



საქართველოს მეოთხე და მეხუთე კომბინირებული პერიოდული რეპორტის მიმოხილვის ჩრდილოვანი ანგარიში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტისათვის.

სესია 28, ივლისი 2014

(წარმოდგენილი მონაწილე სახელმწიფოს მიერ მე -18 მუხლის შესაბამისად, ივნისი 2012.)

ჩრდილოვანი ანგარიში წარმოდგენილია არასამთავრობო ორგანიზაციისა და პროფესიული კავშირების მიერ: კონსტიტუციის 42-ემუხლი (42-ემუხლი) და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება (პროფკავშირები).

თბილისი, ივნისი 2014

ავტორის პუბლიკაციაში გამოხატული შეხედულებები შესაძლოა არ გამოხატავდეს შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს ან ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის შეხედულებებს.

ზოგადი მიმოხილვა

ანგარიში შემუშავებულია პროექტის "გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობა სამუშაო ადგილებზე" ფარგლებში, რომელიც ხორციელდება "კონსტიტუციის 42-ე მუხლის" (42-ემუხლი), "საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების" (პროფკავშირები), "თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ მეცნიერებათა ცენტრის" (CSS), "JumpStart საქართველოსა" და "New Media Advocacy"-ის (N-Map) მიერ USAID-ის ფინანსური მხარდაჭერით.¹

პროექტის ძირითად მიზანს წარმოადგენს გენდერული თანასწორობის გაზრდა და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება საქართველოში, ასევე ისეთი ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობა, სადაც ქალები და მამაკაცები თანაბარ მონაწილეობას მიიღებენ.

პროექტი დაიწყო 2014 წლის მარტში და გაგრძელდება 30 თვე. ის მოიცავს კვლევის, ადვოკატირების და სტრატეგიული სამართალწარმოების კომპონენტებს, ასევე ქალთა შრომითი უფლებებისათვის განხორციელებულ ადვოკატირების ძლიერ კამპანიებს. პროექტის განხორციელების არეალი მოიცავს რეგიონებსაც, სადაც ყველაზე პერიფერიულ რეგიონებში არსებულ სამუშაო ადგილებზე ბევრი შეუმჩნეველი და ჯერ კიდევ გაუაზრებელი დისკრიმინაციის შემთხვევებია ქალების მიმართ. პროექტი მოიცავს სხვადასხვა სოციალური თუ ეკონომიკური ჯგუფების წარმომადგენელ ქალბატონებს, ხელს შეუწყობს რომ მათ თანაბრად ისარგებლონ სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად დაგეგმილი ანტი-დისკრიმინაციული აქტივობებით.

ანგარიშის სტრუქტურა აგებულია გაერთიანებული ერების კონვენციის ყველა სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (UN CEDAW) მე-11 მუხლზე და ეხება ქალთა შრომით უფლებებს.

დასაქმებულ ქალთა სტატუსი საქართველოში

საქართველოს სახალხო დამცველმა 2013 წლის საპარლამენტო ანგარიშში² აღნიშნა, რომ ქალთა ჩართულობა ეკონომიკურ საქმიანობაში ქვეყანაში ძალიან დაბალია. ანგარიშის მიხედვით საქართველო რიგით 64-ეა 136 ქვეყნიდან "გლობალური გენდერული სხვაობის ინდექსის" მონაცემით. იმავე წყაროს ცნობით, გაუმჯობესების ნაცვლად საქართველოში მდგომარეობა უარესდება წინა წლებთან შედარებით. 2012 წლის მონაცემებით ქვეყანა 57-ე ადგილზეა, როცა 2011 წელს 54 ადგილს იკავებდა.

¹ანგარიშის პირველ ვარიანტზე მუშაობდნენ : რაისა ლიპარტელიანი (სპკგ), მაკა გიოშვილი (კონსტიტუციის 42-ე მუხლი), ანა არგანაშვილი (კონსტიტუციის 42-ე მუხლი).

²საქართველოს სახალხო დამცველის 2013 წლის საპარლამენტო ანგარიში: <http://www.ombudsman.ge/uploads/other/1/1563.pdf>

თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის თანაბარი ანაზღაურების ინდექსის მიხედვით საქართველო მე-14 ადგილზე, ხოლო სამუშაო ადგილზე ქალისა და მამაკაცის ყოველწლიური შემოსავლის თანაფარდობის მონაცემებით 114-ეზე. ქალის ხელფასი ყველა ეკონომიკურ სექტორში უფრო დაბალია, იმ სექტორებშიც კი, სადაც დასაქმებულთა უმრავლესობა ქალია: განათლება, ჯანდაცვა დაა.შ.

ქალთა ეკონომიკური აქტივობა პირდაპირ კავშირშია დასაქმების ინდექსთან. მიუხედავად კანონმდებლობაში პოზიტიური ცვლილებებისა, ქალთა დაწინაურების საკითხი, მათი მონაწილეობა ეკონომიკურ განვითარებაში და შესაბამისი ანაზღაურება პრობლემად რჩება. სიღარიბის ფემინიზაცია და ძალადობის მაღალი ხარისხი ქალებზე იწვევს მათ დაბალ ჩართულობას ეკონომიკურ აქტივობებში. მიუხედავად იმისა, რომ უფრო მეტი ქალია დასაქმებული, მათი საშუალო ანაზღაურება განსხვავდება მამაკაცთა საშუალო ანაზღაურებისაგან. ეს გამოიწვია ქალთა დასაქმებამ დაბალანაზღაურებად სამსახურებში და სამუშაო ადგილებზე ეგრეთწოდებული "მინის ჭერის" ტენდენციამ, რაც ხელს უშლის მათ კარიერულ წინსვლაში.

სამართლებრივი მიმოხილვა

1993 წლიდან საქართველო შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრია და ჯერჯერობით რატიფიცირებული აქვს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 16 კონვენცია. 2012 წლისათვის დასავლეთ და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში, კავკასიაში და ცენტრალურ აზიაში საქართველო გახლდათ ყველაზე ბოლო ადგილზე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციების რატიფიცირების რაოდენობით. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია, რომლის რატიფიცირებაც საქართველომ ყველაზე ბოლოს მოახდინა იყო #163 კონვენცია 2004 წელს. საქართველო უკვე შეუერთდა ევროკავშირის სამეზობლო პოლიტიკას და აღმოსავლეთ პარტნიორობის შეთანხმებას და წინ მიიწევს ევროკავშირში ინტეგრაციისაკენ. საქართველომ ასევე ხელი მოაწერა სოციალურ ქარტიას 2005 წელს, როგორც ევროპის საბჭოს წევრმა ქვეყანამ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ანგარიშის³ თანახმად შრომის კოდექსი, რომელიც მიღებულ იქნა 2006 წელს, იყო ერთ-ერთ ყველაზე დაურეგულირებელი იმ ქვეყნებს შორის, რომლებიც შეისწავლეს, ისეთ ლიბერალურ ქვეყნებთან შედარებითაც კი, როგორცაა ამერიკის შეერთებული შტატები, კანადა და დიდი ბრიტანეთი. რამდენიმე ინდიკატორი გაკრიტიკებულ იქნა, როგორებიცაა: გამოსაცდელი ვადა, შრომითი ხელშეკრულების რეგულაციები, სამსახურიდან დათხოვნა და ამისათვის სათანადო მიზეზის ქონა. 2006 წლის შრომის

³შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (2012). შრომითი კანონმდებლობა საქართველოში. მიმოხილვა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტების შესახებ, OECD-ის ინდიკატორები და შედარებითი შრომითი სამართალი. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_202301.pdf

კოდექსში არ არსებობდა ხელშეკრულების შეწყვეტის მართებული საფუძვლები. აღსანიშნავია, რომ 2005 წელს ევროპული სოციალური ქარტიის რატიფიცირებისას საქართველომ ხოლოდ ქარტიის მინიმუმ მოთხოვნებს მიუერთდა. ქარტიის 24-ე მუხლი, რომელიც ითვალისწინებს დასაქმებულთა უფლებას დაცულ იქნენ დაუსაბუთებელი მიზეზით სამსახურიდან გათავისუფლებისაგან, არ იქნა რატიფიცირებული საქართველოს მთავრობის მიერ. ასევე მე-3 მუხლიც - უფლება უსაფრთხო და ჯანმრთელ სამუშაო გარემოზე და მე-8 მუხლი, რომელიც შეეხება ქალებისათვის დეკრეტული შვებულების მიცემას.

უფრო მეტიც, წინათ მოქმედი საქართველოს შრომის კოდექსი უშვებდა შესაძლებლობას ურთიერთშეთანხმების საფუძველზე შეეწყვიტათ ხელშეკრულება. ასევე არსებობდა ხელშეკრულების ცალმხრივად შეწყვეტის შესაძლებლობა რომელიმე მხარის მიერ. დამსაქმებელს არ ჰქონდა არანაირი ვალდებულება დაესაბუთებინა სამსახურიდან ამგვარი განთავისუფლება. შედეგად, სხვადასხვა წყაროებმა აღნიშნეს, რომ ადგილი ჰქონდა სამსახურიდან განთავისუფლებას დისკრიმინაციული მოტივებით. ეროვნულ დონეზე დარღვევის ყველაზე ხშირად მითითებული მიზეზებია: პოლიტიკური მსოფლმხედველობა, სქესი და პროფკავშირული საქმიანობა. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ მიზეზებით სამსახურიდან გათავისუფლება ღიად აკრძალულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის #158 კონვენციით.

კრიტიკის ერთ-ერთ უმთავრეს მიზანს წარმოადგენდა წინასწარი შეტყობინება. წინათ მოქმედი შრომის კოდექსით დამსაქმებელი არ იყო ვალდებული წინასწარ გაეფრთხილებინა დასაქმებული, როდესაც მას სამსახურიდან ათავისუფლებდა. კანონით განსაზღვრული ერთადერთი ვალდებულება გახლდათ ერთთვიანი ანაზღაურების მიცემა სამსახურიდან გათავისუფლების დროს. შრომის კოდექსი ასევე არ არეგულირებდა ჯგუფური გათავისუფლების საკითხს ეკონომიკური მიზეზების გამო. ხელშეკრულების შეწყვეტის კანონით მოწესრიგებული ერთადერთი შემთხვევა გახლდათ საწარმოს ლიკვიდაცია. ზეპირი და მოკლევადიანი ხელშეკრულებების დადების შეუზღუდავმა ხასიათმა ასევე წაახალისა დისკრიმინაციის პრაქტიკა.

ცვლილებები შრომის კოდექსში

2012 წელი: პირველი ცვლილებების პაკეტი

საერთაშორისო შრომის სტანდარტებისა და ნორმების გამოყენების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კომიტეტის და ადგილობრივ იორგანიზაციების რეკომენდაციების საფუძველზე, საქართველოს შრომის კოდექსში 2012 წლის 22 ივნისს ორი დამატება შევიდა. უფრო ზუსტად, ეს ცვლილებები შევიდა საქართველოს შრომის კოდექსში და საქართველოს კანონში პროფკავშირების შესახებ.

49-ე მუხლის მე-8 პუნქტი, რომელიც ზღუდავდა გაფიცვის უფლებას 90 დღეზე მეტხანს, ამოღებულ იქნა შრომის კოდექსიდან და მე-2 მუხლის მე-9 პუნქტის ცვლილებით პროფკავშირების შესაქმნელად საჭირო წევრთა მინიმალური რაოდენობა 100-დან 50-მდე შემცირდა. უნდა აღინიშნოს, რომ პროფკავშირების ჩართულობა კანონმდებლობის ზემოთ ხსენებული ცვლილებების პროცესში საქართველოს პარლამენტში არ იქნა უზრუნველყოფილი. აღნიშნულმა მცირე ცვლილებებმა ოდნავადაც არ შეამსუბუქა უკიდურესად მძიმე გარემო.⁴

2013 წლის: ცვლილებების მეორე პაკეტი

როგორც 2013 წლის სახალხო დამცველის ანგარიშში არის აღნიშნული, საკანონმდებლო ინიციატივა შრომითი უფლებების გაუმჯობესების შესახებ მისასალმებელია. აღნიშნული ძირითადი ცვლილებები პარლამენტის მიერ მიღებულ იქნა 2013 წლის 22 ივნისს. საერთაშორისო და ადგილობრივი არასამთავრობო ორგანიზაციები და პროფკავშირები ჩართულნი იყვნენ ცვლილებების პროექტის განვითარების პროცესში.

2013 წლის 16 მაისს, ამ თანამშრომლობის შედეგად პარლამენტმა პირველი მოსმენით მიიღო დოკუმენტი, რომელიც სრულად შეესაბამებოდა საერთაშორისო სტანდარტებსა და საქართველოს მიერ აღებულ საერთაშორისო ვალდებულებებს. ამ საწყისი ეტაპის შემდეგ, პროცესი განვითარდა სოციალური პარტნიორობის გვერდის ავლით, ვინაიდან სახელმწიფომ კონსულტაციები მხოლოდ დამსაქმებლებთან გაიარა. ეს პრაქტიკა აისახა ცვლილებების სახით მიღებულ კანონის ტექსტზეც, რამაც ცუდი გავლენა მოახდინა დასაქმებულებზე.

პროფკავშირებმა აღნიშნული ცვლილებების შესახებ ინფორმაცია პოსტ ფაქტუმ მიიღეს. საბოლოოდ, მიიღეს დოკუმენტი, რომელიც აუმჯობესებს დასაქმებულთა სიტუაციას გარკვეულ ასპექტებში. უფრო ზუსტად, შემდეგი ცვლილებები იქნა შეტანილი: წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას დისკრიმინაციის აკრძალვა (მუხლი 2§3); შრომითი ურთიერთობის სუბიექტების ზუსტი იდენტიფიცირება; დამსაქმებლის ვალდებულებების განსაზღვრა; ზეპირი და მოკლევადიანი ხელშეკრულებების შეზღუდვა; შრომითი ხელშეკრულების ძირითადი პირობების განმარტება, რათა არ მოხდეს დამსაქმებლის მიერ მისი ერთპიროვნული ინტერპრეტაცია. ხელშეკრულების ის დებულებები, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსის ნორმებს ან კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გამოცხადდა ბათილად გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ის აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას. ასევე აიკრძალა ფეხმძიმე ქალის სამსახურიდან დათხოვნა.

კოდექსმა სამუშაო განაკვეთი კვირაში მაქსიმუმ 40 საათით განსაზღვრა. გამონაკლისი მხოლოდ ის საწარმოებია, რომლებიც მოითხოვენ უწყვეტ მუშაობას და ეს პროცესი აღემატება დღეში 8 საათს. ამ უკანასკნელი შემთხვევებისას, სამუშაო საათების მაქსიმალური რაოდენობა

⁴საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანების (სპკგ) 2012 წლის ანგარიში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისათვის.

განსაზღვრა კვირაში 48 საათით. საქართველოს მთავრობას დაევალა ამგვარი საწარმოების სიის შედგენა და მისი წარმოდგენა 2013 წლის 1-ლი ნოემბრისათვის (მუხლი 14).

კოდექსი ასევე განსაზღვრავს შემდეგ ცვლილებებს: დროებითი შრომისუნარიანობის პერიოდის გაგრძელება (მუხლი 36,ი); ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძვლების განსაზღვრა; დამსაქმებლები ვალდებული გახდნენ წინასწარ შეატყობინონ დასაქმებულს შრომითი კონტრაქტის გაწყვეტის შესახებ (მუხლი 37 და 38); დაემატა სპეციალური IX¹ და XII¹ თავები "შეკრების თავისუფლებისა" და "სამმხრივი სოციალური პარტნიორობისკომისიის" შესახებ; ამასთან, კოლექტიური შეთანხმების კეთილსინდისიერად შესრულების ვალდებულება (მუხლი 41§4).

მიუხედავად ზემოთ აღნიშნული პროგრესისა შრომის კოდექსში მაინც რჩება ბევრი პრობლემური საკითხი. შრომის კოდექსში ხარვეზებმა დამსაქმებელთათვის შექმნა შესაძლებლობა, რომ გამოიყენონ დროში შემოსაზღვრული ხელშეკრულებების დადება და ამით გააკოტროლონ/შეზღუდონ/მოტივაცია დაუკარგონ დასაქმებულებს, რათა მათ არ გამოიყენონ შეკრების თავისუფლების უფლება და კოლექტიური გარიგების ფორმა. კოლექტიური შრომით დავებზე ნორმათა ბუნდოვანება იწვევს გაფიცვის უფლების შეზღუდვას; დასაქმებულთა დისკრიმინაცია სამუშაო კვირაში სამუშაო საათების მიხედვით (40 საათიანი სამუშაო კვირა 48 საათიანთან მიმართებაში); შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის შეზღუდული ჩამონათვალი და ნების დართვა "ობიექტური" მიზეზით სამსახურიდან დათხოვნის შესახებ, ამგვარად ასუსტებს თავისუფალი შეკრებისა და კოლექტიური ხელშეკრულებების უფლების გამოყენების ეფექტიანობას; არ არის გარანტირებული უსაფრთხო გარემოში მუშაობის უფლება; ქალთა უფლებების მხედველობაში მიღების სინაკლებე; დისკრიმინაციის დიდი რისკი კვლავაც არსებობს და გაზრდილიც კია მე-5 (8) მუხლის საფუძველზე: "დამსაქმებელი არ არის ვალდებული დაასაბუთოს მისი გადაწყვეტილება სამუშაოზე არ მიღების შესახებ".

ცვლილებების მესამე განუხორციელებელი პაკეტი

ზემოთ ხსენებული განვითარების შემდგომ საქართველოს პარლამენტმა მალევე დაიწყო ახალ ცვლილებებზე მუშაობა 2013 წლის 27 სექტემბერს. მაგრამ ამჯერად ახალი ცვლილებები არ იყო შეთანხმებული ხელისუფლების მესამე გენდერ-სენსიტიურ ცვლილებების პაკეტთან. ახალი დამატებები მხოლოდ ნაწილობრივ შეეხებოდა ქალთა უფლებებს და გენდერის კუთხით კანონის მთლიან სურათს არ ცვლიდა. ამ ცვლილებების მიხედვით, შვებულების და ორსულობის გამოშვებულების ვადა გაიზარდა, ასევე დეკრეტული და დამატებით შვებულება ბავშვის მოვლის გამო. 2014 წლის 1-ელი იანვრის შემდეგ, დასაქმებულის მოთხოვნის მიხედვით, ისინი მიიღებენ 730 დღიან შვებულებას, რომლიდანაც 183 დღე ანაზღაურებადი იქნება. იმ შემთხვევაში, თუ ტყუპები ან გართულებული მშობიარობაა, აღნიშნული დღეების

რაოდენობა გაიზარდა 200-მდე, დასაქმებულს შეუძლია თავისი შეხედულებისამებრ გადაანაწილოს დღეები მშობიარობამდე და მის შემდგომ.⁵ დასაქმებულებმა, რომლებმაც იშვილეს 12 თვემდე ბავშვი, მიიღებენ 550 დღიან ახალდაბადებული ბავშვის შვილების შვებულებას, საიდანაც 90 დღე აუნაზღაურდებათ.⁶

ანაზღაურებადი დეკრეტული შვებულება და შვებულება ბავშვის მოვლის გამო ანაზღაურდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. ხელფასიანი შვებულების მაქსიმალური ოდენობა უნდა შეადგენდეს 1000 ლარს. დამსაქმებელი და დასაქმებული შესაძლოა შეთანხმდნენ დამატებით ანაზღაურებაზე.⁷ კანონი ითვალისწინებს 1000 ლარზე დამატებით ანაზღაურებას ქალბატონებისათვის, რომლებიც მუშაობენ საჯარო სამსახურში.

მიუხედავად სახელმწიფოს დაპირებისა, რომ ცვლილებების მესამე პაკეტში გათვალისწინებული იქნებოდა გენდერული თანასწორობის პრინციპები და კონკრეტული დამატებები, აღნიშნული ცვლილებები ჯერაც არ გახლავთ მიღებული.

შრომის ინსპექცია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კომიტეტი სახელმწიფოს მიერ შრომის ინსპექციის 2006 წელს გაუქმებასთან დაკავშირებით აღნიშნავს, რომ ამის შემდგომ არ არის ორგანო, რომელიც უზედამხედველებს შრომით ურთიერთობებს. ხელისუფლების ანგარიშიდან კომიტეტს ეცნობა, რომ მომავალში შეიქმნება შრომით ურთიერთობებზე საზედამხედველო სპეციალური ორგანო, რომელიც გააკონტროლებს უსაფთხოებას და ჯანმრთელობის პირობებს სამუშაო ადგილებზე. კომიტეტმა სახელმწიფოს მიუთითა სპეციალური ორგანოს არსებობის აუცილებლობაზე, რომელიც იქნება ეფექტური და ადეკვატური მექანიზმი და გააკონტროლებს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობას სამუშაო ადგილებსა და დასაქმებულებს მისცემს საშუალებას ისარგებლონ თავიანთი უფლებებით. შრომით ურთიერთობებზე საზედამხედველო ორგანოს არ არსებობით ქალთა შრომითი უფლებები დაუფლებები, რომლებზეც ცვლილებები უნდა შევიდეს გახდება უყურადღებო და ანგარიშგაუწვევლი.

დისკრიმინაცია

სახალხო დამცველის ბოლო ანგარიში⁷ გვამცნობს, რომ არსებობს რამდენიმე სახის დისკრიმინაცია ქალებთან მიმართებაში. მიუხედავად ამისა, ეს ფაქტები არ არის გამოძიებული შემდეგ მიზეზთა გამო: სასამართლო გადაწყვეტილებების, სტატისტიკისა და მსხვერპთა მიერ მიმართვის ნაკლებობის გამო. ხშირად ქალები ვერ აანალიზებენ დისკრიმინაციას და იმას რომ

⁵2013 წლის 27 სექტემბრის ცვლილებებამდე, დასაქმებულის მოთხოვნით მათ შეეძლოთ სამშობიარო და ბავშვთა მოსავლელად შვებულება აეღოთ 477 დღის განმავლობაში, საიდანაც 126 დღე ანაზღაურდებოდა, ხოლო ტყუილების ან გართულებული მშობიარობის შემთხვევაში 140 დღე ანაზღაურდებოდა.

⁶2013 წლის 27 სექტემბრის ცვლილებებამდე, დასაქმებულები, რომლებიც იშვილებდნენ 12 თვემდე ახალდაბადებულ ბავშვს, იღებდნენ 365 დღიან ახალშობილის შვილების შვებულებას, ხოლო 70 დღე აუნაზღაურდებოდათ.

ისინი დისკრიმინირებილები გახდნენ არასასურველი პირობების გამო, აღიქვამენ როგორც ნორმალურ ფაქტს.

ფარული დისკრიმინაცია დიდად დაკავშირებულია კულტურულ სტერეოტიპებთან და ცრურწმენებთან, რომლებიც შესისხლხორცებული აქვს ბევრ მსხვერპლს. ამასთან ბევრია შემთხვევა, როცა დისკრიმინაციის ქალ მსხვერპლებს უბრალოდ ემინიათ განაცხადონ ამის შესახებ. იმ შემთხვევაში, თუ განცხადების შემდგომ რეაქცია არა ეფექტური იქნება, ისინი კიდევ უფრო დისკრიმინირებულები და იზოლირებულები გახდებიან. ანგარიში გვამცნობს, რომ ის ადამიანებიც კი ვინც უკანონოდ იქნენ გათავისუფლებულნი სამსახურიდან, ერიდებიან ამის შესახებ განცხადებას. იმ შემთხვევებში კი, როცა მსხვერპლი მიმართავს სასამართლოს, თავს იჩენს სხვა სირთულეები, როგორცაა შესაბამისი მტკიცებულებების შეგროვება და მტკიცების ტვირთი.

ერთ-ერთი ყველაზე დაფარული და ანგარიშგაუწვევლ დისკრიმინაციას წარმოადგენს სექსუალური შევიწროება. საქართველოს კანონში გენდერული თანასწორობის შესახებ აღნიშნული ქმედება უკანონოდ გამოცხადდა. მიუხედავად ამისა, ეს კანონი არ იძლევა ტერმინის საკმარის განმარტებას, რაც ქალებს საშუალებას მისცემს კონკრეტული ქმედება დააკვალიფიცირონ როგორც სექსუალური შევიწროება. ეს ნორმა ასევე არ შეიცავს სანქციებსაც. ამასთან არ არსებობს კვალიფიციური ერთეული/მექანიზმი, რომელიც შეისწავლის სექსუალური შევიწროების შემთხვევებს. რეგულარული ადმინისტრაციული საჩივრები არ ამღვეს მსხვერპლს კონფიდენციალურად დარჩენის საშუალებას. მსხვერპლს დამოუკიდებლად არ შეუძლია გამოიძიოს შემთხვევა, რადგან საზოგადოება სამუშაო ადგილზე და ასევე ზემდგომი პირები არ იჩენენ არანაირ სოლიდარობას მის მიმართ და პირიქით, მას ადანაშაულებენ.

ქალთა დაწინაურების ბარიერები, ეგრეთწოდებული "მინის ჭერი", ასევე წარმოადგენს დისკრიმინაციის გავრცელებულ ფორმას, მაგრამ რთულად დასამტკიცებელია. როგორც ანგარიშიც აღნიშნავს, ქალებსა და ქალთა ორგანიზაციებს არ აქვთ შესაბამისი მონაცემებისა და დამამტკიცებელი საბუთების შეგროვების პრაქტიკა, რათა დააკვალიფიცირონ ესა თუ ის ქმედება დისკრიმინაციად, "მინის ჭერის" შემთხვევად.

დისკრიმინაცია წინასახეშეკრულებო ურთიერთობებში ხშირია და იწყება სამუშაოს გამოცხადების ფაზიდან. ის მოიცავს გასაუბრების ფორმატსა და შინაარსს, ასევე კონტრაქტის პირობებს. ანგარიშის მონაცემებიდან გამომდინარე, მრავალ შემთხვევაში ქალებმა განაცხადეს წინასახელშეკრულებო დარღვევების შესახებ, მაგრამ არ მიმართეს სასამართლოს.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კომიტეტის ექსპერტების კონვენციის გამოყენებისა და რეკომენდაციების საკითხებში ხაზს უსვამდნენ კანონმდებლობაში თანაბარი ანაზღაურების

პრინციპის არარსებობას, რათა ქალებმა და მამაკაცებმა მიიღონ თანაბარი ანაზღაურება ერთი და იმავე საქმის შესრულებისათვის.

კომიტეტის თქმით ნომერი 100 კონვენციის პრინციპი 2006 წლის შრომის კოდექსში არ არის საკმარისად ასახული. სექცია 2(3), რომელიც შეიცავს ზოგადად დისკრიმინაციის აკრძალვას შრომით ურთიერთობებში, ასევე კონსტიტუციის მე-14 მუხლშიც, რომელიც კანონის წინაშე თანასწორობის შესახებაა ან საქართველოს კანონში გენდერული თანასწორობის შესახებ, რომელიც მიღებულ იქნა 2010 წლის 26 მარტს. კომიტეტმა აღნიშნა, რომ ხელისუფლება ეხება თანასწორობის უფლებას კონსტიტუციაში, შრომის კოდექსში და სხვა საკანონმდებლო აქტებში, ასევე გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმაში 2011-2013 წლებისათვის. იგივე ზოგადი დებულებები არის დამახასიათებელი შრომის 2010 და 2013 წლის კოდექსებისათვის.

კომიტეტი კიდევ ერთხელ აღნიშნავს, რომ არადისკრიმინაციული და თანასწორობაზე დაფუძნებული დებულებები არის მნიშვნელოვანი. ჩვეულებრივ ეს არ არის საკმარისი, რომ ეფექტი იქონიოს ნომერი 100 კონვენციის შესრულებაზე, რადგან ის არ გამოხატავს "თანაბარი ღირებულების სამუშაოს" ძირითად არსს. ეს კონცეფცია წარმოადგენს ძირითად უფლებას თანაბარი ანაზღაურების შესახებ ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული ერთი და იმავე სამუშაოსათვის, ასევე სამსახურში დაწინაურების თანაბარი შესაძლებლობისათვის.

ისტორიული დამოკიდებულებიდან და სტერეოტიპებიდან გამომდინარე, განსაზღვრულია ქალის მისწრაფებები, არჩევანი და შესაძლებლობები. სწორედ ამიტომაც, ისინი დომინანტები არიან სამუშაოს ისეთ სახეებში, როგორცაა მომვლელიობა, ხოლო სამშენებლო საქმიანობაში კაცები წარმოადგენენ დომინანტს. ხშირად "ქალური სამუშაო" ჩამოფასებულია იმავე ტიპის და ღირებულების კაცის მიერ შესრულებულ სამუშაოსთან შედარებით. "თანაბარი ღირებულების სამუშაოს" კონცეფცია წარმოადგენს პროფესიული სეგრეგაციის ჭიდილს, რადგან ეს გვაძლევს შედარების ფართო შესაძლებლობას, რომელიც მოიცავს თანაბარ ანაზღაურებას "თანაბარი", "ერთი და იმავე" ან "მსგავსი" სამუშაოსათვის. აღნიშნული ასევე მოიცავს სამუშაოს, რომელიც გახლავთ განსხვავებული ხასიათის, მაგრამ ერთი და იმავე ღირებულებისაა.

კომიტეტი კიდევ ერთხელ მოუწოდებს ხელისუფლებას გადადგას კონკრეტული ნაბიჯები კანონმდებლობის სრულყოფისაკენ, რათა უზრუნველყოს თანაბარი ანაზღაურების უფლება ქალისა და მამაკაცის თანაბარად შესრულებული სამუშაოსათვის და ხელი შეუწყოს კონვენციის მთლიან და ეფექტურ იმპლემენტაციას.

პრეცედენტული სამართალი

პროექტის ფარგლებში არასამთავრობო ორგანიზაციებმა ამა ნგარიშისათვის დაამუშავეს პრეცედენტული სამართლის (ადმინისტრაციული და სამოქალაქო სამართალი) საქმეები, რომლებიც შეეხებოდა ქალთა შრომით უფლებებს ადგილობრივი სასამართლოების დონეზე.

ანალიზი მოიცავს ბოლო ხუთი წლის საქმეებს. მკვლევარებმა მოიძიეს საქმეები უზენაესი სასამართლოს ელექტრონული სისტემიდან და არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და პროფკავშირების ხელთ არსებული მონაცემებიდან. ქვეყნის მასშტაბით აღნიშნულ საკითზე 49 საქმე იქნა მოძიებული. შემთხვევების აბსოლუტურ უმრავლესობას წარმოადგენდა სამსახურიდან დათხოვნის ბათილად ცნობის მოთხოვნა, სამსახურში აღდგენა ან კომპენსაციის მოთხოვნა დამსაქმებლის მიმართ, რომელმაც გამოიწვია სამუშაოს იძულებით შეჩერება. მხოლოდ ორ შემთხვევაში ითხოვდნენ მორალური ზიანის ანაზღაურებას. გამონაკლისი იყო ორი შემთხვევა, როცა მოსარჩელე ითხოვდა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურებას. არცერთი საქმე არ შეეხებოდა გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას. ამასთან უნდა აღინიშნოს, რომ მოსარჩელები სქესს არ განიხილავდნენ როგორც თავიანთი შრომითი უფლების დარღვევის მიზეზს.

2012 წლის არჩევნების სახელისუფლებო ცვლილებების შემდგომ რამდენიმე ასეულმა საჯარო მოხელემ განაცხადა სამსახურიდან უკანონოდ გათავისუფლების შესახებ. მათ შორის ქალები წარმოადგენდნენ დიდ ჯგუფს. მიუხედავად საკანონმდებლო ცვლილებებისა, ეს მაინც არ იყო საკმარისი ამ საქმეების სასამართლოში შეტანისათვის. ამ შემთხვევაში, ყველაზე დიდ პრობლემას წარმოადგენს იურიდიული დახმარებისა და კონსულტაციების ნაკლებობა, რადგან მათ ხშირად არ შეუძლიათ მიმართონ კერძო იურიდიულ კომპანიებს და არასამთავრობო ორგანიზაციების რიცხვი, რომლებსაც შეუძლიათ ისინი წარმოადგინონ სასამართლოში, საკმაოდ მცირეა (სპკგ, საია, კონსტიტუციის 42-ე მუხლი და სხვა). შესაბამისად, აღნიშნავენ იურიდიული დახმარების სინაკლებეზე და მათი შრომითი უფლებები ირღვევა.

2013 წელს საქართველოს სახალხო დამცველმა სააშკარაოზე გამოიტანა ორსული ქალების გათავისუფლების საქმეები თვითმმართველი ინსტიტუციების მიერ. მსხვერპლთა უმეტესობამ, ამ შემთხვევაში სამსახურიდან ნებით წამოსვლაზე განაცხადეს, მაგრამ სახალხო დამცველის მიერ გამოძიების შედეგად აშკარა გახდა, რომ აღნიშნული განცხადებები სამსახურიდან წასვლის შესახებ მოტყუების და ზეწოლის შედეგად იქნა დაწერილი. ფარული დისკრიმინაციის გამო გათავისუფლებულებს არ გააჩნდათ არანაირი მტკიცებულება. სახალხო დამცველმა თელავისა და ქარელის მუნიციპალიტეტებს რეკომენდაცია მისცა, მაგრამ აღნიშნული ადგილობრივმა საჯარო მოხელეებმა არ მიიღეს მხედველობაში. მიუხედავად ამისა, ქარელის საქმე სასამართლომ დააკმაყოფილა, ქალი აღდგენილ იქნა სამსახურში და მიეცა კომპენსაციაც ადგილობრივი თვითმმართველობისგან.

ყველაზე მეტად დისკრიმინირებულ ქალთა კატეგორიები

მიუხედავად იმისა, რომ ერთიანი კვლევა არ გაკეთებულა ქალთა კატეგორიებზე, რომლებიც ყველაზე მეტად განიცდიან დისკრიმინაციას, მაინც შესაძლებელია მათი ძირითადი

კატეგორიების იდენტიფიცირება სხვადასხვა კვლევისა თუ ანგარიშის შედეგად. ჯგუფები, რომლებიც ყველაზე მეტად არიან დაზარალებულნი, შემდეგია:

- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალები;
- ქალები, რომლებიც წარმოადგენენ სექსუალურ უმცირესობებს (LGBT);
- იძულებით გადაადგილებული მოსახლეობის ქალები;
- ქალები, რომლებიც ცხოვრობენ პერიფერიებში და მთიან რეგიონებში;
- მცირეწლოვან ასაკში დაქორწინებული მდედრობითი მსხვერპლები;
- ქალები, რომელთაც გააჩნიათ ოჯახური ვალდებულებები;
- ქალები, რომელთაც ჰყავთ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე შვილები; და
- მარტოხელა დედები.

შრომითი უფლებების დარღვევის ხელის შემწყობი ფაქტორები (დაუყონებლივი, ისტორიული, სისტემური და ა.შ)

ქალთა შრომითი უფლებების დარღვევა მოიცავს მრავალ ფაქტორს, რომელიც საჭიროებს მრავალმხრივ გამოკვლევას. უნდა გავითვალისწინოთ ტრადიციული კულტურა და სტერეოტიპები, რომლებიც ზოგადად ხელს უშლის ქალების ჩართულობას, პოზიტიურ ქმედებათა ნაკლებობა ამ კუთხით და სასურველი გენდერულად ნეიტრალური კანონმდებლობისა და დასაქმების შესაძლებლობის ნაკლებობა, იურიდიული დახმარებისა და კონსულტაციის ნაკლებობა და ა.შ.

ქალების როლი ყოველთვის მოიაზრებოდა საშინაო საქმეების შესრულებაში. სტერეოტიპები ქალის უვარგისობის შესახებ მენეჯერულ და გადაწყვეტილების მიმღებ პოზიციაზე დასაქმებისათვის ჯერ კიდევ ფართოდ გავრცელებულია. სამწუხაროდ, საქართველოს მთვარობას ჯერაც არ განუხორციელებია რაიმენაირი მნიშვნელოვანი ცნობიერების ამაღლების კამპანია ამ კუთხით. ასევე ეს სტერეოტიპები არსებობს სკოლის პროგრამებში და ისინი კვლავ ახდენენ ზეგავლენას საზოგადოების ცნობიერებაზე.

სამართლებრივი ნორმები ჯერაც განიცდიან გედერ-სენსიტიური ჩანაწერების სინაკლებეს მიუხედავად შესამჩნევი საკანონმდებლო ცვლილებებისა. სამწუხაროდ, პოზიტიური ქმედებების აუცილებლობის მნიშველობა ჯერ კიდევ არ არის კარგად გააზრებული (მაგალითად: სახელწიფო მოხელეები არ იღებენ მხედველობაში გენდერულ ბალანსს და საჯაროდ ჯერაც ხუმრობენ ამ თემებზე).

დასაქმების შესაძლებლობის ნაკლებობა დამატებითი ბარიერი გახლავთ ქალებისათვის, რომელთაც არ გააჩნიათ შესაბამისი საშუალებები (სკოლამდელები და ა.შ) და ქალები, რომელთაც უნდა შეუთავსონ ოჯახური ვალდებულებები სამუშაოს.

ბავშვთა მზრუნველობის ერთადერთ საშუალებას მომუშავე დედებისათვის წარმოადგენს საბავშვო ბაღები, სკოლები და დღის ცენტრები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისათვის. მიუხედავად ამისა, ბევრ რეგიონულ ცენტრსა და სოფელში არ არსებობს საბავშვო ბაღი. ამასთან დღის ცენტრები უფასოა მხოლოდ იმ ბავშვებისათვის, რომელთა ოჯახებიც დარეგისტრირებულია როგორც სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი. ეს ორი ფაქტორი ხელს უშლის ქალს შეათავსოს ოჯახური და სამსახურეობრივი მოვალეობები ერთმანეთთან. შედეგად, ქალთა ძალიან დიდი რაოდენობა ვერ ახერხებს შრომით საქმიანობაში ჩაერთოს და სრულად გამოავლინოს მისი პოტენციალი.

დისკრიმინაციის ეფექტები

ოჯახური ძალადობის შესახებ ეროვნულმა კვლევისა და სახალხო დამცველის ანგარიშების (2011,2012 და 2013 წლების) თანახმად ფინანსური დამოკიდებულება გახლავთ მთავარი მიზეზი, რის გამოც ქალი ინარჩუნებს სიჩუმეს გენდერულ ძალადობაზე. ქალების დიდი ნაწილი ვერ იწყებს მუშაობას მანამ, სანამ მათი შვილები არ მიაღწევენ შესაბამის ასაკს, როდესაც მათ უკვე აღარ ესაჭიროებათ სპეციალური მოვლა. ამ დროის დადგომამდე, ქალები ფინანსურად სრულებით დამოკიდებულნი არიან თავიანთ პარტნიორზე/ქმარზე. ბევრ შემთხვევაში ქალების კატეგორია, რომელთაც მემკვიდრეობით ვერ მიიღეს ვერაფერი იმის გამო, რომ ოჯახმა მთელი სამკვიდრო ვაჟს არგუნა, ხდებიან ძალადობის მსხვერპლები და მათ ერთადერთ არჩევანს წარმოადგენს სახლიდან წასვლა ან ძალადობაზე შეგუება. ვინაიდან სახელმწიფო პროგრამა ოჯახური ძალადობის მსხვერპლთათვის მხოლოდ 6 თვიან უზრუნველყოფას მოიცავს, მსხვერპლები თავს დაცულად ვერ გრძნობენ დატოვონ მოძალადის სახლი. კერძოდ, იმ შემთხვევებში, თუ ისინი არ არიან დასაქმებულები. მათ არ შეუძლიათ იქირაონ საცხოვრებელი და უზრუნველყონ მათი შვილების ცხოვრება. შესაბამისად, ქალების უმუშევრობის სტატუსს მივყავართ განუცხადებელ ოჯახური ძალადობის უამრავ შემთხვევამდე და მაღალი ხარისხით გენდერული ნიშნით ძალადობის მიჩქმალვამდე.

დამატებით, მე-11 მუხლით გათვალისწინებული უფლებებელყოფილი უფლება, ხშირად იწვევს ქალთა იზოლაციას და საზოგადოებაში ინტეგრაციის ნაკლებობას. მათ არ შეუძლიათ თვითრეალიზება, შედეგად დრამატულად ეცემა თვითშეფასება. მათ არ გააჩნიათ აზრის გამოთქმის თანაბარი უფლება, რადგან მათი ოჯახის წევრები ხშირად შეახსენებენ თავიანთ ფინანსურ სტატუსს. დასაქმებულ ქალთა უფლებების დარღვევებს აქვს მრავალმხრივი გავლენა. დისკრიმინაციის ფაქტები, რომელთა დამტკიცება და გამოვლენა რთულია, მთლიანად ქალებს ბრალდებათ. დისკრიმინაცია იწვევს სერიოზულ ეკონომიკურ შედეგებს და სიღარიბის ფემინიზაციას.

დაკვირვება მთავრობის ანგარიშზე

მთავარი პრობლემური საკითხები სახელისუფლო CEDAW-ს ანგარიშის მიხედვით არის: (1) პროგრესის საზომი ინდიკატორების, (2) შედეგზე ორიენტირებული დაგეგმვისა და (3) პროგრესის დამადასტურებელი ემპირიულ მონაცემთა ნაკლებობა.

ამჟამინდელი სახელისუფლებო ანგარიში მოიცავს დასკვნებს, რომლებიც არ არის დამყარებული სარწმუნო და გაზომვად მონაცემებზე. ასეთ შემთხვევებში საკანონმდებლო ცვლილებები ხშირად მოიაზრება ცვლილებების დასაწყისად. მაგრამ ეს არ გახლავთ სიმართლე. სპეციალური კანონის ან რეგულაციების შემოღება არ გახლავთ გარანტია იმისა, რომ ბენეფიციარებიც შესაბამისად მოიქცევიან. შესაბამისად, CEDAW-ს კომიტეტისათვის განსახორციელებელ ქმედებათა სიის გადაცემა, რეალური შედეგების შეუფასებლად ვერ იქნება ქალთა რეალური მდგომარეობის შესაბამისი. სახელისუფლებო ანგარიშის 71-ე დებულების შესაბამისად: *"წესები, რომლებიც განსაზღვრულია ქართული კანონმდებლობით, უნდა უზრუნველყოფდეს ფეხმძიმე ქალებისათვის და მეძუძური დედებისათვის შესაბამის სამუშაო პირობებს, რომელიც კრძალავს მათ ექსტრემალურ, საზიანო ან სახიფათო პირობებში, ასევე ღამის ცვლაში დასაქმებას"*, მაგრამ ეს არ არის გარანტია იმისა, რომ ორსული ქალები და მეძუძური დედები დაცულნი არიან სახიფათო გარემოში მუშაობისაგან.

ზოგიერთ შემთხვევაში სახელმწიფოს ანგარიში უზრუნველყოფს საჯარო სექტორში დასაქმებულ ქალთა რაოდენობრივი მონაცემების მოწოდებას. მიუხედავად ამისა CEDAW-ს კომიტეტს არ შეუძლია რეალური სურათის დანახვა, თუ არ იქნა მიწოდებული ხარისხიანი მონაცემები (მაგალითად: შინაგან საქმეთა სამინისტროში დასაქმებულ ქალთა რიცხვის ზრდა არ არის გარანტია იმისა, რომ ამ ქალების სუბორდინაციის სტატუსი შეიცვლება). გადაწვეტილების მიმღებ პოზიციაზე დასაქმებულ ქალთა რიცხვი იმავე სამინისტროში ძალიან დაბალია. შესაბამისად, აღნიშნული წარმატებად ვერ ჩაითვლება. მხოლოდ რიცხვების მიწოდება არ აკმაყოფილებს გაეროს ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტის სტანდარტებს.

სხვა ანგარიშის ნაწილიც გადატვირთულია რიცხვებით და სტატისტიკით, რომელიც კიდევ ერთხელ, არ არის გაანალიზებული კონტექსტუალურად და არ განსაზღვრავს ქალთა დასაქმების სტატუსის ცვლილებას.

ხელისუფლებამ უნდა განახორციელოს შედეგზე ორიენტირებული რეფორმები, სადაც რეალური ცვლილება ქალ მოსახლეობაზე აისახება (მაგალითად: შრომის კოდექსში ახლად დამატებული ნორმების შედეგიანობა ვერ გაიზომება პრეცედენტებზე დაუკვირვებლად). ამჟამინდელი ანგარიში არ მოიცავს დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრების და სასამართლო საქმეების რაოდენობას.

ანგარიში არ შეიცავს მონიტორინგის მონაცემებს. გამონაკლისია საერთაშორისო დონორთა აქტივობები. ანგარიშში ნახსენებია, რომ კონკრეტულ სახელმწიფო ორგანოებს გააჩნიათ

მონიტორინგის ფუნქცია, მაგრამ არც ერთ შემთხვევაში არ იქნა გამოყენებული მონიტორინგის შედეგები აქტივობების შესაფასებლად და მომავალი რეფორმების დასაგეგმად.

ვინაიდან სახელმწიფოს ქმედებები და სამოქმედო გეგმები არ არის ბიუჯეტირებული ან თან არ ახლავს შესაბამისი ფინანსური დაანგარიშების დოკუმენტები, ვერავის შეუძლია განსაჯოს თუ რამდენად ეფექტურად გადანაწილდა რესურსები. ასევე სახელმწიფოს სრულყოფილად არ გაუანალიზებია ან არ გამოუკვლევია საჭიროებათა აუცილებლობა ქალთა დასაქმების სტატუსის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით. პასუხად, სამოქალაქო საზოგადოებას არ გააჩნია ინფორმაცია აუცილებელი რესურსების შესახებ.

რეკომენდაციები

- ✓ სპეციალური რეგულაციების მიღება და განხორციელება პოზიტიური დისკრიმინაციის პრინციპზე დაყრდნობით, რომელიც მიმართული იქნება ქალისა და მამაკაცის დე ფაქტო თანასწორობის უზრუნველყოფისაკენ სამუშაო ადგილზე.
- ✓ მკვეთრად გამოხატული ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი ერთი და იმავე ღირებულების სამუშაოს შესრულებისათვის, რათა სრულად და ეფექტურად განხორციელდეს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ნომერი 100 კონვენცია.
- ✓ შრომის კოდექსში შევიდეს ცვლილებები, რომლის მიხედვითაც "იმ შემთხვევაში თუ დავა შეეხება დისკრიმინაციას წინასახელშეკრულებო და შრომით ურთიერთობას, მტკიცების ტვირთი გადავიდეს დამსაქმებელზე".
- ✓ ეფექტური აღმასრულებელი მექანიზმის შექმნა (შრომითი ურთიერთობების მარეგულირებელი ორგანო), რათა პრაქტიკაში უზრუნველყოფილ იქნეს თანაბარი სამუშაოს შესრულებისათვის ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურების პრინციპი.
- ✓ შესაბამისად განიმარტოს ტერმინი სექსუალური შევიწროება და განისაზღვროს სანქციები შრომის კოდექსში, შემოღებულ იქნას ადმინისტრაციული საჩივრის მექანიზმი, სადაც დაცული იქნება მსხვერპლთა კონფიდენციალურობა.
- ✓ სკოლამდელ ბავშვთა მზრუნველობის გაუმჯობესება და სკოლის შემდეგ სკოლის მოსწავლეებზე ზრუნვის სისტემის დაარსება, რათა მხარი დავუჭიროთ დასაქმებულ დედებს.
- ✓ "გენდერისა და განათლების" მოდულის ჩართვა საშუალო სკოლის პროგრამაში, რათა გაიზარდოს ცნობიერება გენდერის სოციალური კონსტრუქციის შესახებ.