



ევროკავშირი
საქართველოსთვის



ანტიდისკრიმინაციული
პოლიტიკისა და შესაბამისი
მექანიზმების ადვოკატირება
იმერეთის საჯარო
დაწესებულებებში

2024 წელი



პროექტი განახორციელა:

რეგიონული ინიციატივების ცენტრი „ნათელი მომავალი“

საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება

ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების ადვოკატირება იმერეთის საჯარო დაწესებულებებში

პროექტის ავტორი: რაისა ლიპარტელიანი

მარია 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 პასუხისმგებელია 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 ----- 5 გვ.

პროექტის მიზნები და ამოცანები ----- 7 გვ.

პროექტის სამიზნე ჯგუფები ----- 9 გვ.

ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების ადვოკატირება იმერეთის საჯარო დაწესებულებებში ----- 9 გვ.

თავი I - გატარებული ცვლილებები და დამსაქმებლების ვალდებულებები სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის უზრუნველსაყოფად ----- 10 გვ.

- 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 ----- 25 გვ.

თავი III - მიგნებები/ ძირითადი ტენდენციები ----- 32 გვ.

თავი IV - რეკომენდაციები ----- 33 გვ.

პრობლემის აღწერა და აქტუალურობა

ბოლო წლებში საქართველოს 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 საქართველოს მიერ ევროკავშირის კანდიდატის სტატუსის კვალდაკვალ ევროკომისია ევროკავშირის გაფართოების კონტექსტში საქართველოსთან დაკავშირებულ ანგარიშში აქტიურად საუბრობს ქვეყანაში არსებულ გენდერულ უთანასწორობაზე¹. შესაბამისად საქართველოს უმნიშვნელოვანესი ამოცანა, მათ შორის ევროინტეგრაციის პროცესში გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის მიმართულებით ძალისხმევის გაძლიერებაა.

სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაცია ხასიათდება ლატენტური ბუნებით და ძალიან ხშირ შემთხვევაში, მისი გამოვლენა და მასთან ბრძოლა რთულია. დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრისთვის, ერთი მხრივ, აუცილებელია ქვეყანაში არსებობდეს გამართული და საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისი კანონმდებლობა, მეორე მხრივ, საჭიროა დისკრიმინაციის შესახებ საზოგადოების ცნობიერების ამაღლება და დასაქმებულთა აღჭურვა შრომითი უფლებების ცოდნითა და უფლების დაცვის მექანიზმების შესახებ ინფორმაციით.

საქართველოში სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ყველაზე მეტად გავრცელებულ ფორმას გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია წარმოადგენს. ქალთა შრომითი უფლებების გარანტიების დადგენისა და მისი აღსრულების უზრუნველსაყოფად, ბოლო წლებში, შრომის კანონმდებლობაში არაერთი ცვლილება შევიდა და ამოქმედდა შრომის უფლებების აღსრულების მექანიზმი შრომის ინსპექციის სამსახურის სახით. თუმცა, გენდერული თანასწორობის დასამკვიდრებლად გატარებული ღონისძიებები მნიშვნელოვანი, თუმცა არასაკმარისია. კოვიდ-პანდემიამ და შემდეგ რუსეთ-უკრაინის ომმა, ნეგატიური შედეგები იქონია საქართველოს ეკონომიკასა და შრომის ბაზარზე. ასეთ კრიზისულ სიტუაციებში ქალები განსაკუთრებით მოწყვლადი არიან და ამჯერადაც, სწორედ ქალები დაზარალებულნი ყველაზე მეტად. პანდემიის შედეგად 52 ათასი სამუშაო ადგილი დაიკარგა, რომლის 67% ქალებს ეკუთვნოდა². საქართველოში ქალების ეკონომიკური აქტიურობა კაცებისას 22.5%-ით ჩამორჩება³.

მნიშვნელოვან პრობლემად რჩება ქალებისა და კაცების ხელფასებს შორის სხვაობა. 2022 წლის მონაცემებით, დაქირავებით დასაქმებულ ქალთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი ქვეყანაში შეადგენდა 1247 ლარს, ხოლო დაქირავებით დასაქმებულ კაცთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი კი - 1827 ლარს. შესაბამისად, დაქირავებით დასაქმებულთა საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასის გენდერული სახელფასო სხვაობა 31.7%-ია⁴.

საქსტატმა 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. 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

¹ https://neighbourhood-enlargement.ec.europa.eu/document/download/388e01b7-e283-4bc9-9d0a-5600ea49eda9_en?filename=SWD_2023_697%20Georgia%20report.pdf

² www.geostat.ge

³ www.geostat.ge

⁴ www.geostat.ge

შევიწროება, ძალადობა, არასასურველ სექსუალურ ქმედებას დაქვემდებარება და ა.შ. დისკრიმინაციის ამ ფორმებთან ბრძოლას კი საზოგადოებაში დამკვიდრებული სტერეოტიპები, დასაქმებულთა ცნობიერების ნაკლებობა და მათი უფლებების შესახებ ცოდნის დაბალი დონე ართულებს.

ამ პირობებში საქართველოს ჯერ კიდევ არ აქვს კანონმდებლობა, რომელიც კომპანიებს ამ დისკრიმინაციული სხვაობის აღმოფხვრას დაავალდებულებდა.

გენდერული სახელფასო სხვაობის და უთანასწორობის გამო საქართველო მოხვდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (შსო) ექსპერტთა კომიტეტის 2023 წლის ანგარიშში იმ ქვეყანათა შორის, სადაც ირღვევა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ფუნდამენტური სტანდარტები⁵.

ასევე, ქვეყანაში არ არსებობს ღირსეული მინიმალური ხელფასი, რომელიც სახელფასო სხვაობას უნდა ამცირებდეს და ქალების შემოსავლებში ჩამორჩენას ამცირებდეს. ქალებისთვის მნიშვნელოვანი საკითხია დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება. მიმდინარე წელს სოციალური გასაცემელი, რომელიც კერძო კომპანიებში დასაქმებულებისთვის ერთჯერადად გაიცემა 1000-დან 2000 ლარამდე გაიზარდა. ზრდა რა თქმა უნდა მისასალმებელია, 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.

პროფკავშირების გაერთიანების პრაქტიკა მოწმობს, რომ კვლავ ხშირია სამუშაო ადგილებზე ქალთა მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევები, მათ შორის, ფეხმძიმობის, ან სხვა ოჯახური ვალდებულებების გამო. მზარდია ქალებში სიღარიბის ტენდენციაც. საარსებო შემწეობის მიმღებ პირებს შორის 289 ათასი (საერთო რაოდენობის 56%) ქალია. ქვეყანაში არსებული რეალური სურათი ამ მონაცემებზე გაცილებით მძიმეა, განსაკუთრებით კი არაფორმალურ სექტორში დასაქმებული ქალების, რომლებიც ბაზისური შრომითი გარანტიებითაც კი ვერ სარგებლობენ. გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციასთან 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“ XXX დანართში შრომის სამართალთან, დისკრიმინაციის აკრძალვასთან და გენდერული თანასწორობასთან დაკავშირებულ საკითხებზე განსაზღვრულია დირექტივები (კონკრეტული ვადების მითითებით), რომელთაგანაც ჰარმონიზაციის ვალდებულება გააჩნია საქართველოს სახელმწიფოს.

ძალიან მნიშვნელოვანი ცვლილებაა ის, 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 მოხდება სამიზნე აუდიტორიის აღჭურვა იმ საკანონმდებლო მექანიზმების შესახებ ცოდნით, რომლებიც სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციისა და შევიწროებისაგან თავდაცვის ბერკეტებით უზრუნველყოფს მათ. განსაკუთრებული ფოკუსი გაკეთდება დისკრიმინაციისა და შევიწროებაზე გენდერული ნიშნით და იმ სპეციალურ ნორმებზე, რომლებიც ქალ დასაქმებულებს

⁵ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_911183.pdf

დამატებით პრივილეგიებს ანიჭებს. გარდა ამისა, პროექტის ფარგლებში მოექცევა 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, ხაზგასმით განიხილავს გენდერულ საფუძველზე ჩადენილი ძალადობისა და შევიწროების საკითხს.

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.

უნდა აღინიშნოს, რომ ორგანიზაციამ, რეგიონული ინსტიტუტების ცენტრი „ნათელი მომავალი“ პარტნიორ ორგანიზაციასთან ერთად, საქართველოს გაერთიანებული პროფკავშირები, უკვე განახორციელა პროექტი „თანასწორი, ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო ღირსეული შრომის უზრუნველსაყოფად“. პროექტის ფარგლებში იმერეთის 12-ვე მუნიციპალიტეტის საჯარო მოხელეები - მერია, საკრებულო გადამზადდნენ თემატურ საკითხებზე. ამავე პროექტის ფარგლებში მომზადდა მონიტორინგის ანგარიში. 24 საჯარო დაწესებულებიდან (მერია, საკრებულო) ხსენებული პროექტის ფარგლებში 10-მა (მერია/საკრებულო) გაითვალისწინა ჩვენგან გაცემული რეკომენდაციები, რომელიც საჯარო დაწესებულებებში თანასწორი, ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს უზრუნველსაყოფას ეხებოდა. მათ შესაბამის დოკუმენტებში/სამართლებრივ აქტებში ასახეს დისკრიმინაციის პრევენციის, აღმოფხვის პოლიტიკა და დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები. თუმცა გამოიკვეთა მთავარი საკითხი - საჯარო მოხელეებს იშვიათად უტარდებათ თემატური ტრენინგები.

წარმოდგენილი პროექტის ფარგლებში, გვსურს გავაგრძელოთ ადვოკატირების კამპანია 14 მერიასა და საკრებულოში, რათა სრულად მოხდეს იმერეთის რეგიონის მერიებსა და საკრებულოებში თანასწორი, ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს უზრუნველსაყოფა და შესაბამისი სამართლებრივ დოკუმენტებში ასახვა.

პროექტის მიზნები და ამოცანები:

პროექტის მიზანი:

- ადგილობრივ თვითმმართველობებში (მერია, საკრებულო, სულ - 14) ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის (თანასწორი, ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს) ადვოკატირება და შესაბამისი სამართლებრივ დოკუმენტებში ასახვა.
- 14 საჯარო დაწესებულების (მერია, საკრებულო - საჯარო მოსამსახურის, გენდერზე პასუხისმგებელი პირის/მოადგილე) 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/შემუშავება ადვოკატირების გზით; 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 დაიგეგმა ადგილობრივ თვითმმართველობებში (მერია, საკრებულო, ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის ადვოკატირება. კერძოდ, მუნიციპალიტეტების მერიებსა/საკრებულოებში, შემუშავდა ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა, რაც აისახა შესაბამის დოკუმენტებში და შრომითი ურთიერთობის მარეგულირებელ აქტებში. ამასთან, დისკრიმინაციული პრაქტიკების პრევენციისა და შესაბამისი პოლიტიკის შექმნის მიზნით, გადამზადდა თანამშრომლები. საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულები აღიჭურვეს ცოდნითა და უნარებით, რომლებიც მათ დაეხმარება დისკრიმინაციის პრევენციაში, იდენტიფიცირებაში, მისგან თავდაცვასა და აღმოფხვრაში; ასევე, მათი ცნობიერების ამაღლება მოხდება 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 ფართო საზოგადოება. პროექტის ფარგლებში, ადვოკატირების გზით, სამიზნე მუნიციპალიტეტებში, შემუშავდა ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა და გაძლიერდა დამცავი მექანიზმები. პროექტის ფარგლებში დაგეგმილი და განსახორციელებელი აქტივობები მიმართული იყო ფართო საზოგადოების (მოსახლეობა, მედია) ინფორმირებულობაზე სამუშაო ადგილებზე თანაბარი მოპყრობის სტანდარტების შესახებ. ამ მიზნით სამიზნე მუნიციპალიტეტების შესაბამისი სამსახურების წარმომადგენლებს ჩაუტარდათ 2 დღიანი გასვლითი თემატური ტრენინგი, რომელსაც 24 მონაწილე დაესწრო. ამავე ტრენინგზე მოხდა იმ მუნიციპალიტეტების გამოცდილების გაზიარებაც, რომლებსაც შესაბამისი დოკუმენტები მიიღეს და ასახეს ადგილობრივ დონეზე.

პროექტის პირდაპირი ბენეფიციარები იყვნენ მუნიციპალიტეტის მერიებში და საკრებულოებში დასაქმებული ადამიანები. საინფორმაციო შეხვედრებს 133 საჯარო მოხელე დაესწრო. **პროექტის არაპირდაპირი ბენეფიციარები** არიან რეგიონში მცხოვრები მოსახლეობა, რომლებმაც სხვადასხვა გზით მიიღეს ინფორმაცია, კერძოდ: ადგილობრივი მედიით, მერიის, საკრებულოს და ორგანიზაციის ფეისბუქ გვერდით, სულ მოვიცავით სამიზნე მუნიციპალიტეტების 100 000 ადგილობრივი ცხოვრები; ასევე, რეგიონში მომუშავე არასამთავრობო სექტორის წარმომადგენლები.

ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების ადვოკატირება იმერეთის საჯარო დაწესებულებებში

ანგარიში

საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად ყველა ადამიანს აქვს უფლება იცხოვროს დისკრიმინაციისა თვისუფალ, თანასწორ სამუშაო გარემოში.

საჯარო სამსახურებში შრომითი უფლებების, მათ შორის თანასწორი სამუშაო გარემოს უზრუნველყოფა კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში დასაქმებულ პირდა დაცულობის გარანტიის შექმნისათვის. ამასთან, 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 „ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების ადვოკატირება იმერეთის საჯარო დაწესებულებებში“

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 12 თვიან პერიოდს 2023 წლის მაისიდან 2024 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 - **რაოდენობრივი** ნაწილში, აღწერილია იმერეთის რეგიონის ადგილობრივი თვითმმართველობის დაწესებულებების მიერ იმ საბაზისო ვალდებულებების შესრულების პრაქტიკა, რომლებიც შრომის კანონმდებლობით ეკისრებათ. კვლევის ეს ნაწილი ეფუძნება ორ ეტაპად - 2023

წლის აგვისტოში შეხვედრებო/კითხვარები და 2024 წლის თენერვალში - 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 7 მუნიციპალიტეტის 14 მერია და საკრებულო.

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

თავი I - 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.

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 2022 წელს, ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ ეროვნული კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ საქართველოში სექსუალური შევიწროება ფართოდ გავრცელებული ფენომენია. კვლევამ აჩვენა, რომ ქალების 24.5 პროცენტს გამოუცდია სექსუალური შევიწროება ცხოვრების მანძილზე, ხოლო 9.7 პროცენტს გამოუცდია სექსუალური შევიწროება ბოლო 12 თვის მანძილზე. სექსუალური შევიწროების ყველაზე გავრცელებულ ფორმას, რომელიც ქალებს გამოუცდიათ, წარმოადგენდა შეუფერებელი, დაჟინებული მხერა, რაც ქალებს დამცირებულად აგრძნობინებდა თავს (ცხოვრების მანძილზე - 15.2 პროცენტი, მიმდინარე - 4.7 პროცენტი), მომაბეზრებელი კითხვების დასმა ქალების პირად ცხოვრებაზე, რაც მათ უხერხულად, შერცხვენილად ან შეურაცხყოფილად აგრძნობინებდა თავს (ცხოვრების მანძილზე - 10.1 პროცენტი, მიმდინარე - 5.3 პროცენტი) და მომაბეზრებელი კომენტარების გაკეთება ქალების გარეგნობაზე, რაც მათ უხერხულად, შერცხვენილად ან შეურაცხყოფილად აგრძნობინებდა თავს (ცხოვრების მანძილზე - 7.5 პროცენტი, მიმდინარე - 3.3 პროცენტი). სექსუალური შევიწროების სხვა ფორმები ნაკლებადაა გავრცელებული. აღსანიშნავია, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ქალების მხოლოდ 35.3 პროცენტმა მიიჩნია ქვემოთ ჩამოთვლილი ქმედებები სექსუალურ შევიწროებად, თითქმის სამიდან ორ ქალს (63.5 პროცენტი) კი ეს ქმედებები არასდროს მიუჩნევია სექსუალურ შევიწროებად⁶.

⁶ https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2023-12/updated_vaw_geo_web4-3.pdf-2022

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 აქვს სექსუალური შევიწროების შეტყობინების შიდა მექანიზმები ან სექსუალური შევიწროების შესახებ სავალდებულო ტრენინგები, რაც დიდწილად განაპირობებს შეტყობინების დაბალ დონეს⁷.

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.⁸

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.⁹ ამავე კვლევის მიხედვით, შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელმწიფო ორგანოს, ხოლო 6%-მა აღნიშნა, რომ არაფერი მოუმიქმედებია. 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 სმენიან მსგავსი ფაქტების შესახებ. შემსწრეები, უმეტესად, ქალები და ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების თანამშრომლები იყვნენ.¹⁰

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.¹¹ საჯარო

⁷ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ.14

⁸ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ.14

⁹ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ. 31

¹⁰ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ. 34

¹¹ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში. კვლევის ანგარიში. 2021 წელი, ივლისი. UN Women. გვ. 43

მოხელეების დიდმა ნაწილმა უპირატესობა მიანიჭა სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების შიდა მექანიზმების დანერგვას.¹²

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 უფლებობდ 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 წინასახელშეკრულებო 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.

¹² გვ. 49

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 ¹³	4 წელი	2018
2	92/85/EEC დირექტივა, რომელიც ეხება ორსულ, ახალნამშობიარე და მეძუძურ მუშაკთათვის შრომის უსაფრთხო პირობებისა და ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ხელშეწყობის მიზნით ზომების შემოღებას (მე-10 ინდივიდუალური დირექტივა 89/391/EEC დირექტივის მე-16(1) მუხლის კონტექსტში) ¹⁴	4 წელი	2018
3	79/7/EEC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს სოციალური უსაფრთხოების საკითხებზე მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპების განხორციელებას. ¹⁵	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

¹³ 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>

¹⁴ 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).

¹⁵ 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>

ხაზგასასამელია, 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 პრაქტიკის შესაბამისობას ამ მიმართულებით არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებთან.

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 განახორციელება, 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 გააძლიერებენ 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 თანასწორობა 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 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.¹⁶

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.¹⁷

¹⁶ 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.

¹⁷ საქართველოს მთავრობის 2017 წლის 20 აპრილის №200 დადგენილება.

- 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 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 დაუშვებლობის, ასევე, მხილების პროცედურების შესახებ.

შრომის კოდექსში განმტკიცებული სტანდარტები

საჯარო სამსახურებზე რიგ შემთხვევებში ვრცელდება შრომის კოდექსი. კერძოდ, მოხელეზე [საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“](#) 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.¹⁸

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

¹⁸ საჯარო სამსახურის შესახებ საქართველოს კანონი, მუხლი 6

ეხება ფეხმძიმობისა და ბავშვის მოვლის პერიოდს, უსაფრთხო შრომას და ჯანმრთელობის შესაბამის პოზიციანე 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 გამო ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.¹⁹
- დამსაქმებელი ვალდებულია, უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.²⁰
- შევიწროება სამუშაო ადგილზე (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა.²¹
- სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამამინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახვ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს. სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, სასქესო ორგანოს ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.²²
- 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.²³
- დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს,²⁴ 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

¹⁹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.1

²⁰ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.4

²¹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.5

²² საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.6

²³ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4.7

²⁴ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 7

ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე და სხვ., გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ამგვარი ღონისძიება დამსაქმებელს აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს.²⁵

- 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.²⁶
- წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით 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.²⁷

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.²⁸

დისკრიმინაციის დებულებების დარღვევა განმეორებით ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.²⁹

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 და 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

²⁵ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 9

²⁶ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 8

²⁷ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 11.9, მუხლი 23.4

²⁸ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 78.1.

²⁹ საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 78.2.

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 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.³⁰

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;

³⁰ სახელმწიფოს ეროვნულ დონეზე შეუძლია დაადგინოს განსხვავებული დეფინიციები, თუმცა არ უნდა გააუარესოს კონვენციის მიერ შემოთავაზებული სტანდარტი.

- პირებს, რომლებიც პროფესიულ მომზადებას გადიან;
- სტაჟიორებსა და შეგირდებს;
- მოხალისეებს;
- დასაქმებულებს, რომელთა შრომითი ურთიერთობები შეწყვეტილია;
- სამუშაოს მამიებლებს;
- დასაქმების სამსახურებში დარეგისტრირებულ პირებს;
- პირებს, რომლებიც დამსაქმებლის უფლებამოსილებას და მოვალეობებს ახორციელებენ.

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 სიტუაციებსა 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.³¹

შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ ინსპექტირება შესაძლოა, დაიწყოს:

- 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.³²

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;

³¹ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 3, ქვეპუნქტები „კ“ და „ლ“.

³² „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 3, ქვეპუნქტი „ნ“

- მოიძიოს, გამოითხოვოს და გამოიკვილოს 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;
- შეადგინოს ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი, გამოიყენოს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის ზომა და გასცეს მითითებები დარღვევის გამოსასწორებლად.³³

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)

³³ „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 16.

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)
- 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-14¹ 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 სავარაუდო დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო დავას სასამართლო განიხილავს. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით კი, საქართველოს სახალხო დამცველი წყვეტს საქმის წარმოებას, თუ სავარაუდო 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-7³ კარი არეგულირებს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეზე სამართალწარმოების საკითხს, რომელიც განიხილება დაჩქარებული წესით.

კოდექსის 363²-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.³⁴ ამასთან, პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით

³⁴ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 363,² ნაწილი 2¹

გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს როგორც დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა, ასევე მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.³⁵

საგულისხმოა, რომ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363²-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

წინამდებარე ანგარიშის მიზნებისათვის, გამოკვლეულ იქნა მდგომარეობა შემდეგ მუნიციპალიტეტებში: ზესტაფონი, თერჯოლა, სამტრედია, ტყიბული, ჭიათურა, ხონი, საჩხერე. შენიშვნა: საჩხერეში რაჭის ტრაგედიიდან გამომდინარე ჩატარდა ონლაინ შეხვედრა და ვერ მოხერხდა კითხვარის შევსება;

1. ზესტაფონის მუნიციპალიტეტი

სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების შესახებ საჯარო მოხელეების ინფორმირების მიზნით, ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში 2023 წლის აგვისტოში ჩატარებულ საინფორმაციო შეხვედრაზე, გამოიკვეთა შემდეგი:

- გამოკითხულთა 100%-ის განცხადებით სამსახურში არ ჰქონია ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას (მათ შორის შევიწროებას/სექსუალურ შევიწროებას).
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 70%-ის განცხადებით სამუშაო ადგილზე არ არის შემუშავებული ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დოკუმენტი, ხოლო დანარჩენ 30%-ს არ აქვს აღნიშნულზე ინფორმაცია.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 50%-მა არ იცის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახული არის თუ არა შრომით ხელშეკრულებასა თუ შინაგანაწესში, ხოლო დარჩენილი 50%-ის განცხადებით არ არის ასახული მითითებულ დოკუმენტებში.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 55% უთითებს, რომ აქვთ ინფორმაცია თუ ვის უნდა მიმართონ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში, ხოლო მათგან მხოლოდ 27% ასახელებს შესაბამის სამსახურს.
- გამოკითხულთა 60%-ის განცხადებით, სამუშაო ადგილზე სემინარები/ტრენინგები/შეხვედრები დისკრიმინაციის არსთან და მის ამკრძალავ დებულებებთან დაკავშირებით არ ტარდება ან მათ არ აქვთ ინფორმაცია აღნიშნულის შესახებ, ხოლო 40% მიუთითებს რომ ტარდება. ამასთან, დასაქმებულთა 50%-ს ბოლო ორი წლის განმავლობაში ახსენდება გარკვეული აქტივობები გენდერულ საკითხებზე.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 85% დადებითად აფასებს გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის საქმიანობას.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 25%-ს აქვს ინფორმაცია თუ რომელი უწყებები სწავლობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებს სამუშაო ადგილზე. მითითებული ინფორმაციაც არასრულყოფილია.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ 2023 წლის 14 დეკემბერს დამტკიცებულ იქნა ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს შინაგანაწესი. მითითებული დოკუმენტის მე-12 მუხლი ეხება შრომითი ურთიერთობის პრინციპებსა და დისკრიმინაციის აკრძალვას. მე-12 მუხლი

³⁵ საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, მუხლი 363,² ნაწილი 3

შრომითი ურთიერთობის ერთ-ერთ ფუძემდებლურ პრინციპად აყალიბებს დასაქმებულთა მიმართ თანასწორ მოპყრობას, განმარტავს დისკრიმინაციის არსს (მათ შორის შევიწროებას და სექსუალურ შევიწროებას), კრძალავს ყველა ფორმის დისკრიმინაციულ ქმედებას. ამასთან, განსაზღვრავს პირთა წრეს ვისთანაც უნდა მოხდეს მიმართვა დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში სხვადასხვა არასამთავრობო ორგანიზაციების მიერ პერიოდულად ხორციელდება დისკრიმინაციის ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგები და სწავლებები.

ზესტაფონის მუნიციპალიტეტის მერიში 2024 წლის 02 მაისის ბრძანდებით დამტკიცდა დოკუმენტი, რომელიც ეხება სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციასა და მასზე რეაგირების მექანიზმებს. მითითებული დოკუმენტი აწესრიგებს სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტზე შესაბამისი რეაგირების განხორციელების საკითხებსა და პროცედურებს, განსაზღვრავს სექსუალური შევიწროების ცნებას, სახეებს, ფორმებსა და ინდიკატორებს, საჩივრის წარდგენისა და წარმოების დაწყების წესს, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემსწავლელი კომისიის შექმნის წესსა და მისი უფლებამოსილებას, დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახეებს. სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და კონსულტაციის გაწევის მიზნით ქმნის მონიტორინგის განმახორციელებელ მუდმივმოქმედ სამუშაო ჯგუფს.

ამასთან, საგულისხმოა, რომ დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები დამატებით არ არის ასახული სხვა დოკუმენტში.

მერიას განსაზღვრული ჰყავს გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. მერია ახდენს დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლების ცნობიერების ამაღლებას ტრენინგების ჩატარების გზით სხვადასხვა დონორი ორგანიზაციის დაფინანსებით. 2023 წელს ჩატარებულ იქნა 5 შეხვედრა, რომელიც ეხებოდა ან გარკვეულწილად ფარავდა გენდერული თანასწორობის საკითხებს.

2. თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერია და საკრებულო

სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების შესახებ საჯარო მოხელეების ინფორმირების მიზნით, თერჯოლის მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში 2023 წლის აგვისტოში ჩატარებულ საინფორმაციო შეხვედრაზე, გამოიკვეთა შემდეგი:

- გამოკითხულთა 91%-ის განცხადებით სამსახურში არ ჰქონია ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას (მათ შორის შევიწროებას/სექსუალურ შევიწროებას).
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 91%-ის განცხადებით სამუშაო ადგილზე არ არის შემუშავებული ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დოკუმენტი.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 42%-მა არ იცის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახული არის თუ არა შრომით ხელშეკრულებასა თუ შინააგანაწესში, 50%-ის განცხადებით არ არის ასახული მითითებულ დოკუმენტებში, ხოლო 8 %-ის მითითებით ასახულია.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 25% უთითებს, რომ აქვთ ინფორმაცია თუ ვის უნდა მიმართონ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში.
- გამოკითხულთა 67%-ის განცხადებით, სამუშაო ადგილზე სემინარები/ტრენინგები/შეხვედრები დისკრიმინაციის არსთან და მის ამკრძალავ დებულებებთან დაკავშირებით არ ტარდება ან მათ არ აქვთ ინფორმაცია აღნიშნულის შესახებ, ხოლო 33% მიუთითებს რომ ტარდება. ამასთან, დასაქმებულთა 41%-ს ბოლო ორი წლის განმავლობაში ახსენდება გარკვეული აქტივობები გენდერულ საკითხებზე.

- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 58% უარყოფითად აფასებს გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის საქმიანობას.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 41%-ს აქვს ინფორმაცია თუ რომელი უწყებები სწავლობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებს სამუშაო ადგილზე. მითითებული ინფორმაცია არასრულყოფილია.

თერჯოლის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს მიერ 2024 წლის 12 თებერვალს დამტკიცებულ იქნა თერჯოლის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის შინაგანაწესი. მითითებული დოკუმენტის მე-5 მუხლი ეხება შრომითი ურთიერთობის პრინციპებსა და დისკრიმინაციის აკრძალვას. მითითებული ნორმა განმარტავს დისკრიმინაციის არსს (მათ შორის შევიწროებას და სექსუალურ შევიწროებას) და კრძალავს ყველა ფორმის დისკრიმინაციულ ქმედებას. ამასთან, ავალდებულებს ხელმძღვანელ, თანამდებობაზე მყოფ პირებს კონფიდენციალურობის დაცვითა და მაღალი მგრძობელობით მოახდინონ რეაგირება დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებზე.

3. საჩხერის მუნიციპალიტეტი

საჩხერის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2024 წლის აპრილის მდგომარეობით დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. შინაგანაწესით ზოგადად აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, თუმცა არ არის განამარტებები დისკრიმინაციის არსზე, ფორმებზე, არ არის გაწერილი დისკრიმინაციის ფაქტებზე რეაგირების კონკრეტული მექანიზმები. საკრებულოს ჰყავს გენდერული თანასწორობის საბჭო. პერიოდულად იმართება ტრენინგები, მათ შორის, დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ თემებზე.

საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2024 წლის აპრილის მდგომარეობით დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით ცალკე პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. თუმცა, 2023 წლის 21 მარტს დამტკიცებულ იქნა საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერიის შინაგანაწესი. მითითებული დოკუმენტის მე-10 მუხლი არეგულირებს პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპს. შევიწროების და დისკრიმინაციის ამკრძალავ დებულებებსა და მათი დაცვის საკითხებს. დოკუმენტში განმტკიცებულია მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი ღირებულების შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების განსაზღვრის პრინციპი. აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. განსაზღვრულია დისკრიმინაციის აღმოფხვრაზე პასუხისმგებელი პირი - უშუალოდ მერი და გაწერილია რეაგირების კონკრეტული პროცედურები. აქვე, გაწერილია შემთხვევა, როდესაც დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებით საჩივარი/განცხადება მიმართულია უშუალოდ მერის მიმართ. ასეთ დროს შინაგანაწესის მიხედვით საჩივრის ავტორს/განმცხადებელს ეცნობება მისი უფლების შესახებ მიმართოს სახალხო დამცველს, როგორც დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე კანონით განსაზღვრულ ზედამხედველ პირს ან სასამართლოს.

საჩხერის მუნიციპალიტეტის მერიის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამსახურში განსაზღვრულია გენდერულ საკითხებში მესამე კატეგორიის უფროსი სპეციალისტის შტატი. 2023 წელს მერიის მოხელეებმა გაიარეს ადგილობრივი ხელისუფლების ორგანოების წარმომადგენლებისათვის საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის მიერ ორგანიზებული თანასწორობის უფლების შესახებ მირითად საკითხებზე ჩატარებული ელექტრონული კურსი, რომლის გავლის შემდეგ, ონლაინ ტესტირების შედეგების მიხედვით, საჯარო მოხელეთა უმრავლესობამ აიღო სერთიფიკატი.

4. ტყიბულის მუნიციპალიტეტი მერია და საკრებულო

სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების შესახებ საჯარო მოხელეების ინფორმირების მიზნით, ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში 2023 წლის აგვისტოში ჩატარებულ საინფორმაციო შეხვედრაზე, გამოიკვეთა შემდეგი:

- გამოკითხულთა 96%-ის განცხადებით სამსახურში არ ჰქონია ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას (მათ შორის შევიწროებას/სექსუალურ შევიწროებას).
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 53%-ის განცხადებით სამუშაო ადგილზე არ არის შემუშავებული ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დოკუმენტი ან არ ფლობენ ინფორმაციას ასეთი დოკუმენტის არსებობის შესახებ.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 19%-მა არ იცის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახული არის თუ არა შრომით ხელშეკრულებასა თუ შინაგანაწესში, 19%-ის განცხადებით არ არის ასახული მითითებულ დოკუმენტებში, ხოლო 62 %-ის მითითებით ასახულია.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 47% უთითებს, რომ აქვთ ინფორმაცია თუ ვის უნდა მიმართონ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში. თუმცა, უთითებენ სხვადასხვა სამსახურს.
- გამოკითხულთა 53%-ის განცხადებით, სამუშაო ადგილზე სემინარები/ტრენინგები/შეხვედრები დისკრიმინაციის არსთან და მის ამკრძალავ დებულებებთან დაკავშირებით არ ტარდება ან მათ არ აქვთ ინფორმაცია აღნიშნულის შესახებ, ხოლო 33% მიუთითებს რომ ტარდება. ამასთან, დასაქმებულთა 19 %-ს ბოლო ორი წლის განმავლობაში ახსენდება გარკვეული აქტივობები გენდერულ საკითხებზე.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 9% უარყოფითად აფასებს გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის საქმიანობას, 57% - დადებითად, ხოლო 34%-მა თავი შეიკავა პასუხისგან.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 42%-ს აქვს ინფორმაცია თუ რომელი უწყებები სწავლობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებს სამუშაო ადგილზე. მითითებული ინფორმაცია არასრულყოფილია.

ტყიბულის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2024 წლის აპრილის მდგომარეობით დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. მერიის შინაგანაწესში გათვალისწინებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი ზოგადი დებულებები. მერიაში განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი. მერიის თანამშრომლებისთვის დისკრიმინაციის საკითხზე ტრენინგები არ ჩატარებულა, გარდა წინამდებარე პროექტის ფარგლებში გათვალისწინებული შეხვედრისა, რომელსაც დაესწრო გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი.

5. ჭიათურის მუნიციპალიტეტი

სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების შესახებ საჯარო მოხელეების ინფორმირების მიზნით, ჭიათური მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში 2023 წლის აგვისტოში ჩატარებულ საინფორმაციო შეხვედრაზე, გამოიკვეთა შემდეგი:

- გამოკითხულთა 92%-ის განცხადებით სამსახურში არ ჰქონია ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას (მათ შორის შევიწროებას/სექსუალურ შევიწროებას).
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 100%-ის განცხადებით სამუშაო ადგილზე არ არის შემუშავებული ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დოკუმენტი ან არ ფლობენ ინფორმაციას ასეთი დოკუმენტის არსებობის შესახებ.

- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 75%-მა არ იცის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახული არის თუ არა შრომით ხელშეკრულებაში, 25%-ის განცხადებით არ არის ასახული მითითებულ დოკუმენტებში.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 58% უთითებს, რომ აქვთ ინფორმაცია თუ ვის უნდა მიმართონ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში. თუმცა, უთითებენ სხვადასხვა სამსახურს.
- გამოკითხულთა 17%-ის განცხადებით, სამუშაო ადგილზე სემინარები/ტრენინგები/შეხვედრები დისკრიმინაციის არსთან და მის ამკრძალავ დებულებებთან დაკავშირებით არ ტარდება ან მათ არ აქვთ ინფორმაცია აღნიშნულის შესახებ, ხოლო 83% მიუთითებს რომ ტარდება. ამასთან, დასაქმებულთა 42 %-ს ბოლო ორი წლის განმავლობაში ახსენდება გარკვეული აქტივობები გენდერულ საკითხებზე.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 17% უარყოფითად აფასებს გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის საქმიანობას, 75% - დადებითად, ხოლო 8%-მა თავი შეიკავა პასუხისგან.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 25%-ს აქვს ინფორმაცია თუ რომელი უწყებები სწავლობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებს სამუშაო ადგილზე. მითითებული ინფორმაცია არასრულყოფილია.

ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2024 წლის აპრილის მდგომარეობით დისკრიმინაციული მოპყრობის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მიზნით პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ არის. არც სხვა შიდა დოკუმენტში არ გვხვდება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ამ ეტაპზე. თუმცა, კვლევის ფარგლებში მერიის მიერ წარმოდგენილ იქნა ჭიათურის მუნიციპალიტეტის მერიის შინაგანაწესის პროექტი, სადაც ერთ-ერთი ნორმა ეხება შრომითი ურთიერთობის პრინციპებსა და დისკრიმინაციის აკრძალვას. მითითებული ნორმა კრძალავს ყველა სახის დისკრიმინაციას, განსაზღვრავს დისკრიმინაციის ცნებას სახეებს.

მერიაში განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი საჯარო მოსამსახურე. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგები არ ჩატარებულა, გარდა წინამდებარე პროექტის ფარგლებში გათვალისწინებული შეხვედრისა, რომელსაც დაესწრო მერიის ორი თანამშრომელი.

ჭიათურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2023 წლის 08 დეკემბერს საკრებულოს თავმჯდომარის ბრძანებით დამტკიცებულ იქნა წესი „სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმის დამტკიცების შესახებ.“ მითითებული დოკუმენტი ქმნის სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმს, განსაზღვრავს სექსუალური შევიწროების ცნებას, სახეებს, ფორმებსა და ინდიკატორებს. მექანიზმი აწესრიგებს სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტზე შესაბამისი რეაგირების განხორციელების საკითხებსა და პროცედურებს.

ჭიათურის მუნიციპალიტეტის საკრებულოს აპარატის შინაგანაწესში ან სხვა დოკუმენტში ცალკე დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახული არ არის, თუმცა საკრებულოს განცხადებით უახლოეს პერიოდში დასამტკიცებლად შემუშავებულია ახალი შინაგანაწესის პროექტი, რომელიც ითვალისწინებს დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმებს. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიზნით ტრენინგები არ ჩატარებულა, გარდა წინამდებარე პროექტის ფარგლებში გათვალისწინებული შეხვედრისა.

6. ხონის მუნიციპალიტეტი

სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების შესახებ საჯარო მოხელეების ინფორმირების მიზნით, ხონის მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში 2023 წლის აგვისტოში ჩატარებულ საინფორმაციო შეხვედრაზე, გამოიკვეთა შემდეგი:

- გამოკითხულთა 100%-ის განცხადებით სამსახურში არ ჰქონია ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას (მათ შორის შევიწროებას/სექსუალურ შევიწროებას).
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 91%-ის განცხადებით სამუშაო ადგილზე არ არის შემუშავებული ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დოკუმენტი ან არ ფლობენ ინფორმაციას ასეთი დოკუმენტის არსებობის შესახებ.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 18%-მა არ იცის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახული არის თუ არა შრომით ხელშეკრულებასა თუ შინაგანაწესში, 27%-ის განცხადებით არ არის ასახული მითითებულ დოკუმენტებში, ხოლო 54%-ის მითითებით ასახულია.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 27% უთითებს, რომ აქვთ ინფორმაცია თუ ვის უნდა მიმართონ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში. თუმცა, ან არ უთითებენ ან უთითებენ სხვადასხვა სამსახურს.
- გამოკითხულთა 55%-ის განცხადებით, სამუშაო ადგილზე სემინარები/ტრენინგები/შეხვედრები დისკრიმინაციის არსთან და მის ამკრძალავ დებულებებთან დაკავშირებით არ ტარდება ან მათ არ აქვთ ინფორმაცია აღნიშნულის შესახებ, ხოლო 83% მიუთითებს რომ ტარდება. ამასთან, დასაქმებულთა 55 %-ს ბოლო ორი წლის განმავლობაში ახსენდება გარკვეული აქტივობები გენდერულ საკითხებზე.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 10% უარყოფითად აფასებს გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის საქმიანობას, ხოლო 10 %-მა თავი შეიკავა პასუხისგან.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 36%-ს აქვს ინფორმაცია თუ რომელი უწყებები სწავლობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებს სამუშაო ადგილზე. მითითებული ინფორმაცია არასრულყოფილია.

ხონის მუნიციპალიტეტის მერიაში 2024 წლის აპრილის მდგომარეობით შიდა დოკუმენტაციაში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები გათვალისწინებული არ არის. მერიის განმარტებით, მიმდინარეობს შინაგანაწესში ცვლილება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულების დამატებით, რომელიც პროექტის სახით შემუშავებულია და საჯარო მოსამსახურეებს გადაეცათ მასში შენიშვნებისა და წინადადებების შეტანის მიზნით. მერიაში 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 საკრებულოში 2024 წლის აპრილის 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. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ასამაღლებელი ტრენინგები არ ჩატარებულა. საკრებულოს განმარტებით, მიმდინარეობს მუშაობა შიდა რეგულაციებში ცვლილებების ასახვის მიზნით, რაც უახლოეს მომავალში განხორციელდება.

7. სამტრედიის მუნიციპალიტეტი

სამუშაო ადგილზე ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და შესაბამისი მექანიზმების შესახებ საჯარო მოხელეების ინფორმირების მიზნით, სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერიასა და საკრებულოში 2023 წლის აგვისტოში ჩატარებულ საინფორმაციო შეხვედრაზე, გამოიკვეთა შემდეგი:

- გამოკითხულთა 100%-ის განცხადებით სამსახურში არ ჰქონია ადგილი დისკრიმინაციულ მოპყრობას (მათ შორის შევიწროებას/სექსუალურ შევიწროებას).
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 90%-ის განცხადებით სამუშაო ადგილზე არ არის შემუშავებული ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დოკუმენტი ან არ ფლობენ ინფორმაციას ასეთი დოკუმენტის არსებობის შესახებ.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 35%-მა არ იცის დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახული არის თუ არა შრომით ხელშეკრულებაში ან შინაგანაწესში, 40%-ის განცხადებით არ არის ასახული მითითებულ დოკუმენტებში, ხოლო 25%-ის მითითებით ასახულია.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 50% უთითებს, რომ აქვთ ინფორმაცია თუ ვის უნდა მიმართონ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში. თუმცა, ან არ უთითებენ ან უთითებენ სხვადასხვა სამსახურს.
- გამოკითხულთა 15%-ის განცხადებით, სამუშაო ადგილზე სემინარები/ტრენინგები/შეხვედრები დისკრიმინაციის არსთან და მის ამკრძალავ დებულებებთან დაკავშირებით არ ტარდება ან მათ არ აქვთ ინფორმაცია აღნიშნულის შესახებ, ხოლო 83% მიუთითებს რომ ტარდება. ამასთან, დასაქმებულთა 60 %-ს ბოლო ორი წლის განმავლობაში ახსენდება გარკვეული აქტივობები გენდერულ საკითხებზე.
- გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა 100% დადებითად აფასებს გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირის საქმიანობას.
- გამოკითხულთა მხოლოდ 40%-ს აქვს ინფორმაცია თუ რომელი უწყებები სწავლობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებს სამუშაო ადგილზე. მითითებული ინფორმაცია არასრულყოფილია.

სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერიში 2024 წლის აპრილის მდგომარეობით შიდა დოკუმენტაციაში დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები გათვალისწინებული არ არის. მერიის განმარტებით, იცვლება სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერიის შინაგანაწესი, სადაც გათვალისწინებული იქნება დაწესებულებაში დისკრიმინაციის პრევენციული ღონისძიებები. არ არის მიღებული დისკრიმინაციის პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის განმსაზღვრელი რაიმე სამართლებრივი აქტი. სამტრედიის მუნიციპალიტეტის მერიაში განსაზღვრულია გენდერული თანასწორობის საკითხებზე მომუშავე პასუხისმგებელი საჯარო მოსამსახურე. დისკრიმინაციის საკითხებზე ცნობიერების ასამაღლებელი ტრენინგები არ ჩატარებულა.

სამტრედიის მუნიციპალიტეტის საკრებულოში 2024 წლის აპრილის მდგომარეობით შინაგანაწესში ასახულია დისკრიმინაციის ცნება, მისი ამკრძალავი დებულებები და მათზე რეაგირების მექანიზმები, პროცედურული საკითხები, პასუხისმგებელი პირი. დისკრიმინაციის საკითხებზე დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიზნით პერიოდულად ტარდება ტრენინგები.

თავი III. მიგნებები/ ძირითადი ტენდენციები

კვლევის შედეგად გამოიკვეთა შემდეგი ტენდენციები:

- დისკრიმინაციული მიდგომის ამკრძალავი დებულებები დღემდე არ არის ასახული რიგი მუნიციპალიტეტის დოკუმენტებში. ნაწილმა ასახა ან ასახვის პროცესშია. თუმცა, ძირითად შემთხვევაში რეგულაციები არ არის სრულყოფილი.
- დისკრიმინაციის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი მიღებული არ აქვს პრაქტიკულად არცერთ მუნიციპალიტეტს.
- დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით ცნობიერების ამაღლების მიზნით ღონისძიებები (ტრენინგები, სემინარები, სწავლებები და სხვა) ნაწილობრივ ტარდება, თუმცა არასაკმარისად, რამდენადაც მნიშვნელოვან ინფორმაციას გამოკითხული საჯარო მოხელეები არ ფლობენ.
- ყველა მუნიციპალიტეტში განსაზღვრულია გენდერულ თანასწორობაზე პასუხისმგებელი პირი ან შექმნილია გენდერული თანასწორობის საბჭო. თუმცა, მათი საქმიანობის ეფექტურობა დაბალია.
- ცნობიერების დონე დაბალია თავად დასაქმებულებში როგორც საკანონმდებლო, ასევე შიდა რეგულაციების შესახებ.
- ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულები არ ფლობენ ინფორმაციას თუ ვის უნდა მიმართონ სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში, ან ფლობენ არასწორ ინფორმაციას.
- ხშირ შემთხვევაში დასაქმებულები არ ფლობენ ინფორმაციას თუ რომელი უწყებები სწავლობს დისკრიმინაციული მოპყრობის ფაქტებს სამუშაო ადგილებზე.

ყოველივე ზემოაღნიშნული ცხადყოფს, რომ მიუხედავად მდგომარეობის გარკვეულწილად გაუმჯობესებისა, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები სათანადაოდ არ არის ასახული შიდა დოკუმენტებში, ძალიან დიდ პრობლემას წარმოადგენს დისკრიმინაციის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტის არ არსებობა. ასევე, გარკვეული რეგულაციების არსებობის პირობებში, დასაქმებულთა სრულყოფილი ინფორმირება კვლავ გამოწვევაა. დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით კვლავ დიდი სამუშაო არის გასაწევი, რათა რეგულაციების შიდა დოკუმენტებში ასახვის პარალელურად მოხდეს მათი პრაქტიკაში სათანადო იმპლემენტაცია.

თავი IV - რეკომენდაციები

სამუშაო ადგილებზე თანასწორობის უზრუნველსაყოფად:

საჯარო დაწესებულებებმა უნდა დაიწყონ აქტიური მუშაობა სამუშაო ადგილებზე ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის გასატარებლად, კერძოდ:

- შეიმუშავონ დისკრიმინაციის პრევენციისა და მისი აღმოფხვრის მარეგულირებელი დოკუმენტი/დოკუმენტები. ხოლო, იქ სადაც შემუშავებულია, მოახდინონ მითითებული დოკუმენტების სრულყოფა.
- შექმნან დისკრიმინაციის სავარაუდო შემთხვევებზე რეაგირების ქმედითი შიდა მექანიზმები.
- დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახონ შიდა დოკუმენტებში, მოახდინონ დოკუმენტაციის სრულყოფა;
- დისკრიმინაციის საკითხებზე პერიოდულად აწარმოონ ცნობიერების ამაღლების კამპანიები;
- სოციალურ პარტნიორებთან ერთად თანამშრომლობით აქტიურად დაიწყონ სამუშაო ადგილებზე ანტიდისკრიმინაციული ეფექტური 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 დისკრიმინაციის, შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის შიდა დოკუმენტების დამსაქმებელთა მიერ დანერგვის ვალდებულების შესრულების მიზნით და დაგეგმოს ფართომასშტაბიანი ცნობიერების ასამაღლებელი საინფორმაციო კამპანიები ამ მიმართულებით, რათა შეიქმნას სამუშაო ადგილებზე დისკრიმინაციის პრევენციის, ფაქტების გამოვლენისა და მათზე რეაგირების დამატებითი მექანიზმი;
- დადგინდეს „დეკრეტული შვებულების“ ღირსეული ანაზღაურება ყველა დასაქმებულისთვის
- საქართველომ მოახდინოს შსოს 156-ე („ოჯახური ვალდებულებების მქონდე დასაქმებულთა შესახებ“) და 183-ე („დედობის დაცვის შესახებ“) კონვენციების რატიფიცირება, 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 შეიმუშაოს შრომის ღირებულებებს გაზომვა-შფასების მეთოდოლოგია და უზრუნველყოს მის აღსრულებაზე კონტროლი, რაც ხელს შეუწყობს თანაბარ ღირებულ შრომისთვის თანაბარი ანაზღაურების პრინციპის პრაქტიკულ რეალიზაციას და მნიშვნელოვნად შეამცირებს ქალებსა და მამაკაცებს შორის არსებულ სახელფასო სხვაობას;



