



# ლგბტქი აღაშიანების შრომითი უფლებები და დასაქმება

კოვიდ-19-ის პანდემიის კონტექსტში

თანასწორობის მოძრაობა

ლგბტქი ადამიანების შრომითი უფლებები და დასაქმება  
Covid-19-ის პანდემიის კონტექსტში

თბილისი  
2021

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



EAST • WEST  
MANAGEMENT  
INSTITUTE  
კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა  
საქართველოში (PROLoG)

კვლევის ავტორი: ნუკრი მაია ტაბიძე  
ლელა გვიშიანი

კვლევის რედაქტორი: ნინა სურამელაშვილი

კვლევის გარეკანი: იონა უთავსაური

---

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალების გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, თანასწორობის მოძრაობის წერილობითი ნებართვის გარეშე.

თბილისი, უშანგი ჩხეიძის ქ. N19

[www.equality.ge](http://www.equality.ge)

[info@equality.ge](mailto:info@equality.ge)

## სარჩევი

აბსტრაქტი .....	3
გამოყენებული ტერმინები და აბრევიატურები.....	4
შესავალი .....	5
1.მეთოდოლოგია.....	6
2.კვლევის მიგნებები .....	7
3. ბრძოლა გადანაწილებისთვის თუ აღიარებისთვის .....	9
4. შრომის გენდერი ცენტრსა და პერიფერიაში .....	14
5. კონსერვატიული ძალების როლი ეკონომიკურ დაქვემდებარებაში .....	18
6. ჩაგვრის ფორმების და ბრძოლების გადაკვეთა .....	19
7. დისკრიმინაცია - კანონი და აღსრულების პრაქტიკა.....	22
7.1. თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დანერგვა.....	23
7.2. პრევენციული ღონისძიებების გატარების ვალდებულება .....	24
7.3. დისკრიმინაციის მაკონტროლებელი ორგანოები.....	25
7.4. კანონი პრაქტიკაში .....	27
8. არაფორმალური შრომა და პანდემია .....	30
8.1. არაფორმალური შრომა.....	30
8.2. მთავრობის ანტიკრიზისული გეგმის შეფასება.....	31
9. სექს-სამუშაო .....	33
10. ჯანდაცვა.....	40
11. გამოსავალი და რეკომენდაციები .....	44
11.1. თემის პერსპექტივა .....	44
11.2. დამსაქმებელი .....	48
11.3. სახელმწიფო .....	51
დასკვნა .....	55

## აბსტრაქტი

წინამდებარე კვლევა შეისწავლის ლგბტქი თემის დასაქმებას და შრომის უფლებებს საქართველოში. უკვე არსებული კვლევების, კანონმდებლობისა და პრაქტიკის, აგრეთვე, თემის წევრების გამოცდილების, სათემო მუშაკების და ორგანიზაციების, იურისტების და სახელმწიფო უწყებების მონათხრობის ანალიზის მეშვეობით კვლევა ესწრაფვის თემის სოციალური მოწყვლადობა ზოგადად სამუშაო ბაზარზე არსებულ პრობლემებს და ჰომო-ტრანსფობიურ ჩაგვრას დაუკავშიროს.

მიუხედავად იმისა, რომ ქვიარ-თემი მხოლოდ ერთ ეკონომიკურ ფენას არ მიეკუთვნება, მონაცემების ანალიზი სისტემურ ჰეტეროსექსისტურ და ეკონომიკურ ჩაგვრას ცხადყოფს. ეს თემს ერთგვარ იაფ მუშახელად აყალიბებს და ინარჩუნებს. ამ პრობლემის გადაჭრის გზას თემის წევრები და სპეციალისტები, ძირითადად, სახელმწიფოს სოციალური როლის გაძლიერებაში და კეთილდღეობის პოლიტიკაში ქვიარ საკითხების ინტეგრირებაში ხედავენ. დასაქმებულს და დამსაქმებელს შორის სახელმწიფომ დასაქმებულზე მორგებული რეგულაციების ამუშავებით უნდა შექმნას ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის და პრაქტიკების დანერგვის საშუალება. ამისთვის კი საჭიროა როგორც დამსაქმებლის პასუხისმგებელობის გამოკვეთა, ისე ქვიარ-თემის მობილიზება სოციალური პოლიტიკის და შრომითი უფლებების ირგვლივ.

## გამოყენებული ტერმინები და აბრევიატურები

გენდერქვიარი	ადამიანი, რომელიც თავს არ მიაკუთვნებს, საზოგადოდ მიღებულ გენდერულ დაყოფას
ლგბტქი	ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი, ქვიარი, ინტერსექსი
სისგენდერი	ადამიანი, რომლის გენდერული იდენტობა ემთხვევა დაბადებისას მინიჭებული სქესის შესაბამის როლს
სოგი	სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა
ტრანსგენდერი	ადამიანი, რომლის გენდერული იდენტობა არ ემთხვევა დაბადებისას მინიჭებული სქესის შესაბამის როლს
ქამინგ-აუთი	საკუთარი სექსუალური ან გენდერული იდენტობის გამხელა
ქვიარი	ლგბტქი თემის აღმნიშვნელი ქოლგა ტერმინი
ჰეტეროსექსიზმი	საზოგადოებაში გავრცელებული ჰეტეროსექსუალობის პირდაპირი თუ ირიბი დაკვეთა, რომელიც მჭიდრო კავშირშია მიზოგინიასთან

## შესავალი

2020 წლის 30 აპრილს ტრანსგენდერმა ქალმა თბილისის მერიასთან თავის დაწვა სცადა.<sup>1</sup> პროტესტის ასეთ უკიდურეს ფორმას მადონა კიპაროიძემ სახელმწიფოს გულგრილობის გამო მიმართა. ეკონომიკური სიდუხჭირე, მშობლების მხრიდან მხარდაჭერის ნაკლებობა ან არარსებობა, უსახლკარობა, ტრანსფობიური ძალადობა - მადონა ამ ყველაფერზე თავის ინტერვიუში ყვება. ეს პრობლემები, რომლებიც სხვადასხვა სიმწვავეთ დგას ქვიარ თემის წინაშე, პანდემიის დროს მნიშვნელოვნად გაუარესდა. სამწუხაროდ, ლგბტქი ადამიანების შესახებ მედიაში და საზოგადოებრივ დისკუსიებში მხოლოდ მაშინ ვიგებთ, როცა მათ ცხოვრებას მყისიერი საფრთხე ემუქრება ან კლავენ. ისიც მხოლოდ იმ შემთხვევაში თუ, ნებით ან იძულებით, მათი ცხოვრების და იდენტობის შესახებ ხდება ცნობილი.

ქვიარ მოძრაობის გაზრდასთან ერთად, უფრო ცხადი ხდება, რომ ლგბტქი თემი კულტურულ გარიყვის, ძალადობისა და დისკრიმინაციის გარდა, სოციო-ეკონომიკურ ჩაგვრასაც განიცდის. დასაქმებისას ლგბტქი ადამიანები აწყდებიან დისკრიმინაციას სამსახურში აყვანისას, სამუშაოს შესრულების ან სამსახურიდან გათავისუფლების დროს. ბევრი მათგანს უწევს ბარიერების გადალახვა სტაბილური და ღირსეული სამსახურის პოვნისა და შენარჩუნებისათვის. დასაქმების ბაზარზე თანაბარი მისაწვდომობის არარსებობა ზრდის სიღარიბის რისკებს, სოციალურ ექსკლუზიას და უსახლკარობას.

წინამდებარე კვლევა ქვიარ-თემის დასაქმებას და შრომით უფლებებს შეისწავლის. კვლევის მიზანია, საერთაშორისო პრაქტიკისა და საქართველოს კონტექსტის გათვალისწინებით, სახელმწიფოს და ქვიარ მოძრაობას შესთავაზოს რეკომენდაციები პანდემიის და პოსტპანდემიურ პერიოდში ლგბტქი ადამიანების შრომითი უფლებების გასაუმჯობესებლად. მიზნის მისაღწევად კვლევა შემდგომ ამოცანებს ისახავს:

- ლგბტქი ადამიანების დასაქმებაზე, დაწინაურებაზე და ღირსეულ შრომაზე ხელმისაწვდომობის და მისთვის ხელის შემშლელი ფაქტორების ანალიზი;

---

<sup>1</sup> იხ, ნეტგაზეთი, “თბილისში ტრანსგენდერმა ქალმა პროტესტის ნიშნად თავის დაწვა სცადა”, 2020, ხელმისაწვდომია: <https://netgazeti.ge/news/448567/>, განახლებულია: 16.03.2021

- კორონავირუსის პანდემიის ფონზე ლგბტქი თემის წინაშე არსებული გამოწვევების და სახელმწიფოს პოლიტიკის შეფასება;
- წარმატებული საერთაშორისო პრაქტიკების მიმოხილვა;
- შრომითი და ქვიარ საკითხების ირგვლივ სამოქალაქო მობილიზების და თანაკვეთის შესაძლებლობების ანალიზი;
- ქვიარ-თემის პერსპექტივიდან ეკონომიკური პოლიტიკის გარდაქმნის შესაძლებლობების გამოვლენა.

აქამდე ჩატარებული რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევები თემის სოციალური პრობლემების, დისკრიმინაციის და საჭიროებების შესახებ სიღრმისეულ და რეპრეზენტაციულ სურათს გვაძლევს. ეს კვლევები, ძირითადად, ლგბტქი ორგანიზაციების მიერ ტარდება და ქვიარ თემის მრავალფეროვანი საჭიროებების და ინტერესების მეტ-ნაკლები განზოგადების საშუალებას იძლევა. წინამდებარე დოკუმენტი წარმოადგენს არსებული მასალა შევსების მცდელობას. ამასთან, კვლევა ყურადღებას ამახვილებს ეკონომიკური ჩაგვრის წინააღმდეგ ბრძოლის შესაძლებლობებსა და გზებზე.

## 1. მეთოდოლოგია

დასახული მიზნის მისაღწევად კვლევა თვისებრივ მეთოდებს იყენებს. ეს მეთოდები სამართლებრივი გარემოს, არსებული კვლევების, ისტორიული კონტექსტის, საერთაშორისო გამოცდილებისა და ადგილობრივი ქვიარ-თემის გამოცდილების ანალიზს გულისხმობს.

დოკუმენტი ქვიარ-პერსპექტივიდან აფასებს და შრომითი და ეკონომიკური სიტუაციის გასაუმჯობესებლად გამოსავალს ეძებს. შესაბამისად, მისი მთავარი ინსტრუმენტი ჯგუფური და ინდივიდუალური ინტერვიუებია. 2021 წლის მარტი-მაისის პერიოდში 1 ჯგუფური და 9 ინდივიდუალური ექსპერტ-ინტერვიუ ჩატარდა, რომელშიც 15-მა ადამიანმა მიიღო მონაწილეობა. ისინი, ძირითადად, სათემო ორგანიზაციებში დასაქმებული იურისტები და სოციალური მუშაკები



იყვნენ. ასევე გამოიკითხნენ პროფესიული კავშირების წარმომადგენლები, შრომით საკითხებზე მომუშავე მკვლევრები და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენელი. თემის წევრებთან კი 1 ჯგუფური და 7 ინდივიდუალური ინტერვიუ ჩატარდა.

შერჩევის თვალსაზრისით, წვდომა, ძირითადად, ახალგაზრდა ქვიარებზე გვაქვს, ამიტომ რესპონდენტების ასაკიც 18-35 წელს შორის მერყეობს. ვინაიდან არსებული რაოდენობრივი მონაცემების მიხედვით ცნობილია, რომ ქვიარების უმრავლესობა მომსახურების სფეროში მუშაობს, ფოკუს-ჯგუფებისა და ინტერვიუების ჩასატარებლად სწორედ ეს ჯგუფი შეირჩა. კვლევა აგრეთვე ანალიზებს რეგიონულ ჭრილში ცენტრს და პერიფერიას შორის არსებულ განსხვავებებს, ამიტომ რესპონდენტები თბილისიდან, ქუთაისიდან, ბათუმსა და ზუგდიდიდან არიან.

სახელმწიფო ერთადერთი აქტორი არ არის, რომელსაც დასაქმების და შრომის ბაზარზე გავლენა აქვს. შესაბამისად, რეკომენდაციები იმ დამსაქმებლებსაც გამოადგება, ვინც თავის კომპანიებსა და ორგანიზაციებში თანასწორობის და დისკრიმინაციის აღმოფხვრის პრინციპების დაფუძნებას ცდილობს. ამასთან, კვლევა, უმთავრესად, ქვიარ- და სხვა სოციალური მოძრაობებისთვის იქნება პრაქტიკული დანიშნულების მატარებელი და მათ ქვიარპოლიტიკაში შრომითი საკითხების ჩართვის და, პირიქით, ეკონომიკურ და შრომით ბრძოლებში ქვიარსპეციფიკის ინტეგრაციის საშუალებას მისცემს.

## 2. კვლევის მიგნებები

კვლევის ფარგლებში ლგბტქი თემის წევრებთან და სპეციალისტებთან ინტერვიუებმა და საკანონმდებლო ანალიზმა შემდეგი პრობლემები და ტენდენციები გამოავლინა:

- მიუხედავად იმისა, რომ ქვიარები ერთ ეკონომიკურ ჯგუფს არ განეკუთვნებიან, ისინი საქართველოში დაბალანაზღაურებად და არაფორმალურ სექტორებში არიან ძირითადად წარმოდგენილი და ერთგვარ იაფიან, არასტაბილურ მუშახელს ქმნიან.
- ქვიარ სიღარიბე მჭიდრო კავშირშია საცხოვრებელ ადგილთან და გენდერთან. ის ქალაქები, სადაც მომსახურების სფერო და ბიზნესი უფრო მეტადაა განვითარებული, ქვიარების დასაქმების შესაძლებლობები მეტია, ხოლო უფრო პატრიარქატულ და ნაკლები სამუშაო ადგილების პირობებში, ნაკლები.
- ქვიარების შეზღუდული წვდომა განათლებაზე, საცხოვრისზე და ოჯახის მხარდაჭერაზე ნეგატიურად აისახება მათი დასაქმების და დაწინაურების შესაძლებლობებზე, რის გამოც შრომის უფლება არა მხოლოდ სოგი ნიშნით დისკრიმინაციის, სისტემური ჩაგვრის ნაწილად უნდა მოვიაზროთ.
- ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა ფარავს სოგი ნიშნით დისკრიმინაციას და ბოლო წლებში მისი მანდატი და შინაარსი დაიხვეწა, თუმცა აღსრულების თვალსაზრისით დასაქმების ადგილზე ჰომო-ტრანსფობიური დისკრიმინაციის შემთხვევები სასამართლომდე ძალიან იშვიათად აღწევს, რაც ძირითადად ზოგადი დასაქმების არახელსაყრელი პირობების და ქამინგ აუთის საფრთხეს უკავშირდება.
- არაფორმალურ სამსახურებში დასაქმებული ქვიარების და ტრანსგენდერი სექს-მუშაკების სოციო-ეკონომიკური მდგომარეობა განსაკუთრებით გაუარესდა პანდემიის დროს, თუმცა სახელმწიფოს ანტიკრიზისულ გეგმაში ლგბტქი თემი არ იყო ასახული.
- ქვიარ თემი დახმარებას და ქვიარ მეგობრულ სერვისებს ძირითადად სათემო ორგანიზაციებისგან და შიდა დახმარების არაფორმალური ქსელებისგან იღებს.

### 3. ბრძოლა გადანაწილებისთვის თუ აღიარებისთვის?

ქვიარ-ჯგუფი ერთ ეკონომიკურ ფენას არ მიეკუთვნება. არანორმატიული გენდერული გამოხატვა და სექსუალობა ყველა სოციალურ, ეთნიკურ თუ რელიგიურ ჯგუფში გვხვდება. შესაბამისად, დასაქმებასა და ეკონომიკაზე საუბრისას ძნელია ერთი ტენდენციის გამოკვეთა. პირდაპირი დისკრიმინაციის მიღმა ქვიარების ჩაგვრასა და ეკონომიკურ უთანასწორობას შორის კავშირის დანახვა ხშირად რთულია. წინამდებარე თავში განხილულია ქვიარ-თემის კულტურული აღიარების და ეკონომიკური გადანაწილების შესახებ თეორიულ დებატები, რომლებიც ადგილობრივ და საერთაშორისო ისტორიას უკავშირდება.

დასაქმების თვალსაზრისით, ჰომოსექსუალობის და გენდერული ტრანსგრესიის მიმართ სიძულვილი დასაქმებისას ან სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციაში, შრომითი ბაზრიდან გარიყვაში გამოიხატება. ამას ემატება საცხოვრისზე, განათლებაზე, ჯანდაცვასა და სხვა სოციალურ სიკეთეებზე შეზღუდული წვდომა, აგრეთვე, სტიგმა, ძალადობა და ინტერნალიზებული ჰომოფობია. ეს ლგბტქი ადამიანებს სამუშაო ბაზარზე დამატებით პირად, ემოციურ და მატერიალურ პრობლემებს უქმნის.

ქვიარ-აქტივიზმი - და კვლევებიც - უმეტესად ცდილობს, ჰომოფობიური და ტრანსფობიური წინასწარგანწყობები თემის გაღარიბებას და ეკონომიკურ ჩაგვრას დაუკავშიროს. ამ სფეროს სპეციალისტები, საქართველოში თუ მის საზღვრებს გარეთ, ქვიარ-თემის პრობლემებს სისტემურად უყურებენ; ისინი მიუთითებენ ღია თუ ფარულ ჰომოფობიაზე კანონმდებლობაში ან მისი აღსრულების პროცესში, აგრეთვე, სახელმწიფო პოლიტიკასა და სოციალურ ურთიერთობებში.

მიუხედავად ამისა, მეინსტრიმულ აქტივიზმში ქვიარ-ბრძოლაზე დიდწილად კულტურული აღიარების ტერმინებით საუბრობენ. კულტურული აღიარება სოციალური სტატუსის საკითხია და იმ ჯგუფებს ეხება, რომლებიც საზოგადოებაში ამა თუ იმ ნიშნით (გენდერული, სექსუალური, ეთნიკური, რელიგიური და ა.შ.) ჩაგრულ ადამიანებად მიიჩნევიან.<sup>2</sup> მეორე მხრივ,

---

<sup>2</sup> Fraser, Nancy. "Heterosexism, Misrecognition, and Capitalism: A Response to Judith Butler." *Social Text*, no. 52/53 (1997): 279-89. Accessed March 22, 2021. doi:10.2307/466745.

ეკონომიკური ნიშნით ჩაგრული ჯგუფები შეიძლება კულტურულად გარიყულები არ იყვნენ და პირიქით. უფრო მეტიც, უსამართლო ეკონომიკური გადანაწილებით გამოწვეული სიღარიბე, უმთავრესად, ეკონომიკური მოწყობისგან მომდინარეობს და არა აუცილებლად კულტურული ჯგუფისადმი მიკუთვნებულობიდან. გლობალურ კაპიტალიზმში ეკონომიკურად ჩაგრული ჯგუფი (მაგალითად, მემახტე სისგენდერი ქართველი კაცები) კულტურულად დომინანტურ ჯგუფს წარმოადგენს. მაგრამ, მაგალითად, მდიდარი გეი კაცი, მიუხედავად თავისი ეკონომიკური სტატუსისა, ჰომოფობიურ საზოგადოებაში მიუღებელი და კულტურულად ჩაგრულია.

მიუხედავად იმისა, რომ პრაქტიკაში კულტურა ეკონომიკური ურთიერთობებისგან ვერ გაიმიჯნება, ე.წ. ახალი სოციალური მოძრაობები, მეტწილად, იდენტობის პოლიტიკის გამტარებად ითვლებიან. ეს ნიშნავს, რომ მათი ბრძოლა კონკრეტული კულტურული იდენტობის მქონე ადამიანების (მაგალითად, გეების, მუსლიმების) გაერთიანებაზე გადის. ამას რამდენიმე მითი თუ რეალური პრობლემა უდევს საფუძვლად. იდენტობის პოლიტიკა, რომელიც ეკონომიკურ გათავისუფლებას მხოლოდ კულტურული აღიარების ნაწილად ხედავს, გარკვეულ შემთხვევებში წარმატებულიცაა.<sup>3</sup> მიუხედავად ამისა, ასეთი დაწესებულებები ცოტაა, ქვეყანაში სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის, მარგინალიზების შემთხვევები კი - ძალიან ხშირი, განსაკუთრებით გენდერულად არაკონფორმული ადამიანების და ტრანსგენდერი პირებისთვის. კულტურული აღიარებისთვის ბრძოლა არსებულ საბაზრო სისტემაში ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება.

საქართველოში ქვიარების ეკონომიკური ჩაგვრაც უმეტესად ღია ჰომოფობიასა და ტრანსფობიაზე გადის. ბევრ შემთხვევაში სწორედ კულტურული აღიარება და დისკრიმინაციის აღმოფხვრაა საჭირო ამა თუ იმ ადამიანის ეკონომიკური და

---

<sup>3</sup> მაგალითად, არაერთ კორპორაციას (ნაიკი, მაიქროსოფტი) ფემინისტური და ქვიარ-მეგობრული პოზიცია უჭირავს. ეს გლობალური ტენდენციაა, რომელსაც საქართველოშიც შეხვდებით. ბოლო წლებში გამოჩნდა შედარებით მცირე ბიზნესები (ძირითადად, გართობის ინდუსტრიაში), რომლებიც ჰომოფობიას ღიად ეწინააღმდეგებიან

შრომითი უფლებების დასაცავად. ყოველ შემთხვევაში, ჩაგვრის ეს ფორმა ყველაზე უფრო ნათელი და გასაგებია.

ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მიღებით და ინკლუზიით ეკონომიკური ჩაგვრა არ ქრება. ზოგადი ეკონომიკური უთანასწორობა, რომელიც ქვიარ ადამიანებსაც ეხება, ხშირად არის უგულბელყოფილი იდენტობის პოლიტიკის ეგიდით. ამას თავისი მიზეზები აქვს. პირველ რიგში, საქართველოში ღირსეული შრომისთვის მებრძოლ ჯგუფებში ეკონომიკური თანასწორობისთვის ბრძოლა ძალიან ფართო და ზოგად პრობლემად ითვლება, ქვიარები კი, საუკეთესო შემთხვევაში, “დამატებით” ჩაგრულ ჯგუფად განიხილებიან ხოლმე. “ორმაგი ჩაგვრა” და ჩაგვრის ფორმების (მაგალითად, სექსუალობის და ეკონომიკური) გადაკვეთა ხშირად გამოიყენება ქვიარების გამოცდილების აღსაწერად.

ამასთან, კონკრეტულად საქართველოში ზოგადი ეკონომიკური უფლებებისთვის ბრძოლა ისედაც ძალიან სუსტია, პროფესიული კავშირები კი ცოტაა ან ეფექტურად ვერ ფუნქციონირებს (ინტერვიუები შრომის სპეციალისტებთან და პროფესიული კავშირების წარმომადგენლებთან). გარდა ამისა, მოსახლეობისთვის რამდენადაც მარგინალური და საძულველი არ უნდა იყოს კულტურული აღიარებისთვის ბრძოლა, ეს სტრატეგია უფრო მეტ მხარდაჭერას პოვებს საერთაშორისო აქტორების მხრიდან, რაც სახელმწიფოზე ზეწოლის და ჰომოფობიურ რეპრესიებთან დაპირისპირების საშუალებას იძლევა. მართალია, საჯარო სივრცეში ქვიარების ორგანიზება მუდმივი კონფლიქტის საგანია, სამაგიეროდ, ძალიან ხშირად გვხვდება ვირტუალურ სივრცეებში, საზოგადოებრივ დისკუსიებში, პოპულარულ მედიაში; აქ ის, უმეტესწილად, სწორედ ვიწრო იდენტობის საკითხად განიხილება, მაშინაც კი, როცა შრომით დისკრიმინაციაზეა საუბარი.

სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის კულტურული პრობლემის ფარგლებში მოქცევის კიდევ ერთი მიზეზი ამ საკითხების ზოგადი აქტუალობაა. მიუხედავად იმისა, რომ შეიძლება ქვიარების რეპრეზენტაცია ჰომოფობიურ ხასიათსაც ატარებდეს ან ქვიარებისადმი მეგობრული არ იყოს (მაგალითად, როგორც ეს ხშირად ხდება მედიაში საკითხის “გაყვითლებით”),

გარკვეული საკითხებისადმი ყურადღების მისაპყრობად ცისარტყელა-დროშაც საკმარისია. ქვიარ აქტივისტებს და ორგანიზაციებს ძლიერი მოკავშირეებიც ყავთ - სოციალურ მედიაში ჰომოფობიის წინააღმდეგ ბევრი ახალგაზრდა იბრძვის და მოძრაობა კამპანიების, ბლოგების სიმწირესაც არ უჩივის.

ამის საპირისპიროდ, საქართველოში ეკონომიკური ჩაგვრა - და კონკრეტულად მისი კავშირი ქვიარ ჩაგვრასთან - შედარებით ნაკლებ ყურადღებას იქცევს. შრომითი უფლებებისთვის ბრძოლა ასევე ხშირად რიყავს ქვიარ საკითხებს.<sup>4</sup> საქართველოში აქტივისტები და პროფკავშირის წარმომადგენლები ყვებიან, რომ მუშების მხარდასაჭერ პროტესტებში, გაფიცვებში და კამპანიებში ქვიარები აქტიურად მონაწილეობენ, თუმცა მაშინაც კი, როცა პროტესტი მათ უშუალოდ ეხებათ ჰომოფობიური დისკრიმინაციის წინ წამოწევა ხშირად არ შეუძლიათ და არც თანამშრომლების თუ თანამებრძოლების მხარდაჭერის იმედი აქვთ (ინტერვიუები პროფკავშირების წარმომადგენლებთან).

ვინაიდან ქვიარების წინააღმდეგობა საქართველოში ძალადობის და დისკრიმინაციის მოგერიებაზე გადის და ისინი სხვა ბრძოლებში უჩინარნი არიან, ჩნდება განცდა, რომ ლგბტქი აქტივიზმში უთანასწორო ეკონომიკური გადანაწილება კულტურული აღიარებისთვის ბრძოლაში "იკარგება". მემარცხენე ავტორები კულტურულ არაღიარებას ხშირად საკმარისად მნიშვნელოვან პრობლემად არ მიიჩნევენ და გამოსავალს და მიზეზებს ისევ გადანაწილებისთვის ბრძოლებში ეძებენ.<sup>5</sup> მაშინაც კი, როცა ეს ბრძოლა აღიარებულია, მისი ეკონომიკური საფუძვლები მაინც უგულებელყოფილია. საერთოდ, შეიძლება დავსვათ კითხვა - რამდენად სწორია გადანაწილების გამიჯვნა არაღიარებისგან? ქვიარ-თემის გარიყვა ხომ ძალიან ხშირად სწორედ ეკონომიკური მოგების პრინციპებს ეყრდნობა.

---

<sup>4</sup> მაგალითად, მემარცხენეების მხარდასაჭერ აქციებზე ქვიარების სოლიდარობას ყოველთვის დაინახავთ, მაგრამ ჰომოფობიის მასშტაბები იშვიათად იძლევა ქვიარად პოზიციონირების საშუალებას და სოლიდარობა რეციპროკული ჯერ არ ყოფილა.

<sup>5</sup> Butler, Judith. "Merely Cultural." *Social Text*, no. 52/53 (1997): 265-77. Accessed March 22, 2021. doi:10.2307/466744

თეორიულად, მოგებაზე ორიენტირებული ეკონომიკა ბრმა უნდა იყოს სექსუალობის, გენდერის და მსგავსი სოციალური მახასიათებლებისადმი, რადგან მას იაფი და ეფექტური მუშახელი ჭირდება. თუმცა სათემო ორგანიზაციები და შრომის სპეციალისტები პრაქტიკაში “თავისუფალი კონკურენციის” არარსებობაზე მიუთითებენ. რაც ლოგიკურიცაა, შეუძლებელია კონკურენცია კულტურული და სოციალური ურთიერთობების, პოლიტიკური ძალების და ბაზრის (მოგების) ლოგიკისგან თავისუფალი იყოს.

კონკურენციაზე მეტად საქართველოში –რესურსების და სამუშაო ადგილების სიმწირის პირობებში, სოციალური კავშირები და ოჯახი დიდ გავლენას ახდენს ადამიანის ეკონომიკურ მდგომარეობაზე, დასაქმების და განათლების შესაძლებლობებზე. ლგბტქი ადამიანების შემთხვევაში ოჯახის მხარდაჭერის არარსებობა საცხოვრისის და განათლების უფლებას მნიშვნელოვან ზიანს აყენებს. ქვიარ ახალგაზრდები და მოზარდები შეიძლება მშობლებმა და ნათესავებმა მოკვეთონ, გააგდონ, მემკვიდრეობა არ მისცენ. შედეგად, ქვიარებს ქირის გადახდა უწევთ, დაბალი ანაზღაურება კი ამისთვის საკმარისი არაა. ლგბტქი ადამიანები ხშირად რამდენიმე ადგილზე არიან დასაქმებულები და სამსახურის დაკარგვის შემთხვევაში, უსახლკარობის უფრო დიდი რისკის წინაშეც დგანან. ადრეული ასაკიდან უწევთ მუშაობა და განათლებას ვერ იღებენ, რაც შემდგომ განვითარების და კონკურენციის გაწევის შესაძლებლობებს ართმევთ. შესაბამისად, თანაბარი კონკურენციის პირობებშიც კი მათი ეკონომიკური მდგომარეობა ვერ უთანაბრდება თანატოლების ან იგივე განათლების მქონე ადამიანების სიტუაციას.

ეკონომიკური მონაწილეობის შესაძლებლობებს ქვიარებს ბაზრის გენდერული სპეციფიკაც უზღუდავს. მოგებაზე ორიენტირებული სისტემა, უმეტესად, ქალების აუნაზღაურებელ შრომას ეფუძნება. სოციალური სიკეთეები ჰეტერონორმატიულ ოჯახს ებმის. შესაბამისად, სექსუალობა, რომელიც რეპროდუქტიული არაა (ბავშვებს არ აწარმოებს), არც მუშახელს ქმნის და არც ერი-სახელმწიფოს დემოგრაფიულ მიზნებს ემსახურება, მარგინალურია.

ქვიარი ქალები და ტრანსგენდერი კაცები ამ მხრივ ყველაზე თვალსაჩინო მაგალითებია. ლესბოსელი ქალები და ტრანსგენდერი კაცები საზოგადოებისგან

დაკვეთილ რეპროდუქციულ ვალდებულებაზე ან/და მამაკაცთან საკუთარი სექსუალობის დაკავშირებაზე უარს ამბობენ. ეს მათ ერთგვარ “არაქალებად” აქცევთ, რაც სახიფათოა როგორც პატრიარქატის, ისე ეკონომიკური წესრიგისთვის. ეს აუცილებლად იმას არ ნიშნავს, რომ ისინი საოჯახო სამუშაოს არ შეასრულებენ, რადგან ოჯახი, მხოლოდ ბირთვული ჰეტერო კავშირით არ შემოიფარგლება - განსაკუთრებით, საქართველოში, სადაც ოჯახებში რამდენიმე თაობა ერთად ცხოვრობს. მიუხედავად ამისა, ჰეტეროსექსისტულ რეპროდუქციაზე უარის თქმით სისტემას საფრთხეს მაინც უქმნიან.

#### 4. შრომის გენდერი ცენტრსა და პერიფერიაში

ინტერვიუებში, და, ზოგადად, თემში, ფიქრობენ, რომ შრომითი დისკრიმინაცია და დასაქმების პრობლემები სისგენდერ ლესბოსელ, ბი და ქვიარ ქალებზე ან ტრანსმასკულინურ კაცებზე იმაზე ნაკლებად ვრცელდება, ვიდრე ტრანსგენდერ ადამიანებზე და ფემინური გამოხატვის კაცებზე. სათემო ორგანიზაციები ასევე ამბობენ, რომ პანდემიის დროს ქალები ნაკლებად მიმართავდნენ, ვიდრე კაცები. თუმცა დახმარება კაცებსაც არანაკლებ სჭირდებოდათ.

ერთი შეხედვით, მართლაც ასე ჩანს. რადგან დასაქმების ადგილზე ლგბტქი ადამიანების უმეტესობა ქამინგ-აუტს არ აკეთებს, დისკრიმინაციის შემთხვევებში გენდერული გამოხატვა გადამწყვეტი ხდება. ფემინურობა კაცებში უფრო სტიგმატიზებულია პატრიარქალური კულტურის გამო - ამას ინტერვიუებში ყველა ადასტურებს. შესაბამისად, ფემინური გამოხატვის კაცები და ტრანსგენდერი/ტრანსფემინური ადამიანები უფრო მეტ ბარიერს ხედავენ. თუმცა ინტერვიუებში ასევე გამოიკვეთა ზოგადად პატრიარქატის პირობებში ქალებზე ძალადობის, სექსუალური შევიწროების, გენდერული სახელფასო სხვაობის და დასაქმების ნაკლები შესაძლებლობის პრობლემები. ლესბოსელი ქალები მძიმე ოჯახური ძალადობის გამოცდილებაზეც ყვებიან, რის შედეგადაც სახლიდან



წამოსვლა უწევთ - მიუხედავად იმისა, მათი სექსუალობის შესახებ ცნობილია თუ არა.

მშობლების მხრიდან მხარდაჭერის შემთხვევაშიც კი, ქალები საზოგადოებისგან განიცდიან წნეხს. ბისექსუალი ქალი გვიყვება, რომ თავისი სექსუალობის შესახებ ღიად საუბრობდა. ამის გამო თავის ქალაქში (პერიფერიაში) ერთდროულად “ზოზად” და “ლესბოსელად” შერაცხული და, ფაქტობრივად, მარგინალიზებული იყო. ამ სტიგმების გამო დასაქმებაც გაუჭირდა; როდესაც მასწავლებლად მუშაობდა, ზოგი მოსწავლის მშობელი მისი სამსახურიდან გათავისუფლებას ცდილობდა.

თუ ქალების შემთხვევაში არანორმატიული გამოხატვა პერიფერიაში უფრო მეტად ისჯება და “დამალვა” უფრო გართულებულია, ქალებზე ოჯახში ძალადობა საცხოვრებელ ადგილს ნამდვილად არ უკავშირდება. როგორც წესი, ძალადობა ბავშვობიდან იწყება. გამოკითხულთაგან ერთი ლესბოსელი ქალი ყვება, რომ დედამ დაუკითხავად წაიკითხა მისი მესიჯები, მიხვდა რომ ლესბოსელია, ცემა და სახლიდან გააგდო. მეორე ქალი კი შინიდან სიკვდილის მუქარის გამო გაიქცა. ორივე ქალს სწავლის, განვითარების და შემდგომში დასაქმების შესაძლებლობები შეუმცირდა, უსახლკარობის გამო კი ფინანსური ვალდებულებები მოემატათ.

სტრუქტურული პრობლემები, რომელსაც ბისექსუალი, ლესბოსელი ქალები პატრიარქალური ჩაგვრის გამო აწყდებიან, კიდევ უფრო ძნელი მოსახელთებელია. ეს პრობლემები უშუალოდ დასაქმების და შრომის შესაძლებლობებს ყოველთვის არ უკავშირდება. რესპონდენტების თქმით, მომსახურების სფეროში დასაქმება უფრო მეტად მომხმარებლებსა და კონკრეტულ ადგილას ჯენტრიფიკაციის და ქალთმობულების დონეზეა დამოკიდებული. იმ ადგილებში, სადაც ბიზნესი ნაკლებადაა წარმოდგენილი და დასაქმების მწირი შესაძლებლობებია (ქუთაისი და ზუგდიდი), ღიად ჰომოფობიური დისკრიმინაცია უფრო გამოკვეთილია.

*“ზუგდიდი პატარა და სოფლებისგან შედგება. დასაქმების შესაძლებლობები ძალიან მწირია. უმრავლესობა სახელმწიფო სამსახურში ან სოფლის მეურნეობაშია. სახელმწიფო სამსახურში ვინც მუშაობს, ლგბტქი თემთან და ორგანიზაციასთანაც კი ნებისმიერ ავილაციას თავს არიდებს. შეიძლება საჯაროდ გამარჯობაც არ*

გითხრან, ან უარესი, ჰომოფობიური განცხადებები გააკეთონ. სოფლის მეურნეობაში ვინცაა ჩართული, მათი შრომა ოჯახზე და საოჯახო მეურნეობაზეა მიბმული, დამოუკიდებლად ვერ გადავლენ და ამიტომ არც ეს ჯგუფი ამხელს თავის იდენტობას” - ამბობს ცაბუნია ვართაგავა, ზუგდიდში “თანასწორობის მოძრაობის” წარმომადგენელი.

მცირე მასშტაბების და ოჯახებზე მიბმული დასაქმების გამო, ზუგდიდი ქამინგ-აუთის ნაკლებ შესაძლებლობას იძლევა. ეკონომიკური და ფიზიკური დამოუკიდებლობის, ცალკე ცხოვრების შეუძლებლობა ქვიარებს, უმეტესწილად, უფრო დიდ ქალაქებში გაქცევისკენ უბიძგებს, სადაც სიტუაცია კაპიტალის ძალასა და ქალაქის სიდიდესთან ერთად იცვლება.

ზუგდიდის მსგავსი მდგომარეობაა პატარა, თუმცა უფრო ურბანიზებულ ქალაქ ქუთაისში. *“ქუთაისში ლესბოსელ ქალებს მომსახურების სექტორში დასაქმება უჭირთ, მაშინ როცა გვი კაცები დასაქმება მარტივია, მაგალითად, მიმტანებად”* - ამბობს ანანო სურმავა, სათემო ორგანიზაცია „იდენტობა იუზ“-ის წარმომადგენელი. ამის მიზეზად ის საზოგადოებაში არსებულ პატრიარქალურ განწყობას ასახელებს, რომლის მიხედვითაც ფემინიზებული კაცი მომსახურების სფეროში მასკულინურ ქალზე მისაღებია.

თუ ზუგდიდსა და ქუთაისში პატრიარქალური ჩაგვრა ჰომოფობიას და ტრანსფობიას ერწყმის, ბათუმში, სადაც მომსახურებაში დასაქმების ბაზარი ბევრად უფრო დიდია, გენდერული ნორმატიულობა დასაქმებაზე ამხელა გავლენას არ ახდენს. *“გარკვეულ ადგილებში არანორმატიულობა შეიძლება წახალისებულ იქნას კი იყოს. გააჩნია დამსაქმებელი ვის აღიქვამს კლიენტურად. ზოგადად, ბათუმში სეზონურად იმდენი სამუშაოა მომსახურების სფეროში, ყველა საქმდება. კაპიტალი არ ასხვავებს ქალს, კაცს, ჰეტეროსექსუალს - ყველაფერი იყიდება, უფრო სწორად, ქირავდება”* - ამბობს მარიამ ქაჯაია, ადგილობრივი სათემო ორგანიზაცია „იდენტობა იუზ“-ის წარმომადგენელი.

იგივე შეიძლება ითქვას თბილისზეც. საქართველოში (ისევე, როგორც მის საზღვრებს გარეთ) ქვიარების მხარდაჭერით ლიბერალად/პროგრესულად პოზიციონირების ერთგვარი ტენდენციაც იკვეთება. მაგალითად, რესპონდენტები

ყვებიან, რომ თბილისში, ქვედა და შუა რგოლის ზოგიერთ მენეჯერულ პოზიციაზე „კაცური ქალების“ (მასკულინური გამოხატვა) მუშაობა წახალისებულად კი შეიძლება იყოს. შედარებით უფრო დაბალ საფეხურებზე კი უფრო მეტად ინსტრუმენტალიზებულია.

*“არიან კომპანიები, რომლებიც ქვიარების შრომას იყენებენ. ამ შემთხვევაში დამსაქმებელი მათ ეუბნება, რომ სოფი მათთვის უმნიშვნელოა. სამაგიეროდ, უფრო მეტს დაავალებს მათ. თუ ასეთ დაწესებულებაში შედარებით გაძლიერებული ქვიარი მოხვდა და გააპროტესტა, მაშინ პრობლემები ნამდვილად შეექმნებათ”.* - ამბობს ქეთი ბახტაძე, „ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფის“ იურისტი. ამავს გვიდასტურებს ორი ტრანსგენდერი კაციც, რომლებიც დამსაქმებელმა ორი თვე ამუშავა. როცა დასაქმებულებმა გააპროტესტეს, რომ ხელფასს არ უხდიდნენ, დამსაქმებელმა ერთ-ერთ ტრანსგენდერ კაცს „ქალი“ უწოდა. ამჟამად ამ შემთხვევის დაზარალებულები სასამართლოს ელოდებიან. თუმცა ხშირად ჰომოფობიის და ტრანსფობიის შიშით დისკრიმინაციის შემთხვევებზე და ზოგადად შრომითი უფლებების დარღვევაზე ქვიარები არ საუბრობენ. პოლიტიკურად და სოციალურად ქვიარ ადამიანების შანტაჟის შემთხვევები ძალიან ხშირია და მეტ ბერკეტს აძლევს დამსაქმებელს ქვიარ დასაქმებულთან მიმართებაში, ამიტომაც ღიად ქვიარ-მეგობრულ კომპანიებშიც კი გაუხმაურებელი დისკრიმინაციის შემთხვევებზე გვიამბობენ პროფკავშირების წარმომადგენლები და იურისტები.

შედარებით პატარა კომპანიები, რომლებიც ქვიარ-მეგობრულად პოზიციონირებენ, უფრო მეტად არიან მზად დისკრიმინაციის შემთხვევაში დათმობაზე წავიდნენ და მსხვერპლს ფულადი თუ სხვა სახის კომპენსაცია მისცენ. იშვიათ შემთხვევაში შიდა ორგანიზაციულ გარდაქმნებს მიმართავენ ქვიარ და ქალებისადმი მეგობრული გარემოს შესაქმნელად, რაც სპეციალისტების შეფასებით ბევრად უფრო გრძელვადიანი და სისტემური გარდაქმნაა, ვიდრე უბრალოდ ინდივიდის დაკმაყოფილება ან სასამართლო დავა. ამიტომ ქვიარ-მეგობრული სივრცეები ნამდვილად შეიძლება თანასწორი კულტურის გამტარები გახდნენ.

ქვიარების “მთავარი გაცხადებული მტერიც” კონსერვატიული და რელიგიური ჯგუფებია და არა-კორპორაციები.<sup>6</sup> თუმცა შრომის პირობები იმდენად ცუდია და დასაქმებულს იმდენად ცოტა ძალაუფლება აქვს მოლაპარაკებებში, რომ, მაგალითად, დიდ კომპანიებში საერთოდ უმნიშვნელო ხდება ლიბერალური პოზიციონირება. აქ პატრიარქალური თუ ჰომო-ტრანსფობიური ჩაგვრა ხშირად სრულიად შეუმჩნეველად ჩაივლის ხოლმე (პროფკავშირების წარმომდგენლები). სწორედ დამსაქმებელზე მეტად დამოკიდებულების გამო, ქვიარები არსებულ ეკონომიკურ სისტემაში ერთგვარ იაფ მუშახელად იქცნენ. გარდა ამისა, მთავარი კონსერვატიული ძალები, ეკლესია და ულტრამემარჯვენე ჯგუფები, კაპიტალის მფლობელები არიან. ამიტომ, ირიბად თუ პირდაპირ, მათი პოლიტიკა არსებული ეკონომიკური სისტემის შენარჩუნებას უწყობს ხელს.

## 6. კონსერვატიული ძალების როლი ეკონომიკურ დაქვემდებარებაში

როგორც თეორიულად, ისე პრაქტიკაში, ნეოკონსერვატიზმი და ნეოლიბერალიზმი ძალიან ეფექტური ტანდემი გამოდგა ქალების, ქვიარების და სხვა უმცირესობების წინააღმდეგ. ამის კარგი მაგალითებია ევროპასა და ჩრდილოეთ ამერიკაში ისეთი ნეოკონსერვატიული ძალების აღმასვლა, რომლებსაც ეკონომიკაშიც მემარჯვენე პოზიცია უჭირავთ. უნგრეთი, ამერიკა, პოლონეთი ამის თვალსაჩინო მაგალითებია. ტრამპის ადმინისტრაციამ ტრანსგენდერების სოციალურ და ჯანდაცვის უფლებებსაც მიაყენა დარტყმა და გადასახადების პოლიტიკაც მდიდრების სასარგებლოდ გადახარა. ანალოგიურად, უნგრეთის მმართველმა მემარჯვენე პარტიამ (ფიდემ-მა) 2020 წელს ტრანსგენდერებს გენდერის სამართლებრივი აღიარების უფლება წაართვა. ცოტა უფრო ადრე, 2018-2019 წლებში, პარტიამ შრომის კოდექსიც ყველასთვის საგრძნობლად გააუარესა.

---

<sup>6</sup> Fraser, Nancy. "Heterosexism, Misrecognition, and Capitalism: A Response to Judith Butler." *Social Text*, no. 52/53, 1997, 279-89. Accessed March 22, 2021. doi:10.2307/466745

ამრიგად, ქვიარ ბრძოლა მხოლოდ კულტურულად მემარჯვენე იდეოლოგიების წინააღმდეგ კი არ არის მიმართული, არამედ კულტურულად მემარჯვენე ძალებისგანაც განიცდის დარტყმებს. პოლიტიკა, რომელიც ეკონომიკურ გადანაწილებას და შრომით უფლებებს სოგი-სგან განყენებულ საკითხად თვლის, ნეოლიბერალიზმის და ნეოკონსერვატიზმის ტანდემს ვერ ითვალისწინებს. საქართველოში ეს კავშირები კარგად ჩანს, როცა ინსტიტუცია (საქართველოს მართლმადიდებელი ეკლესია) ღიად კონსერვატიულია და თან კაპიტალსაც ფლობს და იცავს.

საქართველოში კონსერვატიული ჯგუფების და ეკლესიის მუშაობის შედეგად ქვიარ უფლებები, ეკონომიკური მონაწილეობის - თუნდაც არსებულ სისტემაზე კოოპტაციის - შესაძლებლობები მნიშვნელოვნადაა შემცირებული. ამის ყველაზე თვალსაჩინო მაგალითია ჩანაწერი კონსტიტუციაში, რომელიც ქორწინებას ქალის და მამაკაცის ერთობად განსაზღვრავს; ეს ქვიარებს სოციალურ ცხოვრებაში თანამონაწილეობის და სოციალური კვლავწარმოების ყველაზე ნორმატიული ინსტიტუტიდანაც რიყავს.

## 6. ჩავგრის ფორმების და ბრძოლების გადაკვეთა

მიუხედავად იმისა, რომ ქვიარები მრავალფეროვანი ჯგუფია და შეხვდებით როგორც ეკონომიკურად მემარჯვენე, ისე მემარცხენე აქტივისტებს, ისტორიულად ისინი ეკონომიკური განაწილებისთვის ბრძოლებში ფრონტის წინა ხაზზე დგანან. ქვიარ საკითხებშიც ხშირად ჩნდება თანასწორი გადანაწილების მოთხოვნები. 1970-იანი წლებიდან მოყოლებული, ამერიკაში, შემდგომ კი ევროპაში და კანადაში, ლგბტქი ადამიანები აქტიურად მონაწილეობდნენ პროფესიულ კავშირებში და ქვიარ ბრძოლა შრომითი უფლებებისთვის ბრძოლასთან იყო გადაჯაჭვული.

ამერიკაში აივ-შიდსის წინააღმდეგ 1980-იანი წლების მოძრაობა (ACT UP) მკვეთრად ანტიკაპიტალისტური რიტორიკით და სულისკვეთებით გამოირჩეოდა.

იმ დროის რიგითი ქვიარისთვის ამ ფატალური დაავადების წამალი ამერიკაში ხელმისაწვდომი არ იყო. თემის წევრები მასობრივად იხოცებოდნენ ან ყოველდღე უყურებდნენ თავიანთი ახლობლების და თანამებრძოლების ფიზიკურ და ემოციურ განადგურებას მოგებაზე ორიენტირებული და ჰომოფობიური ჯანდაცვის სისტემის ხელით. აივ-ის წინააღმდეგ ორგანიზებული მოძრაობა ყურადღებას სწორედ სოციო-ეკონომიკურ პრობლემებზე ამახვილებდა. ისინი ჯანდაცვას ეკონომიკური გადანაწილების საკითხად მიიჩნევდნენ.

ეს ისტორიული ფაქტები გასაკვირი არ უნდა იყოს, რადგან ადამიანების ცხოვრება მხოლოდ ვიწრო იდენტობებზე არაა მიბმული და არც იდენტობები ტოვებენ მათ, როცა, მაგალითად, სამსახურში ან გასაუბრებაზე მიდიან. ქვიარები უკვე არაკონფორმულები არიან ერთი სისტემის (ჰეტეროსექსიზმი, გენდერი) მიმართ და ხშირად სხვა მჩაგვრელ იდეოლოგიებთან ბრძოლაშიც შეუპოვრობას იჩენენ.<sup>7</sup> ქვიარების მობილიზების უკვე არსებული გამოცდილება, სამუშაო ადგილზე ქვიარების მარგინალიზაცია და შვეიწროება, ემოციური ზრუნვის უნარი და შემოქმედებითობა - ეს ყველაფერი პროფესიულ კავშირებში ქვიარების მონაწილეობის და ეფექტურობის მთავარ მიზეზებად დასახელდა.

გასაკვირი არაა, რომ საქართველოშიც ქვიარები და ქალები არიან განსაკუთრებით აქტიურები პროფკავშირულ თუ სხვა შრომით და ეკონომიკურ ბრძოლებში. დასაქმების ადგილზე მებრძოლთა შორის შიდა დინამიკა შეიძლება ზოგად ძალაუფლებრივ გადანაწილებებს იმეორებდეს - მაგალითად, კაცები იყვნენ სათავეში. მაგრამ, საბოლოოდ, საერთო მიზნისთვის გაერთიანებას გენდერულად არაკონფორმული გამოხატვა ნაკლებად უშლის ხელს. შრომითი უფლებებისთვის მებრძოლი აქტივისტები, ორგანიზაციები, პროფესიული კავშირების

---

<sup>7</sup> შრომითი უფლებებისთვის ორგანიზებული ქვიარების გამარჯვების ერთ-ერთი მაგალითი “იელოუ რეთ ბასთარდია” (ტანსაცმლის მაღაზია ნიუ-იორკში), რომელიც თანამშრომლების, მუშათა კლასის ქვიარების, ორგანიზების საფუძველზე იძულებული გახდა მშრომელებისთვის 1.5\$ მილიონის ოდენობის კომპენსაცია გადაეხადა. გამარჯვება გაყიდვების სფეროში დასაქმებულთა პროფესიული კავშირის (რითეილ ექშენ ფროჯექტ) წყალობით გახდა შესაძლებელი, რომელიც ასევე ქვიარებით დომინირებული ორგანიზაციაა,

იხ: O'Brien, Michelle Esther. “Why Queer Workers Make Good Organisers.” Work, Employment and Society, 2020

ხელმძღვანელები და ამ სფეროს მკვლევრები ერთხმად აცხადებენ, რომ საქართველოში შრომითი უფლებებისთვის ბრძოლა, პრაქტიკაში, უმთავრესად, ქალების და ქვიარების ბრძოლაა.

რა არის ამის კონკრეტული მიზეზები?

ანაზღაურების თვალსაზრისით, საქართველოში ქვიარ ადამიანების შემოსავალი საშუალოდ 1000 ლარზე ნაკლებია, ეს მონაცემი ქალების ანაზღაურებას უტოლდება და ქვეყანაში დასაქმებული კაცების საშუალო ხელფასის დაახლოებით 70%-ს შეადგენს<sup>8</sup>. ქვიარების უმრავლესობა დაბალანაზღაურებად შრომშია ჩართული - გართობის, ხელოვნების და დასვენების, ან განთავსების და კვებითი მომსახურების სფეროებში. საკუთარი ბიზნესის მქონე და თვითდასაქმებული მხოლოდ 12%-ია<sup>9</sup>.

როგორც ზოგადად დასაქმების სფეროში, ისე ამ ინდუსტრიებშიც საშუალო ანაზღაურება ფემინიზებულია (ანუ მეტი ქალია დასაქმებული და კაცზე უფრო დაბალი შემოსავალი აქვთ). ამაზე დაყრდნობით შეიძლება ითქვას, რომ სქესის მიუხედავად, ქვიარების დასაქმების სივრცეები და შემოსავალი გენდერული სახელფასო სხვაობის მსგავსია. ზოგჯერ მიზეზები შეიძლება იგივე იყოს - მაგალითად, კაპიტალი არ ასხვავებს დასაქმებულ ქვიარ ქალს ან ჰეტეროსექსუალ სისგენდერ ქალს, თუ პირველის იდენტობა ცნობილი არაა. თუმცა მიშელ ო'ბრაინის კვლევის<sup>10</sup> მონაწილეთა მესამედს სისგენდერი ქალები შეადგენდნენ. შესაბამისად, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ არანორმატიული გენდერული გამოხატვა, სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა ნეგატიურ გავლენას ახდენს დასაქმების შესაძლებლობებსა და შემოსავალზე.

*“ზოგადად, მსოფლიოში შრომის ფემინიზაცია ხდება. არაერთი შემთხვევაა, როცა ქალებს და, სიტყვაზე, ფემინურ კაცებს მომსახურების სფეროში დამატებით ვალდებულებებს აკისრებენ. მაგალითად, მაღაზიის კონსულტანტს ასევე ავალდებენ*

<sup>8</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, ლგბტქ ჯგუფის ქვიარ ექსკლუზიის კვლევა, თბილისი, 2021, გვ. 137

<sup>9</sup> იხ. შენიშენა #10.

<sup>10</sup> იხ. O'Brien, Michelle Esther. "Why Queer Workers Make Good Organisers." Work, Employment and Society, 2020

დალაგებას, იმიტომ რომ ეს ქალის საქმედ ითვლება” - ამბობს რეზი კარანაძე, დამოუკიდებელი პროფკავშირების წარმომადგენელი.

მომსახურების ინდუსტრიებში ქვიარ თემის კონცენტრაცია შესაძლოა ამ სფეროების მეტი მიმღებლობით და ნაკლები მოთხოვნებით აიხსნას. ქვიარ-თემი ერთგვარი არაფორმალური პრეკარიატია, რომელსაც განათლების, ბაზარზე დასაქმების და დაწინაურების შეზღუდული შესაძლებლობები აქვს. ამის მიზეზი, სამუშაოს ზოგად ცუდ პირობებთან ერთად, პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციაა, რაზეც შემდგომ თავში ვისაუბრებთ.

## 7. დისკრიმინაცია - კანონი და აღსრულების პრაქტიკა

ლგბტქი ადამიანების შრომითი დისკრიმინაციის მასშტაბი ძნელი შესაფასებელია, რადგან სამსახურში ბევრი თავის იდენტობას არ ამხელს. თუმცა ურთიერთობების გაფუჭების ან სამუშაოს დაკარგვის შიშით თემის დიდი ნაწილი დასაქმების ადგილზე სხვა პრობლემების დროსაც არ მიმართავს იურიდიულ დახმარებას.<sup>11</sup>

სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაცია შესაძლოა დასაქმებაზე უარის თქმაში ან სამსახურიდან გათავისუფლებაში გამოიხატოს, ისევე როგორც კარიერული წინსვლის შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის არარსებობაში. დისკრიმინაცია აგრეთვე გამოიხატება დასაქმების ადგილზე დამატებითი სირთულეების შექმნაში, არათანაბარ ანაზღაურებასა და სხვადასხვა სიკეთით სარგებლობისგან ლგბტქი ადამიანების გარიყვაში. ლგბტქი ადამიანების მიმართ ხშირად ადგილი აქვს ვერბალურ შევიწროვებას, ჰომოფობიურ ან არასასურველ ხუმრობებს, თანამშრომლებისა თუ მენეჯერების მხრიდან მიმღებლობის ნაკლებობას. ლგბტქი

---

<sup>11</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, ლგბტქ ჯგუფის ქვიარ ექსკლუზიის კვლევა, თბილისი, 2021, გვ. 137



ადამიანები, რომლებიც სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციულ მოპყრობას აწყდებიან, სამუშაოსადმი უარყოფით დამოკიდებულებას გამოხატავენ - ნაკლებად კმაყოფილები არიან სამსახურით, ნაკლებად აქვთ მიჯაჭვულობა იმ ადგილებთან, სადაც მუშაობენ და აქვთ კარიერული წინსვლის ნაკლები შანსები.<sup>12</sup>

აღსანიშნავია, რომ დისკრიმინაციის პრევენციის და გამკლავების თვალსაზრისით საქართველოს სახელმწიფოს რიგი სამართლებრივი ვალდებულებები აქვს.

### **7.1. თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დანერგვა**

დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპი, როგორც თანასწორობის მიღწევის მნიშვნელოვანი ინსტრუმენტი, გვხვდება როგორც ეროვნულ, ისე საერთაშორისო კანონმდებლობაში. „ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების პაქტი“, რომელიც დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის უმნიშვნელოვანესი დოკუმენტია, ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციას კრძალავს. ის სახელმწიფოებს ავალდებულებს განახორციელონ პაქტით გათვალისწინებული უფლებები ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციის გარეშე.<sup>13</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) N111 კონვენცია<sup>14</sup> ხელმომწერ სახელმწიფოებს ავალდებულებს გაატარონ ეროვნული თანასწორობის პოლიტიკა ყველანაირი დისკრიმინაციის აღმოფხვრის მიზნით და აწარმოონ ისეთი პრაქტიკები, რომელთა მიზანია შრომისა და დასაქმების თანასწორი შესაძლებლობის შექმნა.<sup>15</sup> კონვენცია დისკრიმინაციის ცნების ქვეშ მოიაზრებს ნებისმიერ განსხვავებას ან უპირატესობას, რომელიც დასაქმებისა და შრომის სფეროებში შესაძლებლობების ან მოპყრობის თანასწორობას არღვევს.

შრომით ურთიერთობებში თანასწორობისათვის მნიშვნელოვან ინსტრუმენტებს წარმოადგენს ევროკავშირის დირექტივები, რომელთაგან აღსანიშნავია 2000/43/EC

<sup>12</sup> Ozeren, Emir, Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature , Procedia – Social and Behavioral Sciences 109 (2014), p. 1008.

<sup>13</sup> სამოქალაქო, პოლიტიკური და კულტურული უფლებების პაქტი, მუხლი 2.

<sup>14</sup> შენიშვნა: საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია 1993 წლის 22 ივნისს.

<sup>15</sup> ILO, C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

დირექტივა და 2000/78/EC დირექტივა. ორივე მათგანი კრძალავს დისკრიმინაციას, რომელიც მოიცავს როგორც წინასახელშეკრულებო, ასევე სახელშეკრულებო ეტაპებს, სამსახურიდან დათხოვნის გადაწყვეტილების ჩათვლით. დირექტივებით აკრძალულია არათანასწორი, დისკრიმინაციული მოპყრობა ნებისმიერ საფუძველზე, მათ შორის სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ნიშნებით.<sup>16</sup>

შრომით ურთიერთობებში თანასწორობას განამტკიცებს შრომის კოდექსი. კოდექსის უკანასკნელი რეფორმის შედეგად განსაკუთრებით გაძლიერდა და დაიხვეწა თანასწორი მოპყრობის პრინციპი. 2020 წელს შესული ცვლილებებით ექსპლიციტურად განისაზღვრა წინასახელშეკრულებო - მათ შორის, ვაკანსიის გამოქვეყნების ეტაპზე - დისკრიმინაციის აკრძალვა. მაგრამ პრობლემად რჩება წინასახელშეკრულებო ეტაპზე სავარაუდო დისკრიმინაციის შემთხვევაში მტკიცებულებების მოპოვების საკითხი; კანონში კვლავ რჩება ჩანაწერი დამსაქმებლის უფლების შესახებ, არ დაასაბუთოს წინასახელშეკრულებო ეტაპზე მიღებული გადაწყვეტილება, მათ შორის, სავარაუდო დისკრიმინაციის დროს.

შრომის კოდექსი განსაკუთრებით დაიხვეწა დისკრიმინაციის განსაზღვრის თვალსაზრისით. ერთმანეთისაგან გაიმიჯნა დისკრიმინაციის სახეები, ექსპლიციტურად აკრძალა დისკრიმინაცია სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით. ასევე, კანონით განისაზღვრა შევიწროვება და ვიქტიმიზაცია, როგორც დისკრიმინაციის ფორმა. მნიშვნელოვანი სიახლეა, რომ კანონი ასევე ითვალისწინებს შესაბამის სანქციას თანასწორობის პრინციპის დარღვევისათვის და სამართალდარღვევის დამდგენი ორგანოს - შრომის ინსპექციის არსებობას.

## ***7.2. პრევენციული ღონისძიებების გატარების ვალდებულება***

შრომის კოდექსში შეტანილი ცვლილებები დამსაქმებელს ავალდებულებს დისკრიმინაციის წინააღმდეგ პოზიტიური ღონისძიებები გაატაროს და დასაქმების ადგილებზე პრევენციული მექანიზმები დანერგოს.

---

<sup>16</sup> Racial Equality Directive 2000/43/EC, Art. 4(1). ; Employment Equality Directive 2000/78/EC, Art. 4(1)

კოდექსის თანახმად, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას, დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ. ის ასევე ვალდებულია მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად (მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება).<sup>17</sup>

ამგვარად, დასაქმების ადგილზე დისკრიმინაციის პრევენცია და თანასწორი სამუშაო გარემოს შექმნა დამსაქმებლისათვის კანონით დაკისრებული ვალდებულებაა, რომელიც არ გულისხმობს მხოლოდ ნეიტრალური სამუშაო გარემოს არსებობას ყველა დასაქმებულისათვის. დამსაქმებელი ვალდებულია მიიღოს ყველა ზომა დისკრიმინაციის პრევენციისათვის თანასწორი პოლიტიკის გაცხადების ყველა ეტაპზე, რეაგირების მექანიზმების დანერგვის ჩათვლით. ეს მექანიზმები შესაძლოა წარმოადგენდეს როგორც ღია და გაცხადებულ პოლიტიკას თანასწორობის შესახებ (რომელიც ასახული იქნება შინაგანაწესსა და სხვა მარეგულირებელ დოკუმენტებში), ისე ადგილზე დისკრიმინაციის პრევენციის და მასზე რეაგირების მექანიზმს (რომელიც შიდა დონეზე გამოავლენს დისკრიმინაციულ პრაქტიკებს და იმოქმედებს მათ წინააღმდეგ).

### ***7.3. დისკრიმინაციის მაკონტროლებელი ორგანოები***

დისკრიმინაციის დროს ქვიარ ადამიანებს შეუძლიათ რამდენიმე სხვადასხვა სამსახურს და სამართლებრივ გზას მიმართონ დახმარების მისაღებად:

- **საერთო სასამართლოები** - თანასწორობის მიღწევის გზაზე უდავოდ მნიშვნელოვან და გარდამტეხ როლს თამაშობს სასამართლო. მოქმედი კანონმდებლობით, სასამართლოში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ დავები

---

<sup>17</sup> საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 11.9, მუხლი 23.4.

სპეციალური საპროცესო წესებით წარიმართება. აღნიშნულის ფარგლებში დისკრიმინაციის მსხვერპლს შეუძლია სასამართლოს გზით მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების/უმოქმედობის შეწყვეტა, დისკრიმინაციული შედეგების აღმოფხვრა, ასევე მორალური ან მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.<sup>18</sup> ამასთან, გასათვალისწინებელია შრომის სპეციალიზებული სასამართლოების არარსებობა, რაც გაამარტივებდა ერთიანი პრაქტიკის შექმნას და რეაგირების მექანიზმის დახვეწას შრომითი დავების სპეციფიკის გათვალისწინებით.

- **საქართველოს სახალხო დამცველი** - საქართველოს სახალხო დამცველი, როგორც თანასწორობის მექანიზმი, 2014 წლიდან მოქმედებს და განიხილავს დისკრიმინაციის თაობაზე განცხადებებს. სახალხო დამცველი იღებს გადაწყვეტილებებს და გასცემს რეკომენდაციებსა და ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შემთხვევაში. სახალხო დამცველისთვის მიმართვის შემთხვევები, ძირითადად, აქტივისტების და უკვე დაქამინგაუთებული სუბიექტების გამოცდილებებს ასახავს. სახალხო დამცველის აპარატის მიხედვით, ამ მხრივ პოზიტიური ტენდენციები შეინიშნება. 2019 წლიდან კერძო კომპანიებსაც ევალუბათ ინფორმაციის მიწოდება, თუმცა ამ მხრივ მანამდეც არ შექმნილა პრობლემა. მათ რეკომენდაციებს სამომავლოდ ითვალისწინებენ. რეპუტაციის შელახვის მიზნით ზეწოლაც ეფექტური საშუალებაა, თუმცა მხოლოდ ცალკეულ შემთხვევებში.
- **შრომის ინსპექცია** - ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით, შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის გამოვლენისა და რეაგირების პროცესში უმნიშვნელოვანესი როლი სწორედ შრომის ინსპექციას აკისრია. კანონით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, ინსპექციას სავარაუდოდ

---

<sup>18</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, No1106 –II, კარი მეშვიდე „სამართალწარმოება დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეზე“.

დისკრიმინაციის შემთხვევებისას მტკიცებულებებზე დაუბრკოლებელი წვდომის უფლებამოსილება აქვს.<sup>19</sup>

შრომის ინსპექცია ამგვარი მანდატით ახალი ამოქმედებულია, ამიტომ ამ უწყების დისკრიმინაციასთან ბრძოლის პრეცედენტი ჯერ არ შექმნილა. მიუხედავად ამისა, ინტერვიუებში იურისტები იმედიანად უყურებენ ახლახან ამუშავებული შრომის ინსპექციის რეფორმას - სამომავლოდ ის შეიძლება მართლაც გახდეს ქვიარ საკითხების შრომით რეგულაციებში ჩართვის საფუძველი. გარდა პრაქტიკური დანიშნულებისა, ამგვარი მიდგომა (თუნდაც იდეურად) ქვიარ თემს რაღაც განყენებულ ჯგუფად კი არა, საზოგადოების ნაწილად წარმოაჩენს და მის სპეციფიკურ საჭიროებებს და პრობლემებს საზოგადო, უნივერსალურ პრაქტიკას არგებს.

#### *7.4 კანონი პრაქტიკაში*

მიუხედავად იმისა, რომ ანტიდისკრიმინაციული კანონი დავის და დამსაქმებელი კომპანიის რეპუტაციის შელახვის საშუალებას იძლევა (ინტერვიუები პროფკავშირების წარმომადგენლებთან და იურისტებთან), სამუშაო ადგილზე სოგის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევებს ჯერჯერობით არც სახალხო დამცველამდე და არც პროფკავშირებამდე არ მიუღწევია. რადგან ხელშეკრულების თავისუფლების პრინციპი შრომით და წინასახელშეკრულებო პერიოდზე არ ვრცელდება, შრომის სპეციალისტები, იურისტები და მკვლევრები ერთგვარ გაუცხადებელ აღქმით დისკრიმინაციაზე მიუთითებენ. ამგვარი დისკრიმინაცია შეიძლება სწორედ წინასახელშეკრულებო პერიოდში გამოვლინდეს და, შესაბამისად, ფაქტის მტკიცება გაართულოს.

იდენტობის მიუხედავად, ხშირად უბრალოდ გენდერულად არაკონფორმული ადამიანი შეიძლება გახდეს ჰომო, ტრანსფობიური დისკრიმინაციის მსხვერპლი

---

<sup>19</sup> International Labour Conference, 100th Session, 2011; Labour Administration and labour inspection; fifth item on the agenda; page 74, para. 255.

გახდეს. მაგალითად, საყურე კაცზე ხშირად თემისადმი მიკუთვნებულობად აღიქმება. მიუხედავად იმისა, რომ დამსაქმებელს კანონით არანაირი უფლება არ აქვს მოხსნა მოთხოვოს ან არ აიყვანოს ამის გამო, თუ არაფერი უთხრა ან უბრალოდ არ დაასაქმა, დისკრიმინაციის დამტკიცება რთულია (ინტერვიუ ომბუდსმენის აპარატის წარმომადგენელთან და იურისტებთან).

დასაქმებულ ქვიარების შრომითი დისკრიმინაციის შემთხვევები პროფკავშირებამდე და სათემო იურისტებამდე აღწევს, მაგრამ სასამართლომდე იშვიათად მიდის. რადგან დისკრიმინაცია ყოველთვის პირდაპირი არ არის, პრაქტიკაში კანონი ხშირად ვერ არეგულირებს სოციალური ურთიერთობების თუნდაც ყველაზე საქმიან ასპექტებს. ხოლო როცა საქმე სასამართლომდე მიდის, ის ძალიან დიდხანს შეიძლება გაგრძელდეს და მომჩივანის პირადი მონაცემები არ იყოს დაცული.

პროფკავშირების წარმომადგენლები და იურისტები ადასტურებენ, რომ საქართველოში ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მუშაობის ძირითადი ხელისშემშლელი ფაქტორი იდენტობის გამხელაა - “ერთგვარი ირიბი შანტაჟია დამსაქმებლის მხრიდან”, იმიტომ რომ კარგად იციან, რა რთული შეიძლება იყოს. გარდა ამისა, ლგბტქი ადამიანების მუდმივი მცდელობები და სტრატეგიები თავიდან აირიდონ საკუთარი ორიენტაციის გამჟღავნება უარყოფით გავლენას ახდენს ადამიანების ჯანმრთელობასა და პროდუქტიულობაზე.<sup>20</sup>

*“თუ კომპანია პატარაა და თავის რეპუტაციას უფრთხილდება, მაშინ გახმაურების ემინიათ. თუ უფლებების ჰომოფობიური დარღვევის შემთხვევაში ჩივილით დაემუქრნენ, იციან რომ წააგებენ ან რეპუტაცია შეელახებათ, ამიტომ აკმაყოფილებენ ხოლმე. თუმცა დიდ კომპანიებთან ბრძოლა ძნელია. თუ მათი მომსახურება კონკრეტულ ჯგუფებზე არაა გათვლილი, ჰომოფობის სახელი დიდად არ აღელვებთ”* (პროფკავშირების წარმომადგენელი) თვითონ დამსაქმებელმაც კი არ იცის კანონმდებლობის შესახებ და ხშირად სრულიად აშკარად არღვევს დასაქმებულის უფლებებს.

---

<sup>20</sup> Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘Vulnerable groups’ rights at the workplace — in particular issues of discrimination based on sexual orientation’ (own-initiative opinion), 2012/C 351/03, para. 3.3.2

ერთ-ერთი დისკრიმინაციის შემთხვევა კვების ობიექტზე მომჩივანის გამარჯვებით დასრულდა. ის სამსახურიდან ჰომოფობიურ ნიადაგზე გაუშვეს და ამის მტკიცებულებებიც არსებობდა. რესპონდენტი გვეუბნება, რომ მისთვის ყველაზე მნიშვნელოვანი საკუთარი „სიმართლის დამტკიცება“ იყო. თუმცა ეს შემთხვევა გამონაკლისი უფროა, ვიდრე ნორმა. ინტერვიუებში ხშირად სახელდებოდა დასაქმებულის მიერ უფლებების არცოდნა. *“ზრძოლას არ აქვს აზრი, აი, ეს აზროვნება გვლუპავს”*, - ამბობს ერთ-ერთი რესპონდენტი. მეორე კი, გეი კაცი, ყვება, რომ მარკეტში მუშაობისას უფროსს მის ორიენტაციასთან დაკავშირებით ეჭვები ჰქონდა:

*“ბოლო თვეს ისე მოხდა, რომ როდესაც მარკეტის საპირფარეშოთი სასარგებლოდ გავედი, ტელეფონი დამრჩა სამუშაო მაგიდაზე და ამ დროს ჩემმა უფროსმა დაიწყო ჩემს ტელეფონში ქექვა, პირადი მიმოწერების გადახედვა და ა.შ. როდესაც გადააწყდა ჩათს, სადაც ბიჭს ვწერდი რომ "მიყვარდა", გამოვედი თუ არა, დაიწყო სიტყვიერი და ფიზიკური შეურაცხყოფა, პირადი საკუთრების დაზიანება და გამომავდო მარკეტიდან“.*

მიუხედავად იმისა, რომ ეს შემთხვევაც მივიდა სასამართლომდე და მომჩივანმა ნაწილობრივი კომპენსაციაც მიიღო, საქმე ოჯახური გარემოებებიდან გამომდინარე არ გაუსაჯაროებია.

სასურსათო მაღაზიების ქსელებში მძიმე ტვირთის ზიდვა, დალაგება, კლიენტის მომსახურებასთან, სალაროსთან და სხვა ვალდებულებებთან დამატებითი საქმის შეთავსება, წინააღმდეგ შემთხვევაში დასჯა, ასევე, ჯარიმა დანაკლისზე და ვადაგასულ პროდუქტზე - ეს იმ კაბალური პირობების მხოლოდ მცირე ჩამონათვალია, რომელიც კვლევის ერთ-ერთ რესპონდენტს, მარიკას, პირადად შეეხო და მის ფსიქიკურ, ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე და ფინანსურ მდგომარეობაზე არსებითად აისახა. *“მარტივად შეუძლიათ იმდენი დაგიქვითონ ჯარიმებით, რომ ანაზღაურება გაგინახევრონ”*. ანაზღაურება კი ისედაც დაბალია.

ბოლო წლებში მომსახურების სფეროში არსებული დარღვევების ბევრი მსგავსი შემთხვევა გახმაურდა. მაშინაც კი, როცა დარღვევები ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობით არ რეგულირდება, მომსახურების სექტორში გამოვლენილი

ზოგადი პრობლემები ხშირად ირიბ კავშირშია ფემინიზებულ შრომასთან და სიღარიბესთან. პანდემიის დროს ეს პრობლემები განსაკუთრებით აქტუალური გახდა.

## 8. არაფორმალური შრომა და პანდემია

### 8.1. არაფორმალური შრომა

ბოლო ერთი წლის მანძილზე მომსახურების სფეროში ძალიან ბევრმა დაკარგა სამსახური ან სამუშაო პირობები გაუარესდა. მაგალითად, ბარებსა და სარესტორნო სფეროში დასაქმებულებს, მაღაზიებში და გაყიდვებში მოუწიათ მუშაობა, სადაც პირობები უარესია, ანაზღაურება კი - უფრო მცირე (ინტერვიუ პროფკავშირების წარმომადგენლებთან და თემის წევრებთან). რეალურად, ბევრმა არაფორმალურად დასაქმებულმა გააცნობიერა, რომ კონტრაქტის არარსებობის გამო სახელმწიფო დახმარებაც კი არ ერგოთ (ინტერვიუ თამუნა ქებურიასთან, შრომის მკვლევართან). საქართველოს ბაზრის სპეციფიკა მისი ჩრდილოვანი ბუნებით გამოიხატება. დასაქმებულთა ნახევარზე მეტი არაფორმალურ ეკონომიკაშია ჩაბმული,<sup>21</sup> მომსახურების სფერო კი ხშირად სწორედ ამ კატეგორიაში ხვდება.

*“არაფორმალური დასაქმება გულისხმობს, რომ დასაქმებულს კონტრაქტი არ აქვს, შრომის პირობები კი, როგორც წესი, ცუდია. ფინანსური ინსტიტუტებისთვისაც უხილავი ხდები. მაგალითად, სესხი რომ დაგჭირდეს ვერ აიღებ. შემდგომ უკვე აღარც პენსია და აღარც სოციალური დაცვაა ხელმისაწვდომი, დეკრეტულით სარგებლობა არ შეგიძლია”* - ამბობს თამუნა ქებურია, შრომის მკვლევარი.

---

<sup>21</sup> Leandro Medina, Shadow Economies Around the World: What Did We Learn Over the Last 20 Years?, Working Paper No. 18/17 (IMF, 2018).



პროფკავშირების წარმომადგენლები ერთხმად ამტკიცებენ, რომ დავა ბევრად უფრო ადვილია, როცა დასაქმებულს კოლექტიური ხელშეკრულება აქვს. ინდივიდუალურ დავებთან შედარებით, გაფიცვის და კოლექტიური სამართლებრივი დავის შემთხვევაში გამარჯვება თითქმის გარანტირებულია. პანდემიის დროს დავებიც გახშირდა. მიუხედავად იმისა, რომ ისინი სოგი-ს ნიშნით დისკრიმინაციას არ ეხებოდა, განსაკუთრებით მწვავედ დადგა არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულების და სექს-შრომაში ჩართული პირების უფრო მეტად დაცულობის საჭიროება. აგრეთვე, განსაკუთრებული საფრთხე შეექმნა თემის სოციალურ უსაფრთხოებას.<sup>22</sup>

ლგბტქი ადამიანები განსაკუთრებით დიდი გამოწვევების წინაშე იდგნენ. გაეროს გენერალურმა ასამბლემ აღნიშნა, რომ პანდემია ღარიბსა და მოწყვლად ჯგუფს, ლგბტქი თემს, ყველაზე მეტად შეეხო. Covid-19-ის პირობებში კრიზისმა საზოგადოებაში ყველაზე დაუცველი მოსახლეობის ეკონომიკური მდგომარეობა და სოციალური უსაფრთხოება გაამწვავა. 2020 წლის ივლისის თვეში, გაეროს ადამიანის უფლებების სპეციალური პროცედურების შემუშავების მანდატის ფარგლებში, შეიქმნა სახელმძღვანელო მითითებები (ASPIRE Guidelines), რომლითაც სახელმწიფოებს მოუწოდეს პანდემიის წინააღმდეგ პოლიტიკის დაგეგმვის, მისი განხორციელებისა და შეფასების ეტაპებზე ლგბტქი ადამიანების განსაკუთრებული საჭიროებები და მათი მოწყვლადობა გაეთვალისწინებინათ.<sup>23</sup>

## ***8.2. მთავრობის ანტიკრიზისული გეგმის შეფასება***

2020 წლის 24 აპრილს მთავრობამ ანტიკრიზისული გეგმა დაამტკიცა. გეგმა ორ ძირითადად ნაწილად იყო წარმოდგენილი და ბიზნესისა და მოქალაქეების მხარდაჭერის კომპონენტებს მოიცავდა. ის ითვალისწინებდა მხარდაჭერის

---

<sup>22</sup> ASPIRE Guidelines on COVID-19 response free from violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity; p. 3

<sup>23</sup> ASPIRE Guidelines on COVID-19 response free from violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity; Madrigal-Borloz, V., Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity 2020, p. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3pPjYiG>, განახლებულია: 02.06.2021.

მექანიზმებს როგორც ფორმალური, ისე არაფორმალური სექტორის დასაქმებულებისთვის. ამასთან, ცხადი იყო, რომ უპირატესობა ფორმალურ სექტორში დასაქმებულებს მიენიჭათ. გეგმის მიხედვით, დაქირავებით დასაქმებულების შემთხვევაში დახმარება 1200 ლარით განისაზღვრა და 6 თვეზე გადანაწილდა, ხოლო არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულებისა და თვითდასაქმებულების შემთხვევაში ერთჯერადი, 300 ლარის ოდენობის, დახმარება დაწესდა.<sup>24</sup> არაფორმალურ სექტორში ქვიარების დიდი რაოდენობის გამო დახმარების არქონა რესპონდენტების მიხედვით ნეგატიურად აისახა მათ ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

ანტიკრიზისულმა გეგმამ სრულად ვერ დაფარა მოწყვლადი ჯგუფების საჭიროებები. ამავდროულად, სრულად უგულებელყო ლგბტქი ჯგუფი, რამაც მათი ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის ხარისხი გააუარესა.<sup>25</sup> ანტიკრიზისულმა გეგმამ არ გაითვალისწინა განსაკუთრებულად გაზრდილი რისკები (ოჯახში ძალადობის, უსახლკარობისა და დასაქმების შესაძლებლობების განსაკუთრებული გაუარესების, შემოსავლის შემცირების, უსახლკაროდ და საკვების გარეშე დარჩენის), რომელთა წინაშეც ლგბტქი პირები დადგნენ. შესაბამისად, გეგმამ სათანადოდ არ გაითვალისწინა ლგბტქი პირების სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანი საჭიროებების დაკმაყოფილების შესაძლებლობა.

გეგმა ასევე არ მოიცავდა ინდივიდუალური საჭიროებების შეფასებისა და გამონაკლისის სახით მხარდაჭერის მიღების შესაძლებლობებს. განსაკუთრებით ხაზგასასმელია, რომ მასში არ აისახა ტრანსგენდერი სექს-მუშაკების მიერ შემოსავლის დაკარგვისა და მათი სოციალური მოწყვლადობის განსაკუთრებულად დიდი მასშტაბი<sup>26</sup> - თემის, რომელსაც ზურგს არ უმაგრებს ისეთი სოციალური კავშირები, როგორცაა, ოჯახი, ნათესავები და სხვა.

---

<sup>24</sup> იხ. მთავრობის ანტიკრიზისული გეგმა,

ხელმისაწვდომია: [http://gov.ge/index.php?lang\\_id=GEO&sec\\_id=541&info\\_id=75972](http://gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=541&info_id=75972) , განახლებულია: 01.06.2021

<sup>25</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა მდგომარეობის შესახებ, 2020 წელი, გვ. 205

<sup>26</sup> Human Rights Watch, Georgia in Covid-19,

ხელმისაწვდომია: <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/georgia> , განახლებულია: 1.06.2021

მიუხედავად იმისა, რომ ანტიკრიზისული გეგმით ძირითადი აქცენტი სოციალურად მოწყვლად ფენაზე - სოციალურად დაუცველ მოსახლეობაზე გაკეთდა, ლგბტქი ადამიანებისათვის, რომელთაც შემოსავალი და საცხოვრებლით უზრუნველყოფისათვის აუცილებელი სახსრები პანდემიის გამო დაკარგეს, ამგვარი სერვისებით სარგებლობისათვის, შესაძლოა, დამატებითი ბარიერი სწორედ სოციალურად დაუცველის სტატუსის არქონა ყოფილიყო. სოციალურად დაუცველის სტატუსი, როგორც წესი, ბიუროკრატიულ მექანიზმებსა და ადმინისტრაციული წარმოებისათვის დროით რესურსთან არის დაკავშირებული. გარდა ამისა, ქვიარების დიდი ნაწილისთვის, მუნიციპალიტეტის ტერიტორიაზე რეგისტრაციის უქონლობის გამო, სავარაუდოდ შეუძლებელი იყო ადგილობრივი თვითმმართველობების სერვისებით სარგებლობა.

მართალია, ლგბტქი თემი პანდემიამდეც იდგა სიღარიბის, დაურეგულირებელი შრომის პირობების და საცხოვრისზე წვდომის პრობლემების წინაშე, თუმცა კოვიდ-19-ის პირობებში მდგომარეობა ბევრად უფრო გამწვავდა. მათი თვიური შემოსავალი 3-ჯერ შემცირდა. სიტუაცია ყველაზე მეტად უკონტრაქტო დასაქმების, განსაკუთრებით კი სექს-სამუშაოს შემთხვევაში გაუარესდა.<sup>27</sup>

## 9. სექს-სამუშაო

სექს-სამუშაოზე საუბრისას მხოლოდ ტრანსგენდერ ქალებს არ იგულისხმებიან, თუმცა სექს-სამუშაო სწორედ ამ თემშია ყველაზე ხშირი გამოსავალი ეკონომიკური იძულების და ბაზრიდან გარიყვის დროს.

თემის 18% ყოფილა სექს-სამუშაოში ჩართული, აქედან დიდი ნაწილი, 84%, ტრანსგენდერი ქალია.<sup>28</sup> ამ საქმიანობას ძალიან გამოკვეთილი გენდერული

<sup>27</sup> ეკა ალდგომელაშვილი, მკვლევარი, გაეროს საკონსულტაციო შეხვედრა, 18 მაისი, 2020

<sup>28</sup> Fraser, Nancy. "Heterosexism, Misrecognition, and Capitalism: A Response to Judith Butler." *Social Text*, no.52/53 (1997): 279-89. Accessed March 22, 2021. doi:10.2307/466745

კომპონენტი აქვს. ის თვითონ თემში (და მის გარეთაც) სტიგმატიზირებული საქმიანობაა. სექს-შრომა ასევე ჯანმრთელობისა და სიცოცხლის მრავალ რისკს მოიცავს - იქნება ეს კლიენტების თუ პოლიციის მხრიდან ძალადობა, თვითონ თემს შიგნით არსებული ძალადობა თუ სქესობრივი გზით გადამდები დაავადებები. თვითსტიგმა ძალიან ძლიერია და სექს-მუშაკები უშუალოდ თემისგან გარიყვაზეც საუბრობენ.

ლალი 25 წლის ტრანსგენდერი ქალია. ინტერვიუში თემში არსებულ დაპირისპირებებზე და სექს-სამუშაოსთან დაკავშირებულ სტიგმაზე წუხს: *“შიდა ბულინგია. არ უნდა განისაზღვრებოდეს იმით, ვინ სად მუშაობს. პიროვნება სულ თან მიგყვება, ბილტმორში ხარ თუ ცირკთან დგახარ.”* ლალის ისტორია გარკვეულწილად ტენდენციურია. უმაღლეს სასწავლებელში სწავლა ფინანსური პრობლემების გამო მიატოვა. ოჯახი ვერ ეხმარებოდა. მართალია, ქამინგ აუთი გაკეთებული არ აქვს, მაგრამ მისი ფემინური გამოხატვის გამო სკოლაშიც, უნივერსიტეტშიც და ოჯახშიც ბულინგის მსხვერპლი იყო. ეს დამატებით სტრესს უქმნიდა. წნეხის პასუხად ცდილობდა ძალიან კარგად ესწავლა და ამით დაემკვიდრებინა თავი. *“მხოლოდ არსებობა ჩემი მიზანი არ არის. 300-400 ლარიანი სამსახური ვერ მეყოფოდა, მარტო ქირაში მეხარჯება თითქმის მაგდენი, ამიტომ სექს-სამუშაოში ჩავერთე”.*

ლალისგან განსხვავებით, ამ ინდუსტრიაში ბევრი ტრანსგენდერი ქალი ბავშვობიდან ერთვება. როგორც წესი, მათ გენდერული გამოხატვის გამო აგდებენ სახლიდან ან ზოგადად ძალადობის გამო თვითონ გარბიან მოზარდობის ასაკში. ბევრისთვის ერთადერთი თავშესაფარი “პლემკა”<sup>29</sup> ხდება, სადაც სხვა ტრანსგენდერი ქალები ხშირად საცხოვრებელს აძლევენ და სექს-სამუშაოში რთავენ. უშუალოდ პლემკაზე შეხვედებით როგორც ძალადობას (განსაკუთრებით ახალი მისულებისადმი), ისე ერთმანეთზე ზრუნვის მაგალითებსაც. თუ რომელიმე მათგანს შეაგვიანდა, ურეკავენ, მანქანების ნომრებს იმახსოვრებენ. რეგულარულ თავდასხმებს ერთად იგერიებენ, გაჭირვების დროს ფულს უგროვებენ და ა.შ.

---

<sup>29</sup> სექს-მუშაკების ან/და მსმ კაცების შეხვედრის ადგილი.

ტრანსგენდერი ქალები პოლიციის და კლიენტების მხრიდან ყოველდღიურ ძალადობაზე საუბრობენ. ლალი კლიენტმა გამარცვა და მოკვლით ემუქრებოდა. თავის გადასარჩენად ფანჯრიდან გადახტა. მოძალადე დაიჭირეს და, მიუხედავად იმისა, რომ მისი მხრიდან ეს ტრანსგენდერ ქალზე ძალადობის პირველი შემთხვევა არ ყოფილა, რამდენიმე თვეში გამოუშვეს. ერთი მხრივ, ძალადობა (რომელიც ფიზიკური და ემოციური ჯანმრთელობის რისკებს შეიცავს), მეორე მხრივ კი, ზოგადი სიღარიბე (რომელიც განათლების და დასაქმების შესაძლებლობებს ზღუდავს) გენდერული და კლასობრივი განზომილებებია, რომელიც სის თუ ტრანსგენდერი სექს-მუშაკების - და ზოგადად თემის წევრების - დასაქმებას და შრომას უშლის ხელს.

თემის წევრები - განსაკუთრებით კი, ტრანსგენდერი ქალები - ამ პრობლემების გამო საქართველოს ტოვებენ და, როგორც წესი, დასავლეთში ბარდებიან დევნილებად. ლალიც წასვლას აპირებს, რადგან აქ არც სწავლის და არც ქამინგ აუთის საშუალება არ ეძლევა. მისი თქმით, ბევრ ტრანსგენდერს ფარ-ხმალი აქვს დაყრილი, დადლილია და სწავლის და ბრძოლის შესაძლებლობას და აზრს ვერ ხედავს.

კოვიდის დროს ეს პრობლემები განსაკუთრებით აშკარა გახდა. სექს-სამუშაოში ჩართულებს სახელმწიფო დახმარება არ შეხვდათ. ლალი ყვება, რომ რეგიონებში რეგისტრირებულ ადამიანებს დახმარებას ადგილობრივი თვითმმართველობა აძლევდა. ქამინგ-აუთის დიდი რისკის მიუხედავად, მან ყველა ფორმალური პროცედურა გაიარა. *“ისეთი გამწარებული ვიყავი, მინდოდა დამემტკიცებინა სახელმწიფოსთვის რომ არაფრის მაქნისები არიან. აქეთ-იქით მამისამართებდნენ და წიწიბურას, ფქვილს მთავაზობდნენ მაშინ, როცა სახლიდან გაგდების რისკი იყო”*. ძირითადი დახმარება სექს-მუშაკებმა ქველმოქმედების და სათემო ორგანიზაციების მეშვეობით მიიღეს.

ბოლო წლებში ტრანსგენდერი ქალების ბრძოლამ ხილვადობისთვის და სექს-სამუშაოზე ღიად საუბარმა მათი პრობლემები სააშკარაოზე გამოიტანა და თანაგრძნობაც დაიმსახურა შიდა თუ გარეშე წრეებში. თითქოს ყველა თანხმდება, რომ ტრანსგენდერი ქალები ყველაზე ჩაგრული ჯგუფია. წინა წლების კვლევების

მსგავსად, ჩემ მიერ ჩატარებულ ინტერვიუებშიც ყველა ცალსახად აღნიშნავდა, რომ ტრანსგენდერი ქალები ყველაზე მეტად არიან გარიყულები შრომის ბაზრიდან. მაგრამ როგორ უნდა მოხდეს სექს-სამუშაოს პრევენცია და ქალებისთვის ალტერნატივების შექმნა, არ იციან.

სოლიდარობის მიუხედავად, სექს-სამუშაოზე ყველანი დამნაშავესა და ერთგვარი თავისმართლების პოზიციიდან საუბრობენ. სისტემური გამოსავლის თვალსაზრისით, ინტერვიუებსა და პირად საუბრებში ბევრი სექს-მუშაკი ახსენებს სექს-სამუშაოს დეკრიმინალიზაციას. მაგალითად, ლალის ეს კარგი გამოსავალი იმიტომ გონია, რომ პოლიციისგან დაიცავს და სტიგმას შეამცირებს. საჯაროდ ამას არავინ ამბობს, რადგან მოქმედი კანონმდებლობიდან და მისი აღსრულების სქემებიდან გამომდინარე, მთავარი პრიორიტეტი ნამდვილად არაა. თვითსტიგმის, ნეგატიური საზოგადოებრივი განწყობის და ცოდნის ნაკლებობის გამო, სექს-მუშაკები ასევე დუმან ამ თემაზე. მიუხედავად ამისა, პრობლემები, რომლის გადაჭრაც დეკრიმინალიზაციას უკავშირდება, ყველა ინტერვიუში ისმის.

სხვადასხვა ქვეყნებში სექს-სამუშაოსადმი ლეგალური მიდგომების შედარებითი კვლევები აჩვენებს, რომ დეკრიმინალიზება დადებითად აისახება სექს-მუშაკების მდგომარეობაზე. თუმცა სრულ კრიმინალიზებას და სრულ ლეგალიზებას შორის ბევრი ვარიაცია არსებობს. #1 ცხრილი იმ ძირითად ტენდენციებს გამოხატავს, რომლებიც მსოფლიოშია გავრცელებული.<sup>30</sup>

**ცხრილი #1. სექს-სამუშაოს სამართლებრივი რეგულირების გავრცელებული მოდელები**

მოდელი	განმარტება
სრული კრიმინალიზება	სექს-სამუშაოს ყველა ასპექტი და ორგანიზების შესაძლებლობა აკრძალულია
ნაწილობრივი კრიმინალიზება	აკრძალულია სექს-სამუშაოს ორგანიზება, მათ შორის ბორდელები, მესამე მხარის ჩართულობა
სექსის ყიდვის კრიმინალიზება	სექს-მუშაკებს ერთად მუშაობის უფლება არ აქვთ, მესამე

<sup>30</sup> Platt, L., Grenfell, P., Meiksin, R., Elmes, J., Sherman, S. G., Sanders, T., Mwangi, P., & Crago, A. L. (2018). Associations between sex work laws and sex workers' health: A systematic review and meta-analysis of quantitative and qualitative studies. *PLoS medicine*, 15(12), e1002680. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.1002680>

(მყიდველის მოდელი/წორდიკული მოდელი)	მხარის (მაგალითად, მძღოლის) ჩართულობა კრიმინალიზებულთა. ისჯება მყიდველი.
რეგულაციური მოდელი	ყიდვა შესაძლებელია მხოლოდ ლიცენზირებულ ან რეგულირებულ ადგილებში. აივის და სხვა დაავადებების პრევენციის მიზნით, როგორც წესი, სავალდებულოა კონდომის გამოყენება და ტესტირება.
სრული ლეგალიზება	სექს-სამუშაოს ყველა ასპექტი ლეგალურია, კონდომის გამოყენება სავალდებულოა სხვადასხვა ადგილებში.

სრულ კრიმინალიზებას სექს-მუშაკებისთვის ყველაზე ნეგატიური შედეგები მოაქვს. პოლიციური ძალადობა როგორც საქართველოში, ისე მის მიღმა, სექს-მუშაკების ერთ-ერთ მთავარ პრობლემას წარმოადგენს. კრიმინალიზება ან ნაწილობრივი კრიმინალიზება ამ ძალადობის მთავარი კატალიზატორია: თანმდები პოლიციური ძალადობა ან მისი საფრთხე სექს-მუშაკებისთვის ფსიქო-ემოციურ პრობლემებთან, ფიზიკურ ძალადობასთან, აივ-ინფექციის და სქესობრივი გზით გადამდები სხვა დაავადებების მაღალ რისკებთან არის კავშირში.<sup>31</sup>

პრობლემები ნაწილობრივ დეკრიმინალიზებაც ახლავს. მაგალითად, სექსუალური მომსახურების შეძენის და ორგანიზების, საცხოვრებლის გადაცემის, მესამე მხარის ჩართვის კრიმინალიზება სექს-მუშაკებს სექსის უსაფრთხოდ გაყიდვის პრობლემას უქმნის. მართალია, სრული კრიმინალიზებისგან განსხვავებით, ეს კლიენტის მხრიდან ძალადობას ამცირებს და პოლიციასთან ურთიერთობისას უფრო მეტ ძალას აძლევს სექს-მუშაკებს, მაგრამ მათ მაინც მაღლა უწევთ და ეს სტიგმასთან გამკლავებაში არ ეხმარებათ. *“ჩემთან სახლში მოდიან [პოლიციელები] და პირადობას მთხოვენ. ჩვეულებრივი შევიწროებაა. მესამედ რომ მოვიდნენ, მითხრეს, ვიცით რასაც აკეთებ და შენი კლიენტების დასაჭერად ვართო... ჩემი შემოსავლის წყარო ესაა და ჩვეულებრივი პარანოია მქონდა დიდი ხანი ამის გამო”<sup>32</sup>* - ამბობს სისგენდერი ქალი, რომელიც შვედეთში ე.წ. ინტერნეტ-ესკორტად მუშაობს. სკანდინავიური მოდელი, რომლის წარმატებაზეც

<sup>31</sup> Ozeren, Emir, Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature, *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 109 (2014), p. 1008.

<sup>32</sup> Levy J, Jakobsson P. Sweden’s abolitionist discourse and law: effects on the dynamics of Swedish sex work and on the lives of Sweden’s sex workers. *Criminol Crim Justice*. 2014;14(5):593–607

ფემინისტები და მემარცხენეები ხშირად მიუთითებენ, შვედეთში სახელმწიფოს რასიზმის და ანტისემიგრაციო პოლიტიკის გატარების საშუალებასაც აძლევს.

ფორმალური რეგულაციების არსებობის მიუხედავად, ინსტიტუციური ძალადობა და სტიგმა პრაქტიკაში მათი აღსრულებისას მნიშვნელოვანი ფაქტორებია. დეკრიმინალიზება შესაძლოა მეტი საპოლიციო კონტროლის და სექს-მუშაკების იძულებითი ტესტირების საფუძველიც გახდეს, თუ საცხოვრისის გადაცემა დასჯადია. მაგალითად, 2008 წელს კამბოჯაში სექს-სამუშაოს სრულად კრიმინალიზებას საპოლიციო რეიდები მოყვა, ახალ ზელანდიაში კი, სადაც სრული ლეგალიზება მოხდა, ბევრი სექს-მუშაკი სავალდებულო ტესტირების წინააღმდეგი იყო. სავალდებულო კონდომები და ტესტირება სექს-მუშაკებს დაავადებებისგან იცავს, მაგრამ რეგულაციები შეიძლება მათ წინააღმდეგაც მუშაობდეს. თურქეთში, სადაც ბორდელები დეკრიმინალიზებულია, სავალდებულო ტესტირება პოლიციის მიერ ძალადობის საფუძველი არაერთხელ გამხდარა.<sup>33</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში სექს-სამუშაო კრიმინალიზებულია, აღსრულების თვალსაზრისით, დაკავება ძირითადად მაინც პოლიციასთან წინააღმდეგობის საფუძველზე ხდება. ინტერვიუებში დეკრიმინალიზების და ლეგალიზების მოთხოვნები ნაკლებად ისმოდა. ერთ-ერთ შეხვედრაზე სექს-მუშაკებმა ასევე აღნიშნეს, რომ არსებული კანონმდებლობა ბევრი მანიპულაციის სივრცეს და სამომავლოდ მათი კონტროლის შესაძლებლობას აჩენს. არსებული სტიგმა და ძალადობის დროს პოლიციის უმოქმედობა, ასევე, ტრანსფობიური სიძულვილის დანაშაულებზე ინფორმაციის სიმწირე და სასამართლოს გულგრილი დამოკიდებულება - ეს ყველაფერი ტრანსგენდერი სექს-მუშაკების სკეპტიციზმის წყაროა.

გამომდინარე იქიდან, რომ საცხოვრებლის გადაცემა და სექს-მუშაკების ნებისმიერი სახით ორგანიზება კანონმდებლობით აკრძალულია, საკანონმდებლო გამოსავლის პოვნა რთულია. პოლიტიკის წარმოება სწორედ ამ ხელისშემშლელი

---

<sup>33</sup> Gulcur L, Ilkcaracan P. The “Natasha” experience: migrant sex workers from the former Soviet Union and Eastern Europe in Turkey. *Womens Stud Int Forum*. 2002;25(4):411–21



ფაქტორების მოხსნით უნდა დაიწყოს. ტრანსგენდერი სექს-მუშაკები მეტ-ნაკლებად მაინც ახერხებენ არაფორმალურად ორგანიზებას.<sup>34</sup>

ინტერვიუებში რესპონდენტები ტრანს-ჯანდაცვაზე, აგრეთვე, პოლიციის გარდაქმნაზე საუბრობენ. ვისაც ამ თემაზე ინფორმაცია აქვს, ლეგალიზაციას დეკრიმინალიზაციას ამჯობინებს. არასამთავრობო ორგანიზაციების მუშაობის თვალსაზრისით, სერვისების მიწოდების გარდა, ძირითადი გამოსავალი სწორედ პოლიციის გარდაქმნაზე გადის. ქვიარ- და ფემინისტური მოძრაობებისთვის სექს-მუშაკების თემის გაძლიერება, სექს-მუშაკების წრეში სისგენდერ და ტრანსგენდერ ქალებს შორის სოლიდარობის ფორმირების შესაძლებლობები და შიდა სპეციფიკის გამოკვეთა მნიშვნელოვანი გამოწვევა უნდა გახდეს.

ამ ეტაპზე საკანონმდებლო ცვლილებების შეთავაზება მარცხისთვისაა განწირული, თუ მას ზურგს სექს-მუშაკების ორგანიზება არ უმაგრებს. ამ მიზნის მისაღწევად თემი არაფორმალური პროფესიული კავშირების, სიღარიბესთან ბრძოლის სხვადასხვა პროგრამების და ტრეფიკინგთან ბრძოლის სტრატეგიის დასახვით უნდა გაძლიერდეს. მანამდე კი პოლიციის დატრენინგება და, საჭიროების შემთხვევაში, მყისიერ საფრთხესთან გამკლავების დროს ადეკვატური რეაგირება აუცილებელია, მაგრამ ეს მხოლოდ მოკლევადიან გამოსავლად რჩება. ინტერვიუებში თითქმის არ შემხვედრია სექს-სამუშაოსთვის თავის დანებების უსაფრთხო პროგრამების ან ინიციატივების შესახებ რაიმე შეთავაზებები ან გზები.

ეკონომიკური იძულების პრევენცია სიღარიბის და უსახლკარობის აღმოფხვრაზე გადის. თუმცა სექს-სამუშაოსთვის თავის დანებების შესაძლებლობა ამ პრობლემებს ცდება და ჯანდაცვის და თემის გაძლიერების, ასევე, ტრეფიკინგის, სტიგმის და ძალადობის დაძლევის ბევრ ასპექტს მოიცავს. *“სექს-მუშაკებს არ აქვთ მიზანი. მოკლევადიანი ტრენინგები ბევრს ვერაფერს შველის, უმრავლესობას სურვილი და ენერჯია არ აქვს. ამიტომ ეკონომიკური დამოუკიდებლობა აუცილებელია. მაგრამ მანამდე გოგოებმა სექს-სამუშაოს მიღმა ამ*

---

<sup>34</sup> პანდემიის პერიოდში, სახელმწიფოს წერილიც მიწერეს პანდემიის დროს დახმარების თაობაზე. მაგრამ სახელმწიფოს მხრიდან უმოქმედობის და თვითონ თემში სოლიდარობის და ცოდნის ნაკლებობის გამო, ასეთ ორგანიზებას შედეგი ნაკლებად მოაქვს

დამოუკიდებლობის მიღწევის დადებითი მხარეები და შესაძლებლობები უნდა დაინახონ”, - ამბობს ლალი.

წარმატების მაგალითების ხაზგასმა მნიშვნელოვან სტიმულად სახელდება ინტერვიუებში თემის წევრების მიერ. თუმცა წარმატება ჯერ კიდევ ინდივიდუალური გამოსავალია და კონკრეტული სექს-მუშაკის თუ თემის წევრის პირად ნებისყოფაზე და ინდივიდუალურ მოცემულობაზეა დამოკიდებული. სისტემური გარდაქმნის გარეშე შეუძლებელია “წარმატება” ზოგად კეთილდღეობად გადაიქცეს. ლალი თვლის, რომ ამისთვის არასამთავრობო სექტორმა უფრო ასერტიულად უნდა შეუტიოს სახელმწიფოს განათლების სისტემაში სექსუალობის, გენდერის საკითხების და ტრანს-ჯანდაცვის გასაუმჯობესებლად.

სექს-მუშაკების მდგომარეობაზე დაკვირვებით, თემის გასამლიერებლად ნებისმიერი ინტერვენცია შემდეგ კრიტერიუმებს უნდა ითვალისწინებდეს:<sup>35</sup>

1. ვის ინტერესს ითვალისწინებს ინიციატივა?
2. აქამდე არსებული დაკვირვებებიდან გამომდინარე, როგორ აისახება თემზე პოლიციის უფლებებამოსილების გაფართოება?
3. როგორ სრულდება კანონი პრაქტიკაში-რამდენად დიდია განსვლა ფორმალურ სამართალსა და პრაქტიკას შორის?
4. რამდენად არიან თემის წევრები ჩართული ინიციატივაში?
5. თემის რა ნაწილს ფარავს ინიციატივა და ვინ რჩება მის მიღმა?
6. როგორ აისახება ინიციატივა სექს-მუშაკების სტიგმაზე?
7. როგორ აისახება ინიციატივა სექს-მუშაკების შემოსავალზე?
8. რამდენად დაიცავს მათ ინიციატივა კლიენტების ძალადობისგან?
9. რამდენად არის ღიაობა თემში ინიციატივისთვის?
10. რომელი ჯგუფები ეწინააღმდეგებიან ინიციატივას და რატომ?
11. ვინ არიან მოკავშირეები?
12. თემის შიგნით არსებული პრობლემები: რა უშლის ხელს ინიციატივის ირგვლივ თემის ორგანიზებას?

<sup>35</sup> ეს კითხვები ტრანსგენდერი აქტივისტის დინ სპეიდის შრომებზე და ლექციებზე დაყრდნობით შევიმუშავე. დინ სპეიდი პოლიციური ფემინიზმის და აქტივიზმის აქტიური კრიტიკოსია და ალტერნატივების ძიებაში ჩემთვის მნიშვნელოვანი შთაგონების წყაროა. მაგალითისთვის იხ: Spade, Dean, Methodologies of Trans Resistance (August 15, 2008). A COMPANION TO LESBIAN, GAY, BISEXUAL, TRANSGENDER, AND QUEER STUDIES, George E. Haggerty, Molly McGarry, eds., Blackwell, 2007.

13. თემის შიგნით არსებული ძლიერი მხარეები: რა უწყობს ხელს ინიციატივის ირგვლივ თემის ორგანიზებას?

## 10. ჯანდაცვა

როგორც სექს-სამუშაოს კონტექსტში, ისე თვითონ ქვიარ თემში გამოკვეთილი ტრანს-სპეციფიკა უმთავრესად ჯანდაცვის საჭიროებებზე გადის. ზოგადად, ტრანსგენდერი ადამიანები ტრანზიციისთვის საჭირო სამედიცინო ხარჯებზე მიუთითებენ, რომელიც ყველა სახელმწიფო პროგრამის მიღმაა. ისინი არათუ არ იფარება, ძალიან ძვირიცაა. საქართველოში პროტოკოლებიც კი არ არსებობს უსაფრთხო ტრანზიციისთვის. ამჟამად, თემის წევრების მონაყოლის მიხედვით, ეს ხარჯები უფრო დიდია ტრანსგენდერი ქალებისთვის - გარდა იმისა, რომ მათთვის საჭირო ჰორმონები და ბლოკატორები ძვირი ღირს, ლეგალურად ხელმისაწვდომიც არაა.

ჯანდაცვის სფეროში ცოდნის არარსებობა ბევრს თვითნებური თერაპიისკენ უბიძგებს. ჰორმონალური თერაპია წელიწადში რამდენჯერმე ინდივიდუალურ გამოკვლევებს და ჰორმონების სხვადასხვა ინტენსივობით შესაბამის მიღებას მოიცავს. ტრანსგენდერი კაცი, ვასო, გვიყვება, რომ ჰორმონალური თერაპია 10 თვის წინ დაიწყო. ვასომ მეგობარ ტრანსგენდერ კაცთან, ნიკასთან, ერთად ფანდრაიზერი გააკეთა, რომლითაც 180\$ ააგროვეს. ეს თანხა პირველად ანალიზებზე დახარჯეს. შემდგომი თვეების მანძილზე, 3 კვირაში ერთხელ, ტესტოსტერონის 1 ინექცია სჭირდებათ, რაც თავისთავად ძვირი არაა (16-20 ლარი), თუმცა გამოკვლევების და ოპერაციის (მკერდის მოკვეთა, სქესის კვლავმინიჭება) ფული ვერ ააგროვეს. “ნაცნობები უნდა გყავდეს საზღვარგარეთ და პოპულარული უნდა იყო, ფანდრაიზინგით რომ შეძლო საკმარისი თანხის აგროვება.”

ჰორმონალური თერაპიის დაწყების შემდეგ ხარჯებს უმუშევრობაც დაემატა. *“ზმაც შემეცვალა და უფრო მეტყობა, კაცი რომ ვარ. CV-სა და პირადობაში ქალის სახელი მიწერია, ამიტომ დასაქმება ძალიან მიჭირს. აქამდე ყველაფერზე თანახმა ვიყავი, თუნდაც ქალის სახელი დაეძახათ ჩემთვის. სამსახურის შოვნაც არ მიჭირდა. მაქსიმუმ 3 თვე ვყოფილიყავი უმუშევარი. ახლა კი დიდი ხანია დაუსაქმებელი ვარ. გასაუბრებაზე მიბარებენ და რომ ხვდებიან, იქ მთავრდება ყველაფერი”.*

ტრანსგენდერი ადამიანებისთვის საჭირო სამედიცინო ჩარევები კვალიფიცირდება როგორც “პირადი არჩევანი” და “კოსმეტიკური” ცვლილებები. ამასთან, ტრანსგენდერი ადამიანებისთვის დოკუმენტებში სქესის აღმნიშვნელი ჩანაწერის შესაცვლელად სახელმწიფო სავალდებულო სტერილიზაციას ითხოვს. ქირურგიული ჩარევის შემდეგ სქესის აღმნიშვნელი ჩანაწერის შეცვლის პირველი დოკუმენტირებული შემთხვევა მხოლოდ წელს გახმაურდა. სახელმწიფო უარყოფს, რომ ეს სქესის შესახებ ჩანაწერის რეგულირების ტრანს-მეგობრული შემთხვევა იყო და ცვლილებას მხოლოდ სქესის ერთ-ერთი მექანიკური განმსაზღვრელის (გენიტალიის) ჩანაწერთან შესაბამისობით ხსნის. ამგვარი ტრანსფობიური მიდგომა ცხადყოფს, რომ სახელმწიფოს პირდაპირი ომი აქვს გამოცხადებული ტრანსგენდერ თემთან.

სქესის აღმნიშვნელი ჩანაწერის ცვლილება სავალდებულო ოპერაციით უკვე დისკრიმინაციული პრაქტიკაა. ბევრ ტრანსგენდერს არ უნდა ტრანზიციის გავლა. ისინიც, ვისაც ამის სურვილი აქვს, ეკონომიკური მიზეზების გამო ვერ ახერხებენ. სამედიცინო და ბიუროკრატიული აპარატი კულტურაში ღრმად გამჯდარ ტრანსფობიას იყენებს და ტრანსგენდერი ადამიანების ემოციურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობასთან ერთად, მათ გადარიბებას, დასაქმებაზე წვდომის შეზღუდვას უწყობს ხელს.

ტრანსგენდერი ადამიანების ჯანდაცვის მიღმა, ზოგადად ქვიარ-თემში არსებული პრობლემების (აივ-პრევენციის, ნივთიერებების მოხმარების, ფსიქო-ემოციური სირთულეების და დარღვევების საკითხები) გადაჭრა მხოლოდ სათემო ორგანიზაციებს ეკისრება. მსმ კაცები აივ-ის მიმართ ერთ-ერთი მოწყვლადი

ჯგუფია და 2018 წლის მონაცემებით ინფიცირებულთა დაახლოებით 11%-ს შეადგენს<sup>36</sup>. მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფო პროგრამა ფარავს აივ/შიდსის უფასო მკურნალობას, ორგანიზაციების წარმომადგენლები თემში ვირუსის პრევენციის, პრეპ-მკურნალობის და ცნობიერების ამაღლების მთავარ გამტარებადაც გვევლინებიან.

აივ/შიდსის გავლენა დასაქმებაზე და ადამიანის სოციო-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე ძირითადად არაპირდაპირია და ფსიქოემოციური და ფიზიკური ჯანმრთელობის გაუარესების კვალდაკვალ აისახება ადამიანებზე. აივ სტატუსთან დაკავშირებული სტიგმა ადამიანებს სიჩუმისკენ უბიძგებს. შესაბამისად, ძნელია შრომით ურთიერთობებში აივ სტატუსის მქონე ადამიანების დისკრიმინაციის ტენდენციებზე ვისაუბროთ, წინამდებარე კვლევაშიც აივ სტატუსის გამო შრომითი დისკრიმინაციის შემთხვევები არ გაჟღერებულა. თუმცა არსებული კანონმდებლობა სათანადოდ არ მიჯნავს პროფესიებს და სფეროებს, რომელიც ვირუსის შესაძლო გავრცელების გამო აივ ადამიანების დისკრიმინაციის საფუძველი შეიძლება გახდეს<sup>37</sup>. შედეგად, სხვადასხვა (ძირითადად მომსახურების) სფეროებში ადამიანებისთვის აივ ტესტირების დავალდებულება შრომის სპეციფიკიდან შეიძლება არც გამომდინარეობდეს და ადამიანის პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლებას არღვევდეს. იურისტები ამ მხრივ დადებითი სამართლებრივი ჩარევის გამოცდილებაზეც მოგვითხრობენ, როცა აივ სტატუსის მქონე ადამიანს დისკრიმინაციული ტესტირებისგან თავის არიდებაში დაეხმარნენ. თუმცა სპეციალისტები მიუთითებენ, რომ ცოდნა თვითონ თემშიც მწირია და დისკრიმინაციისგან დაცვა და ინფორმაციის გავრცელება სათემო ორგანიზაციების მიღმა ფაქტობრივად არ ხდება.

ზოგადად, იგივე შეიძლება ითქვას სხვა თემისადმი მეგობრულ სამედიცინო და ფსიქოცოსიალურ სერვისებზეც, რომელსაც დღეს მხოლოდ რამდენიმე ორგანიზაცია ახორციელებს, მაგრამ დაფარვის მასშტაბების მიუხედავად, ისინი

<sup>36</sup> თანასწორობის მოძრაობა, 2018, აივ კასკადი მსმ და ტრანს ჯგუფებში.

<sup>37</sup> ამ თემაზე უფრო დაწვრილებით შეგიძლიათ იხილოთ: თანასწორობის მოძრაობა, 2021, ქვიარ და აივ-დადებითი ადამიანების შრომითი დისკრიმინაციისგან დაცვის საერთაშორისო გარანტიები. მოძიებულია 23 ივლისს, 2021 <https://bit.ly/3eORQrp>

მაინც მარგინალური და ფრაგმენტულია. პანდემიის დროს ამ სერვისებმა განსაკუთრებით დიდი მნიშვნელობა შეიძინა, რადგან თემში „ჰუმანიტარული კრიზისი“ დადგა.

## 11. გამოსავალი

### 11.1. თემის პერსპექტივა

რესპონდენტები ყვებიან, რომ პანდემიის პერიოდში დახმარება, ძირითადად, სათემო ორგანიზაციებისგან მიიღეს. ნაწილი მიიჩნევს, რომ დახმარების გარეშე დარჩა და მათთვის მხარდაჭერის კრიტერიუმებიც ბუნდოვანია. თემში ბევრმა თვითონ შეიფარა საცხოვრისის გარეშე დარჩენილი სხვა ადამიანები. შიდა სოლიდარობის ეს პრაქტიკა ქვიარებში ზოგადად გავრცელებულია. რესპონდენტები, ორგანიზაციების თანამშრობლები და სპეციალისტები დახმარების ამ ქსელებზე მიუთითებენ. თემის წევრები, რომელთაც ოჯახში ძალადობის გამოცდილება აქვთ, ხშირად სწორედ სხვა ქვიარებს შორის პოულობენ ახალ, არჩეულ ოჯახს. თუმცა ამას პრობლემებიც მოყვება.

თემში ხშირია შიდა დაპირისპირებაც. მაგალითად, სოციალურ ქსელებში არაერთხელ შემხვედრია ერთმანეთის მიმართ დესტრუქციული კრიტიკა და ბრაზი. მიუხედავად ამისა, *“როცა ვინმეს რამე სჭირდება, ყველა გვერდით უდგას”* - ამბობს ტრანსგენდერი კაცი ვასო. პანდემიის პერიოდშიც შიდა დახმარებები, ქველმოქმედება, სათემო ორგანიზაციების საშუალებით მიწოდებული სახელმწიფო თუ საერთაშორისო დახმარება კრიზისის დროს მნიშვნელოვანი შვება იყო. მაგრამ ეს თემს სისტემურ გამოსავალს ვერ სთავაზობს. ზოგადი ეკონომიკური მდგომარეობა საქართველოში იმდენად მძიმეა, რომ, სოციალური მუშაკების აზრით, ეს დახმარება მანამდეც სჭირდებოდათ. ამიტომ არასამთავრობო ორგანიზაციები, შრომის სპეციალისტები და თემის წევრები უფრო ძირეულ,

სტრუქტურულ გარდაქმნებს მოითხოვენ, რომელიც თემს დახმარების მიმღები ბენეფიციარის პოზიციიდან გამოიყვანს და შრომის ღირსეულ პირობებს შეუქმნის.

ქვიარ საკითხებზე მომუშავე სპეციალისტები თანხმდებიან, რომ თემის დასაქმების და შრომითი უფლებების საკითხი მჭიდრო კავშირშია საცხოვრისის და ჯანდაცვის, განათლებაზე და სხვა საზოგადოებრივ სიკეთეებზე წვდომის პრობლემებთან. დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და გაძლიერების პროგრამები ზოგადი პოლიტიკის ნაწილი უნდა იყოს და არა მარგინალური, ფრაგმენტული ინიციატივები. მაგრამ ზოგადი პოლიტიკა მნიშვნელოვნად ანტისოციალურია. როცა არ არსებობს საცხოვრისის უნივერსალური პოლიტიკა, უსახლკაროდ დარჩენილი ქვიარ ადამიანების უფლებებისთვის ბრძოლა რთული ხდება (ინტერვიუ ქეთი ბახტაძესთან). ამიტომ ქვიარ საკითხები სოციო-ეკონომიკური კეთილდღეობისთვის ბრძოლის განუყოფელი ნაწილი უნდა გახდეს და ქვიარ-მომრაობამ უნდა იზრუნოს თემში შრომითი და კეთილდღეობის საკითხების ინტეგრირებისთვის.

გარკვეული ცნობიერება ამ მხრივ უკვე არსებობს. თუმცა ჯერ კიდევ დიდ პრობლემად რჩება მოთხოვნების ადრესატის იდენტიფიკაცია. არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ სერვისების მიმწოდებლის ფუნქციის საკუთარ თავზე აღება მცდარადაა გაგებული, როგორც სოციალური პრობლემების მოგვარების ვალდებულება. სამწუხაროდ, სახელმწიფოსა და დამსაქმებელთან მიმართებაში არასამთავრობოების პოლიტიკის შესახებ ცოტამ თუ იცის, მათთან ავილირებული წევრების გარდა.

შესაბამისად, თემის წევრები ხშირად ვერ აფასებენ რამდენად ეფექტურად მუშაობენ ორგანიზაციები საჯარო უწყებებთან და რა ტიპის პოლიტიკურ ცვლილებებს მოითხოვენ. წინამდებარე კვლევაში, მათ, ძირითადად, მხოლოდ სერვისებზე ჰქონდათ დადებითი და ზოგ შემთხვევაში, ნეგატიური კომენტარები. ამ პასიური პოზიციის შესაცვლელად სათემო ორგანიზაციებმა თავიანთ საქმიანობასა და სტრუქტურებში, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, თემის წევრების უფრო ეფექტურად ჩართვა უნდა უზრუნველყონ.

დამსაქმებლის მიმართ წამოყენებული მოთხოვნები, ძირითადად, სახელმწიფოს ჩარევას ეხება. ამ მხრივ მიდგომა მრავალფეროვანია. ზოგი თვლის, რომ დამსაქმებელი ვალდებულია თვითონ უზრუნველყოს ღირსეული სამუშაო პირობები, მაგრამ პასუხი არ აქვს, რა უნდა მოხდეს, თუ ეს ვალდებულება არ სრულდება; არ იციან, ვინ უნდა იყოს პასუხისმგებელი ამ ვალდებულების შემოწმება/შესრულებაზე. მიუხედავად იმისა, რომ ბევრმა იცის (ან იცოდა) სასამართლო დავის და უფასო ადვოკატის სერვისების შესახებ, ხშირად ისინი მაინც არ მიმართავენ ამ გზას.

ინდივიდუალური დავის მიღმა, თითქმის ყველა გამოკითხული სათემო ორგანიზაციების და პროფკავშირების წარმომადგენელი თანხმდება, რომ რადგან ქვიარები მასობრივად არიან წარმოდგენილი მომსახურების სექტორში, დაბალანაზღაურებად შრომაში, ამ ინდუსტრიისთვის დამახასიათებელი ზოგადი პრობლემების მოგვარება მნიშვნელოვან პრიორიტეტს წარმოადგენს. თემის წევრებს შორის ის რესპონდენტები, ვისაც საკუთარი შრომითი უფლებებისთვის ბრძოლის და ადგილზე ორგანიზების გამოცდილება აქვთ, ინტერვიუებში დასაქმების სიტუაციის გასაუმჯობესებლად დასაქმებული, დამსაქმებლის და სახელმწიფოს გარდაქმნას ასახელებდნენ. ეს დამოკიდებულებები სამ ძირითად დებულებად შეიძლება შევაჯამოთ:

- სახელმწიფო ვალდებულია უზრუნველყოს დასაქმებულზე მორგებული შრომის კანონმდებლობა;
- დამსაქმებელი ვალდებულია, ზედმიწევნით იცოდეს და სათანადოდ აღასრულოს შრომის კანონმდებლობა;
- დასაქმებულმა უნდა იცოდეს თავისი უფლება-მოვალეობები და საჭიროების შემთხვევაში შეეძლოს ინტერესების დაცვა.

ცნობიერების ამაღლება და ინფორმაციის მიწოდება ბოლო ორი საკითხის მოსაგვარებელ მთავარ გზად დასახელდა. ვისაც არასამთავრობო ორგანიზაციებში ამ თემებზე ჰქონდა ტრენინგები გავლილი, უფრო თავდაჯერებულები იყვნენ, მაგრამ მთავარი „მასწავლებელი“ ყველასთვის მაინც გამოცდილება იყო. მიუხედავად იმისა, რომ ტრენინგები ინფორმაციის გავრცელების შედარებით



სიღრმისეული მეთოდია, მათი მასშტაბი მცირეა და მთელ თემს მაინც არ ფარავს. უფრო დიდი კამპანიები და ბრძოლის წარმატების მაგალითების შესახებ საუბარი ამ მხრივ ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მოტივატორად დასახელდა.

როგორ უნდა მოვთხოვოთ სახელმწიფოს ცვლილებები შრომის კანონმდებლობაში, ამაზე კონკრეტული პასუხები ნაკლებადაა, რადგან პრობლემა ძალიან ბევრია. გეი და ბისექსუალი კაცების თემში არაერთხელ გაჟღერდა მინიმალური ხელფასი, თუმცა ამ მოთხოვნის შესახებ სხვა თემების წევრები ინტერვიუებში ნაკლებად საუბრობდნენ. მინიმალური ხელფასის და შრომითი ხელშეკრულების მოთხოვნა ქვიარების და ქალებისთვის უმნიშვნელოვანესი საკითხი უნდა იყოს, რადგან მის გარეშე ერთი, ცუდად ანაზღაურებადი და არასტაბილური სამსახურიდან მეორეში ხვდებიან (ინტერვიუ პროფკავშირების წარმომადგენლებთან).

თემის ბევრი წევრი ინტერვიუებში ხაზს უსვამდა, რომ თემი საზოგადოების ნაწილია: “რაც ნიშნით ჩვენი გამორჩევა ისტორიულია”<sup>38</sup> და არა ბუნებრივი. ამიტომ შრომის უკეთესი კანონმდებლობისთვის ბრძოლა სპეციალისტების მიერ ხშირად სახელდებოდა მნიშვნელოვან გამოწვევად და საზოგადოების გაღარიბებულ ჯგუფებთან შესაძლო თანაკვეთის შესაძლებლობადაც.

კონკრეტულად, სამსახურში არსებული ჰომო- და ტრანსფობიური დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად კანონის აღსრულებას ინტერვიუებში ნაკლებად მიიჩნევდნენ გამოსავლად. ქამინგ-აუთის საფრთხე იმდენად დიდი პრობლემაა, რომ უმრავლესობა ანტიდისკრიმინაციული კულტურის დამკვიდრებაზე უფრო ამახვილებს ყურადღებას. *“დღეს ქსელურ მაღაზიებშიც კი გამართლებაზეა დამოკიდებული - როგორ სივრცეში აღმოჩნდები და რამდენად ჰომოფობიური გარემო დაგხვდება”*, - ამბობს მარიკა, რომელსაც თითქმის ყველა დიდ ქსელურ მაღაზიასა და პატარა ჯიხურებშიც უმუშავია. ეს დასაქმების ადგილზე ერთიანი ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის არარსებობაზე მიუთითებს.

---

<sup>38</sup> ინტერვიუ ლილისთან.

შრომის სპეციალისტები, იურისტები და პროფკავშირების წარმომადგენლები დისკრიმინაციასთან უკვე არსებული, პირდაპირი თუ ირიბი დაპირისპირების მიუხედავად, ძალიან მცირე პოტენციალს ხედავენ დამსაქმებლის მიერ კეთილი ნებით ცვლილების შესაძლებლობაში. თუმცა უკვე იყო რიგი შემთხვევები, როცა სექსუალური შევიწროების, გენდერული იდენტობის ან სექსუალობის ნიშნით დისკრიმინაციის დროს ორგანიზაციამ თვითონ მოაგვარა პრობლემა, სანამ საქმე სასამართლომდე მივიდოდა.<sup>39</sup>

### *11.1. დამსაქმებელი*

დამსაქმებლის მიერ ანტიდისკრიმინაციული შიდა მექანიზმების შექმნის და ამუშავების შემთხვევები იშვიათია, მაგრამ ყველაზე სასურველი, რადგან სამუშაო და სასწავლებელი გარემოს სისტემური გარდაქმნის შესაძლებლობას იძლევა. საერთაშორისო სტანდარტების მიხედვით, კერძო კომპანიები ვალდებული არიან პატივი სცენ ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სტანდარტებს, მიიღონ ყველანაირი ზომა თითოეული დასაქმებულის, მათ შორის, ლგბტკი ადამიანების უფლებების დასაცავად. ეს ვალდებულება თანაბრად ვრცელდება ყველა დამსაქმებელზე, მიუხედავად მისი ზომის, სტრუქტურის, სექტორის ან ადგილმდებარეობისა.<sup>40</sup> 2017 წლის სექტემბერში გაერომ ლგბტკი ადამიანების დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლაში ქცევის სტანდარტები/პრინციპები შეიმუშავა. აქტში მოცემულია 5 კონკრეტული ნაბიჯი კომპანიებისათვის, რომ თავიანთი პოლიტიკა და პრაქტიკა ლგბტ ადამიანების უფლებების საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოიყვანონ.<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> მაგალითად, ერთ-ერთმა უნივერსიტეტმა სექსუალური შევიწროების შემთხვევას შიდა მექანიზმებით უპასუხა, მეორე უნივერსიტეტმა კი სახალხო დამცველის რეკომენდაციაზე დაყრდნობით მიიღო შიდა ზომები დისკრიმინაციასთან საბრძოლველად

<sup>40</sup> Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘Vulnerable groups’ rights at the workplace — in particular issues of discrimination based on sexual orientation’ (own-initiative opinion), 2012/C 351/03

<sup>41</sup> Tackling Discrimination against Lesbian, Gay, Bi, Trans and Intersex People, Standards of Conduct for business

- ადამიანის უფლებების პატივისცემის დანერგვა ყველგან და ყოველთვის - ბიზნესის მიმართ არსებობს მოლოდინი, რომ ისინი შიდა პოლიტიკას შეიმუშავებენ და ადამიანის უფლებების ჩარჩოს ფარგლებში იმოქმედებენ. იმ შემთხვევებში, როცა მათმა გადაწყვეტილებებმა შესაძლოა უარყოფითი გავლენა იქონიოს ადამიანის უფლებებზე, ისინი დროულად მოახდენენ რეაგირებას მათ შესაცვლელად. ყველაზე მნიშვნელოვანი, რასაც ეს პრინციპი ითვალისწინებს, დამსაქმებელთა მხრიდან კომუნიკაციისა და მონიტორინგის მექანიზმების შექმნაა, რომელიც მათ პოლიტიკას ადამიანის უფლებებს შეუსაბამებს.
- **სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის აღმოფხვრა** - დამსაქმებელი უნდა დარწმუნდეს, რომ პრაქტიკაში ლგბტქი პირთა დისკრიმინაცია გამორიცხული იქნება კანდიდატების სამუშაოზე აყვანის გადაწყვეტილების მიღების, დასაქმების, სამუშაო პირობების, ბენეფიტებისა და შეღავათების განსაზღვრის და ყველა სხვა ეტაპზე. მნიშვნელოვანია, რომ დამსაქმებლებმა შექმნან პირადი ცხოვრების პატივისცემის ან შევიწროებაზე რეაგირების, ასევე ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმები. აღნიშნული ვალდებულება განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია შრომის კოდექსის ბოლოდროინდელი ცვლილებების ფონზე. ამ ცვლილებების მიხედვით დისკრიმინაციასთან ბრძოლის პრევენციული მექანიზმის შექმნისა და ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დაგეგმვა და განხორციელება დამსაქმებლის ვალდებულებად განისაზღვრა.<sup>42</sup>
- **მხარდაჭერის უზრუნველყოფა** - დამსაქმებლებთან დაკავშირებით არსებობს მოლოდინი, რომ ისინი ორგანიზაციის შიგნით პოზიტიურ სამუშაო გარემოს შექმნიან, რათა ლგბტქი ადამიანებმა სტიგმისა და შევიწროვების გარეშე შეძლონ მუშაობა. ეს სტანდარტი იმაზე მეტს მოითხოვს, ვიდრე სხვების თანასწორი სიკეთეების შეთავაზებაა; იგი მოიცავს ზომებს (ღონისძიებებს) ინკლუზიის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დასაქმების ადგილებზე ლგბტქი ადამიანების კონკრეტული საჭიროებების დასაკმაყოფილებლად.

<sup>42</sup> იხ. საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 11, 28

- ადამიანის უფლებათა დარღვევების აღკვეთა - ბიზნესმა შრომის ბაზარზე ადამიანის უფლებების მაქსიმალური დაცვა უნდა უზრუნველყონ. ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებლებმა ხელი უნდა შეუშალონ დისკრიმინაციული პრაქტიკების განხორციელებას მათი ბიზნეს-პარტნიორების მიმართ, ასევე, უზრუნველყონ რომ მათი სერვისები ხელმისაწვდომი იყოს ლგბტქი ადამიანებისთვის. დისკრიმინაციის გარდა, სტანდარტი ასევე ეხება ძალადობის, დაშინების, ბულინგის წაქეზებას და სხვა მანვე პრაქტიკებს.
- მოქმედება საჯარო სივრცეში - ეს პრინციპი მოიცავს საჯარო ადვოკატირებას სოციალური დიალოგის, ფინანსური თუ მხარდაჭერის სხვაგვარი მექანიზმების გამოყენებით. ის აგრეთვე გულისხმობს დამსაქმებელთა განუწყვეტლივ მცდელობას შეაჩერონ ადამიანის უფლებების დარღვევები.

გაეროს „ადამიანის უფლებებისა და ტრანსნაციონალური კორპორაციების და სხვა ბიზნესსაწარმოების საკითხების შესახებ“ სამუშაო ჯგუფი საქართველოში ვიზიტის შედეგების ამსახველ ანგარიშში ლგბტქი ადამიანების მიმართ დასაქმების ადგილებზე დისკრიმინაციულ და უთანასწორო გარემოზე მიუთითებს. სამუშაო ჯგუფი მოუწოდებს სახელმწიფოს ამოქმედოს პოზიტიური მექანიზმები დასაქმების ადგილზე ლგბტქი სტანდარტების დასანერგად, აგრეთვე, გადადგას კონკრეტული და პროაქტიული ნაბიჯები სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში.<sup>43</sup>

საქართველოში შრომის პოლიტიკის უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტია საქართველოს მთავრობის ზედამხედველობის ქვეშ მოქმედი სათათბირო ორგანო - სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია. კომისია შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებულ საკითხებზე სოციალური პარტნიორების - დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა გაერთიანებების - წარმომადგენლებსა და სხვადასხვა სახელმწიფო უწყებასთან თანამშრომლობის, დიალოგისა და

<sup>43</sup> Statement at the end of visit to Georgia by the United Nations Working Group on Business and Human Rights, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/34Sga6u>, განახლებულია: 03.06.2021

პოლიტიკის განსაზღვრის მექანიზმს წარმოადგენს.<sup>44</sup> მიუხედავად იმისა, რომ სამხრეთი კომისიის ფუნქციონირება ხშირად კრიტიკის საგანია მისი არაქმედითობის გამო,<sup>45</sup> მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმების ადგილზე თანასწორობის იდეები და ლგბტქი პირთა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა ამ კომისიის მოქმედების გეგმის უმნიშვნელოვანესი ნაწილი გახდეს.

### *11.3. სახელმწიფო*

მიუხედავად იმისა, რომ დისკრიმინაციის პრევენცია და ღირსეული შრომისთვის ბრძოლა დასაქმების ადგილების გარდაქმნას საჭიროებს, მთავარი პასუხისმგებლობა მაინც სახელმწიფოს ეკისრება. დისკრიმინაციის ამკრძალავი კანონმდებლობისა და მექანიზმების არსებობა საკმარისი არ არის და სუბსტანციური თანასწორობის მიღწევა, სახელმწიფოსთან ერთად, შრომის პოლიტიკის აქტორების - მათ შორის, პროფესიული კავშირების - მხრიდან დამატებით ძალისხმევას მოითხოვს. მაგალითად, შვედეთში პროფესიული კავშირი, ცნობიერების ამაღლების მიზნით, ლგბტქი საკითხებზე ტრენინგებს და სწავლებას უზრუნველყოფს. დისკრიმინაციის შემცირების თვალსაზრისით, შვედეთის ეს გამოცდილება სოციალური პარტნიორობის ჩართულობის სასიცოცხლო მნიშვნელობის მაგალითად ითვლება.<sup>46</sup>

გარდა ცნობიერების ამაღლებისა, აუცილებელია რეგულაციის უფრო ქმედითი პოლიტიკა. იმისთვის, რომ ფორმალურად არსებული შრომის კოდექსის ცვლილებები პრაქტიკაში სათანადოდ დაინერგოს, მნიშვნელოვანია:

- საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავოს პოლიტიკის დოკუმენტი/გრძელვადიანი სტრატეგია, რომელიც მიზნად დაისახავს

<sup>44</sup> საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 7 ოქტომბრის №258 დადგენილება „სოციალური პარტნიორობის სამხრეთი კომისიის დებულების დამტკიცების შესახებ“.

<sup>45</sup> სოციალური სამართლიანობის ცენტრი, შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში, 2017, გვ.176

<sup>46</sup> Opinion of the European Economic and Social Committee on ‘Vulnerable groups’ rights at the workplace — in particular issues of discrimination based on sexual orientation’ (own-initiative opinion), 2012/C 351/03, para. 3.3.8.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციული განწყობების და პრაქტიკების წინააღმდეგ ბრძოლას. დოკუმენტში მითითებული უნდა იყოს სათანადო საქმიანობის მითითებითა და შესაბამისი ფინანსური რესურსის გათვალისწინებით;

- საქართველოს პარლამენტმა და მთავრობამ ადამიანის უფლებათა სტრატეგიისა და სამთავრობო გეგმის შედგენის პროცესში, თემის მონაწილეობითა და ჩართულობით, შექმნას ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის განხორციელების გეგმა, რომელიც ერთ-ერთ მიზნად დაისახავს სოციალურ პარტნიორებთან ერთად თანასწორობის მექანიზმების შემუშავებას დასაქმების ადგილზე;
- სამმხრივი კომისიის ფარგლებში სოციალური დიალოგის მონაწილე მხარეებმა მოახდინონ ლგბტქი საკითხების ადვოკატირება და ასახონ თემის საჭიროებები სამმხრივი კომისიის სამოქმედო გეგმებში;
- პროფესიული კავშირების მხრიდან ადვოკატირების ყველა დონეზე ლგბტქი პირთა დისკრიმინაციისა და დასაქმების ბაზრიდან გარიყვის წინააღმდეგ პოლიტიკის წარმოება და თემის საჭიროებების ადვოკატირება;
- დასაქმების ადგილებზე დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტური მექანიზმების შექმნა. ამ მექანიზმებს შორისაა შრომის შინაგანაწესებსა თუ პოლიტიკის განმსაზღვრელ დოკუმენტებში თანასწორობისა და დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის პრინციპების ასახვა და ადგილზე თანასწორობის შესაბამისი მექანიზმების შექმნა, რომლის ერთ-ერთი ფუნქცია ანონიმურობის დაცვით სავარაუდო დისკრიმინაციისა და შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირება იქნება.

## დასკვნა

წინამდებარე კვლევაში წარმოდგენილია ქვიარ-თემის დასაქმების და შრომითი უფლებების შესახებ ანთროპოლოგიური, თეორიული, საკანონმდებლო და სტრუქტურული ანალიზი. მიუხედავად იმისა, რომ ქვიარები რომელიმე ერთ ეკონომიკურ ფენას არ მიეკუთვნებიან, საქართველოში არსებული ზოგადი შრომითი და სოციალური პირობები, ჰომო- ტრანსფორმირ დისკრიმინაციასთან ერთად, ქვიარ-თემს ერთგვარ იაფ მუშახელად აყალიბებს, რომელიც, ძირითადად, დაბალანაზღაურებად, არასტაბილურ სამსახურებშია თავმოყრილი.

მოქმედი ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა პრაქტიკაში სათანადოდ არ სრულდება, ზოგადი კეთილდღეობის პოლიტიკის არარსებობა და ჰომოფობია კი ქვიარების ღირსეული შრომისთვის ბრძოლას ართულებს. საზოგადოებაში გავრცელებული ჰომოფობია და ეკონომიკური საკითხების ზოგადი უგულებელყოფა უხილავს ხდის არსებული ბრძოლის გადაკვეთას სხვა მოძრაობებთან. თუმცა პოტენციალი ბევრია. იმისთვის რომ კანონმდებლობამ პრაქტიკაში იმუშაოს, სახელმწიფომ პროაქტიული ანტიდისკრიმინაციული სტრატეგია უნდა შეიმუშაოს, რომელიც ქვიარების გაძლიერებას ზოგადი პოლიტიკის ნაწილად აქცევს.

მეორე მხრივ, დამსაქმებლებმა უნდა დაწერონ დასაქმების ადგილას დისკრიმინაციის პრევენციის და მისი აღმოფხვრის მსხვერპლზე მორგებული ნაბიჯები. რადგან დღეს პოლიტიკური ნება ძალიან მცირეა, სათემო ორგანიზაციებს ბრძოლის ამ ტაქტიკების გასატარებლად შეუძლიათ თემი უფრო აქტიურად ჩართონ ორგანიზაციული პოლიტიკის წარმოებაში და ყურადღება გაამახვილონ ეკონომიკურ და შრომით საკითხებზე.

ქვიარ თემის წარმომადგენლების და სოგი და შრომის საკითხებზე მომუშავე სპეციალისტების ინტერვიუებზე დაყრდნობით, ასევე საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლის საფუძველზე, შემდეგი გამოსავლები დაისახა:

- **დამსაქმებლებმა** უნდა შექმნან დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შიდა მექანიზმები, რომელიც დაეფუძნება ადამიანის უფლებების პატივისცემას,

დისკრიმინაციის პრევენციას, შესაბამის რეაგირებას, ქვიარ თემის მხარდაჭერას ორგანიზაციის შიგნით და საჯაროდ.

- **ქვიარ ორგანიზაციებმა** უზრუნველყონ თემის უკეთესი ინფორმირება მათი საქმიანობის შესახებ და ჩართონ ისინი გადაწყვეტილებების მიღების პროცესებში.
- **პროფესიული კავშირები** მხრიდან ადვოკატირების ყველა დონეზე ლგბტქი პირთა დისკრიმინაციისა და დასაქმების ბაზრიდან გარიყვის წინააღმდეგ პოლიტიკის წარმოება და თემის საჭიროებების ადვოკატირება.

ქვიარების შრომითი უფლებების პრაქტიკაში განხორციელების ვალდებულება ძირითადად სახელმწიფოს ეკისრება. სახელმწიფო პოლიტიკა უნდა იყოს პრევენციული და დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და გამლიერების პროგრამები აქციოს ზოგადი კეთილდღეობის პოლიტიკის ნაწილად. უფრო კონკრეტულად:

- საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავოს პოლიტიკის დოკუმენტი/გრძელვადიანი სტრატეგია, რომელიც მიზნად დაისახავს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციული განწყობების და პრაქტიკების წინააღმდეგ ბრძოლას.
- საქართველოს პარლამენტმა და მთავრობამ ადამიანის უფლებათა სტრატეგიისა და სამთავრობო გეგმის შედგენის პროცესში, თემის მონაწილეობითა და ჩართულობით, შექმნას ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის განხორციელების გეგმა, რომელიც ერთ-ერთ მიზნად დაისახავს სოციალურ პარტნიორებთან ერთად თანასწორობის მექანიზმების შემუშავებას დასაქმების ადგილზე;
- სამმხრივი კომისიის ფარგლებში სოციალური დიალოგის მონაწილე მხარეებმა მოახდინონ ლგბტქი საკითხების ადვოკატირება და ასახონ თემის საჭიროებები სამმხრივი კომისიის სამოქმედო გეგმებში;
- გააძლიეროს შრომის ინსპექციის როლი დისკრიმინაციული პრაქტიკების აღმოფხვრასთან მიმართებაში;



- შეუმსუბუქოს ტრანსგენდერ ადამიანებს შრომით ბაზარზე არსებული ბარიერები სქესის სამართლებრივი აღიარების უფლებით.