



ლგბტქ+ თემის გამოწვევები დასაქმების სფეროში

ანა უზნაძე

მარიამ ბარამიძე

სოციალური მუშაობის და ჟურნალისტიკისა და მასობრივი კომუნიკაციის საბაკალავრო პროგრამა

სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

E-mail: ana.uznadze556@sps.tsu.edu.ge

E-mail: mariam.baramidze720@sps.tsu.edu.ge

აბსტრაქტი

ჩვენ მიერ მომზადებული ნაშრომი ეხება საქართველოში მცხოვრები ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა გამოწვევებს დასაქმების სფეროში. აღნიშნული კვლევის მიზანია, უფრო მეტი გავიგოთ ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა გამოცდილებებზე, თუ რა დაბრკოლებებსა და დისკრიმინაციის ფორმებს ხვდებიან ისინი დასაქმებისას. ასევე განვსაზღვროთ, რა გავლენა აქვს ამ ყოველივეს მათ ფსიქოლოგიურ თუ ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

2014 წელს იყო მიღებული კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, ნებისმიერი პირისთვის უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფაა, მათ შორის სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის მიუხედავად. თუმცა, საქართველოს ყოველდღიურობაში არაერთხელ ვხვდებით ფაქტს, როდესაც ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელი დასაქმების სფეროში სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციის მსხვერპლია.

ჩვენი ერთ-ერთი საკვლევი თემა შემდეგია: სექსუალური ორიენტაციის გაუმჟღავნებლობა ხელს უწყობს თემის წარმომადგენლების მიერ სამსახურის შენარჩუნებას.

კვლევის ფარგლებში შესწავლილი იქნა დამსაქმებელთა პოზიცია, მათი მოსაზრებები და ის, თუ რას აქცევენ ყურადღებას გასაუბრებისა და კადრების აყვანის დროს, რომელთა მიხედვითაც გავიგეთ, თამაშობს თუ არა დამსაქმებლის პოზიცია გადამწყვეტ როლს ლგბტქ+ თემის ეკონომიკურ და ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობაზე.

კვლევა ჩატარდა თვისებრივი კვლევის მეთოდოლოგიის მიხედვით, კერძოდ, სიღრმისეული ინტერვიუს საშუალებით და ნახევრად სტრუქტურირებული კითხვარის დახმარებით.

კვლევაში მონაწილეების შერჩევისათვის გამოვიყენეთ მიზნობრივი შერჩევა. კვლევის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენენ როგორც თბილისში მცხოვრები სრულწლოვანი ლგბტქ+ წარმომადგენლები, ასევე დედაქალაქში მომუშავე დამსაქმებლები, რომლებსაც შეხება ჰქონიათ ლგბტქ+ თანამშრომლებთან.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 12 სიღრმისეული ინტერვიუ, რომლის წევრებიც შეირჩნენ მიზნობრივი შერჩევის მეთოდით, მათგან 4 დამსაქმებელი, ხოლო 8 დასაქმებული პირია.

რესურსების სიმწირის გამო კვლევის მონაწილეები მხოლოდ თბილისის მასშტაბით იქნენ მოძიებულნი. კვლევის შეზღუდვა გახდა ქვიარ თემში თანამშრომლობის მსურველთა ნაკლებობა.

საკვანძო სიტყვები - ლგბტქ+, ქვიარი, დისკრიმინაცია, გენდერული იდენტობა, სექსუალური ორიენტაცია, ჰომოფობია.

შესავალი

საკითხის აქტუალობა

ქართულ რეალობაში დღითიდღე იზრდება იმ ადამიანების რიცხვი, რომლებიც თავიანთ სექსუალურ ორიენტაციასა თუ გენდერულ იდენტობაზე ღიად საუბრობენ და „ქამინგაუთს აკეთებენ“. შესაბამისად, ჰომოფობიურად განწყობილ პირებს მეტად ხშირად უწევთ მათთან ურთიერთობა, რაც ზრდის დისკრიმინაციის, ზეწოლისა და ძალადობის სიხშირეს როგორც საზოგადოების, ასევე დამსაქმებლის მხრიდან. ბოლო დროს ჩატარებული კვლევების მიხედვით, საქართველოში კვლავ ნარჩუნდება ჰომოფობიური დამოკიდებულება. UNFPA-ს მიერ საქართველოში 2020 წელს ჩატარებულ რაოდენობრივ კვლევაში გამოკითხულ კაცთა 83%-ს ჰომოსექსუალი შვილის ყოლა შერცხვებოდა, ქალების შემთხვევაში ამ დებულებას ქალთა 74% იზიარებს. აზრს, რომ ჰომოსექსუალ ქალებს/კაცებს არ უნდა ჰქონდეთ ბავშვებთან მუშაობის უფლება, იზიარებს კაცების 83% და ქალების 64%. (Rakshit and Levtov, 2020)

2020 წელს საკანონმდებლო ცვლილებები შრომის კოდექსს შეეხო, რის შედეგადაც დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები ევროკავშირის დირექტივების შესაბამისად განახლდა, ცვლილებები შეეხო სამსახურიდან გათავისუფლების საკითხსაც. რეფორმირებულმა კოდექსმა შრომის ინსპექციის ეფექტიანი სამსახურის ჩამოყალიბებაც გაითვალისწინა, რომლის მანდატიც გაფართოვდა და გარდა სამუშაო ადგილზე ფიზიკური უსაფრთხოების კონტროლისა, მას დისკრიმინაციის შემთხვევებზე ზედამხედველობა და მონიტორინგიც დაევალა, რაც წინგადადგმული ნაბიჯია. თუმცა, მიუხედავად საკანონმდებლო ცვლილებებისა, თანასწორობის პოლიტიკის აღსრულება და მისი პრაქტიკაში ეფექტურად განხორციელება კვლავაც პრობლემად რჩება. ეს საკითხი ყველაზე მწვავედ სწორედ ლგბტქ+ ჯგუფის მიმართ დგას, რომელიც ერთ-ერთი ყველაზე მოწყვლადი ჯგუფია საქართველოში, და რომლის მიმართაც დისკრიმინაცია უთანასწორო მოპყრობის მრავლობით ფორმებში გამოიხატება. (ჯალაღანია, 2020)

მიუხედავად მრავალი საკანონმდებლო აქტისა თუ ეროვნული სამოქმედო გეგმებისა, რომლებმაც უზრუნველყვეს ლგბტქ+ პირთა უფლებების დაცვის ვალდებულება, რეალურ ცხოვრებაზე აღნიშნული ცვლილებები არ ასახულა, რაც სახელმწიფოს ზედაპირულ და არასისტემურ მიდგომაში გამოიხატება. სწორედ ამის გამო ინსტიტუციური ცვლილებები ვერ ისახება ლგბტქ+ თემის წევრთა ცხოვრების ხარისხის გაუმჯობესებაზე.

ლგბტქ+ პირებისათვის შრომის ბაზარი ლიმიტირებულია. ხშირად მათი სამუშაოს არჩევანი განპირობებულია იმ ადგილით, რომელიც მათთვის უფრო დაცულად ან ნაკლებად ნორმატიულად გამოიყურება, თუმცა ბევრ ლგბტქ+ პირს მსგავსი არჩევანის შესაძლებლობა არ აქვს, შესაბამისად, იძულებულნი არიან, დასაქმდნენ ისეთ გარემოში, სადაც მუდმივად უწევთ ორიენტაციისა და იდენტობის დამალვა, რათა თავი აარიდონ დისკრიმინაციასა და თანამშრომელთა მხრიდან შევიწროების პრაქტიკას. (EMC, 2016)

ეს საკითხი, როგორც ადრე, აქტუალურად რჩება საქართველოში, ვინაიდან ლგბტქ+ პირები ადგილობრივი ტრადიციებისა და რელიგიის მტრებად აღიქმებიან, რაც ძლიერი ფაქტორია ადამიანების დამოკიდებულებების და შეხედულებების ჩამოსაყალიბებლად. შესაბამისად, ქართულ საზოგადოებას კიდევ დიდი დრო დასჭირდება, მანამ, სანამ ტოლერანტულ და მიმდებლურ დამოკიდებულებას გამოიმუშავებს. ამ დროს კი ეს ადამიანები შევიწროების და სიძულვილის ენის გამო სრულფასოვნად ვერ სარგებლობენ თავიანთი უფლებებით.

პრობლემის აქტუალურობას ადასტურებს საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ გამოქვეყნებული როგორც 2020 წლის, ასევე 2022 წლის ანგარიშები. 2020 წელს ჩატარებული კვლევის მიხედვით, მოსაზრებას - „ლგბტქ+ ადამიანებს, სხვებთან შედარებით, ნაკლებად მიუწვდებთ ხელი დასაქმებაზე“, ლგბტქ+ რესპონდენტთა 93.1% ეთანხმება. რაც ასევე მიუთითებს, არა მხოლოდ ობიექტურად არსებულ დისკრიმინაციულ პრაქტიკაზე, სამუშაო ადგილებზე, არამედ დისკრიმინაციის მოლოდინზეც, რამაც, შესაძლოა, მნიშვნელოვანი ბარიერები შეუქმნას ლგბტქ+ თემს სამუშაოს ძიების პროცესში და კვლავ ისეთ სამუშაოს დათანხმდნენ, სადაც შესაძლოა, უფრო მიმდებლური გარემო იყოს, მაგრამ არ ჰქონდეთ სოციალური სარგებელი და ადეკვატური ანაზღაურება. (ჯალაღანია, 2020).

ლგბტქ+ ადამიანები განსაკუთრებულად მოწყვლადები არიან ეკონომიკური უთანასწორობის მიმართ, რადგანაც ადეკვატური პირობების მქონე სამუშაოს მოძიება აღნიშნული ჯგუფისთვის განსაკუთრებით რთულია, ხშირად კონცენტრირებულები არიან დაბალანაზღაურებად ან/და დაუცველ ალტერნატიულ ეკონომიკებში. (Weiss, 2015).

მთლიანობაში, დისკრიმინაციული გამოცდილება კერძო სექტორში (32.6%) არსებითად აღემატება საჯარო სექტორში არსებულ უთანასწორო მოპყრობის პრაქტიკას. (აღდგომელაშვილი, 2018)

პრობლემის სიმძაფრეზე მეტყველებს ისიც, რომ ლგბტქ+ თემის წევრების მხრიდან სოციალურ, ეკონომიკურ, ჯანმრთელობის უფლებების დაცვის საკითხებზე მომართვიანობა დაბალია, რაც, თავის მხრივ, დაკავშირებულია მოსალოდნელ უარყოფით შედეგებთან. მაგალითად, შრომის უფლებების დარღვევაზე ღიად საუბარმა ლგბტქ+ თემის წევრს შესაძლოა, სრულად მოუსპოს იმავე/მსგავს სფეროში დასაქმების შესაძლებლობა. 2019 წელს სახალხო დამცველისადმი დისკრიმინაციის ფაქტზე მიმართვის სულ 155 შემთხვევიდან, მხოლოდ 14% შეეხებოდა სოგი-ს ნიშნით დისკრიმინაციას. 2020 წელს კი, სახალხო დამცველის აპარატში შესული 113 განცხადებიდან, სოგი-ს ნიშნით დისკრიმინაციის შესაძლო ფაქტზე მხოლოდ 6%-მა მიმართა. (საქართველოს სახალხო დამცველი, 2021).

ლიტერატურის მიმოხილვა;

საქართველოს კონსტიტუცია და შრომის კოდექსი კრძალავს ყველანაირ დისკრიმინაციას სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის საფუძველზე. ეს მას შემდეგ შეიცვალა,

რაც 2014 წელს იქნა მიღებული კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, რომლის მიზანიც ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა და ნებისმიერი პირისთვის უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფაა, მათ შორის სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის მიუხედავად. ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება როგორც საჯარო დაწესებულებების, ასევე ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში. (საქართველოს კანონი 2391_III, 2014) აღსანიშნავია, რომ საქართველოს კანონმდებლობამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა, ღირსეული შრომითი პირობების შექმნის და სამუშაო ადგილას უთანასწორო მოპყრობის აკრძალვის კუთხით. კერძოდ, 2020 წლის 29 სექტემბერს გატარებული შრომის კანონმდებლობის რეფორმის შედეგად გაფართოვდა დისკრიმინაციის ფარგლები და მოიცვა პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამადლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის ხელმისაწვდომობა. დამატებით, შრომის კოდექსმა გაითვალისწინა დამსაქმებლის პირდაპირი ვალდებულება, მიიღოს შესაბამისი ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დასაცავად. (ჯალაღანია, ლგბტ+ ჯგუფის უფლებრივი მდგომარეობის შეფასება საქართველოში, 2021) ამის მიუხედავად, საქართველოს ყოველდღიურ რეალობაში არაერთხელ ვხვდებით ფაქტს, როდესაც ლგბტ+ თემის წარმომადგენლები დასაქმების სფეროში სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციის მსხვერპლნი ხდებიან.

კანონების მიუხედავად, საქართველო იმ ქვეყანათა რიცხვს მიეკუთვნება, სადაც საზოგადოების ყველა წევრისთვის დასაქმების შესაძლებლობები თუ ღირსეული სამუშაო გარემო თანაბრად არ არის ხელმისაწვდომი. აღსანიშნავია, რომ ღირსეულ სამუშაო გარემოში მოიაზრება ადგილი ადეკვატური ანაზღაურებით, შრომის ადმინისტრირების სამართლიანი ორგანიზებით და უსაფრთხო სამუშაო გარემოთი. აქედან გამომდინარე, ლგბტ+ ადამიანებისთვის ჯანსაღ სამუშაო გარემოდ ჩაითვლება ის, სადაც მათ არ მოუწევთ საკუთარი გამოხატვის კონტროლი და თავის დაცვა იდენტობის პირდაპირი თუ ირიბი გამჟღავნებისგან. (EMC, 2016)

ეს ყველაფერი გამოწვეულია ისეთი გარე ფაქტორებით, როგორებიცაა: დისკრიმინაციული პრაქტიკა და უთანასწორო მოპყრობა. მაგრამ აღსანიშნავია ისიც, რომ საზოგადოების დამოკიდებულებების გამო მათ დასაქმების შესაძლებლობებზე გავლენას ახდენს შიდა პიროვნული ფაქტორები: ლგბტ+ ჯგუფის მხრიდან საკუთარი შესაძლებლობების მიმართ დაბალი თვითშეფასება და საკუთარი უძლურობის შეგრძნება. ლიკა ჯალაღანია თავის კვლევაში „ლგბტ+ ჯგუფის სოციალური ექსკლუზიის კვლევა საქართველოში“ აღნიშნავს, რომ ჯგუფის წარმომადგენლები ძირითადად ირჩევენ იმ სამუშაო გარემოს, სადაც მათ არ მოუწევთ საკუთარი იდენტობის დამალვა და შეძლებენ ამის თავისუფლად გამოხატვას დისკრიმინაციის მოლოდინის გარეშე. მაგრამ, ეს იმას გამოიწვევს, რომ ისინი დაბალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებზე კონცენტრირდებიან და მათ „პრეკარიულობის სპირალში“ დარჩენისკენ უბიძგებთ. აღნიშნული კვლევა აჩვენებს, რომ ლგბტ+ რესპონდენტთა 60,5%-ის საშუალო ანაზღაურება 1000 ლარს არ აღემატება. დასაქმებულ რესპონდენტთა 22,3% ერთდროულად ორ სამუშაო ადგილასა დასაქმებული, რისი მიზეზიც მათი 88,9%-ის შემთხვევაში, ზუსტად რომ დაბალი ანაზღაურებაა.

ლგბტქ+ თემს შეიძლება სამუშაოს ძიებისას მნიშვნელოვანი ბარიერები შეექმნათ და კვლავ ისეთ სამსახურზე დათანხმდნენ, სადაც გარემო უფრო მიმდებლური იქნება, მაგრამ არ იყოს სოციალური სარგებელი თუ ადეკვატური ანაზღაურება. ამას ადასტურებს დასაქმების სექტორში მომუშავე ლგბტქ+ ჯგუფის წარმომადგენელთა გადანაწილებაც, სადაც რესპონდენტთა 32,7% ხელოვნების, გართობის და დასვენების სფეროშია დასაქმებული, ხოლო 19,20% კვების და მომსახურების სექტორში. დასაქმების სფეროს სპეციფიკურობის გამო, ლგბტქ+ ჯგუფის წარმომადგენლების ეკონომიკურ მდგომარეობაზე კოვიდ-19 პანდემიამ უარყოფითი გავლენა იქონია. იქიდან გამომდინარე, რომ ჯგუფის წევრების დიდი ნაწილი ზუსტად, რომ მომსახურების სფეროში იყო დასაქმებული, ასეთი სექტორის დახურვამ ავტომატურად გამოიწვია მათ მიერ სამსახურის დაკარგვა და შემოსავლების კლება. ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფის მიერ ჩატარებული კვლევა აჩვენებს, რომ პანდემიის დროს, კარანტინის პერიოდში, ლგბტქ+ რესპონდენტთა 12,8% საერთოდ შემოსავლების გარეშე დარჩა. აღსანიშნავია, რომ პანდემიამდე მათი შემოსავლის საშუალო მაჩვენებელი 900 ლარს შეადგენდა, რამაც კარანტინის დროს სამჯერ იკლო და დაახლოებით 300 ლარს გაუტოლდა. 2021 წლის მონაცემებით, კი ეს მაჩვენებელი 45%-ით ნაკლებია და 500 ლარს შეადგენს. (ჯალაღანია, 2020)

„ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფის“ მიერ ჩატარებული კვლევის თანახმად 2018 წელს ლესბოსელი და ბისექსუალი ქალების 28,2% მათი სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის გამოხატულების გამო სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის მსხვერპლნი გახდნენ. ქალთა 21,4%-მა დისკრიმინაცია განიცადა სამუშაოს მიღებისას, ხოლო შესაძლებლობების უთანასწორობასა და დაწინაურების პროცესში დისკრიმინაციას დაექვემდებარა 11,2% და 6,5%. აღნიშნული კვლევის თანახმად, დასაქმების ადგილას დისკრიმინაციის პრობლემა წარმოეშვათ იმ ბისექსუალ და ლესბოსელ ქალებს, რომლებიც გენდერულად არაკონფორმულად გამოიყურებოდნენ. (Aghdgomelashvili, 2018)

გარეგნობაზე ხაზს უსვამს ასევე, „ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფის“ 2014 წლის კვლევა, სადაც ლბტ(ლესბოსელი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი) თემის წარმომადგენელმა ზოგიერთმა ქალმა აღნიშნა, რომ ისინი არ იყვნენ სამსახურში აყვანილნი თავიანთი სექსუალური ორიენტაციის გამო, რაც აშკარა იყო მათი ჩაცმის სტილიდან გამომდინარე. (Aghdgomelashvili, Natsvlashvili, 2015)

2019 წელს, სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის ნიშნით ძალადობის და დისკრიმინაციისგან დაცვის თაობაზე გაეროს დამოუკიდებელმა ექსპერტმა გამოაქვეყნა ანგარიში საქართველოს შესახებ, რომლის ფარგლებში ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა მნიშვნელოვანმა რაოდენობამ განაცხადა, რომ ისინი ძალადდნენ თავიანთ სექსუალურ ორიენტაციას ან გენდერულ იდენტობას, რათა ჰქონოდათ ღირსეული სამუშაო. კვლევის თანახმად სამუშაოდან გარიყვა სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის ნიადაგზე, საქართველოში გავრცელებული პრაქტიკაა, ამავე მიზეზით ცემასთან, ბულინგთან და სასწავლო ან ჯანდაცვის დაწესებულებებიდან გარიყვასთან ერთად. დამოუკიდებელი ექსპერტის ანგარიშში ასევე ჩანს, რომ ის თემის წარმომადგენლები, რომელთა გარეგნობაც არ ემთხვეოდა საზოგადოების მიერ დაწესებულ გენდერულ და სოციალურ მოლოდინებს, განსაკუთრებით კი ფემინური მამაკაცები და

ტრანს პირები, ხშირად არ იყვნენ დაქირავებულნი ან, სამსახურში აყვანის შემთხვევაში, სამუშაო ადგილას იყვნენ გარიყულნი, ექვემდებარებოდნენ ლანძღვა-გინებას და დაცინვას, „ქამინგაუთის“ შემთხვევაში კი, კარგავდნენ სამსახურს. (Human Rights Council, 2019)

განსაკუთრებით მოწყვლადები დასაქმების სფეროს წინაშე არიან ლგბტქ+ თემის ტრანსგენდერი წარმომადგენლები. „ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფის“ 2015 წელს ჩატარებული კვლევის „ტრანსგენდერი ადამიანების მდგომარეობა საქართველოში“-ის მიხედვით, გენდერული თვითგამოხატვასთან შეუსაბამო პირადობის დამადასტურებელი საბუთების არარსებობის გამო ტრანსგენდერი ადამიანები იძულებულნი არიან დასაქმდნენ ან არაოფიციალურად, ან დათანხმდნენ ცუდ სამუშაო პირობებს. ამ მიზეზების გათვალისწინებით, ისინი ასევე შეიძლება ჩაერთონ კომერციულ სექს-სამუშაოში, რაც მათ მეტად მოწყვლადებს ხდის ძალადობის მიმართ. აღნიშნული კვლევის ერთ-ერთო მონაწილე აღიარებს, ხოლო კიდევ სამი მონაწილე იმაზე მიანიშნებენ, რომ ისინი ფინანსური პრობლემების გამო კომერციულ სექს-სამუშაოში ყოფილან ჩართულნი. ამავე კვლევაში გამოკითხული საქართველოში მცხოვრები 14 ტრანსგენდერი ქალიდან, 5-მა აღნიშნა, რომ არის თვითდასაქმებული, 4-არის უმუშევარი, ხოლო 5- მუშაობს სრულ განაკვეთზე. მათი თვითური შემოსავალი კი შემდეგნაირად ნაწილდება: სამმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მათი თვითური შემოსავალია- 300-700 ლარის ფარგლებში, ოთხის- 700-1000, ორის- 300-100, და მხოლოდ ერთის- 100 ლარზე ნაკლები. (გვიანიშვილი, 2015)

„ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფის“ 2012 წლის კვლევაში „ლგბტ ადამიანთა მდგომარეობა საქართველოში“ აღნიშნულია, რომ ტრანსგენდერ ადამიანთა ირიბი დისკრიმინაცია საქართველოს კანონმდებლობაშიც შეინიშნება შემდეგი ხარვეზის სახით: უმაღლესს საგანმანათლებლო დაწესებულებას აქვს უფლება, რომ დიპლომი გაიცეს მხოლოდ ერთხელ, რაც უარყოფითად აისახება იმ ინდივიდებზე, რომლებმაც ქირურგიული ჩარევის შედეგად სქესი შეიცვალეს და რაც მათ დასაქმების სურვილის შემთხვევაში უფრო მეტად აქცევს დისკრიმინაციის პოტენციურ მსხვერპლად.

ზემოთაღნიშნულ კვლევაში ასევე ჩანს, რომ ხარვეზი შეინიშნება საქართველოს შრომის კანონთა კოდექსშიც, სადაც იმის მიუხედავად, რომ პირდაპირ გაწერილია სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე დისკრიმინაციის აკრძალვა, გასათვალისწინებელია, რომ ეს აკრძალვა მხოლოდ შრომით ურთიერთობებზე ვრცელდება, რომელიც სათანადო პირის სამსახურში აყვანის და ხელშეკრულების დადების შემდეგ იწყება. აქედან გამომდინარე, ლგბტქ+ პირები შეიძლება უფრო მეტად დისკრიმინაციის მსხვერპლნი სამსახურში აყვანის პროცესში გახდნენ. კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ რესპონდენტთა უმრავლესობამ აღნიშნა, რომ 2010-2012 წლის მანძილზე სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის მსხვერპლნი არ გამხდარან იმ მიზეზით, რომ ისინი სამსახურში საკუთარ ორიენტაციას არ ამჟღავნებდნენ და პრაქტიკულად „ჰეტეროსექსუალობას“ თამაშობდნენ. რესპონდენტთა 42,37% (N=50) სამსახურში საკუთარ სექსუალურ ორიენტაციას არ ამჟღავნებს, დანარჩენი 43,37% მხოლოდ შერჩევით ამხელს ამას, ხოლო მხოლოდ 15,25% არის ღია საკუთარი ორიენტაციის შესახებ. ასევე აღსანიშნავია, რომ ყველა 18 წლამდე ინდივიდი მალავს საკუთარ

სექსუალურ ორიენტაციას სამუშაო სივრცეში, 18-25 წლამდე 10 ინდივიდი, ხოლო 26-40 წლამდე 8 ინდივიდი - ღია თავისი ორიენტაციის შესახებ. (WISG, 2012)

ლგბტქ+ თემის დისკრიმინაციის კვლევისას გამოიკვეთა კიდევ ერთი ფაქტი. მათ მიმართ ჰომოფობიის დონე განსხვავდება სამიზნე ჯგუფის გენდერის მიხედვითაც, კვლევების მიხედვით უარყოფითი დამოკიდებულება გეი მამაკაცების მიმართ უფრო ძლიერია, ვიდრე ლესბოსელების. (Kite & Whitley, 1998) საყურადღებოა ისიც, რომ სტერეოტიპულად ითვლება შემდეგი - გეი მამაკაცს ქალური მანერები უნდა ჰქონდეს, რასაც საქართველოში ჩატარებული კვლევის რესპონდენტთა 58,9% ეთანხმებოდა, ხოლო 25,7% ამ მოსაზრებას ნაწილობრივ ემხრობოდა (აღდგომელაშვილი, 2016).

დღევანდელ რეალობაში ყველაზე დიდ პრობლემას მაინც სიძულვილის ენის გამოყენება და ქვიარ თემის პრობლემებზე ყურადღების გაუმახვილებლობა წარმოადგენს, რაშიც დიდია მედიის როლი. შეიძლება ითქვას, რომ დღეს, ქართული მედია არასაკმარისად აშუქებს ქვიარ თემებს. მოგვხსენებათ, მედიის უდიდესი როლი საზოგადოების აზროვნების ფორმირებაში. როდესაც მედია არასათანადო ყურადღებას აქცევს მოწყვლადი ჯგუფების პრობლემებზე საუბარს, ფაქტია, რომ ქვიარ თემის წარმომადგენლებს მათი იმედი არ უნდა ჰქონდეთ. ამაზე მეტყველებს მედია მონიტორინგის ყოველწლიური ანგარიშები მედიასივრცეში სიძულვილის ენასთან დაკავშირებით. 2014-2015 წლების კვლევების თანახმად მედიასივრცეში კვლავ პრობლემად რჩება როგორც მედიის წარმომადგენლების, ასევე მიწვეული სტუმრების მხრიდან გამოვლენილი სიძულვილის და მკვეთრად გამოხატული ჰომოფობიური ენა. ეს ყოველივე ემსახურება ქვიარ თემის წარმომადგენლებთან დაკავშირებული საკითხების პოლიტიზებას, რაც ლგბტქ+ პირთა უფლებრივ განზომილებას ღირებულებას უკარგავს. აღსანიშნავია, რომ ამავე კვლევის თანახმად მედიაში ქვიარ საკითხებთან დაკავშირებით გაშუქებული თემატიკა ძირითადად ეხება შემდეგ საკითხებს: ჰომოსექსუალობის დასავლეთთან დაკავშირება და მისი ქართულ ღირებულებებთან შეუთავსებლობის რიტორიკა, ჰომოსექსუალობის დაავადებად წარმოჩენა და არატრადიციული სექსუალური ორიენტაციის დანაშაულთან თუ პროსტიტუციასთან გაიგივება. ხოლო ქვიარ თემის რეალურ პრობლემებსა და გამოწვევებზე ნაკლებად საუბრობენ.

მონიტორინგის პროცესში გაირკვა, რომ ქვიარ თემის თემატიკის გაშუქებისას მედია და მედიის წარმომადგენლები (35%) ხშირად არღვევენ დაწესებულ ჟურნალისტურ სტანდარტს და თვითონ გვევლინებიან ჰომოფობიური კომენტარების ავტორებად. კვლევისას გამოიკვეთა 108 მედია-გაშუქების ფაქტი, სადაც ჰომოფობიური დამოკიდებულება გვხვდება, როგორც ჟურნალისტების გამონათქვამებში, ისე სათაურებშიც. (ხორბალაძე, 2015)

სიტუაცია არ შეცვლილა 5 წლის შემდეგაც. მედია მონიტორინგის 2020 წლის ანგარიშის თანახმად მედიასივრცეში ლგბტქ+ თემის გამოხატვის თავისუფლება ან მათი უფლებების ადვოკატირება, როგორცაა შრომითი უფლებების დარღვევა და გამოწვევები, ამ სფეროში, კვლავ გარყვნილების პროპაგანდასთანაა გათანაბრებული. ისევე როგორც წინა წლებში, 2020 წელსაც ხდებოდა

პოლიტიკური პარტიების ცალკეული წევრებისა და სამოქალაქო აქტივისტების ლგბტქ+ თემთან დაკავშირება მათი დისკრედიტაციის მიზნით. (გოგოლაძე, 2020)

CRRC საქართველოს მიერ ჩატარებული კვლევის “სიძულვილით მოტივირებული დანაშაული, სიძულვილის ენა და დისკრიმინაცია საქართველოში: საზოგადოების განწყობა და ინფორმირებულობა” მიხედვით, უმცირესობათა და მოწყვლადი ჯგუფების უფლებებზე საუბრისას რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ მნიშვნელოვანია მათი უფლებების დაცვა და გაშუქება, მაგრამ ამ ჯგუფებში არ მოიაზრებენ ქვიარ თემს. იმ რესპონდენტთა რაოდენობა, რომლებიც ფიქრობენ, რომ ლგბტქ+ ადამიანების უფლებების დაცვა მნიშვნელოვანია, ნაკლებია იმ პირების რაოდენობაზე, ვინც ამ აზრს არ ეთანხმება. იმის მიუხედავად, რომ ქვიარ თემის ყოველდღიური გამოწვევების გაშუქება არც ისე ხშირად და სათანადოდ ხდება, 19-მა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ლგბტქ+ თემის ყველაზე მნიშვნელოვან პრობლემას საქართველოში შეიძლება მათი დასაქმების სფეროში დისკრიმინაცია წარმოადგენდეს. (CRRC, 2018)

პრობლემად კვლავ რჩება საზოგადოებაში ემპათიის დაბალი დონე ლგბტქ+ თემის მიმართ. ევროსაბჭოს მიერ, 2018-2021 წლებში ჩატარებული პროექტის მიხედვით, რომელიც იკვლევდა საქართველოში დისკრიმინაციის, სიძულვილის ენისა და სიძულვილის ნიადაგზე ჩადენილი დანაშაულის წინააღმდეგ ბრძოლას, ტოლერანტობის დონე სამსახურში ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი, ტრანსგენდერი და გენდერული ნიშნით განსხვავებული პირების მიმართ კვლავ დაბალია. კვლევის ფარგლებში გამოკითხული მოსახლეობის 70% არ არის თანახმა „ჰომოსექსუალებთან“ მუშაობაზე და მათ საქმეში ჩართვაზე. (CRRC Georgia , 2022)

2022 წლის მონაცემების თანახმად ლგბტქ+ თემის დასაქმების მდგომარეობა არ გამოსწორებულა. „კანონის უზენაესობის ცენტრის“ მიერ გამოქვეყნებულ ანგარიშში: „ლგბტქ+ თემის წევრთა პერსონალური მონაცემების დაცვის მდგომარეობა საქართველოში“ - კვლავ აღინიშნება თემის წარმომადგენელთათვის თავიანთი სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის დამალვის საჭიროება, ვინაიდან ამ ინფორმაციის იდენტიფიცირება, უმრავლეს შემთხვევაში, სამსახურში მიღებაზე უარის თქმის ან სამსახურიდან გათავისუფლების მიზეზია. აღსანიშნავია ისიც, რომ გათავისუფლების შემთხვევაში დამსაქმებელი მიზეზად ყოველთვის რაიმე სხვას ასახელებს, გარდა გათავისუფლების რეალური საფუძვლისა. ამავე კვლევაში აღნიშნულია ასევე ერთი შემთხვევა, როდესაც გენდერულ იდენტობაზე ინფორმაციის გასაჯაროების შემდეგ, დამსაქმებელმა ტრანსგენდერ ქალს გათავისუფლების რეალური მიზეზი უთხრა. ზემოაღნიშნული მონაცემები კვლავ ხაზს უსვამს იმას, რომ შრომის კოდექსში და კანონმდებლობაში მიღებული ცვლილებების მიუხედავად, დამსაქმებელნი კვლავ არღვევენ კანონს და შესაბამისად ლგბტქ+ თემის წევრთა უფლებებსაც. (თოლორია, დაუშვილი, & ზუბაშვილი, 2022)

შედეგები

სამართლებრივი ჩარჩო

პირველ რიგში კვლევამ აჩვენა, რომ საკანონმდებლო დონეზე გატარებული ცვლილებების მიუხედავად, დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილას სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული ნიშნის საფუძველზე კვლავ აქტუალური პრობლემაა. რესპონდენტები აღნიშნავენ, რომ მათი სამსახურში აყვანისა და გათავისუფლების მიზეზი არაერთხელ ყოფილა მათი არაკონფორმული გარეგნობა, შესაბამისად დამსაქმებელს ზოგჯერ პირდაპირ, ზოგჯერ, კი სხვა ფაქტორის მომიზეზებით გაუშვიათ ისინი სამსახურიდან.

ასევე, რესპონდენტების თქმით, მათ არ ჰქონიათ შემთხვევა, როდესაც დასაქმების ადგილის შინაგანაწესში იყო მითითებული სათანადო ზომების მიღება დისკრიმინაციის ფაქტების შემთხვევაში და შესაბამისად, არც იყო უზრუნველყოფილი მათი შესრულება, რაც პირდაპირ არღვევს საქართველოს შრომის კოდექსის, მუხლი 23, ნაწილი 4- ს.

კვლევის მონაწილე ლგბტქ+ თემის წარმომადგენლები ერთხელ მაინც გამხდარან დისკრიმინაციის მსხვერპლნი დასაქმების ადგილას. საფუძველი ძირითადად ხდებოდა მათ მიერ სექსუალური ორიენტაციის გამჟღავნება ან არაკონფორმული გარეგნობა. დისკრიმინაციის შემთხვევები მუდმივ კვალს ტოვებენ ლგბტქ+ თემის წარმომადგენლებზე და ახდენენ მათ, როგორც ფსიქოლოგიურ, ასევე ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე მნიშვნელოვან გავლენას.

კომფორმული გარეგნობა

როცა დამსაქმებელს მკაცრი მოლოდინები აქვს თანამშრომელთა ვიზუალთან დაკავშირებით, თემის წევრები სამუშაო ადგილას დიდ დაბრკოლებებს აწყდებიან. ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად გვევლინება საქართველოში დამკვიდრებული ტრადიციული გარეგნობის სტანდარტები, მათთან შეუსაბამობის შემთხვევაში კი, ლგბტქ+ თემის წარმომადგენლების არაკონფორმული გარეგნობა მათ მიმართ დისკრიმინაციაზე აისახება. რესპონდენტთა მიერ ასეთი არაკონფორმული გარეგნობის ნიშნებად ჩამოთვლილი იყო: გენდერისთვის შეუსაბამო/არაკონფორმული ჩაცმულობა, ვარცხნილობა, პირსინგი და ტატუ. მათ მიერ ასევე გამოყოფილი იყო ხმის ტემბრისა და ჟესტიკულაციის არაკონფორმულობა, რაც ხშირად საზოგადოების მიმართ კონკრეტულ გენდერს მიეწერება.

კონკრეტული დისკრიმინაციული და დამამცირებელი კომენტარების მაგალითები გაიხსენეს რესპონდენტებმა. 24 წლის კაცი, რომელსაც თავისი წარმოდგენით მამაკაცის გენდერისთვის არადამახასიათებელი გარეგნობა აქვს, იხსენებს, რომ გასაუბრებაზე ძალიან დამამცირებლად დაათვალიერეს, თითქოს უცხო არსებას წარმოადგენდა. სამსახურში აყვანისათვის წაუყენეს მოთხოვნა, ჩაეცვა „წესიერად“ და ჰქონოდა შესაბამისი ვიზუალი, იმის გათვალისწინებით, რომ სამსახურში არ იყო დადგენილი „დრესკოდი“ და თანამშრომლებს არ ჰქონდათ პირდაპირი კონტაქტი მომხმარებლებთან. მსგავსს შემთხვევას იხსენებს 21 წლის ქალი რესპონდენტი,

რომელსაც დამსაქმებელმა პირდაპირ განუცხადა, რომ მათ არ სჭირდებოდათ ფერადთმიანი, სახეზე რკინებიანი და ტატუებიანი მიმტანი, რადგან სერიოზულ დაწესებულებად ითვლებოდნენ, სერიოზული სტუმრებით. დამსაქმებელმა ასევე ხაზი გაუსვა მის ჩაცმულობას და აღნიშნა, რომ შეუსაბამო ჩაცმულობის გამო, რთული იყო მისი გენდერის დადგენა. ამგვარი შემთხვევები, სადაც დამსაქმებელი გამოხატულად აგრძნობინებს თანამშრომელს დისკრიმინაციულ დამოკიდებულებას ან პირდაპირ ეუბნება დამამცირებელ კომენტარებს, მიგვითითებს, რომ ეს ყოველივე ირიბი დაბრკოლებაა დასაქმების პერსპექტივისათვის და თემის წარმომადგენელთათვის უიმედოა, როგორც დამსაქმებლისგან, ასევე თანამშრომლებისგან მხარდაჭერის მოლოდინი. ჩვენი კვლევის მსგავსი შედეგები ვლინდება 2018 წელს გამოქვეყნებულ კვლევის „ ლგბტი ადამიანების მდგომარეობა საქართველოში“ შედეგებში.

პოზიტიური გამოცდილება

კვლევის ფარგლებში გამოვლინდა, რომ ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა გამოცდილება დასაქმების სფეროში ცალსახად უარყოფითი როდია. ამასთან, აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ამ კონკრეტულ რესპონდენტებს, მათი სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის მიუხედავად, ჰქონდათ კონფორმული და ფართო საზოგადოებისთვის მისაღები გარეგნობა ან დასაქმების ადგილას არ ამჟღავნებდნენ საკუთარ სექსუალურ ორიენტაციასა და გენდერულ იდენტობას. რესპონდენტი, 26 წლის ქვიარ ქალი, აღნიშნავს, რომ სამუშაო ადგილას საკუთარი სექსუალური ორიენტაციის გამჟღავნებისას მისი უფლებები დაცული იყო დამსაქმებლის მიერ. ანტიდისკრიმინაციული დამოკიდებულება გათვალისწინებული იყო ასევე დასაქმების ადგილის შინაგანაწესში, რაც ერთადერთი შემთხვევაა კვლევის ფარგლებში, როდესაც სამუშაო ადგილას ასეთი ზომები შეინიშნა.

დამსაქმებლის პოზიცია

კვლევის ფარგლებში გამოკითხული 4 კერძო სექტორის დამსაქმებელიდან, 3 აღნიშნავს, რომ დისკრიმინაციის აღმოფხვრა სრულიად დამოკიდებულია მათ მიერ შემუშავებულ წესებსა და რეგულაციებზე. დარჩენილი ერთის სიტყვებით სამსახური საერთოდ არ არის ის ადგილი სადაც სექსუალური ორიენტაცია უნდა განიხილებოდეს და ამის გამო არც არის საჭირო რაიმე ახალი რეგულაციების მიღება, განსხვავებული სექსუალური ორიენტაციის მქონე თანამშრომლების უფლებების დასაცავად. ერთ-ერთი დამსაქმებელი კითხვაზე, თუ რა პრევენციული ზომების მიღება შეიძლება დისკრიმინაციის შესამცირებლად, პასუხობს, რომ პოტენციურ თანამშრომლებს დასაქმებამდე უნდა მიაწოდოს ინფორმაცია სამუშაო ადგილას დისკრიმინაციის და რაიმე ნიშნით შევიწროების დაუშვებლობის შესახებ. აღსანიშნავია ისიც, რომ დამცავი მექანიზმების არსებობა და დამსაქმებლის მიერ ჩატარებული აღმზრდელობითი შეხვედრები არ არის სამუშაო ადგილას დისკრიმინაციის აღმოფხვრის გარანტი. რა თქმა უნდა, მათი არსებობა აუცილებელია, მაგრამ ეს ყოველივე ასევე თითოეული მოქალაქის პასუხისმგებლობასა და გაცნობიერებულობაზეა დამოკიდებული. ამრიგად, ინფორმირებულობის ამაღლება შესაძლოა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან დამცავ მექანიზმადაც განიხილოს. ამასთან დაკავშირებით, კერძო სექტორის დამსაქმებელი

აღნიშნავს, რომ მრავალჯერადი აღზრდელი საუბრებისა და კონსულტაციების მიუხედავად, მას სამუშაო გარემოში მაინც ესმოდა ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა მიმართ გაკეთებული დისკრიმინაციული კომენტარები. მეორეს მხრივ, კვლევაში გამოიკვეთა, რომ ასეთი ზომები დამსაქმებლის მხრიდან რიგ შემთხვევებში პროდუქტიული არის. რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ მის მიმართ დისკრიმინაციის ფაქტის შემთხვევისას, დამსაქმებელმა, რომელიც ასევე ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელია, მოაწყო საინფორმაციო შეხვედრა მთელ კოლექტივთან, რომელიც ადამიანის უფლებებს ეხებოდა. ამავე შეხვედრაზე დამსაქმებელმა აღნიშნა, რომ თუ რომელიმე თანამშრომელს კოლექტივში ლგბტქ+ თემის წარმომადგენელთა არსებობასთან პრობლემა ჰქონდა, შეეძლოთ თავისუფლად კოლექტივის დატოვება, რადგან ამ სივრცეში ნებისმიერი ნიშნით ადამიანთა გარიყვა და გამორჩევა დაუშვებელი იყო. ერთ-ერთი რესპონდენტი იხსენებს ისეთ შემთხვევას, როდესაც თავის დამსაქმებელს, მომხმარებელმა შეურაცხყოფა მიაყენა და დასცინა გარენობის გამო, როგორც თავად ამბობს, ამ შემთხვევაში არ იცის როგორ მოიქცეს, რადგან მომხმარებლებთან ვერაფერს გახდება, თუმცა გულწრფელად წუხს, რომ მსგავსი რამ მის სექტორში მოხდა, მან კი ხმა ვერ ამოიღო. განსხვავებული მოსაზრების მქონე დამსაქმებელი აცხადებს, რომ მას პირადად არ ჰქონია შემთხვევა, როდესაც თანამშრომლები მასთან დისკრიმინაციის პრობლემასთან დაკავშირებით მისულებდნენ და ასეთი შემთხვევა რომც იყოს, თვლის რომ თანამშრომლებმა ეს ერთმანეთში უნდა მოაგვარონ.

პრობლემის აქტუალობა

სექსუალური ორიენტაციის და გენდერის საფუძველზე დისკრიმინაციის შემთხვევების პრობლემატიკა ჯერ კიდევ არ კარგავს აქტუალობას. ეს წარმოჩენილი იყო 2019 წელს ადამიანების უფლებების საბჭოს კვლევაში, 2022 წელს გამოქვეყნებულ ევროპის საბჭოს პროექტში და ჩვენ მიერ ჩატარებულ 2023 წლის კვლევაში. აშკარაა, რომ ფართო საზოგადოებასა და ინსტიტუციურ დონეზე საჭიროა მეტი ძალისხმევის გამოყენება, როგორც ინფორმირებულობის და ცნობიერების ასამაღლებლად, ასევე, ზოგადად ლგბტქ+ ადამიანების უფლებების დასაცავად.

მნიშვნელოვანია იმის გათვალისწინება, რომ თუ რესპონდენტებს საკუთარი კონფორმული გარეგნობა საშუალებას აძლევდათ საკუთარი სექსუალური ორიენტაციის და გენდერული იდენტობის დასამალად, ისინი ყოველთვის ამ გზას მიმართავდნენ. დამსაქმებლისა და თანამშრომელთა რეაქციის შიშის საფუძველზე, რესპონდენტები ყველანაირად გაურბოდნენ მათი იდენტობის გამოაშკარავების შესაძლებლობას, იმის მიუხედავად რომ თავს არაკომფორტულად გრძნობდნენ. ამგვარი შემთხვევები დაფიქსირებული იყო ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფის მიერ 2018 წელს გამოქვეყნებულ კვლევაში, სადაც ბისექსუალური და ლესბოსელი ქალები თავიანთი სექსუალური ორიენტაციის გამოხატვის გამო, სამუშაო ადგილას დისკრიმინაციის მსხვერპლნი გახდნენ. ჩვენ მიერ ჩატარებული კვლევის მონაწილეები აღნიშნავენ, რომ სამუშაო ადგილას დაუცველობის და არაკომფორტული შეგრძნებების გამო, მათ მოუწიათ სამსახურის დატოვება. ერთ-ერთ რესპონდენტს ასევე ჰქონდა საფუძვლიანი შიში, რომ ჰომოფობიური განწყობების საფუძველზე, მასზე ფიზიკურად იძალადებდნენ და თავდაცვის მიზნით სამსახური დატოვა.

აღსანიშნავია, ის შემთხვევებიც, როდესაც დამსაქმებელნი ვერბალურ დისკრიმინაციას და შეურაცხყოფას იყენებდნენ თემის წარმომადგენლებზე ზეწოლისთვის, რათა სამსახურიდან წასულიყვნენ. რესპონდენტი იხსენებს, რომ უფროსმა მას პირდაპირ უთხრა, რომ მომხმარებლის მოზიდვის მაგივრად, მისი იქ ყოფნა პირიქით შეამცირებდა მათ რიცხვს, საბოლოოდ კი მის გამო მომხმარებელი აღარც ეყოლებოდათ.

გავლენა ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე

კვლევის ფარგლებში ასევე საინტერესო იყო გაგვეგო, რა გრძელვადიანი გავლენა ჰქონდა დისკრიმინაციის ფაქტებს რესპონდენტთა ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე. ხშირად ასეთი სახის ზიანი პერმანენტული ხასიათისაა. ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ სამუშაო ადგილას მუდმივი დისკრიმინაციის განცდის შემდეგ მან დატოვა სამსახური და სრულიად გაუქრა ახალი სამუშაო ადგილის პოვნის სურვილი და მოტივაცია. მისი თქმით, მან უკვე წინასწარ იცოდა ყველაფერი როგორ დამთავრდებოდა, აქედან გამომდინარე უკეთესის იმედიც აღარ ჰქონდა. ასეთმა გამოცდილებამ მის თვითშეფასებაზე იმოქმედა, რის შედეგადაც გრძელვადიან დეპრესიულ მდგომარეობაში იყო. კიდევ ერთი რესპონდენტი იხსენებს, რომ სამსახურში მისვლა მისთვის ყოველდღიური სტრესის საფუძველი იყო, მას ეშინოდა, რადგან არ იცოდა კიდევ როგორი საფრთხის და დისკრიმინაციის წინაშე შეიძლებოდა აღმოჩენილიყო. ეს ყოველივე ასევე ჩანს „ლგბტქ ჯგუფის სოციალური ექსკლუზიის კვლევა საქართველოში“, სადაც რესპონდენტების თქმით ჰომოფობიური დამოკიდებულება მათ დაბალ თვითშეფასებას უყალიბებს და საკუთარი უძლურების შეგრძნებას უჩენს.

გავლენა ეკონომიკურ მდგომარეობაზე

კიდევ ერთი საკითხი, რომლის მოკვლევაც საინტერესო იყო ჩვენი კვლევისთვის, არის დისკრიმინაციის გავლენა თემის წარმომადგენელთა ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე. რესპონდენტები არ აღნიშნავენ, რომ მათ სექსუალურ ორიენტაციასა და გენდერულ იდენტობას პირდაპირი გავლენა ჰქონდა მათ ეკონომიკურ კეთილდღეობაზე, მაგრამ ყურადსაღებია ის ფაქტიც, რომ მათ უმრავლესობას ჰომოფობიური დამოკიდებულებისა და დისკრიმინაციული სამუშაო გარემოს საფუძველზე, ერთხელ მაინც მოუწია სამსახურის დატოვება. ერთ-ერთი რესპონდენტი აღნიშნავს, რომ მას არასტაბილური შემოსავალი აქვს და პერიოდულად უმუშევარია, რადგან ხშირად როდესაც სამუშაო ადგილას არაკომფორტულად გრძნობს თავს და შიშის გრძნობა ეუფლება, ტოვებს სამსახურს.

დასკვნა

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარდა 12 სიღრმისეული ინტერვიუ, რომლის წევრებიც შეირჩნენ მიზნობრივი შერჩევის მეთოდით, მათგან 4 დამსაქმებელი და 8 დასაქმებული პირი. თორმეტივე ინტერვიუს ანალიზისა და დამუშავების შედეგად ჩვენი პირველი ჰიპოთეზა, სექსუალური ორიენტაციის გაუმჟღავნებლობა ხელს უწყობს თემის წარმომადგენლების მიერ სამსახურის შენარჩუნებას - დადასტურდა. დავასკვნით, რომ ლგბტქ+ თემის საზოგადოებაში

ინტეგრაცია დისკრიმინაციული ქმედებებით არის შეფერხებული. შევიწროების ფაქტები სხვადასხვა სახისაა, მათ შორის, ჩვენ მიერ გამოკითხულნი გამოყოფენ: ფსიქოლოგიურ ძალადობას, შეურაცხყოფას, გარეგნობის მიმართ ნეგატიურ დამოკიდებულებასა და დასაქმებაზე უარის თქმას. ზემოთ ხსენებული შემთხვევები ძირითადად დასაქმების კერძო სექტორში გვხვდება, რაც იმაზე მიგვანიშნებს, რომ შრომის ბაზრის ბერკეტები კერძო სექტორში უნდა გაძლიერდეს და უფრო მკაცრად გაკონტროლდეს. მნიშვნელოვანია ასევე დაზარალებულთათვის საჩივრის წარდგენისა და მისი დამუშავების პროცესის ხელმისაწვდომობა. აუცილებელია, შეიქმნას სპეციალური კომისია, რომელიც მიიღებს და განიხილავს მსგავს საჩივრებს, რათა დამსაქმებელი მეტი პასუხისმგებლობით მოეკიდოს თანამშრომლების უფლებებს.

ჩვენი მეორე საკვლევი საკითხი, დამსაქმებლის პოზიცია გადამწყვეტ როლს თამაშობს ლგბტქ+ თემის ეკონომიკურ და ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობაში - დადასტურდა. კვლევამ ცხადყო, რომ დისკრიმინაციის ფაქტების თვითმხილველები იშვიათად უჭერენ მხარს დაზარალებულს, ეს მიგვანიშნებს შემდეგზე - არა მხოლოდ დამსაქმებელი, არამედ მთლიანად ქართული სოციუმი არ არის კეთილგანწყობილი ქვიარ თემის მიმართ. შესაბამისად, ვხედავთ საზოგადოებაში ცნობიერების ამაღლების საჭიროებას, რომლის მიღწევაც სამსახურში სპეციალური ტრენინგების ჩატარებით, შიდა პოლიტიკის არსებობით, უმაღლეს სასწავლებლებში კონფერენციების და საჯარო ლექციების ორგანიზებით შეიძლება.

კვლევამ გამოავლინა კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემა, რომელიც ხელს უშლის ლგბტქ+ თემს სრულფასოვან ცხოვრებაში. საზოგადოებაში არსებული ნეგატიური დამოკიდებულების შედეგად მოწყვლადი ჯგუფის წევრებს უყალიბდებათ არასრულფასოვნების განცდა, რაც აბრკოლებს მათ, მოიძიონ ახალი სამსახური, ამრიგად ცალსახაა, რომ ეს მოქმედებს მათ ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

გამოყენებული ლიტერატურა:

- Aghdgomelashvili, E. (2018). *from prejudice to equality: LGBT persons in Georgia (part II): LGBTI persons in Georgia*. Tbilisi: Women's initiatives supporting group (WISG).
- CRRC Georgia . (2022). *Fight against Discrimination, Hate Crimes and Hate Speech in Georgia* . Council of Europe .
- CRRC საქართველო. (2018). *სიძულვილით მოტივირებული დანაშაული, სიძულვილის ენა და დისკრიმინაცია საქართველოში: საზოგადოების განწყობა და ინფორმირებულობა*. ბილისი: ევროპის საბჭო.
- Human Rights Council. (2019). *Report of the Independent Expert on protection against violence and discrimination based on sexual orientation and gender identity*. United Nations general assembly.
- Kite, M. E., & Whitley, B. E. (1996). *Sex differences in attitudes toward homosexual persons, behaviours, and civil right: A meta-analysis*. personality and social psychology bulletin.
- Natsvlishvili, A., & Aghdgomelashvili, E. (2014). *Rights of LBT women in Georgia* . Geneva, Switzerland: Womens's initiatives supporting group (WISG) .
- ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC). (2016). *ლგბტი პირთა უფლებრივი მდგომარეობა საქართველოში*. თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი .
- აღდგომელაშვილი, ე. (2016). *წინასწარგანწყობიდან თანასწორობამდე*. თბილისი: ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფი(WISG).
- გვიანიშვილი, ნ. (2015). *ტრანსგენდერი ადამიანების მდგომარეობა საქართველოში*. თბილისი: ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფი.
- გოგოლაძე, თ. (2020). *სიძულვილის ენა 2020*. თბილისი: მედიის განვითარების ფონდი.
- თოლორაია, ლ., დაუშვილი, თ., & ზუბაშვილი, თ. (2022). *ლგბტ+ თემის წევრთა პერსონალური მონაცემების დაცვის მდგომარეობა საქართველოში* . თბილისი: კანონის უზენაესობის ცენტრი .
- სართანია, ქ. (2017). *სტუდენტების განწყობა უმცირესობისადმი და მედიის როლი*. თბილისი: ტოლერანტობის და მრავალფეროვნების ინსტიტუტი (TDI).
- საქართველოს პარლამენტი. (2014 წლის 02 05). *დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ*. მოპოვებული საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3>-დან

საქართველოს რესპუბლიკის პარლამენტი. (1995 წლის 24 08). *საქართველოს კონსტიტუცია*. მოპოვებული საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=36>-დან

საქართველოს სახალხო დამცველი. (2018). *საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ*. თბილისი: საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი.

საქართველოს სახალხო დამცველი. (2019). *საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ*. თბილისი: საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი.

საქართველოს სახალხო დამცველი. (2021). *საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ*. თბილისი: საქართველოს სახალხო დამცველი.

ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფი. (2012). *ლგბტ ადამიანთა მდგომარეობა საქართველოში 2012*. თბილისი: ქალთა ინიციატივების მხარდამჭერი ჯგუფი.

ხორბალაძე, თ. (2015). *ჰომოფობია და გენდერული იდენტობა: მედია მონიტორინგის ანგარიში*. თბილისი: მედიის განვითარების ფონდი(MDF).

ჯალაღანია, ლ. (2020). *ლგბტ ქგუფის სოციალური ექსკლუზიის კვლევა საქართველოში*. თბილისი: ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი(EMC).

ჯალაღანია, ლ. (2021). *ლგბტ+ ქგუფის უფლებრივი მდგომარეობის შეფასება საქართველოში* . თბილისი: საქართველოს სახალხო დამცველი .