



ევროკავშირი  
საქართველოსთვის



**CSRDG**  
საქართველოს სტრატეგიული  
კვლევებისა და განვითარების ცენტრი

თანასწორი,  
ძალადობისა და  
შევიწროებისგან  
თავისუფალი  
გარემო ღირსეული  
შრომის  
უზრუნველსაყოფად

2023 წელი



პროექტი განახორციელა:

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება  
რეგიონული ინიციატივების ცენტრი „ნათელი მომავალი“

## თანასწორი, ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო ღირსეული შრომის უზრუნველსაყოფად

პროექტის ავტორი: რაისა ლიპარტელიანი

მარიკა ვაჭარაძე

ანგარიში მოამზადა: თამარ სურმავა

ეს პუბლიკაცია შექმნილია 'საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის' (CSRDG) მხარდაჭერით, ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის მიერ დაფინანსებული პროექტის "სამოქალაქო საზოგადოების ინიციატივა: მდგრადი, ღია და ანგარიშვალდებული სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციები საქართველოს განვითარებისთვის" ფარგლებში. მის შინაარსზე სრულად პასუხისმგებელი არიან რეგიონული ინიციატივების ცენტრი „ნათელი მომავალი“ და საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება და შესაძლოა, რომ იგი არ გამოხატავდეს ევროკავშირისა და კონრად ადენაუერის ფონდის შეხედულებებს.

პროექტს ახორციელებს კონსორციუმი კონრად ადენაუერის ფონდის (KAS) ხელმძღვანელობით შემდეგ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ერთად - საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრი (CSRDG), სამოქალაქო საზოგადოების ინსტიტუტი (CSI), კონსულტაციის და ტრენინგის ცენტრი (CTC), განათლების განვითარების და დასაქმების ცენტრი (EDEC) და ევროპული პოლიტიკის ინსტიტუტი (IEP).

# ს ა რ ჩ ე ვ ი

პრობლემის აღწერა და აქტუალურობა-----	5გვ
პროექტის მიზნები-----	6გვ
პროექტის ამოცანები-----	7გვ
პროექტის სამიზნე ჯგუფები-----	7გვ
შესავალი-----	8გვ

თავი I - შრომის ურთიერთობებში თანასწორობის უზრუნველსაყოფად გატარებული ცვლილებები და დამსაქმებლების ვალდებულებები სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის უზრუნველსაყოფად ----- 8გვ

- *არსებული გამოწვევების მიმოხილვა*
- *ასოცირების ხელშეკრულება და სახელმწიფოს ვალდებულებები*
- *საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში განმტკიცებული სტანდარტები*
- *შრომის კოდექსში განმტკიცებული სტანდარტები*
- *შსო-ს 190-ე კონვენცია და 206 რეკომენდაცია*
- *უფლების დაცვის მექანიზმები*
  - *შრომის ინსპექციის სამსახური*
  - *სახალხო დამცველის აპარატი*
  - *სასამართლო*

თავი II - იმერეთის რეგიონის მერიებსა და საკრებულოებში შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის უზრუნველსაყოფად გატარებული ღონისძიებების შესახებ/არსებული მდგომარეობა ----- 23გვ

თავი III - მიგნებები/ ძირითადი ტენდენციები ----- 33გვ

თავი IV - რეკომენდაციები ----- 34გვ

## პრობლემის აღწერა და აქტუალურობა

ბოლო წლებში შრომის კანონმდებლობაში გატარებული არაერთი პოზიტიური ცვლილებისა და მისი აღსრულების მექანიზმის - შრომის ინსპექციის სამსახურის - შექმნის მიუხედავად, გენდერული თანასწორობა შრომით ურთიერთობებში და ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი შრომითი გარემო კვლავ უდიდეს გამოწვევად რჩება. აქედან გამომდინარე ლოგიკურია, რომ ევროკავშირის წევრობაზე საქართველოს განაცხადთან დაკავშირებით ევროკომისიის 2022 წლის 17 ივნისის რეკომენდაციაში საქართველოსთვის წაყენებული 12 მოთხოვნიდან ერთ-ერთი გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით ძალისხმევის გაძლიერებაა.

აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაცია ხასიათდება ლატენტური ბუნებით და ძალიან ხშირ შემთხვევაში, მისი გამოვლენა და მასთან ბრძოლა ძალიან რთულია. დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრისთვის, აუცილებელია ქვეყანაში არსებობდეს გამართული და საერთაშორისო სტანდარტების კანონმდებლობა (რისკენაც ბოლო წლებში არაერთი პროგრესული ნაბიჯი გადაიდგა), მეორე მხრივ, საჭიროა დისკრიმინაციის თაობაზე საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება და დასაქმებულთა აღჭურვა შესაბამისი ცოდნითა და თავდაცვის მექანიზმების შესახებ ინფორმაციით, ხოლო მესამე მხრივ, აუცილებელია ამ სფეროში არსებობდეს სამოქალაქო საზოგადოებრივი ორგანიზაციების პროაქტიული და მიზანმიმართული ღონისძიებები.

საქართველოში სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ყველაზე მეტად გავრცელებულ ფორმას გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია წარმოადგენს. მაგალითად, საქართველოში ქალების ეკონომიკური აქტიურობა კაცებისას 22%-ით ჩამორჩება. 2020 წლის მონაცემებით, დაქირავებით დასაქმებულ ქალთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ქვეყანაში შეადგენდა 952.2 ლარს, ხოლო დაქირავებით დასაქმებულ მამაკაცთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი კი - 1407.7 ლარს. შესაბამისად, დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის გენდერული სახელფასო სხვაობა 32.31%-ია. ასეთი დიდი სხვაობა ერთი მხრივ, გამოწვეულია იმით, რომ საქართველოში ქალებს უფრო ნაკლები შესაძლებლობა აქვთ დაიკავონ მენეჯერული პოზიციები, მეორე მხრივ კი, ერთსა და იმავე პოზიციებზე დასაქმებულ ქალებსა და მამაკაცებს შორის არსებობს დისკრიმინაციული სხვაობა, რომლის ახსნაც ობიექტური მიზეზებით შეუძლებელია. პროფკავშირების გაერთიანების პრაქტიკა მოწმობს, რომ შრომით ურთიერთობებში ხშირია დისკრიმინაციის ისეთი ფორმები, როგორებიცაა სამუშაო ადგილებზე შევიწროება, ძალადობა, არასასურველ სექსუალურ ქმედებას დაქვემდებარება და ა.შ. დისკრიმინაციის ამ ფორმებთან ბრძოლას საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპები, დასაქმებულთა ცნობიერების ნაკლებობა და მათი უფლებების შესახებ ცოდნის დაბალი დონე ართულებს.

აღნიშნული პრობლემა არაერთჯერ აისახა სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციის ანგარიშებში. საქართველოში მოქმედი უფლებადამცველი ორგანიზაციების ძალისხმევით კი, ამ პრობლემებთან ბრძოლის ვალდებულება საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების ხელშეკრულების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ნაწილი გახდა:

„ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ VI კარი, რომელიც ეხება საქართველოსა და ევროპის კავშირს შორის თანამშრომლობის სხვა სფეროებს, მოიცავს მე-14 თავს - დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები. 354-ე მუხლში კი მითითებულია, რომ „საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების XXX დანართში მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების

შესაბამისად“. XXX დანართი ეხება იმავე საკითხს (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები) და განსაზღვრავს საქართველოს ვალდებულებას განსაზღვრულ ვადებში ეტაპობრივად დაუახლოვოს თავისი კანონმდებლობა ევროკავშირის კანონმდებლობასა და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებს შემდეგ სამ სფეროში: შრომის სამართალი; დისკრიმინაციის აკრძალვა და გენდერული თანასწორობა და ჯანმრთელობა და უსაფრთხოება სამუშაო ადგილზე.

XXX დანართში შრომის სამართალთან, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან და გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე განსაზღვრულია დირექტივები (კონკრეტული ვადების მითითებით), რომელთანაც ჰარმონიზაციის ვალდებულება გააჩნია საქართველოს სახელმწიფოს.

ასოცირების ხელშეკრულებით აღებული ვალდებულებების ფარგლებში საქართველომ შრომითი კანონმდებლობის ფუნდამენტური ცვლილებები არაერთხელ განახორციელა. დისკრიმინაციის აკრძალვისა და აღმოფხვრის მექანიზმების თვალსაზრისით, უმნიშვნელოვანესი იყო 2019 წლისა და 2020 წლის ცვლილებები. საქართველოს კანონმდებლობაში ჩაიდო ისეთი მექანიზმები, როგორებიცაა დისკრიმინაციისა და შევიწროების აკრძალვა სხვადასხვა ნიშნით, გაფართოვდა ის ნიშნები, რომლებიც კანონში პირდაპირაა დასახელებული, თუმცა, ეს ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და დასაქმებულს შეუძლია იდავოს დისკრიმინაციაზე, სხვა, ისეთი ნიშნითაც, რომელიც კანონით პირდაპირ არაა გათვალისწინებული; დისკრიმინაციის აკრძალვა გავრცელდა, როგორც შრომით ურთიერთობებზე, ასევე წინასახელშეკრულებო (სანამ დაიდება კონტრაქტი) ურთიერთობებზე და დაწინაურებისა და წახალისების ყველა ეტაპზე; კანონით მოწესრიგდა თანაბარი სამუშაოს შესრულების დროს ქალისა და კაცის თანაბარი ანაზღაურების ვალდებულება; დასაქმებული ქალებისათვის დაწესდა ახალი გარანტიები, მათ შორის, რომლებიც ეხება ფეხმძიმობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდს, უსაფრთხო შრომას და ჯანმრთელობის შესაბამის პოზიციაზე დროების გადაყვანის შესაძლებლობა და სხვ.

ძალიან მნიშვნელოვანი ცვლილებაა ისიც, რომ დამსაქმებელს ევალება შეიმუშავოს ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა, შესაბამისი დებულებები ასახოს შინაგანაწესსა და შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ სხვა შიდა დოკუმენტებში, დასაქმებულებს გააცნოს ეს უფლებები და სამუშაო ადგილზე შექმნა ქმედითი მექანიზმები სავარაუდო დისკრიმინაციის პრევენციის, იდენტიფიცირებისა და აღმოფხვრისათვის. სწორედ ამ ვალდებულების შესრულების მონიტორინგი შეადგენს ჩვენი პროექტის მთავარ ქვაკუთხედს. პროექტის ფარგლებში მოხდა სამიზნე აუდიტორიის აღჭურვა იმ საკანონმდებლო მექანიზმების შესახებ ცოდნით, რომლებიც სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციისა და შევიწროებისაგან თავდაცვის ბერკეტებით უზრუნველყოფს მათ. განსაკუთრებული ფოკუსი გაკეთდა დისკრიმინაციისა და შევიწროებაზე გენდერული ნიშნით და იმ სპეციალურ ნორმებზე, რომლებიც ქალ დასაქმებულებს დამატებით პრივილეგიებს ანიჭებს.

პროექტის ფარგლებში მოექცა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 190-ე კონვენციის შესახებ ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებები და დამატებითი საფუძვლები შეიქმნება მისი რატიფიცირების შესახებ ადვოკატირების კამპანიის გასაძლიერებლად.

შსო-ს 190-ე კონვენცია (C190), პირველად განსაზღვრავს ძალადობასა და შევიწროებას შრომის სფეროში, აღიარებს ამ გამოვლინებებისგან დაცვის უფლებას, აგრეთვე ხაზგასმით განიხილავს გენდერულ საფუძველზე ჩადენილი ძალადობისა და შევიწროების საკითხს.

## პროექტის მიზნები:

- ადგილობრივ თვითმმართველობებში (მერია, საკრებულო ა(ა)იპები) ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის თვალსაზრისით არსებული ვითარების შესწავლა/მონიტორინგი;
- მონიტორინგის ანგარიშის მომზადება;
- 18 თანამშრომლის (საჯარო მოსამსახურის - პასუხისმგებელი პირის) გადამზადება დისკრიმინაციის ამკრძალავი კანონმდებლობისა და აღსრულების მექანიზმების შესახებ.
- დისკრიმინაციის, გენდერული დისკრიმინაციისა და შევიწროების შესახებ საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლება.

## პროექტის ამოცანები:

1. საზოგადოების ინფორმირებულობა შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის შესახებ, განსაკუთრებული ფოკუსით გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციაზე
2. სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული პრაქტიკების პრევენცია;
3. იმერეთის მუნიციპალურ საჯარო სამსახურებში ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და მექანიზმების გაძლიერება;

ევროკავშირის წევრობაზე საქართველოს განაცხადთან დაკავშირებით ევროკომისიის 2022 წლის 17 ივნისის რეკომენდაციაში საქართველოსთვის წაყენებული 12 მოთხოვნიდან ერთ-ერთი გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით ძალისხმევის გაძლიერებაა. პროექტის ფარგლებში კი, მოხდება ადგილობრივ თვითმმართველობებში (მერია, საკრებულო, ა(ა)იპები) ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის თვალსაზრისით არსებული ვითარების შესწავლა/მონიტორინგი. კერძოდ, იმის შესწავლა, აქვთ თუ არა, მათ შემუშავებული ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა და შესაბამისი დოკუმენტები და ასახულია, თუ არა, ისინი შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ აქტებში. ამასთან, დისკრიმინაციული პრაქტიკების პრევენციისა და შესაბამისი პოლიტიკის შექმნის მიზნით, მოხდება გადამზადებული თანამშრომლების მიერ საჯარო დაწესებულებათა სხვა დასაქმებულების აღჭურვა ცოდნითა და უნარებით, რომლებიც მათ დაეხმარება დისკრიმინაციის პრევენციაში, იდენტიფიცირებაში, მისგან თავდაცვასა და აღმოფხვრაში; ასევე, მათი ცნობიერების ამაღლება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 190-ე კონვენციისა და ზოგადად, შრომითი უფლებების შესახებ;

## პროექტის სამიზნე ჯგუფები

პროექტის სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენდა იმერეთის მუნიციპალური საჯარო დაწესებულებები (მერია, საკრებულო და ა(ა)იპები). პროექტის ფარგლებში მოხდა მათი საქმიანობის მონიტორინგი ორ ეტაპად და საჭირო რეკომენდაციების დაგზავნა. პროექტი მათ თემატურ ტრენინგსაც მოიცავდა. სადაც განხილული იყო შემდეგი თემები: სამუშაო ადგილებზე ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა, პოლიტიკა და მექანიზმები. გადამზადდა 21 საჯარო მოხელე. პროექტის ფარგლებში დაგეგმილი და განსახორციელებელი აქტივობები მიმართული იყო ფართო საზოგადოების (მოსახლეობა, მედია) ინფორმირებულობაზე სამუშაო ადგილებზე თანაბარი მოპყრობის სტანდარტების შესახებ. პროექტის პირდაპირი ბენეფიციარები იყვნენ მუნიციპალიტეტის მერიებში და საკრებულოებში დასაქმებული ადამიანები - დაახლოებით 350-500 საჯარო მოხელე;

პროექტის არაპირდაპირი ბენეფიციარები იყვნენ რეგიონში მცხოვრები მოსახლეობა, რომლებმაც სხვადასხვა გზით მიიღეს ინფორმაცია. კერძოდ: 100 000 ადგილობრივი ცხოვრები; ასევე, რეგიონში მომუშავე სამოქალაქო სექტორის და მედიის წარმომადგენლები, რომლებსაც მომზადებულ ანგარიში ბეჭდური და ელ-ფორმით მიეწოდათ.

## ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მონიტორინგი იმერეთის საჯარო დაწესებულებებში

### შესავალი

ყველა ადამიანს აქვს უფლება იცხოვროს დისკრიმინაციისა და თავისუფალ, თანასწორ სამუშაო გარემოში.

საჯარო სამსახურებში შრომითი უფლებების, მათ შორის თანასწორი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში მნიშვნელოვანია საჯარო მოსამსახურის დაცულობის გარანტიის შექმნისათვის. ამას გარდა, თანასწორი სამუშაო გარემო ამაღლებს დასაქმებულთა მოტივაციასა და პროდუქტიულობას, რაზეც თავის მხრივ, დამოკიდებულია საჯარო სამსახურების ეფექტიანი მუშაობა და მათ მიერ გაწეული მომსახურების ხარისხი.

წინამდებარე კვლევა მომზადდა პროექტის „თანასწორი, ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო ღირსეული შრომის უზრუნველსაყოფად," ფარგლებში, რომლის მიზანია საქართველოს საჯარო სექტორში სამუშაო ადგილებზე თანასწორობასთან დაკავშირებული სტანდარტების მიმოხილვა, ამ თვალსაზრისით ბოლო წლებში გატარებული რეფორმების შედეგად ამოქმედებული დამსაქმებლების ვალდებულებების გამოკვეთა და იმერეთის რეგიონის მუნიციპალურ დაწესებულებებში ანტიდისკრიმინაციულ პოლიტიკასთან დაკავშირებული ძირითადი მოთხოვნების შესრულების ხარისხის შესწავლა.

კვლევა მოიცავს 6 თვიან პერიოდს 2022 წლის 15 ოქტომბრიდან 2023 წლის 15 აპრილის ჩათვლით.

კვლევის მეთოდოლოგია ორი ძირითადი კომპონენტისგან შედგება: ა) სამაგიდე კვლევა (desk research) და ბ) რაოდენობრივი კვლევა.

სამაგიდე კვლევის ნაწილში - მიმოხილულია შრომით ურთიერთობებში თანასწორობასთან დაკავშირებით ბოლო წლებში გატარებული საკანონმდებლო ცვლილებები და ამ მიმართულებით დამსაქმებლების ძირითადი ვალდებულებები. კვლევის ამ ნაწილს გააჩნია ერთგვარი საინფორმაციო დატვირთვა და მიზნად ისახავს შრომის სტანდარტებზე დამსაქმებულების, დასაქმებულების და

დაინტერესებული პირების ცნობიერების ამაღლებას დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად.

კვლევის მეორე - **რაოდენობრივ** ნაწილში, აღწერილია იმერეთის რეგიონის ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებების მიერ იმ საბაზისო ვალდებულებების შესრულების პრაქტიკა, რომლებიც შრომის კანონმდებლობით ეკისრებათ. კვლევის ეს ნაწილი ეფუძნება ორ ეტაპად - 2022 წლის ოქტომბერში და 2023 წლის მარტში - ოფიციალურად გამოთხოვილ საჯარო ინფორმაციას.

სამაგიდე კვლევის ფარგლებში შესწავლილ იქნა მოქმედი ანტიდისკრიმინაციული სამართლებრივი ჩარჩო. რაოდენობრივი კვლევის ნაწილში განხორციელდა მონაცემთა ანალიზი, გამოთხოვილი საჯარო ინფორმაციის საფუძველზე. ამ მეთოდებზე დაყრდნობით, კვლევის ჯგუფს ძირითად შემთხვევებში, განსაკუთრებით პირველ ეტაპზე პროცესის სრულყოფილად წარმართვისა და საკითხის სრულფასოვნად შეფასების საშუალება მიეცა.

კვლევა განხორციელდა იმერეთის რეგიონში და მოიცვა 12-ვე მუნიციპალიტეტის მერიები და საკრებულოები.

დოკუმენტი მოიცავს ძირითად იმ მიგნებებს და დასკვნით რეკომენდაციებს, რომელთა შესრულებაც მნიშვნელოვანია საჯარო დაწესებულებებში თანასწორი სამუშაო გარემოს უზრუნველსაყოფად.

## **თავი I - შრომის ურთიერთობებში თანასწორობის უზრუნველსაყოფად გატარებული ცვლილებები და დამსაქმებლების ვალდებულებები სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის უზრუნველსაყოფად**

### **არსებული გამოწვევების მიმოხილვა**

ბოლო წლებში შრომის კანონმდებლობაში გატარებული არაერთი პოზიტიური ცვლილებისა და მისი აღსრულების მექანიზმის - შრომის ინსპექციის სამსახურის - შექმნის მიუხედავად, თანასწორობა, მათ შორის გენდერული თანასწორობა და ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო შრომით ურთიერთობებში კვლავ უდიდეს გამოწვევად რჩება.

აღნიშნული პრობლემა არაერთხელ აისახა სხვადასხვა საერთაშორისო ორგანიზაციის ანგარიშებში<sup>1</sup>. აქედან გამომდინარე ლოგიკურია, რომ ევროკავშირის წევრობაზე საქართველოს განაცხადთან დაკავშირებით ევროკომისიის 2022 წლის 17 ივნისის რეკომენდაციაში საქართველოსთვის წაყენებული 12 მოთხოვნიდან ერთ-ერთი გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით ძალისხმევის გაძლიერებაა.

პანდემიის შედეგად 52 ათასმა ქალმა დაკარგა სამუშაო ადგილი. 2022 წლის მდგომარეობით ეს ჩავარდნა ჯერ კიდევ არ გამოსწორებულა და 2019 წელთან შედარებით კვლავ 20 ათასით ნაკლები ქალია დასაქმებული. დღეს ქალებს უწევთ ახალ პრობლემებთან გამკლავება, მაშინ, როცა მანამდეც ქალების ჩართულობა ეკონომიკურ აქტივობაში ისედაც დაბალი იყო და კაცების ეკონომიკურ აქტიურობას 22,5%-ით ჩამორჩებოდა.

<sup>1</sup>CEDAW periodic report on Georgia, concluding observations 2014, 2023 Available at <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2FPPRiCAqhKb7yhslidCrOIUTvLRFDjh6%2Fx1pWDqKYdAsZCi%2FpTG5mO Nu7rLEgGDzc4uYj4EX9q0OwgEtztAerYJ0NdpVEHSESZxwGVYxjsz8OaUw6uLeEghG0qBpr7G2F1eAhw8U9lp5arMXA%3D%3D> Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2014. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100\\_COMMENT\\_ID:3342182:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3342182:NO); US State Department Human Rights report 2018-2022 <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/03/GEORGIA-2018-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf>; [https://www.state.gov/wp-content/uploads/2023/03/415610\\_GEORGIA-2022-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf?fbclid=IwAR2S4DDLvTqmjHE61E9-025yEXH-h5jgt775BfVSW2mpXgQPZ\\_xQGobQCLc](https://www.state.gov/wp-content/uploads/2023/03/415610_GEORGIA-2022-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf?fbclid=IwAR2S4DDLvTqmjHE61E9-025yEXH-h5jgt775BfVSW2mpXgQPZ_xQGobQCLc) Report of CoE European Committee of Social Rights, 2019 <https://mycloud.coe.int/s/MN5DMbSANnFZkWM#pdfviewer>



მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება ქალებისა და კაცების ხელფასებს შორის სხვაობა. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნულმა სამსახურმა (საქსტატი) დაიწყო ხელფასებს შორის სხვაობის გამოქვეყნება, რომლის მიხედვითაც შესწორებული სახელფასო სხვაობა 21,4%-ია. თუმცა აქ შედიან სოფლის მეურნეობაში თვითდასაქმებული პირებიც. ხოლო დაქირავებით დასაქმებულთა შორის სხვაობა შეადგენს არანაკლებ 30%-ს. <sup>2</sup>ამ პირობებში საქართველოს ჯერ კიდევ არ აქვს სრულყოფილი კანონმდებლობა, რომელიც დამსაქმებლებს ამ დისკრიმინაციული სხვაობის აღმოფხვრას დაავალდებულებდა.

ქვეყანაში არ არსებობს ასევე ღირსეული მინიმალური ხელფასი, რომელიც სახელფასო სხვაობას, ქალების შემოსავლებში ჩამორჩენას შეამცირებდა.

პრობლემურია დეკრეტული შვებულების ანაზღაურების საკითხიც. დასაქმებულთა ძირითადი ნაწილი, საჯარო მოხელეების და საჯარო სკოლების პედაგოგების გარდა, აღნიშნულ პერიოდში იღებს ერთჯერად სოციალური გასაცემელს, რომლის ოდენობად 2023 წლიდან 1000-დან 2000 ლარამდე გაიზარდა. თუმცა მაღალი ინფლაციის პირობებში, როცა ეს თანხა ქვეყნის 6 თვის ოფიციალური საშუალო ხელფასის მხოლოდ 21%-ს შეადგენს, არ არის საკმარისი და საჭიროა დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება გაიცეს სრულად - არსებული ხელფასის შესაბამისად.

კვლავაც დაბალია გადაწყვეტილების მიმღებ, ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა წარმომადგენლობა. ქალ დასაქმებულებს შორის მენეჯერულ პოზიციას იკავებს მხოლოდ 5,1%. მაშინ, როცა იგივე მაჩვენებელი კაცებში 7,2%-ია.<sup>3</sup>

პროფკავშირების გაერთიანების პრაქტიკა მოწმობს, რომ შრომით ურთიერთობებში ხშირია დისკრიმინაციის ისეთი ფორმები, როგორებიცაა სამუშაო ადგილებზე შევიწროება, ძალადობა, არასასურველ სექსუალურ ქმედებას დაქვემდებარება და ა.შ. დისკრიმინაციის ამ ფორმებთან ბრძოლას საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპები, დასაქმებულთა ცნობიერების ნაკლებობა და მათი უფლებების შესახებ ცოდნის დაბალი დონე ართულებს.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ 2017 წელს, ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ ეროვნული კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ საქართველოში სექსუალური შევიწროება ფართოდ გავრცელებული ფენომენია. ხუთიდან ერთმა ქალმა (20%) თქვა, რომ, სულ მცირე, ერთი სახის სექსუალური შევიწროება მაინც გამოუცდია. ქალების 10%-მა განაცხადა, რომ სექსუალური შევიწროება გამოცდილი აქვს სამუშაო ადგილზე. სექსუალური შევიწროების ყველაზე გავრცელებული სახეებია: უადგილო ყურება ან შემოხედვა (15%), მომაბეზრებელი კომენტარები პირად ცხოვრებაზე (7%), სექსუალური ხასიათის კომენტარები ან ხუმრობები და არასასურველი შეხება, ჩახუტება ან კოცნა (6%). ამასთან, კვლევამ აჩვენა, რომ სექსუალურ შევიწროებას ყველაზე ხშირად უცნობი კაცები (14%) და კაცი მეგობრები/ნაცნობები (4%) ჩადიან. სექსუალური შევიწროების სუბიექტად დასახელებული იყვნენ ქალი მეგობრები/ნაცნობებიც (2%)<sup>4</sup>.

სექსუალური შევიწროების მიმართულებით მიუხედავად იმისა, რომ საქართველომ გარკვეულ პროგრესს მიაღწია, ჯერ კიდევ არსებობს მნიშვნელოვანი ხარვეზები. სამართლებრივი ცვლილებები პრაქტიკულ შედეგებში ჯერ კიდევ არ ასახულა მსხვერპლთათვის. სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების მაჩვენებელი ძალიან დაბალია. დამსაქმებელთა დიდ უმრავლესობას დანერგილი არ

<sup>22</sup> geo.stat.ge

<sup>3</sup> geo.stat.ge

<sup>4</sup> <https://georgia.unwomen.org/ka/digital-library/publications/2018/03/national-study-on-violence-against-women-in-georgia-2017>

აქვს სექსუალური შევიწროების შეტყობინების შიდა მექანიზმები ან სექსუალური შევიწროების შესახებ სავალდებულო ტრენინგები, რაც დიდწილად განაპირობებს შეტყობინების დაბალ დონეს<sup>5</sup>.

2020 წელს, საჯარო სამსახურებმა დაიწყეს სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრების შიდა მექანიზმების დანერგვა, თუმცა ყველა ეს ძალისხმევა ჯერ კიდევ ჩანასახოვან სტადიაშია და სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბები ისევე, როგორც ცნობიერება და დამოკიდებულებები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ, ჯერ კიდევ არასათანადოდაა გამოკვლეული; შესაბამისად, მონაცემებიც მწირია.<sup>6</sup>

საქართველოს საჯარო სამსახურში, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ 2021 წლის ჩატარებული კვლევის მიხედვით უმეტეს შემთხვევაში, შემავიწროებელი ხელმძღვანელი პირია და ხშირად კაცი, ხოლო სექსუალური შევიწროების სამიზნე, როგორც წესი - კარგი გარეგნობის, კარგად ჩაცმული ახალგაზრდა ან განქორწინებული ქალები, რომლებსაც საჯარო სამსახურში დაბალი პოზიცია უკავიათ, მაგალითად, სპეციალისტები, მდივნები და **სტაჟიორები**.<sup>7</sup> ამავე კვლევის მიხედვით, შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელმწიფო ორგანოს, ხოლო 6%-მა აღნიშნა, რომ არაფერი მოუმოქმედებია. უმრავლესობამ (62%) დააფიქსირა, რომ მსხვერპლს ემოციური მხარდაჭერა გაუწია. თვისებრივმა ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ შემსწრეთა უმოქმედობა შეიძლება, იმით აიხსნას, რომ ისინი დარწმუნებულნი არ არიან, კონკრეტული ფაქტი, რომელსაც შეესწრნენ, სექსუალური შევიწროებაა თუ არა. შეტყობინების გაკეთების მიმართ საზოგადოებაში არსებული ზოგადი დამოკიდებულება, ასევე მსხვერპლთა აღქმა, რომ სხვების მიერ ასეთი ინციდენტების შესახებ შეტყობინება ჩარევას მათ ცხოვრებაში, კიდევ უფრო აფერხებს შემსწრეებს ასეთი ინტერვენციისაგან. გამოკითხული რესპონდენტების 47%-მა განაცხადა, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურში მუშაობისას, გაუგიათ ან შესწრებიან სექსუალური შევიწროების ამა თუ იმ ფორმას, უფრო ხშირად კი სხვა ადამიანების მონაყოლიდან სმენიათ მსგავსი ფაქტების შესახებ. შემსწრეები, უმეტესად, ქალები და ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების თანამშრომლები იყვნენ.<sup>8</sup>

აღსანიშნავია, რომ გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტების 90%-მა იცის, რომ საქართველოს კანონმდებლობა სექსუალურ შევიწროებას კრძალავს. თუმცა, გამოკითხულთა დაახლოებით ერთმა მესამედმა (32%) აღნიშნა, რომ არ იციან მათ ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგო შიდა მექანიზმების არსებობის შესახებ. ხოლო გამოკითხულთა ერთმა მეხუთედმა (21%) დააფიქსირა, რომ მათ უწყებაში სექსუალური შევიწროების რეაგირების მექანიზმები არსებობს. 12%-მა დაასახელა, რომ ორგანიზაციაში შესაბამისი პოლიტიკა აქვთ, ხოლო 8%-ის თქმით, მათ უწყებაში სექსუალური შევიწროების შეტყობინების მკაფიო მექანიზმი არსებობს.

სექსუალური შევიწროების საკითხების მიმართ კონფიდენციალობის დაცვა და მაღალი რანგის თანამდებობის პირთა მგრძობელობის გაზრდა კვლევის შედეგად პრიორიტეტებად გამოიკვეთა სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგო ეფექტური მექანიზმების დანერგვის პროცესში.<sup>9</sup> საჯარო მოხელეების დიდმა ნაწილმა უპირატესობა მიანიჭა სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების შიდა მექანიზმების დანერგვას.<sup>10</sup>

<sup>5</sup> სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ.14

<sup>6</sup> სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ.14

<sup>7</sup> სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ. 31

<sup>8</sup> სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ. 34

<sup>9</sup> სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ. 43

<sup>10</sup> გვ. 49

ცნობილია, რომ 2006 წლიდან, ნეოლიბერალური პოლიტიკის შედეგად, ქვეყანაში ფაქტობრივად გაუქმდა შრომის კანონმდებლობა და მოიშალა შრომის ბაზრის მარეგულირებელი მნიშვნელოვანი ინსტიტუტები, მათ შორის გაუქმდა შრომის ინსპექცია.

2006 წელს სოციალურ პარტნიორებთან ყოველგვარი კონსულტაციის გარეშე მიღებული იქნა შრომის კოდექსი, რომელიც დასაქმებულებს სრულიად უფლებოდ ტოვებდა, დაშვებული იყო ზეპირი და მოკლევადიანი შრომითი ხელშეკრულებები ყოველგვარი შეზღუდვების გარეშე და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა დამსაქმებლის ინიციატივით ნებისმიერ დროს ყოველგვარი დასაბუთების გარეშე შეიძლებოდა. ასეთი საკანონმდებლო გადაწყვეტა ახალისებდა სხვადასხვა ნიშნით, მათ შორის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციულ პრაქტიკებს სამუშაო ადგილებზე. ამ პერიოდში არ არსებობდა შრომის კანონმდებლობაზე და თანასწორობაზე ზედამხედველი სახელმწიფო სტრუქტურა. დასაქმებულს კანონმდებლობა აძლევდა სასამართლოსთვის მიმართვის უფლებას, თუმცა აღნიშნული მექანიზმის გამოყენებას ფორმალური ხასიათი ჰქონდა, რამდენადაც სასამართლოც განამტკიცებდა პრაქტიკას, რომლის მიხედვითაც დამსაქმებელს შრომით ურთიერთობებში უკიდევანო თავისუფლება ჰქონდა, მათ შორის დისკრიმინაციული საფუძვლით სამსახურიდან გათავისუფლების.

ამგვარი დამოკიდებულება, მათ შორის პროფკავშირების გაერთიანების ალტერნატიული ანგარიშების საფუძველზე, გახდა არაერთი ადგილობრივი და საერთაშორისო (შსო, ევროკომისია, აშშ სახელმწიფო დეპარტამენტი და ა.შ.) ორგანიზაციის კრიტიკის საგანი. შედეგად, 2013 წელს შრომის კოდექსში შევიდა მნიშვნელოვანი ცვლილებები, რომელმაც შეზღუდა დამსაქმებლის მიერ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესაძლებლობა წინასწარი გაფრთხილებისა და დასაბუთების გარეშე და ასევე, განამტკიცა სხვადასხვა ნიშნით დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არა მხოლოდ უშუალოდ შრომით ურთიერთობებში, არამედ წინასახელმეკრულებო ეტაპზეც.

**ასოცირების ხელშეკრულება და სახელმწიფოს ვალდებულებები**

ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანების და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და საქართველოს შორის ასოცირების შეთანხმება 2014 წლის 27 ივნისს გაფორმდა. საქართველოს პარლამენტმა დოკუმენტის რატიფიცირება 2014 წლის 17 ივლისს განახორციელა, ხოლო დოკუმენტი სრულად ძალაში შევიდა 2016 წლის 1 ივლისს.

ასოცირების შეთანხმებისა და მისი 2014–2016 წლების დღის წესრიგიდან გამომდინარე აქტუალური გახდა შრომის ინსპექციის შექმნისა და საკანონმდებლო ჩარჩოს როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორისთვის გაუმჯობესების საკითხი. აღნიშნული დოკუმენტები ადგენს საქართველოს ცალსახა და უპირობო ვალდებულებას, შექმნას შრომის პირობების ინსპექტირების ეფექტური მექანიზმები, რომლებიც სრულ შესაბამისობაში იქნება შსო–ს სტანდარტებთან. ის გულისხმობს ინსპექციის უპირობო დაშვებას ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე, მათ შორის საჯარო დაწესებულებებში და შრომის კანონმდებლობის აღსრულების უზრუნველყოფას. ასოცირების შეთანხმების 30–ე დანართში ჩამოთვლილია 40 ევროდირექტივა, რომელთაგან საქართველოს კანონმდებლობის დაახლოვება გვევალება. მითითებული 40 დირექტივიდან სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აკრძალვას და გენდერულ თანასწორობას ეხება 6 დირექტივა, რომლის შესრულების ვადაც წარმოადგენდა სახელმწიფოს 2017-2018 წლების ვალდებულებას.

ეს დირექტივებია:

#	ევროკავშირის დირექტივები	შესრულებისთვის დადგენილი ვადა	შესრულების წელი

1	2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას <sup>11</sup>	4 წელი	2018
2	92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნაშობიარე და მეძუძურ მუშაკათათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში) <sup>12</sup>	4 წელი	2018
3	79/7/EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას. <sup>13</sup>	4 წელი	2018
4	2000/43/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს რასობრივი თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად პირთა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას	3 წელი	2017
5	2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას	3 წელი	2017
6	2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას	3 წელი	2017

ხაზგასამელია, რომ ასოცირების შეთანხმების მნიშვნელოვანი ნაწილი უჭირავს შრომის უფლებების დაცვის მატერიალურ და ინსტიტუციური მექანიზმებს.

ასოცირების შეთანხმებაში შრომით უფლებებს, ვაჭრობისა და მდგრადი განვითარების (მე-13), ასევე დასაქმების, სოციალური პოლიტიკისა და თანაბარი შესაძლებლობების (მე-14) საკითხებს თავები ეთმობა.

განსაკუთრებულ ყურადღებას დოკუმენტი უთმობს დისკრიმინაციის აკრძალვას სამუშაო ადგილებზე და გენდერულ თანასწორობას. ამასთან, ხაზს უსვამს ეროვნული კანონმდებლობის და პრატიკის შესაბამისობას ამ მიმართულებით არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებთან.

<sup>11</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

<sup>12</sup> Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health at work of pregnant workers and workers who have recently given birth or are breastfeeding (tenth individual Directive within the meaning of Article 16(1) of Directive 89/391/EEC).

<sup>13</sup> Council Directive 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31979L0007&from=EN>

ამ თვალსაზრისით მნიშვნელოვანია შეთანხმების:

- 227-ე მუხლი, სადაც საუბარია ILO-ს 1998 წლის დეკლარაციაზე შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპებისა (მოიცავს დისკრიმინაციის აკრძალვას) და უფლებების შესახებ და სახელმწიფოს ვალდებულებაზე, რომ კანონი (პოლიტიკა) ხელს უნდა უწყობდეს შრომითი ურთიერთობების დაცვის მაღალი დონის მიღწევას და მცდელობას გააგრძელოს ძირითადი დაცვის დონის გაუმჯობესება;
- 229-ე მუხლი, სადაც ხაზგასმულია საერთაშორისო ვაჭრობის განვითარების აუცილებლობა იმგვარად, რომელიც უზრუნველყოფილი იქნას სრული და პროდუქტიულ დასაქმება/ღირსეული შრომა (ღირსეული შრომა სხვა ასპექტებთან ერთად მოიცავს გენდერულ თანასწორობას), შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური სტანდარტების პატივისცემა და მათი კანონმდებლობაში და პრაქტიკაში განხორციელება, მათ შორის ILO-ს No. 100-ე და No. 111-ე კონვენციების, რომელიც ეხება შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვას;
- 348-ე მუხლი (დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები), რომელიც მიუთითებს, რომ მხარეები გაამდიერებენ დიალოგსა და თანამშრომლობას ღირსეული შრომის პირობების (Decent Work Agenda), დასაქმების პოლიტიკის, სამუშაოზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების, სოციალური დიალოგის, სოციალური დაცვის, სოციალური ჩართულობის, გენდერული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის, ასევე კორპორაციული სოციალური პასუხისმგებლობის ხელშესაწყობად;
- 349-ე მუხლი, რომელიც საუბრობს გენდერული თანასწორობისა და თანაბარი შესაძლებლობების მნიშვნელობაზე;

ასევე, საგულისხმოა შეთანხმების 235-ე მუხლი (ინვესტიცია - შრომის სტანდარტები), რომლის მიხედვითაც:

- მხარეები აცნობიერებენ, რომ მიუღებელია ვაჭრობისა თუ ინვესტიციების წახალისება იმ დაცვის დონის შესუსტებით, რომელიც გათვალისწინებულია ადგილობრივი შრომითი კანონმდებლობით.
- მხარემ არ უნდა მოახდინოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა ან შესთავაზოს თავის არიდება და უგულვებელყოფა მისი შრომის კანონმდებლობიდან ვაჭრობის წახალისების ან მათ ტერიტორიაზე ინვესტორის ინვესტიციების შემოყვანის, მოძიების, გაძლიერების ან შენარჩუნების მიზნით.
- მხარემ არ უნდა დაუშვას მუდმივი ან პერიოდული ქმედებების ან უმოქმედობის ერთობლიობით ჩაიშალოს შრომითი კანონმდებლობის ეფექტიანი განხორციელება, ინვესტიციებისა და ვაჭრობის წახალისებისთვის.

ხელშეკრულების მუხლი 354-ე მუხლის შესაბამისად, საქართველო მოახდენს ეროვნული კანონმდებლობის დაახლოებას წინამდებარე შეთანხმების დანართში „დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები“ მითითებულ ევროკავშირის საკანონმდებლო აქტებთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან, ამავე დანართის დებულებების შესაბამისად.

### **საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონში განმტკიცებული სტანდარტები**

ასოცირების ხელშეკრულებით აღებული ვალდებულებების ფარგლებში, 2015 წელს მიღებული იქნა „საჯარო სამსახურის შესახებ“ ახალი კანონი და 2019-2020 წლებში მნიშვნელოვანი ცვლილებები

შევიდა შრომის კოდექსში, მათ შორის შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებით.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომელიც ძირითადად 2017 წელს ამოქმედდა კანონის წინაშე თანასწორობის ზოგად პრინციპს ადგენს. კერძოდ, კანონის მე-9 მუხლის მიხედვით „ყველა საჯარო მოსამსახურე თანასწორია კანონის წინაშე. დაუშვებელია სამოხელეო სამართლებრივი ურთიერთობების მონაწილე საქართველოს ნებისმიერი მოქალაქის კანონიერი უფლებების, თავისუფლებებისა და კანონიერი ინტერესების შეზღუდვა ან მათი განხორციელებისათვის ხელის შეშლა, რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ან საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად“.

ამავე კანონის 56.2 და 56.3 მუხლების მიხედვით კი საჯარო დაწესებულება ვალდებულია უზრუნველყოს მოხელეების მიმართ თანაბარი და სამართლიანი მოპყრობა ადამიანური რესურსების მართვის, კარიერული წინსვლის, ანაზღაურებისა და სამართლებრივი დაცვის საკითხებთან დაკავშირებით და სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

2017 წელს საქართველოს მთავრობამ, საჯარო სამსახურის საკანონმდებლო რეფორმის კვალდაკვალ დაადგინა საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესები, რომლითაც მკაფიოდ აკრძალა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება და ამით საჯარო სამსახურის ფარგლებში მოძალადის პასუხისმგებლობის სამართლებრივი საფუძველი შექმნა.<sup>14</sup>

შრომის ამ სფეროში შევიწროებასთან და დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული მოწესრიგება გვხვდება „კორუფციის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე მიღებულ „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ განმსაზღვრელ საქართველოს მთავრობის დადგენილებაში.<sup>15</sup>

- საჯარო დაწესებულება ხელს უწყობს საჯარო დაწესებულებაში გენდერული ბალანსის მიღწევას და უზრუნველყოფს განსხვავებული სქესისათვის თანაბარი პირობებისა და შესაძლებლობების მქონე სამუშაო გარემოს შექმნას;
- საჯარო მოსამსახურე უზრუნველყოფს საჯარო სამსახურში თანასწორი გარემოს ჩამოყალიბებას ვინმესთვის დაუმსახურებელი უპირატესობის მინიჭების ან ვინმეს არაუპირატეს მდგომარეობაში ჩაყენების აკრძალვის გზით;
- ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი საჯარო მოსამსახურის რეაგირების ვალდებულება, მაღალი მგრძობელობით და კონფიდენციალობის სრული დაცვით მიდგომა სექსუალური

<sup>14</sup> საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №200 დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების“ მე-15 მუხლი და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის 85-ე მუხლი.

<sup>15</sup> საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №200 დადგენილება.

შევიწროების ფაქტის აღმოფხვრისკენ მიმართული ნებისმიერ განხილვის, კომუნიკაციასა თუ ქმედების მიმართ;

- მიუხედავად გენდერული იდენტობისა თუ სექსუალური ორიენტაციისა თანამშრომლების მიმართ პატივისცემის ვალდებულება;
- საჯარო მოსამსახურის ინფორმირების ვალდებულება სექსუალური შევიწროების პრაქტიკის დაუმეგობლობის, ასევე, მხილების პროცედურების შესახებ.

### **შრომის კოდექსში განმტკიცებული სტანდარტები**

საჯარო სამსახურებზე რიგ შემთხვევებში ვრცელდება შრომის კოდექსი. კერძოდ, მოხელეზე [საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“](#) მოქმედება ვრცელდება საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში. ადმინისტრაციული ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე, შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირსა და სტაჟიორზე საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის მოქმედება ვრცელდება ამავე კანონით პირდაპირ გათვალისწინებულ შემთხვევებში. შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებულ პირზე საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ვრცელდება, თუ საქართველოს კანონმდებლობით სხვა რამ არ არის დადგენილი.<sup>16</sup>

აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია ასევე შრომის კოდექსში ასახული ანტიდისკრიმინაციული დებულებები, რომელიც როგორც უკვე აღინიშნა, მნიშვნელოვნად დაიხვეწა და მოვიდა შესაბამისობაში საერთაშორისო ვალდებულებებთან, მათ შორის ევროკავშირის დირექტივებთან.

ასოცირების ხელშეკრულებით აღებული ვალდებულებების ფარგლებში საქართველომ შრომითი კანონმდებლობის ფუნდამენტური ცვლილებები არაერთხელ განახორციელა. დისკრიმინაციის აკრძალვისა და აღმოფხვრის მექანიზმების თვალსაზრისით, უმნიშვნელოვანესი იყო 2019 წლისა და 2020 წლის ცვლილებები. საქართველოს კანონმდებლობაში ჩაიდო ისეთი მექანიზმები, როგორებიცაა დისკრიმინაციისა და შევიწროების და სექსუალური შევიწროების აკრძალვა სხვადასხვა ნიშნით, გაფართოვდა ის ნიშნები, რომლებიც კანონში პირდაპირაა დასახელებული, თუმცა, ეს ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და დასაქმებულს შეუძლია იდავოს დისკრიმინაციაზე, სხვა, ისეთი ნიშნითაც, რომელიც კანონით პირდაპირ არაა გათვალისწინებული; დისკრიმინაციის აკრძალვა გავრცელდა, როგორც შრომით ურთიერთობებზე, ასევე წინასახელშეკრულებო (შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე) ურთიერთობებზე და დაწინაურებისა და წახალისების ყველა ეტაპზე; კანონით მოწესრიგდა თანაბარი სამუშაოს შესრულების დროს ქალისა და კაცის თანაბარი ანაზღაურების ვალდებულება; დასაქმებული ქალებისათვის დაწესდა ახალი გარანტიები, მათ შორის, რომლებიც ეხება ფეხმძიმობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდს, უსაფრთხო შრომას და ჯანმრთელობის შესაბამის პოზიციაზე დროების გადაყვანის შესაძლებლობა და სხვა.

შრომის კოდექსის მიხედვით:

- დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების

<sup>16</sup> საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 6

გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.<sup>17</sup>

- დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.<sup>18</sup>
- შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა.<sup>19</sup>
- სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახავ ან შეურაცხყოფელ გარემოს. სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, სასქესო ორგანოს ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.<sup>20</sup>
- აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.<sup>21</sup>
- დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს,<sup>22</sup> ე.ი. დამსაქმებელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ არ მოპყრობია დასაქმებულს დისკრიმინაციულად თუკი დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომელიც ქმნის ასეთი მოპყრობის გონივრული ვარაუდის საფუძველს.
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია, საჭიროების შემთხვევაში, განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადების, პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე და სხვ., გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ამგვარი ღონისძიება დამსაქმებელს აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს.<sup>23</sup>
- დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.<sup>24</sup>
- წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით

<sup>17</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.1

<sup>18</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.4

<sup>19</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.5

<sup>20</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.6

<sup>21</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.7

<sup>22</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 7

<sup>23</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 9

<sup>24</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 8



განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, და მიიღოს ზომები დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.<sup>25</sup>

შრომის კანონმდებლობა განსაკუთრებული სიმკაცრით უდგება შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის პრინციპის დარღვევას, რაც გამოიხატება ჯარიმების გაზრდილ ოდენობაში, კერძოდ: დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების დარღვევა - გამოიწვევს გაფრთხილებას ან დაჯარიმებას შრომის კოდექსის 77-ე მუხლით დადგენილი წესით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.<sup>26</sup>

დისკრიმინაციის დებულებების დარღვევა განმეორებით ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.<sup>27</sup>

საგულისხმოა, რომ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მიღებაც წინ უსწრებდა საქართველოს შრომის კოდექსში ამ მიმართულებით ცვლილებების განხორციელებას, მნიშვნელოვან დებულებებს შეიცავს ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისთვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანაბრად სარგებლობის უზრუნველსაყოფად. მითითებული კანონის მოქმედება ვრცელდება ყველა პირზე, მიუხედავად იმისა, იგი წარმოადგენს კერძო თუ საჯარო სამართლის სუბიექტს, ფიზიკურ თუ იურიდიულ პირს.

#### **შსო-ს 190-ე კონვენცია და 206 რეკომენდაცია**

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ სამუშაო ადგილებზე ძალადობის და შევიწროების აღმოფხვრის მიზნით თანამედროვე რეალობაზე მორგებული სტანდარტების დადგენა კიდევ უფრო მძლავრად მიმდინარეობს. ამ თვალსაზრისით უმნიშვნელოვანესია შსო-ს მიერ მიღებული 190-ე კონვენცია თანმხლები 206-ე რეკომენდაცია. 2019 წელს შსო-ს მიერ პირველად შეიქმნა საერთაშორისო სავალდებულო და ამასთან ყველაზე მაღალი სტანდარტი სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ. საერთაშორისო აქტი არეგულირებს არაერთ მნიშვნელოვან საკითხს, როგორცაა: შრომის სფეროში ძალადობის და შევიწროების ცნებები, დასაქმებულთა ძალადობისა და შევიწროებისგან დაცვის და პრევენციის მექანიზმები, აღსრულება და ა.შ. ხოლო თანმხლები რეკომენდაცია ადგენს სპეციალურ ღონისძიებებს, რომლებიც უნდა გატარდეს ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს უზრუნველსაყოფად, როგორცაა: მსხვერპლთათვის შრომის მოქნილი პირობები, შვებულება, სამსახურიდან გათავისუფლებისგან დროებითი დაცვა, ოჯახში ძალადობის ჩართვა სამუშაო ადგილზე არსებულ რისკებში, ცნობიერების ამაღლების კამპანიები და ა.შ. ხაზგასასმელია, რომ საქართველომ მხარი დაუჭირა შსო-ს მიერ აღნიშნული კონვენციის მიღებას.

კონვენცია ხაზს უსვამს, რომ:

- გენდერული ნიშნით ძალადობა და შევიწროება არათანაზომიერ უარყოფით გავლენას ახდენს ქალებსა და გოგონებზე;
- ძალადობა და შევიწროება უარყოფითად მოქმედებს სახელმწიფო და კერძო სერვისების მიწოდების ხარისხზე და შესაძლოა ხელი შეუშალოს განსაკუთრებით ქალებს, შრომის ბაზარზე

<sup>25</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 11.9, მუხლი 23.4

<sup>26</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 78.1.

<sup>27</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 78.2.

ხელმისაწვდომობაში, სამუშაო ძალის შემადგენლობაში დამკვიდრებასა და პროფესიულ განვითარებაში;

- ინკლუზიური, ინტეგრირებული და გენდერულად მგრძობიარე მიდგომა - რომელიც ხელს უწყობს რისკის გამომწვევი მიზეზებისა და ფაქტორების აღმოფხვრას, გენდერული სტერეოტიპების, დისკრიმინაციის მრავალრიცხოვანი და ურთიერთგადამკვეთი ფორმებისა და ძალთა არათანაბარი გენდერული გადანაწილების ჩათვლით - შრომის სფეროში ძალადობისა და შევიწროების აღმოფხვრის უმნიშვნელოვანეს წინაპირობას წარმოადგენს;
- ოჯახში ძალადობას შეუძლია ზემოქმედება იქონიოს დასაქმებაზე, შრომის ნაყოფიერებაზე და ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე და რომ მთავრობებს, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს და შრომის ბაზრის ინსტიტუტებს შეუძლიათ, სხვა ღონისძიებათა ფარგლებში, ხელი შეუწყონ ოჯახში ძალადობის ფაქტების აღიარებას, მათზე რეაგირებასა და მათ განხილვას.

აღსანიშნავია, რომ კონვენცია არ მიჯნავს ერთმანეთისგან შევიწროებას და ძალადობას და მას განიხილავს ერთიან ცნებად. ამდენად, ყველა შევიწროება ამავდროულად არის ძალადობა და პირიქით. კონვენციაში გვხვდება აღნიშნული ტერმინების შენდევნაირი განმარტება:

- **"ძალადობა" და "შევიწროება"** შრომის სფეროში - ქცევისა და პრაქტიკის მთელ რიგი მიუღებელი ფორმები, ან ასეთი საფრთხის შექმნა – ერთჯერადად ან განმეორებით, რომელთა მიზანი, შედეგი, ან შესაძლო შედეგი არის ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, სექსუალური ან ეკონომიკური ზიანის მიყენება, გენდერის ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების ჩათვლით;
- **"გენდერის ნიშნით ძალადობა და შევიწროება"** - პირის მიმართ ძალადობა და შევიწროება ან არათანაბარი მოპყრობა სქესის ან გენდერის ნიშნით. ის ასევე მოიცავს სექსუალურ შევიწროებას.<sup>28</sup>

კონვენცია ეხება დასაქმებულებს და შრომის სფეროში ჩართულ სხვა პირებს მიუხედავად იმისა, აქვთ თუ არა მათ დასაქმებულის სტატუსი ეროვნული კანონმდებლობის მიხედვით. შესაბამისად, ის მოიცავს:

- დასაქმულ პირებს მათი სახელშეკრულებო სტატუსის მიუხედავად;
- პირებს, რომლებიც პროფესიულ მომზადებას გადიან;
- სტაჟიორებსა და შეგირდებს;
- მოხალისეებს;
- დასაქმებულებს, რომელთა შრომითი ურთიერთობები შეწყვეტილია;
- სამუშაოს მაძიებლებს;
- დასაქმების სამსახურებში დარეგისტრირებულ პირებს;
- პირებს, რომლებიც დამსაქმებლის უფლებამოსილებას და მოვალეობებს ახორციელებენ.

<sup>28</sup> სახელმწიფოს ეროვნულ დონეზე შეუძლია დაადგინოს განსხვავებული დეფინიციები, თუმცა არ უნდა გააუარესოს კონვენციის მიერ შემოთავაზებული სტანდარტი.

მნიშვნელოვანია, რომ კონვენცია ვრცელდება ყველა სექტორზე, იქნება ის სახელმწიფო თუ კერძო, ასევე, როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ ეკონომიკაზე, სოფლის და ქალაქის ტერიტორიებზე.

კონვენცია ფართო განმარტებას აძლევს ადგილს, სადაც შეიძლება შრომით ურთიერთობასთან დაკავშირებული ძალადობა და შევიწროება მოხდეს. კონვენციის მიხედვით ძალადობას ან შევიწროებას შეიძლება ადგილი ჰქონდეს ისეთ სიტუაციებში და ადგილებში, როგორცაა:

- სამუშაო ადგილი, მათ შორის, საზოგადოებრივ ადგილები და კერძო შენობები, როდესაც ისინი სამუშაო ადგილს წარმოადგენს;
- ადგილები, სადაც დასაქმებულები ხელფასს იღებენ, შესვენებას ატარებენ ან იკვებებიან, ან სარგებლობენ სანიტარული და სამრეცხაო ობიექტებით და გასახდელებით;
- სამსახურებრივი მივლინებები, მგზავრობა, პროფესიული მომზადება, ღონისძიებების ან სოციალური აქტივობები;
- შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებული კომუნიკაციები, რომელიც საინფორმაციო-საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით ხორციელდება;
- დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილ საცხოვრებელი ადგილები;
- სამსახურისკენ და სამსახურიდან მგზავრობა.

საგულისხმოა, რომ კონვენციის რატიფიცირების საკითხი შეტანილია საქართველოს სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის 2020-2022 წლების სამოქმედო გეგმაში და მასზე მუშაობა გაგრძელდება 2023-2024 წლებშიც. კონვენციის რატიფიცირებით სახელმწიფო ვალდებული გახდება გაატაროს კონვენციით გათვალისწინებული ღონისძიებები ყველა დასაქმებულისთვის, მიუხედავად სექტორისა, შევიწროებისა და ძალადობისგან თავისუფალი გარემოს შესაქმნელად.

### **უფლების დაცვის მექანიზმები**

საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს უფლების აღდგენის სამართლებრივი დაცვის მექანიზმებს, რომლებიც დასაქმებულს შეუძლია გამოიყენოს, თუ მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაციულ მოპყრობას ჰქონდა ადგილი. ასეთ პირს შეუძლია მიმართოს შრომის ინსპექციის სამსახურს, საქართველოს სახალხო დამცველსა და საქართველოს საერთო სასამართლოებს.

### **შრომის ინსპექციის სამსახური**

2020 წლის 29 სექტემბერს პარლამენტმა მიიღო კანონი „შრომის ინსპექციის შესახებ,“ რომლითაც აღადგინა 14 წლის წინ გაუქმებული ინსპექტირების სახელმწიფო სამსახური. კანონის საფუძველზე 2021 წლის 1-ლი იანვრიდან ამოქმედდა შრომის ინსპექციის სამსახური. სამსახური წარმოადგენს საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს (შემდგომში „ჯანდაცვის სამინისტრო“) კონტროლს დაქვემდებარებულ საჯარო სამართლის იურიდიულ პირს და მონიტორინგს უწევს სამუშაო ადგილებსა და სივრცეებში შრომითი უფლებებისა და ნორმების დაცვას როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში.

სამუშაო ადგილი არის კონკრეტული ადგილი, სადაც დასაქმებული ან სხვა პირი უშუალოდ ახორციელებს შრომით საქმიანობას, ხოლო სამუშაო სივრცე არის ყველა სამუშაო ადგილისა და იმ ტერიტორიის ერთობლიობა, სადაც დასაქმებული ან სხვა პირი სამსახურებრივი დანიშნულებით იმყოფება/გადაადგილდება და რომელსაც დამსაქმებელი პირდაპირ ან არაპირდაპირ აკონტროლებს.<sup>29</sup>

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ინსპექტირება შესაძლოა, დაიწყოს:

<sup>29</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 3, ქვეპუნქტები „კ“ და „ლ“.

- დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე;
- სამსახურის საკუთარი ინიციატივით, „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად;

დაინტერესებული პირი არის დასაქმებული, რომლის მიმართაც დაირღვა შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული უფლება ან სხვა დასაქმებული, რომელიც მუშაობს იმავე დამსაქმებელთან და რომლისთვისაც ცნობილი გახდა დასაქმებულის მიმართ შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული უფლების დარღვევის ფაქტი, პროფესიული კავშირი და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი.<sup>30</sup>

საჩივრის თაობაზე გადაწყვეტილებას შრომის ინსპექციის სამსახური მიიღებს არა უგვიანეს 2 თვისა. საქმის სირთულის ან საჭიროების გათვალისწინებით მთავარ შრომის ინსპექტორს შეუძლია საჩივრის განხილვის ვადა დამატებით კიდევ ერთი თვით გააგრძელოს.

ინსპექტირების მიზნებისთვის შრომის ინსპექტორი უფლებამოსილია:

- გამოითხოვოს ინფორმაცია ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისგან;
- „ინსპექტირებას დაქვემდებარებულ ობიექტებზე შესვლისა და შემოწმების (ინსპექტირების) წესისა და პირობების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილების შესაბამისად, თავისუფლად, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ინსპექტირებისადმი დაქვემდებარებულ ნებისმიერ სამუშაო ადგილზე/სივრცეში;
- სასამართლოს მიერ გაცემული ბრძანების საფუძველზე, წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ნებისმიერ შენობაში/სივრცეში, თუ აქვს საფუძველი გონივრული ეჭვისთვის, რომ არსებობს იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევა;
- სასამართლოს ბრძანების საფუძველზე წინასწარი შეტყობინების გარეშე, დღე-ღამის ნებისმიერ დროს შევიდეს ნებისმიერ შენობაში/სივრცეში, თუ აქვს საფუძველი გონივრული ეჭვისთვის, რომ არსებობს იძულებითი შრომის ან შრომითი ექსპლუატაციის შემთხვევა;
- მოითხოვოს საჭირო ვადით სამუშაო ადგილის/სივრცის ან მისი ნაწილის ხელშეუხებლობა, რაც აუცილებელია სამუშაო ადგილზე/სივრცეში ინსპექტირების განსახორციელებლად;
- მოიძიოს, გამოითხოვოს და გამოიკვლიოს ნებისმიერი მასალა, ნივთი ან/და ნივთიერება, რომელიც დაკავშირებულია შესაძლო დარღვევასთან. საჭიროების შემთხვევაში, ასევე, დალუქოს და აილოს ნიმუში;
- განახორციელოს აზომვა, ფოტოგადაღება, ვიდეოგადაღება, აწარმოოს ჩანაწერები, გააკეთოს ამონაწერი;
- გამოჰკითხოს სამუშაო ადგილზე/სივრცეში მყოფი ნებისმიერი პირი;
- შრომის ინსპექციის სამსახურში მიიწვიოს დამსაქმებელი, დასაქმებული ან ნებისმიერი სხვა პირი და გაესაუბროს მას;
- შეამოწმოს ან დაათვალიეროს დამსაქმებლის სამუშაო ადგილი/სივრცე, მასალა, მანქანა-დანადგარი ან ნებისმიერი სხვა მოწყობილობა და ხელსაწყო;

<sup>30</sup> „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 3, ქვეპუნქტი „ნ“

- შეადგინოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი, გამოიყენოს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომა და გასცეს მითითებები დარღვევის გამოსასწორებლად.<sup>31</sup>

შრომითი ნორმების დარღვევისთვის დარღვევის სიმძიმის გათვალისწინებით შესაძლებელია, გამოყენებული იყოს:

- გაფრთხილება;
- ჯარიმა;
- სამუშაო პროცესის შეჩერება.

პასუხისმგებლობის ზომის გამოყენებასთან ერთად შრომის ინსპექტორი გასცემს მითითებას განსაზღვრულ ვადაში დარღვევის გამოსწორების თაობაზე. ამ ვადაში მითითების შეუსრულებლობის შემთხვევაში კი შრომის ინსპექტორი დამრღვევს აკისრებს პირველად დაკისრებულზე უფრო მძიმე ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომას და დამატებით აძლევს ვადას დარღვევის გამოსასწორებლად.

ჯარიმის დადგენილ ვადაში გადაუხდელობის შემთხვევაში დამრღვევს დაეკისრება საურავი ჯარიმის ორმაგი ოდენობით. საურავის გადაუხდელობის შემთხვევაში კი საქმე გადაეცემა აღსრულების ეროვნულ ბიუროს იძულებითი აღსრულებისთვის.

სამუშაო პროცესის შეჩერება არის ყველაზე მძიმე სანქცია და იგი გამოიყენება მაშინ, როდესაც სამუშაო პროცესის გაგრძელებამ შესაძლოა, შეუქმნას უშუალო და გარდაუვალი საფრთხე სამუშაო ადგილას/სივრცეში მყოფ პირებს და ამ საფრთხის თავიდან არიდება სხაგვარად შეუძლებელია.

შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი არ ვცრელდება შრომის კოდექსის შემდეგ მუხლებზე :

- ურთიერთობის შეწყვეტის საფუძვლები (მუხლი 47)
- შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის წესი (მუხლი 48)
- მასობრივი დათხოვნა (მუხლი 49)
- საწარმოს გადაცემა (მუხლი 48)

შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი არ ვცრელდება საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონის შემდეგ მუხლებზე:

- საჯარო სამსახურის საბჭო (მუხლი 19)
- საჯარო სამსახურის ბიურო (მუხლები 20-24)
- მოხელის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულება და სამართლებრივი აქტების მოთხოვნების დაცვის ვალდებულება (მუხლი 72)
- მოხელის მიერ განკარგულების შესრულების ვალდებულება (მუხლი 73)
- მოხელის მიერ გამჭვირვალობისა და ღიაობის პრინციპის დაცვის ვალდებულება (მუხლი 74)
- მოხელის მიერ საიდუმლო ინფორმაციის დაცვის ვალდებულება (მუხლი 75)

<sup>31</sup> „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 16.

- მოხელის მიერ სამსახურებრივი უფლებამოსილების ეკონომიურად და ეფექტიანად განხორციელება (მუხლი 76)
- მოხელის სხვა უფლებები და ვალდებულებები (მუხლი 77)
- ადმინისტრაციული ხელშეკრულების შეწყვეტა (მუხლი 82)
- დისციპლინური გადაცდომები და წარმოებები (მუხლები 85-105 )
- სამსახურიდან გათავისუფლება (მუხლები 106-116)
- უფლების დაცვა (მუხლები 117-119)

### **საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი**

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup> მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველი განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს. დაკავშირებულ ფაქტებს საქართველოს სახალხო დამცველის თანასწორობის დეპარტამენტი განიხილავს.

ფაქტის შესწავლის მიზნით, საქართველოს სახალხო დამცველის წარმომადგენელი მიმართავს, მათ შორის, შემდეგ აქტივობებს:

- პირადად ხვდება სავარაუდო მსხვერპლს და სექსუალური შევიწროების ჩამდენს;
- ინფორმაციას წერილობით გამოითხოვს სავარაუდო მსხვერპლისგან და სექსუალური შევიწროების ჩამდენისგან;
- ორივე მხარის თანხმობის შემთხვევაში, მხარეების მონაწილეობით მართავს ზეპირ მოსმენას, რომლის დროსაც, მხარეებს ასევე შეუძლიათ ერთმანეთისთვის კითხვების დასმა;
- პირადად ხვდება საქმესთან დაკავშირებულ მესამე პირებს;
- ინფორმაციას წერილობით გამოითხოვს საქმესთან დაკავშირებული მესამე პირებისგან და ორგანიზაციებიდან;
- საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი ორგანოს მეშვეობით, ამოწმებს მხარეების მიერ წარმოდგენილი ვიდეო ან აუდიოჩანაწერის ნამდვილობას.
- მხარის მიერ მოთხოვნის შემთხვევაში, საქართველოს სახალხო დამცველი იცავს მის კონფიდენციალობას მესამე პირებისგან.
- მესამე პირების მიერ მოთხოვნის შემთხვევაში, საქართველოს სახალხო დამცველი იცავს მათ კონფიდენციალობას მხარეებისგან და მესამე პირებისგან.

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-18 მუხლის „ბ“ და „გ“ პუნქტის თანახმად, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლისას, საქართველოს სახალხო დამცველს უფლება აქვს ნებისმიერ საჯარო თუ კერძო სამართლის პირს ან ორგანიზაციას მოსთხოვოს, რომ არაუგვიანეს 10 დღის განმავლობაში, წარუდგინონ ნებისმიერი ინფორმაცია - დოკუმენტი ან სხვა მასალა და ასევე, მიიღოს წერილობითი ახსნა-განმარტება, რომელიც მას საქმის შესწავლისთვის სჭირდება.

მსხვერპლმა შესაძლოა გამოიყენოს ორივე სამართლებრივი დაცვის საშუალება - სასამართლო და საქართველოს სახალხო დამცველი, თუმცა, არსებობს გარკვეული შეზღუდვები. კერძოდ, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველი აჩერებს საქმის წარმოებას, თუ სავარაუდოდ დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო დავას სასამართლო განიხილავს. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით კი, საქართველოს სახალხო დამცველი წყვეტს საქმის წარმოებას, თუ სავარაუდოდ დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო საქმეზე არსებობს სასამართლოს გადაწყვეტილება.

საგულისხმოა, რომ საქართველოს სახალხო დამცველისთვის მიმართვისთვის ხანდაზმულობის ვადა განსაზღვრული არ არის. პირს, რომელსაც მიაჩნია, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლია, შეუძლია მას მიმართოს ნებისმიერ დროს, იმ ფაქტებთან დაკავშირებით, რომელსაც ადგილი ჰქონდა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის ძალაში შესვლის - 2014 წლის 7 მაისის შემდეგ ან სექსუალური შევიწროება დაიწყო უფრო ადრე, თუმცა, ამ თარიღის შემდეგაც გრძელდებოდა.

### **სასამართლო**

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7<sup>3</sup> კარი არეგულირებს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეზე სამართალწარმოების საკითხს, რომელიც განიხილება დაჩქარებული წესით.

კოდექსის 363<sup>2</sup>-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.

პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.<sup>32</sup> ამასთან, პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს როგორც დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა, ასევე მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.<sup>33</sup>

საგულისხმოა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>2</sup>-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო იმ გარემოებების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.

## **თავი II- იმერეთის რეგიონის მერიებსა და საკრებულოებში შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის უზრუნველსაყოფად გატარებული ღონისძიებები**

### **1. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერია**

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით არც დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი და არც დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის სახეზე. მერიას განსაზღვრული ჰყავს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. მერია ახდენს დისკრიმინაციის საკითხებზე

<sup>32</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 363,<sup>2</sup> ნაწილი 2<sup>1</sup>

<sup>33</sup> საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 363,<sup>2</sup> ნაწილი 3

თანამშრომლების ცნობიერების ამაღლებას ტრენინგების ჩატარების გზით სხვადასხვა დონორი ორგანიზაციის დაფინანსების საფუძველზე.

**ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით მოცემულობა არ შეცვლილა.**

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე ხელშესახები გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის მიღებული, არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. აუცილებელია ზემოაღნიშნული რეგულაციების მიღება და თანამშრომელთა ცნობიერების ამაღლების კუთხით სისტემატიური ღონისძიებების ჩატარება.

## **2. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

**ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** არც დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი და არც დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის სახეზე. პერიოდულად ტარდება ტრენინგები დონორი ორგანიზაციის დაფინანსებით სხვადასხვა საკითხზე, მათ შორის, დისკრიმინაციაზე. შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო.

**ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** დონორი ორგანიზაციის დაფინანსებით კვლავ გრძელდება დისკრიმინაციისა და მისი აღმოფხვრის მექანიზმებზე ტრენინგების/შეხვედრების ჩატარება,<sup>34</sup> თანასწორობის უფლებების შესახებ მუნიციპალიტეტის საკრებულოს თანამშრომლებმა გაიარეს ელექტრონული კურსი.<sup>35</sup>

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე ხელშესახები გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის მიღებული, არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები.

## **3. ვანის მუნიციპალიტეტის მერია**

**ვანის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** მიღებულია პროფესიულ საჯარო მოხელეთა ეთიკის კოდექსი, რომლის მიხედვითაც განმტკიცებულია თანასწორობის პრინციპი, აკრძალულია დაუმსახურებელი უპირატესობის მინიჭება ან ვინმეს არაუპირატეს მდგომარეობაში ჩაყენება, აკრძალულია დისკრიმინაციული მოპყრობა, განმტკიცებულია განსხვავებული სქესისათვის თანაბარი პირობებისა და შესაძლებლობების მქონე სამუშაო გარემოს შექმნის პრინციპი. განმტკიცებულია პრინციპი, რომლის მიხედვითაც საჯარო მოსამსახურე ცდილობს, გადაწყვეტილების მიღების პროცესში თავიდან აირიდოს საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპების გავლენა. ამავე ეთიკის კოდექსის მიხედვით აკრძალულია

<sup>34</sup> 2022 წლის 25-27 ნოემბერს საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებისა და ა(ა)იპ რეგიონული ინიციატივების ცენტრის "ნათელი მომავალი" ორგანიზებით, საქართველოს სტრატეგიული კვლევებისა და განვითარების ცენტრის მხარდაჭერით, პროექტის "თანასწორი, ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო ღირსეული შრომის უზრუნველსაყოფად" ჩატარებულ იქნა შეხვედრა, რომელიც შეეხებოდა თანასწორი, ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს უზრუნველყოფის მნიშვნელობას.

<sup>35</sup> საკრებულოს მითითებით, კურსი მიმდინარეობდა „ღია საზოგადოება - საქართველოს“ მხარდაჭერით.



სექსუალური შევიწროება, გაწერილია საჯარო მოსამსახურის ვალდებულება პატივისცემით მოეპყრას თანამშრომლებს, განურჩევლად მათი

გენდერული იდენტობისა თუ სექსუალური ორიენტაციისა.

მერიას ჰყავს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი - გამგებლის თანამშრომელი გენდერულ საკითხებში.

დისკრიმინაციასა და მისი აკრძალვის მარეგულირებელ საკანონმდებლო რეგულაციებზე ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**ვანის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით მოცემულობა არ შეცვლილა.**

**შეფასება:** დადებითად არის შესაფასებელი დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების არსებობა შიდა მარეგულირებელ დოკუმენტებში, თუმცა მნიშვნელოვანია არსებობდეს შესაძლო დისკრიმინაციულ მოპყრობის ფაქტებზე სწრაფი და ეფექტური რეაგირების მექანიზმები, რაც ასევე განმტკიცებული უნდა იყოს შესაბამისი სამართლებრივი აქტ(ებ)ით. გარდა ამისა, იმის გათვალისწინებით, რომ ხშირ შემთხვევაში პრობლემას წარმოადგენს თავად დისკრიმინაციული მოპყრობისა თუ სექსუალური შევიწროების იდენტიფიცირება, მნიშვნელოვანია ცნობიერების ამაღლება დასაქმებულებში ამ მიმართულებით.

#### **4. ვანის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

ვანის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით არც დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი და არც დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის სახეზე. საკრებულოში შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო. ცნობიერების ამაღლების მიზნით დისკრიმინაციის მნიშვნელობასა და ამ კუთხით არსებულ საკანონმდებლო რეგულაციებზე ტრენინგები არ ჩატარებულა.

ვანის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით მოცემულობა არ შეცვლილა. არც დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი და არც დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის სახეზე. ცნობიერების ამაღლების მიზნით დისკრიმინაციის მნიშვნელობასა და ამ კუთხით არსებულ საკანონმდებლო რეგულაციებზე ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე სახის გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის ასახული შიდა რეგულაციებში. მითითებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით გადასადგმელია მნიშვნელოვანი ნაბიჯები.

#### **5. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის მერია**

ბაღდათის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით „საჯარო მოსამსახურეთა ეთიკისა და ქცევისა წესებში“ შემუშავებული აქვთ დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. მერიას ჰყავს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. მერიაში თანამშრომელთა ცნობიერების ამაღლება დისკრიმინაციის საკითხებზე ხდება პერიოდულად.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით მითითებულ პერიოდში ცნობიერების ამაღლების მიზნით მოხელეებმა გაიარეს ელექტრონული კურსი დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე.<sup>36</sup>

**შეფასება:** დადებითად არის შესაფასებელი დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების არსებობა შიდა მარეგულირებელ დოკუმენტებში, თუმცა მნიშვნელოვანია არსებობდეს შესაძლო დისკრიმინაციულ მოპყრობის ფაქტებზე სწრაფი და ეფექტური რეაგირების მექანიზმები პრაქტიკაში.

## 6. ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულო

ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით „საჯარო მოსამსახურეთა ეთიკისა და ქცევის წესის დამტკიცების შესახებ“ განკარგულებაში დარეგულირებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები, მათ შორის, თანასწორობასთან, სექსუალური შევიწროების დაუშვებლობასთან დაკავშირებით. საკრებულოში განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი საჯარო მოსამსახურე.

ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ დამატებით მიმდინარე წლის 27 იანვრის N07 განკარგულებით დაამტკიცა ბაღდათის მუნიციპალიტეტის გენდერული თანასწორობის 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმა, სადაც ერთ-ერთ პუნქტად გაწერილია ადამიანური რესურსების პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავება/ განახლება/ დამტკიცება გენდერული პერსპექტივის გათვალისწინებით, რაც ითვალისწინებს დისკრიმინაციის პრევენციასა და აღმოფხვრას. მითითებულ პერიოდში ცნობიერების ამაღლების მიზნით მოხელეებმა გაიარეს ელექტრონული კურსი დისკრიმინაციის აკრძალვისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> მერიის მითითებით მერიის მოხელეებმა გაიარეს საქართველოს სახალხო დამცველისა და ფონდ „ღია საზოგადოება საქართველოს“ მიერ მომზადებული ელექტრონული კურსის 4 მოდული თანასწორობის ძირითადი საკითხების შესახებ : პირველი მოდული მიმოიხილავს თანასწორობის უფლებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ძირითად თეორიულ საკითხებს, მათ შორის, ადგილობრივ და საერთაშორისო სამართლებრივ და პოლიტიკის ჩარჩოსა და ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების ვალდებულებებს;

მეორე მოდული იძლევა საქართველოს კანონმდებლობით აკრძალული დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმის განმარტებას; მესამე მოდული ყურადღებას ამახვილებს ქალების, ლგბტი+ ადამიანების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და ეროვნული/ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობების უფლებებზე, აღნიშნული თავი, ასევე, აღწერს ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების მიერ არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად გასატარებელ ცალკეულ ღონისძიებებს;

ხოლო, მეოთხე მოდული შეეხება დისკრიმინაციის აღმოფხვრის წინააღმდეგ საქართველოში არსებულ სამართლებრივი დაცვის საშუალებებს. მოდულში, ასევე, ხელმისაწვდომია ინფორმაცია, თუ რა შესაძლო ღონისძიებები შეიძლება გაატარონ ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებმა თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და დისკრიმინაციის თავიდან ასარიდებლად.

<sup>37</sup> საკრებულოს მითითებით მითითებით საკრებულოს მოხელეებმა გაიარეს საქართველოს სახალხო დამცველისა და ფონდ „ღია საზოგადოება საქართველოს“ მიერ მომზადებული ელექტრონული კურსის 4 მოდული თანასწორობის ძირითადი საკითხების შესახებ :

პირველი მოდული მიმოიხილავს თანასწორობის უფლებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის ძირითად თეორიულ საკითხებს, მათ შორის, ადგილობრივ და საერთაშორისო სამართლებრივ და პოლიტიკის ჩარჩოსა და ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების ვალდებულებებს;

მეორე მოდული იძლევა საქართველოს კანონმდებლობით აკრძალული დისკრიმინაციის სხვადასხვა ფორმის განმარტებას; მესამე მოდული ყურადღებას ამახვილებს ქალების, ლგბტი+ ადამიანების, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებისა და ეროვნული/ეთნიკური და რელიგიური უმცირესობების უფლებებზე, აღნიშნული თავი, ასევე, აღწერს ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების მიერ არსებითი თანასწორობის უზრუნველსაყოფად გასატარებელ ცალკეულ ღონისძიებებს;

ხოლო, მეოთხე მოდული შეეხება დისკრიმინაციის აღმოფხვრის წინააღმდეგ საქართველოში არსებულ სამართლებრივი დაცვის საშუალებებს. მოდულში, ასევე, ხელმისაწვდომია ინფორმაცია, თუ რა შესაძლო ღონისძიებები შეიძლება გაატარონ ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოებმა თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და დისკრიმინაციის თავიდან ასარიდებლად.

**შეფასება:** დადებითად არის შესაფასებელი დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების არსებობა შიდა მარეგულირებელ დოკუმენტებში, ასევე 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმაში გაწერილი პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავების საკითხი. მნიშვნელოვანია ცნობიერების ამაღლების მიზნით შესაბამის ღონისძიებებს ჰქონდეს სისტემატური ხასიათი.

## **7. თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერია**

**თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** შინაგანაწესში ან სხვა შიდა რეგულაციის დოკუმენტში არ არის ასახული დისკრიმინაციის ამსახველი ნორმები. მერიას არ აქვს შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი. მერიას განსაზღვრული ჰყავს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. ცნობიერების ამაღლების მიზნით დისკრიმინაციის მნიშვნელობასა და ამ კუთხით არსებულ საკანონმდებლო რეგულაციებზე ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** მოცემულობა არ შეცვლილა. მერიაში ამ ეტაპზე მიმდინარებს სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად შინაგანაწესში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების ასახვაზე მუშაობა.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე ხელშესახები გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის მიღებული, არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. მითითებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით გადასადგმელია მნიშვნელოვანი ნაბიჯები.

## **8. თერჯოლის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

**თერჯოლის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო (შეიქმნა 2022 წლის 16 თებერვალს). დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის გაწერილი. საკრებულოს არ აქვს შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი. ცნობიერების ამაღლების მიზნით დისკრიმინაციის მნიშვნელობასა და ამ კუთხით არსებულ საკანონმდებლო რეგულაციებზე ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**თერჯოლი მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** მოცემულობა უცვლელია.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე ხელშესახები გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის მიღებული, არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. მითითებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით გადასადგმელია მნიშვნელოვანი ნაბიჯები.

## **9. საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერია**

**საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის და არც დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის გათვალისწინებული შიდა

დოკუმენტებში. მერიას ჰყავს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. 2022 წლის განმავლობაში თანამშრომელთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ღონისძიებები არ ჩატარებულა.

**საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** დასაქმებულ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის მიზნით დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახულია საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერის მიერ დამტკიცებულ საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერიის შინაგანაწესში. ასევე, მოხელეებმა ცნობიერების ამაღლების მიზნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე გაიარეს ელექტრონული კურსი.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე გამოკვეთილ იქნა დადებითი ტენდენცია თანასწორობის უზრუნველყოფის მიმართულებით, რამდენადაც დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახულ იქნა მერიის შინაგანაწესში. თუმცა, მნიშვნელოვანია შემუშავებულ იქნა დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი შემდგომში მათი ადგილზე ჯეროვანი იმპლემენტაციის მიზნით. ასევე მნიშვნელოვანია ამაღლებულ იქნას ცნობიერება თანამშრომლებში თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე.

#### **10. საჩხერის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

**საჩხერის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის, თუმცა შინაგანაწესით აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. საკრებულოს ჰყავს გენდერული თანასწორობის საბჭო. პერიოდულად იმართება ტრენინგები, მათ შორის, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ თემებზე.

**საჩხერის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** მდგომარეობა არ შეცვლილა.

**შეფასება:** დადებითად შესაფასებელია შინაგანაწესში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულების არსებობა, გენდერული თანასწორობის საბჭოს ფუნქციონირება და ცნობიერების ამაღლების მიზნით გადადგმული ნაბიჯები. თუმცა, აუცილებელია ღონისძიებების გატარება დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებისა და პრაქტიკაში ჯეროვანი იმპლემენტაცია.

#### **11. ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერია**

**ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. თუმცა მერიის შინაგანაწესში გათვალისწინებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი ზოგადი დებულებები. მერიაში განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. მერიის თანამშრომლებისთვის დისკრიმინაციის საკითხზე 2022 წელს ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** მოცემულობა არ შეცვლილა. დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. თუმცა მერიის შინაგანაწესში გათვალისწინებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი ზოგადი დებულებები. მერიაში განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის

საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. მერიის თანამშრომლებისთვის დისკრიმინაციის საკითხზე 2022 წელს ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე სახის გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. მითითებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით გადასადგმელია მნიშვნელოვანი ნაბიჯები.

## **12. ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

**ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. შიდა დოკუმენტებში ასევე არ არის გათვალისწინებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. მერიის თანამშრომლებისთვის დისკრიმინაციის საკითხზე 2022 წელს ტრენინგები არ ჩატარებულა. საკრებულოს ჰყავს გენდერული საბჭო.

**ტყიბულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** კვლავ არ არის დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული. შიდა დოკუმენტებში ასევე არ არის გათვალისწინებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. მერიის თანამშრომლებისთვის დისკრიმინაციის საკითხზე ტრენინგები არ ჩატარებულა, თუმცა უახლოეს მომავალში იგეგმება ტრენინგის ჩატარება. საკრებულოს ჰყავს გენდერული საბჭო.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე სახის გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები არ არის ასახული შიდა დოკუმენტებში. მითითებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით გადასადგმელია მნიშვნელოვანი ნაბიჯები.

## **13. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერია**

**ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის სამართლებრივი აქტი მიღებული არ არის. მერიაში განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. დისკრიმინაციაზე და გენდერულ თანასწორობაზე ქუთაისის მერიაში ტარდება პერიოდული ლექცია/სემინარები, რომელთა მიზანია დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლება.

**ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** შემუშავებულია დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი შემუშავებულ იქნა, ასევე ასახულ იქნა დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები შიდა რეგულაციებში. ჩატარებულ იქნა ტრენინგი დისკრიმინაციის საკითხებზე მოხელეთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე მდგომარეობა არსებითად გაუმჯობესებულია, რამდენადაც შემუშავებულია შესაბამისი დოკუმენტაცია და ცნობიერების ამაღლების მიზნით პერიოდულად ხორციელდება შეხვედრები/ტრენინგები. მნიშვნელოვანია ცვლელების პრაქტიკაში ჯეროვანი იმპლემენტაცია.

## **14. ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი შემუშავებული არ არის. დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები ასახული არ არის შედა დოკუმენტაციაში. ცნობიერების ამაღლებისთვის შეხვედრები არ ჩატარებულა. საკრებულოს ჰყავს გენდერული თანასწორობის საბჭო.

ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი შემუშავებულ იქნა, ასევე ასახულ იქნა დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები შიდა რეგულაციებში. ჩატარებულ იქნა ტრენინგი დისკრიმინაციის საკითხებზე მოხელეთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე მდგომარეობა არსებითად გაუმჯობესებულია, რამდენადაც შემუშავებულია შესაბამისი დოკუმენტაცია და ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტარდება შეხვედრები. მნიშვნელოვანია ცვლელების პრაქტიკაში ჯეროვანი იმპლემენტაცია.

## 15. წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერია

წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი შემუშავებული არ არის. დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმები ასახული არ არის შედა დოკუმენტაციაში. განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი საჯარო მოსამსახურე. მერიის თანამშრომლებისთვის დისკრიმინაციის საკითხზე ტრენინგები არ ჩატარებულა, თუმცა იგეგმება ცნობიერების ასამაღლებელი ტრენინგების ჩატარება და ასევე იგეგმება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების შინაგანაწესში ასახვა.

წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით შემუშავებულია ცვლილებები შინაგანაწესში, რომელიც ითვალისწინებს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების განმტკიცებას. ასევე ჩატარებულ იქნა ტრენინგები ამ მიმართულებით მერიის თანამშრომლებისთვის ცნობიერების ამაღლების მიზნით.

**შეფასება:** დადებითად შესაფასებელია შრომის შინაგანაწესში ცვლილებათა პაკეტის შემუშავება და საანგარიშო პერიოდში ქმედითი ნაბიჯების გადადგმა თანამშრომლების ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით თანასწორი მოპყრობის საკითხებზე. აუცილებელია გატარებულ იქნას ღონისძიებები დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებისა და მისი შემდგომში პრაქტიკაში იმპლემენტაციის მიზნით.

## 16. წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულო

წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. თუმცა მერიის შინაგანაწესში გათვალისწინებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი ზოგადი დებულებები. 2015 წლიდან საკრებულოში შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო. საკრებულოს თანამშრომლებისთვის დისკრიმინაციის საკითხზე ტრენინგები არ ჩატარებულა.

წყალტუბოს მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით მოცემულობა უცვლელია. დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული კვლავ არ არის. თუმცა საკრებულოს შინაგანაწესში გათვალისწინებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი ზოგადი დებულებები. საკრებულოში შექმნილი გენდერული თანასწორობის საბჭო. საკრებულოს თანამშრომლებისთვის დისკრიმინაციის საკითხზე ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე სახის გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. მითითებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით გადასადგმელია მნიშვნელოვანი ნაბიჯები.

#### **17. ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერია**

**ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. არც სხვა შიდა დოკუმენტში არ გვხვდება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი საჯარო მოსამსახურე. 2022 წელს დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** მდგომარეობა უცვლელია.

**შეფასება:** აუცილებელია გატარებულ იქნას ღონისძიებები შინაგანაწესში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულების ასახვის, დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებისა და შესაბამისი ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით.

#### **18. ჭიათურის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

**ჭიათურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. არც სხვა შიდა დოკუმენტში არ გვხვდება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. არსებობს გენდერული თანასწორობის საბჭო. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**ჭიათურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** მოცემულობა არ შეცვლილა. დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული კვლავ არ არის. არც სხვა შიდა დოკუმენტში არ გვხვდება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე სახის გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. მითითებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით გადასადგმელია მნიშვნელოვანი ნაბიჯები.

#### **19. ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის მერია**

**ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. არც სხვა შიდა დოკუმენტებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები გათვალისწინებული არ არის. მერიაში შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო. მზადდება

ცვლილება 2023 წლისთვის, რომლითაც შიდა დოკუმენტში უნდა აისახოს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულება. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. არც სხვა შიდა დოკუმენტებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები გათვალისწინებული არ არის. ცნობიერების ამაღლების მიზნით მოხელეებმა მონაწილეობა მიიღეს სხვადასხვა ტრენინგში.

**შეფასება:** დადებითად შესაფასებელია ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით გადადგმული ნაბიჯები. მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავება, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების გათვალისწინება შიდა რეგულაციებში.

## **20. ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

**ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის განმსაზღვრელი რაიმე სამართლებრივი აქტი მუნიციპალიტეტის საკრებულოში ამ ეტაპზე არ არის მიღებული. შინაგანაწესში ან სხვა შიდა დოკუმენტში გათვალისწინებული არ არის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. არსებობს გენდერული თანასწორობის საბჭო. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგები არ ჩატარებულა.

**ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** შინაგანაწესში ასახულ იქნა დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები, თუმცა დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის განმსაზღვრელი რაიმე სამართლებრივი აქტი ან წერილობითი დოკუმენტი მუნიციპალიტეტის საკრებულოში ამ ეტაპზე კვლავ არ არის გამოცემული. 2023 წელს ჩატარებულ იქნა ლექცია საკრებულოს თავმჯდომარის პირველი მოადგილის მიერ თანამშრომლებისათვის, რომელიც შეეხებოდა დისკრიმინაციას და მარეგულირებელ კანონმდებლობას.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე გამოვლენილ იქნა გაუმჯობესება, რამდენადაც დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახულ იქნა შინაგანაწესში. ასევე ცნობიერების ამაღლების მიზნით ჩატარებულ იქნა შეხვედრა. კვლავ პრობლემად რჩება დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტის მიღება. ასევე აუცილებელია ცნობიერების ამაღლების მიზნით სწავლებებს ჰქონდეს სისტემატური ხასიათი.

## **21. ხონის მუნიციპალიტეტის მერია**

**ხონის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით** შიდა დოკუმენტაციაში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები გათვალისწინებული არ არის. ასევე არ არის მიღებული დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის განმსაზღვრელი რაიმე სამართლებრივი აქტი. გენდერული თანასწორობის საკითხებზე განსაზღვრულია პასუხისმგებელი პირი. მერიაში ტარდება ცნობიერების ამაღლებისთვის სხვადასხვა სახის ტრენინგები.

**ხონის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით** მდგომარეობა უცვლელია.

**შეფასება:** კვლევის მეორე ეტაპზე არ იქნა გამოვლენილი რაიმე სახის გაუმჯობესება ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის მიმართულებით. არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი გამოვლენის შემთხვევაში რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები.



## **22. ხონის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

ხონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით შიდა დოკუმენტაციაში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები გათვალისწინებული არ არის. ასევე არ არის მიღებული დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის განმსაზღვრელი რაიმე სამართლებრივი აქტი. საკრებულოში მოქმედებს გენდერული თანასწორობის საბჭო. 2022 წლის განმავლობაში დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ასამაღლებელი ტრენინგები არ ჩატარებულა.

ხონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით მოცემულობა არ შეცვლილა.

**შეფასება:** აუცილებელია გატარებულ იქნას ღონისძიებები შინაგანაწესში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულების ასახვის, დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებისა და შესაბამისი ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით.

## **23. სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერია**

სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2022 წლის ოქტომბრის მდგომარეობით შიდა დოკუმენტაციაში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები გათვალისწინებული არ არის. ასევე არ არის მიღებული დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის განმსაზღვრელი რაიმე სამართლებრივი აქტი. მერიას არ ჰყავს განსაზღვრული გენდერული თანასწორობის საკითხზე პასუხისმგებელი პირი. შექმნილია გენდერული საბჭო. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ასამაღლებელი ტრენინგები ტარდება.

სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით მერიის თანამშრომლები და გენდერული საბჭო აქტიურად ერთვება ცნობიერების ამაღლების მიზნით გამართულ შეხვედრებსა და ტრენინგებში. სხვა მხრივ მდგომარეობა უცვლელია. უახლოეს მომავალში მერია გეგმავს დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების შეტანას შინაგანაწესში.

**შეფასება:** დადებითა არის შესაფასებელი ცნობიერების ამაღლების მიზნით ღონისძიებებში მონაწილეობა აუცილებელია გატარებულ იქნას ღონისძიებები შინაგანაწესში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულების ასახვის, დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავების მიმართულებით.

## **24. სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულო**

სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2022 წლის ოქტომბრის შიდა დოკუმენტაციაში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები გათვალისწინებული არ არის. ასევე არ არის მიღებული დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის განმსაზღვრელი რაიმე სამართლებრივი აქტი. საკრებულოს ჰყავს გენდერული თანასწორობის საბჭო. თანამშრომლებს გავლილი აქვთ საქართველოს სახალხო დამცველი ვებ-გვერდზე განთავსებული ელექტრონული კურსი: "სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის".

სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის მარტის მდგომარეობით მომზადებულია დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტის პროექტი, ასევე შრომის შინაგანაწესში შესატანი ცვლილებების პროექტი, რომელიც შეეხება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების განსაზღვრას. პროექტი დამტკიცდება უახლოეს მომავალში. დამატებით ცნობიერების

ამაღლების მიზნით დისკრიმინაციის თემატიკაზე მოხელეებისთვის ტრენინგი არ ჩატარებულა, თუმცა ამ პერიოდის განმავლობაში, როგორც ადგილობრივი რესურსით, ასევე შინაგან საქმეთა სამინისტროს ადამიანის უფლებათა დაცვისა და გამოძიების ხარისხის მონიტორინგის დეპარტამენტის წარმომადგენლების და ქალთა ფონდ „სოხუმის“ მიერ გამართულ ტრენინგებსა თუ საინფორმაციო სახის შეხვედრებში, რომელიც ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის პრევენციის თემებს ეხებოდა, ასევე მიწოდებულ იქნა ინფორმაცია, დისკრიმინაციის ცალკეული ფორმების შესახებ.

**შეფასება:** სახეზეა გარკვეულწილად მდგომარეობის გაუმჯობესება, რამდენადაც მომზადებულია დოკუმენტების პროექტები, რომელიც მიზნად ისახავს შინაგანაწესში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების ასახვას და დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტის დამტკიცებას. დადებითად უნდა აღინიშნოს ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგების ჩატარება, თუმცა მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციისა და მისი ამკრძალავი დებულებების თაობაზე მოხელეებისთვის ინფორმაციის მიწოდებას და გადამზადებას ჰქონდეს სისტემატიური ხასიათი.

### თავი III. მიგნებები/ ძირითადი ტენდენციები

- პირველ ეტაპზე მივიღეთ საჯარო ინფორმაცია 12 მუნიციპალიტეტიდან (მერია/საკრებულო), მათ შორის, სრულყოფილი 22, არასრულყოფილი 2;
- მეორე ეტაპზე მივიღეთ საჯარო ინფორმაცია 12 მუნიციპალიტეტის 23 საჯარო დაწესებულებიდან, მათ შორის სრულყოფილი 23;

მიღებული პასუხების შედეგად კვლევის პირველ ეტაპზე გამოიკვეთა შემდეგი ტენდენციები:

- დისკრიმინაციული მიდგომის ამკრძალავი დებულებები 12 მუნიციპალიტეტიდან მხოლოდ მცირე ნაწილს აქვს განმტკიცებული შიდა მარეგულირებელ აქტებში. 12 მუნიციპალიტეტის 24 საჯარო დაწესებულებიდან მხოლოდ 6-ს.
- დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის ამსახველი ნორმები მიღებული აქვს მხოლოდ მცირეს ნაწილს. 24 საჯარო დაწესებულებიდან მხოლოდ 3-ს. ამ შემთხვევებშიც არასრულყოფილადაა ასახული საკითხები.
- დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით ცნობიერების ამაღლების მიზნით ღონისძიებები (ტრენინგები, სემინარები, სწავლებები და სხვა) ან საერთოდ არ ტარდება ან ტარდება იშვიათად. მაგალითისთვის 24 საჯარო დაწესებულებიდან მხოლოდ 8 დაწესებულებამ განაცხადა, რომ ტრენინგი/შეხვედრები ამ მიმართულებით ჩატარებულა.
- 12 მუნიციპალიტეტის 24 საჯარო დაწესებულებაში ყველგან ან განსაზღვრულია გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი პირი ან შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო.

კვლევის მეორე ეტაპზე გამოიკვეთა შემდეგი ტენდენციები:

- კვლევის პირველი ეტაპის შემდგომ მდგომარეობა არ გაუარესებულა, რიგ შემთხვევაში პირიქით ადგილი ჰქონდა მდგომარეობის გაუმჯობესებას:

ა) რიგ შემთხვევებში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახულ იქნა შიდა მარეგულირებელ აქტებში;

ბ) მიღებულ იქნა დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტები;

გ) ცნობიერების ამაღლების მიზნით ჩატარდა ტრენინგები/შეხვედრები;

დ) გენდერული თანასწორობის 2023-2024 წლების სამოქმედო გეგმაში გაწერილ იქნა დისკრიმინაციის პრევენციასა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავების საკითხი;

საერთო ჯამში თანასწორობის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით მდგომარეობის გაუმჯობესება დაფიქსირდა 7 საჯარო დაწესებულებაში (ბაღდათის მუნიციპალიტეტის საკრებულო, საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერია, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის საკრებულო, ქუთაისის მუნიციპალიტეტის მერია, ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის მერია, ხარაგაულის მუნიციპალიტეტის საკრებულო, სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულო).

ყოველივე ზემოაღნიშნული ცხადყოფს, რომ მიუხედავად იმისა, რომ თორმეტივე მუნიციპალიტეტში (მერიასა და საკრებულოში) განსაზღვრულია გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი პირი ან შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები სათანადოდ არ არის ასახული შიდა დოკუმენტებში, ძალიან დიდ პრობლემას წარმოადგენს დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტის არ არსებობა. დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით დიდი სამუშაო არის გასაწევი, რათა რეგულაციების შიდა დოკუმენტებში ასახვის პარალელურად მოხდეს მათი პრაქტიკაში სათანადო იმპლემენტაცია.

## თავი IV - რეკომენდაციები

სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის უზრუნველსაყოფად:

საჯარო დაწესებულებებმა:

- დაიწყო აქტიური მუშაობა სამუშაო ადგილებზე ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის გასატარებლად კერძოდ:
  - შეიმუშავონ დისკრიმინაციის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მარეგულირებელი დოკუმენტი/დოკუმენტები;
  - შექმნან დისკრიმინაციის სავარაუდო შემთხვევებზე რეაგირების ქმედითი შიდა მექანიზმები;
  - დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახონ შიდა დოკუმენტებში;
  - დისკრიმინაციის საკითხებზე პერიოდულად აწარმოონ ცნობიერების ამაღლების კამპანიები;
- სოციალურ პარტნიორებთან ერთად თანამშრომლობით აქტიურად დაიწყო სამუშაო ადგილებზე ანტიდისკრიმინაციული ეფექტიანი მექანიზმების დანერგვა, რაც უზრუნველყოფს სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციული მიდგომებისა და მათ შორის სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნას.
- გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი პირი/პირები და გენდერული თანასწორობის საბჭო აქტიურად ჩაერთონ ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის შემუშავებასა და სამუშაო ადგილებზე დანერგვაში.
- ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დანერგვა-განმტკიცების პროცესში აქტიურად ითანამშრომლოს შესაბამის მნიშვნელოვან აქტორებთან როგორცაა: პროფესიული კავშირები, შრომის ინსპექციის სამსახური, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი.

## სახელმწიფომ:

- საქართველოს შრომის ინსპექციის სამსახურმა გააძლიეროს მონიტორინგი სამუშაო ადგილებზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის შიდა დოკუმენტების დამსაქმებელთა მიერ დანერგვის ვალდებულების შესრულების შესახებ და დაგეგმოს ფართომასშტაბიანი ცნობიერების ასამაღლებელი საინფორმაციო კამპანიები ამ მიმართულებით, რათა შეიქმნას სამუშაო ადგილებზე სექსუალური შევიწროების პრვენციის, ფაქტების გამოვლენისა და მათზე რეაგირების დამატებითი მექანიზმი;
- დადგინდეს „დეკრეტული შვებულების“ ღირსეული ანაზღაურება ყველა დასაქმებულისთვის და საქართველომ მოახდინოს შსოს 156-ე („ოჯახური ვალდებულებების მქონდე დასაქმებულთა შესახებ“) და 183-ე („დედობის დაცვის შესახებ“) კონვენციების რატიფიცირება;
- მოხდეს შსო-ს 189-ე „ოჯახში დასაქმებულთა შესახებ“ და 190-ე „ძალადობის და შევიწროების შესახებ“ კონვენციების რატიფიცირება;
- დადგინდეს ღირსეული მინიმალური ხელფასი საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად;
- საქართველოს მთავრობამ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ტექნიკური დახმარებით შეიმუშავოს შრომის ღირებულების გაზომვა-შეფასების მეთოდოლოგია და უზრუნველყოს მის აღსრულებაზე კონტროლი, რაც ხელს შეუწყობს თანაბარ ღირებულებით შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის პრაქტიკულ რეალიზაციას და მნიშვნელოვნად შეამცირებს ქალებისა და მამაკაცებს შორის არსებულ სახელფასო სხვაობას;



