

სტორა დავიცვათ თავი დისკრიმინაციისაგან



USAID
ამერიკელი ხალხისგან

EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE

კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა
საქართველოში (PROLoG)

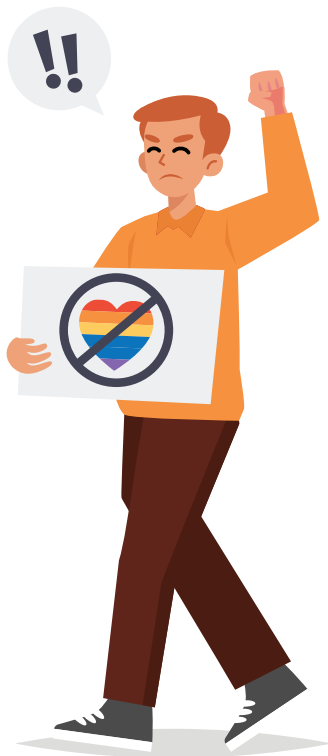
CENTERS.GE
ცენტრების ქსელი
საქართველოში
NETWORK OF CENTERS FOR CIVIC ENGAGEMENT (NCCCE)

რა არის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მიზანი ?

ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა, ნებისმიერ ფიზიკური და იურიდიული პირის თანასწორობის უზრუნველყოფა კანონით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას. დისკრიმინაცია შეიძლება ხდებოდეს მსხვერპლის რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, 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 შეხედულების ან სხვა ნიშნით. დისკრიმინაცია იკრძალება ისეთი ნიშნითაც, რაც პირდაპირ არ წერია კანონში.

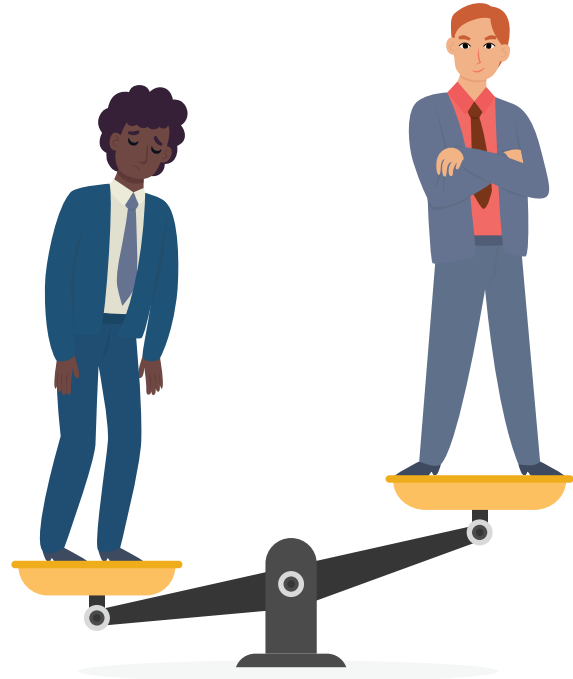
დისკრიმინაციის ფორმები:

დისკრიმინაციის ფორმებია: პირდაპირი დისკრიმინაცია, ირიბი დისკრიმინაცია, დისკრიმინაციის წახალისება/წაქეზება/ხელშეწყობა, ვიქტიმიზაცია, დისკრიმინაცია ასოციაციით, დისკრიმინაცია აღქმით, შევიწროება, სექსუალური შევიწროება და უარი გონივრულ მისადაგებაზე.



რა არის პირდაპირი დისკრიმინაცია?

პირდაპირი დისკრიმინაცია ხდება მაშინ, როცა ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფ პირს განსხვავებულად ეპყრობიან - ერთ პირს ხელსაყრელ აყენებენ, სხვა პირს არაპრივილეგიურულ მდგომარეობაში განსაზღვრული ნიშნის (რასა, ეთნიკური და რელიგიური კუთვნილება და ა.შ) გამო. ეს იქნება პირდაპირი დისკრიმინაცია, თუკი ამგვარი მოპყრობა არ ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგის და ზნეობის დაცვას.



მაგალითად: ორ ადამიანს სურს, განსაზღვრული საფასურის სანაცვლოდ ისარგებლოს საცურაო აუზით. ამის გამო ისინი ერთსა და იმავე მდგომარეობაში არიან. ერთი ადამიანი არის თეთრკანიანი, მეორე შავკანიანი. თუკი საცურაო აუზის მეპატრონე ერთ-ერთს დაუშვებს საცურაო აუზზე და მეორეს ეტყვის უარს კანის ფერის გამო, ეს იქნება ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა რასის ნიშნით. ამგვარი მოპყრობა იქნება პირდაპირი დისკრიმინაცია, ვინაიდან კანის ფერის გამო ადამიანის აუზზე დაშვებაზე უარი არ ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგის და ზნეობის დაცვას.

რა არის ირიბი დისკრიმინაცია?

ირიბი დისკრიმინაცია ხდება მაშინ, როცა დისკრიმინაციის განმახორციელებელს არ გააჩნია დისკრიმინაციული განზრახვა (განსხვავებით პირდაპირი დისკრიმინაციისა), თუმცა ადგენს ისეთ ნეიტრალურ

წესს, რაც განსხვავებულ მდგომარეობაში აყენებს ერთსა და იმავე მდგომარეობაში მყოფ პირებს ან ერთნაირად ეპყრობა განსხვავებულ მდგომარეობაში მყოფ პირებს .

მაგალითად: „ყველა მოქალაქე ვალდებულია, გაიაროს სარეზერვო სამსახური.“ ეს წესი ნეიტრალურია, ვინაიდან ეხება ყველა მოქალაქეს. მოქალაქეები შეიძლება იმყოფებოდნენ განსხვავებულ მდგომარეობაში, მაგალითად, ზოგიერთ მოქალაქეს რელიგია შეიძლება უკრძალავდეს იარაღის ტარებას, ზოგიერთს არა, ამიტომ მოქალაქეები განსხვავებულ მდგომარეობაში არიან. სარეზერვო სამსახურის გავლის ნეიტრალური წესი მათ ერთნაირად ეპყრობა. ირიბი დისკრიმინაცია იქნება თუ, რელიგიური კუთვნილების მიუხედავად, ყველა მოქალაქეს ჯარში გაიწვევენ. იმისთვის, რომ არ მოხდეს ირიბი დისკრიმინაცია, სახელმწიფოს შეუძლია სარეზერვო სამსახურში გაიწვიოს ის ადამიანები, რომელთა რელიგია იარაღის ტარებას უშვებს, ხოლო სხვებს შესთავაზოს ალტერნატიული შრომითი სამსახური.

რა არის უარი გონივრულ მისადაგებაზე?

გონივრული მისადაგება არის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების თანასწორობის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი და შესაფერისი ცვლილებები, თუ ეს არ იწვევს არაპროპორციულ ტვირთს. მაგალითად, შენობას შესასვლელად არ გააჩნია სათანადო დახრილობის პანდუსი, რის გამოც, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ვერ ახერხებს ამ შენობაში შესვლას. ამ შემთხვევაში, შენობის შესაკუთრე ახდენს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის დისკრიმინაციას, იმის გამო, რომ არ ამონტაჟებს პანდუსს. პანდუსის დამონტაჟებაზე უარი, ამ შემთხვევაში, არის უარი გონივრულ მისადაგებაზე.



უარი გონივრულ მისადაგებაზე არ ჩაითვლება დისკრიმინაციად, თუ გარემოს ცვლილება გამოიწვევს არაპროპორციულ და შეუსაბამო ტვირთს. ეს ხდება ძირითადად მაშინ, როცა გარემოს ადაპტირება ძალიან დიდ ხარჯებთან არის დაკავშირებული ან შენობის არქიტექტურა არ იძლევა მისი შეცვლის შესაძლებლობას (მაგალითად, შეუძლებელია ლიფტის იმგვარად გაფართოება, რომ მასში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სავარძელი მოთავსდეს).



რა არის სეუსუალური შვიწროება?

სექსუალური შვიწროება მოიცავს არასასურველ სექსუალური ხასიათის მქონე ვერბალურ, არავერბალურ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის მტრულ, დამაშინებელ, შეურაცხმყოფელ ან დამამცირებელ გარემოს.

სექსუალური შვიწროების შემთხვევა, შესაძლოა, ხდებოდეს ერთი და იგივე ან საპირისპირო სქესის წარმომადგენლებს შორის, შესაბამისად, სექსუალური შვიწროების მსხვერპლი შეიძლება გახდეს ყველა, განურჩევლად როგორც მსხვერპლის, ისე შემავიწროებლის სქესისა.

სექსუალური შვიწროება შესაძლოა გამოვლინდეს ვერბალური, არავერბალური ან/და ფიზიკური ქმედებით, მაგალითად: არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, მათ შორის ხელის მოთათუნება, ჩქმეტა, ხელის გადასმა, კოცნა, ჩახუტება, მოფერება, შეუსაბამო შეხება, სექსუალური ხასიათის შეურაცხმყოფელი ან უხამსი ხუმრობების/კომენტარების გეპირად თქმა ან წერილობითი ფორმით, მათ შორის, ელექტრონული საშუალებით გაგზავნა და სხვა.

პირს, რომელმაც განიცადა სექსუალური შევიწროება დასაქმების ადგილზე, უფლება აქვს, საჩივარი წარადგინოს როგორც ორგანიზაციის შიგნით, ისე მის გარეთ, რაც შესაძლებელია სახალხო დამცველის აპარატის და სასამართლოსადმი მიმართვით. საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილას ჩადენილი სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევას. ეს ქმედება შეიძლება დაისაჯოს როგორც ჯარიმით, ისე ადმინისტრაციული პატიმრობით 10 დღის ვადით.

რა არის შევიწროება?

შევიწროება არის დისკრიმინაციის ფორმა და გამოიხატება სხვა ადამიანის დევნაში, იძულებაში ან ისეთ ქცევაში, რაც სხვა ადამიანს უქმნის მისთვის არასასურველ, დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახავ და შეურაცხყოფელ გარემოს. სექსუალური შევიწროებისაგან განსხვავებით, შევიწროებისას მსხვერპლი მოძალადისაგან ისმენს შეურაცხყოფელ, დამამცირებელ, უცნებრო სიტყვებს და არა სექსუალური ხასიათის გამონათქვამებს. შევიწროება ძირითადად გვხვდება შრომით ურთიერთობებში, როდესაც დამსაქმებელი იყენებს თავის დომინანტურ მდგომარეობას და ამცირებს დასაქმებულს, რითაც ამ უკანასკნელს უქმნის მტრულ და ღირსების შემლახავ სამუშაო გარემოს.

სექსუალური შევიწროების მსგავსად, შევიწროების მტკიცებას არ სჭირდება რაიმე ნიშანზე მითითება, თუმცა ბუნებრივია არ გამოირიცხება, რომ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის შევიწროება მოტივირებული იყოს ეთნიკური, რელიგიური კუთვნილებით, სექსუალური ორიენტაციით და გენდერული იდენტობით, ასევე პოლიტიკური შეხედულებებით.



შინ შეიძლება ჩაიდინოს დისკრიმინაცია?

დისკრიმინაციის ჩამდენი შეიძლება იყოს ნებისმიერი პირი: სახელმწიფო ორგანო, ფიზიკური პირი, იურიდიული პირი.

შის მივართოთ დისკრიმინაციისაგან დასაცავად?

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ფუნქცია ეკისრებათ საკონსტიტუციო სასამართლოს, საერთო სასამართლოებს (საქალაქო/რაიონული, სააპელაციო და უზენაესი სასამართლო) და სახალხო დამცველს.

საკონსტიტუციო სასამართლოს ადამიანი მიმართავს მაშინ, როცა კონკრეტულმა კანონმა ან კანონქვემდებარე ნორმატიულმა აქტმა დაარღვია საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლის პირველი პუნქტით აღიარებული თანასწორობის უფლება. საკონსტიტუციო სასამართლოს შეუძლია დისკრიმინაციული კანონი ან კანონქვემდებარე ნორმატიული აქტი გამოაცხადოს ძალადაკარგულად.

საქართველოს სახალხო დამცველი განიხილავს ფიზიკური ან იურიდიული პირის, ან პირთა ჯგუფის განცხადებას/საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს და დისკრიმინაციის მსხვერპლის უფლებების აღსადგენად რეკომენდაციით მიმართავს შესაბამის დაწესებულებას ან პირს.

საერთო სასამართლოები განიხილავენ დისკრიმინაციის მსხვერპლი ფიზიკური და იურიდიული პირის სარჩელებს (საჩივრებს), თუმცა საერთო სასამართლოები, სახალხო დამცველისაგან განსხვავებით გამოსცემენ, არა რეკომენდაციებს, არამედ სავალდებულო ხასიათის გადანყვეტილებებს.

სახალხო დამცველი ვერ განიხილავს დისკრიმინაციის თაობაზე საჩივარს თუ:

- თუ იმავე საკითხზე მიმდინარეობს განხილვა ადმინისტრაციულ ორგანოში და ეს განხილვა ჯერ არ არის დასრულებული;
- საქმის განხილვა მიმდინარეობს სასამართლოში, ასევე მაშინაც როცა სასამართლომ დაასრულა საქმის განხილვა საბოლოო გადანყვეტილების მიღებით;

- იმავე საკითხზე მიმდინარეობს სისხლისსამართლებრივი დევნა, რაც ჯერ არ დასრულებულა;
- სახალხო დამცველმა უკვე განიხილა იმავე საკითხზე საჩივარი.

დისკრიმინაციის მსხვერპლს ერთდროულად არა აქვს შესაძლებლობა ერთსა და იმავე საკითხზე მიმართოს სახალხო დამცველსაც და სასამართლოსაც. სასამართლოსათვის მიმართვა პრაქტიკულად შესაძლებელია მაშინ, როცა სახალხო დამცველი დაასრულებს საქმის განხილვას. ამისათვის აუცილებელია სახალხო დამცველმა საქმის განხილვა დაასრულოს დისკრიმინაციის ჩადენიდან ერთი წლის გასვლამდე, იმისათვის, რომ დისკრიმინაციის მსხვერპლმა არ გაუშვას სასამართლოსათვის მიმართვის ერთწლიანი ხანდაზმულობის ვადა. ხანდაზმულობის ვადა არ არის დაწესებული სახალხო დამცველისათვის მიმართვისათვის.



როგორ იწყებს სახალხო დამცველი საქმის განხილვას?

სახალხო დამცველი დისკრიმინაციის საქმის შესწავლას იწყებს არა მხოლოდ განცხადების საფუძველზე, არამედ თავისი ინიციატივითაც.

როგორ იძიებს სახალხო დამცველი დისკრიმინაციას და რა გადაწყვეტილებებს იღებს?

საჯარო და კერძო დაწესებულებები, ასევე ფიზიკური პირები ვალდებული არიან, მიანოდონ ინფორმაცია სახალხო დამცველს 10 დღის ვადაში. ამ მოთხოვნის დარღვევა გამოიწვევს დაჯარიმებას

მხარეთა მორიგების მიზნით, სახალხო დამცველს შეუძლია დანიშნოს გეპირი სხდომა.

თუკი დადგინდა, რომ მსხვერპლმა განიცადა დისკრიმინაცია, დისკრიმინაციის ჩამდენ პირს სახალხო დამცველი უგზავნის რეკომენდაციას, დისკრი-

მინაციული ქმედების აღმოფხვრის ან მომავალში დისკრიმინაციისაგან თავის შეკავების თაობაზე. დისკრიმინაციის ჩამდენი პირი ვალდებულია, 20 დღის ვადაში უპასუხოს სახალხო დამცველის რეკომენდაციას.

თუკი დისკრიმინაცია ჯერ არ მომხდარა, მაგრამ არსებობს მისი დადგომის საფრთხე, სახალხო დამცველი მიმართავს შესაბამის საჯარო ან კერძო პირს ზოგადი წინადადებით

რა შედეგები მოჰყვება სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებების შეუსრულებლობას?

თუკი საჯარო ან კერძო დაწესებულება არ იზიარებს სახალხო დამცველის რეკომენდაციას ან 20 დღის ვადაში არ უპასუხებს სახალხო დამცველის რეკომენდაციას, სახალხო დამცველს შეუძლია მიმართოს სასამართლოს. სახალხო დამცველს შეუძლია სასამართლოს მეშვეობით აიძულოს საჯარო და კერძო დაწესებულება შეასრულოს მისი რეკომენდაცია.

სახალხო დამცველს შეუძლია სასამართლოში უჩივლოს მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოს, კერძო სამართლის კომერციულ და არაკომერციულ იურიდიულ პირს, არარეგისტრირებულ კავშირს, ინდივიდუალურ მენარმეს. სახალხო დამცველს სასამართლოში ვერ უჩივლებს ისეთ ფიზიკურ პირს, რომელიც არ არის ინდივიდუალურ მენარმე.

რა სხვა უფლებამოსილებები გააჩნია სახალხო დამცველს?

სახალხო დამცველი მიმართავს

- სასამართლოს მეგობრის წერილობითი მოსაზრებით საერთო და საკონსტიტუციო სასამართლოს;
- დისკრიმინაციული კანონმდებლობის შეცვლის წინადადებით პარლამენტს
- კონსტიტუციური სარჩელით საკონსტიტუციო სასამართლოს;

სახალხო დამცველი მუშაობს თანასწორობის თაობაზე ცნობიერების ამაღლებაზე და წელიწადში ერთხელ აქვეყნებს სპეციალურ ანგარიშს ქვეყანაში დისკრიმინაციის მდგომარეობის თაობაზე. 2019 წელს სახალხო დამცველმა დისკრიმინაციის 155 ფაქტი შეისწავლა.

სახალხო დამცველის 2019 წლის სტატისტიკა

დისკრიმინაციის ნიშნები



რა უფლებამოსილება აქვს საერთო სასამართლოს?

დისკრიმინაციის მსხვერპლს სასამართლოსათვის მიმართვა შეუძლია ერთი წლის ვადაში დისკრიმინაციული ქმედების ჩადენიდან. სარჩელის დაკმაყოფილების შემთხვევაში სასამართლოს შეუძლია დისკრიმინაციის ჩამდენ პირს დააკისროს:

- დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან მისი აღმოფხვრა (მაგალითად, სამუშაოზე აღდგენა, პირის კლუბში დაშვების დავალება და ა.შ)
- მორალური ზიანის ანაზღაურება;
- მატერიალური ზიანის ანაზღაურება;

მოსარჩელემ სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ისეთი მტკიცებულებები, რაც დისკრიმინაციული ქმედების ვარაუდს ქმნის. ამის შემდეგ, მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხეზე. მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს, რომ ახასიათებს ესა თუ ის ნიშანი, რის გამოც მოპასუხემ სხვებთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში ჩააყენა. ამის შემდეგ, მტკიცების ტვირთი გადადის მოპასუხე მხარეზე.

დახმარებისთვის დარეკეთ:



ან საკონსულტაციო ცხელ ხაზზე: 116 006

დამატებითი ინფორმაციისათვის ეწვიეთ სახალხო დამცველის ვებ-გვერდს:
<http://www.ombudsman.ge/>

სახალხო დამცველის მისამართი:
 დავით აღმაშენებლის გამზირი 150; საფოსტო ინდექსი 0112

სახალხო დამცველის ცხელი ხაზი: 1481 (24/7)

დოკუმენტის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკელი ხალხის მხარდაჭერის შედეგად, ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) დაფინანსებით და აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) PROLoG-ის პროექტის მხარდაჭერით. დოკუმენტში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ასახავდეს USAID-ის, ამერიკის შეერთებული შტატების მთავრობის ან/და EWMI-ის შეხედულებებს. მის შინაარსზე პასუხისმგებელია მხოლოდ ავტორი.