

დისკრიმინაციის აკრძალვა

1. საქართველოში აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია. მიუხედავთ იმისა პირდაპირი სახის დისკრიმინაცია არის იგი თუ ირიბი.
2. შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე, აკრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო ან სხვა ნიშნით.
3. დისკრიმინაციად ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.
4. დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.
5. შრომითი ურთიერთობისას მხარეებმა უნდა დაიცვან საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული ადამიანის ძირითადი უფლებები და თავისუფლებები.
6. პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მოპყრობა ან პირობების შექმნა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.
7. ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როდესაც ამგვარი მდგომარეობა ემსახურება საზოგადოებრივი წესრიგისა და ზნეობის დასაცავად კანონით განსაზღვრულ მიზანს, აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში, ხოლო გამოყენებული საშუალებები თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.
8. შევიწროება არის ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და

მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

9. სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.
10. აკრძალულია ნებისმიერი ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, წაქეზებას ან ხელშეწყობას ანდა მისთვის დავალების მიცემას მესამე პირის მიმართ დისკრიმინაციის განსახორციელებლად.
11. დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ნებისმიერი განსხვავება, დაუშვებლობა და უპირატესობა განსაზღვრულ სამუშაოსთან, საქმიანობასთან ან სფეროსთან დაკავშირებით, რომელიც სპეციფიკურ მოთხოვნებს ემყარება.
12. განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.
13. თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება აგრეთვე:

ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის:

- ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;
- ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამდლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;
- ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;

ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;

გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათ შორის:

- გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა;
- გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;
- გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე;
- გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).

დისკრიმინაციის აკრძალვის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში, მაგრამ მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით

14. დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია:
- ა) თავისი საქმიანობა, აგრეთვე სამართლებრივი აქტები და შიდა რეგულაციები, თუ ისინი არსებობს, შეუსაბამოს კანონსა და სხვა ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას;
 - ბ) სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს;
15. დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი, რომელიც:
- ა) განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს;
 - ბ) შეისწავლის დისკრიმინაციის ფაქტს როგორც განცხადების ან საჩივრის არსებობისას, ისე საკუთარი ინიციატივით და გამოსცემს შესაბამის რეკომენდაციას;
 - გ) ამზადებს და შესაბამის დაწესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე;
 - დ) კანონის მიზნებისათვის შეიმუშავებს მოსაზრებებს აუცილებელი საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ და მათ საკანონმდებლო წინადადების სახით წარუდგენს საქართველოს პარლამენტს;
 - ე) იწვევს დისკრიმინაციის მსხვერპლს და სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს და ცდილობს საქმე მხარეთა მორიგებით დაასრულოს;
 - ვ) დისკრიმინაციის მსხვერპლის უფლებების აღსადგენად რეკომენდაციით მიმართავს შესაბამის დაწესებულებას ან პირს, თუ საქმის მორიგებით დასრულება შეუძლებელი აღმოჩნდება და არსებობს საკმარისი მასალები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს;
 - ზ) უფლებამოსილია, როგორც დაინტერესებულმა პირმა, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის შესაბამისად მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ან ქმედების განხორციელება, თუ ადმინისტრაციულმა ორგანომ მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს;
 - თ) აღრიცხავს და აანალიზებს სტატისტიკურ მონაცემებს დისკრიმინაციის ფაქტების შესახებ;
 - ი) ახორციელებს ღონისძიებებს დისკრიმინაციის საკითხებზე საზოგადოების ცნობიერების ასამაღლებლად;
 - კ) დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლობს საერთაშორისო სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან.
16. პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდა მიუთითოს ის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები.
17. პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.

18. თუ საქართველოს სახალხო დამცველი საჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს ზეპირი მოსმენა და მოიწვიოს მხარეები საქმის მორიგებით დასასრულებლად. საქმის მორიგებით დასრულების შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტით განსაზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.
19. ნებისმიერი ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამომიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია საქმის განხილვასთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია კანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახალხო დამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით კერძო პირისგან მიიღება, მას საკუთარი მოთხოვნით შეიძლება აუნაზღაურდეს ინფორმაციის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების და საფოსტო მომსახურების ხარჯები.
20. საქართველოს სახალხო დამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
21. საქართველოს სახალხო დამცველი აჩერებს საქმის წარმოებას, თუ სავარაუდო დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო:
 - ა) დავას სასამართლო განიხილავს;
 - ბ) მიმდინარეობს ადმინისტრაციული წარმოება;
 - გ) მიმდინარეობს სისხლისსამართლებრივი დევნა.
22. საქართველოს სახალხო დამცველი წყვეტს საქმის წარმოებას, თუ სავარაუდო დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო:
 - ა) საქმეზე არსებობს სასამართლო გადაწყვეტილება;
 - ბ) განცხადების/საჩივრის განხილვის შედეგად არ დადასტურდა დისკრიმინაციის ფაქტი.
23. თუ საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ განცხადების/საჩივრის განხილვის შედეგად დადასტურდა დისკრიმინაციის ფაქტი და დისკრიმინაციის შედეგები არ არის აღმოფხვრილი, საქართველოს სახალხო დამცველი საქმის გარემოებების გათვალისწინებით ასრულებს საქმის წარმოებას დარღვეული თანასწორობის აღსადგენად ღონისძიებების განხორციელების შესახებ რეკომენდაციის გამოცემით.
24. ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.
25. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.
26. ამ წესებით განსაზღვრული პროცედურების განხორციელებისას და შემდეგაც შესაბამისმა ორგანომ უნდა უზრუნველყოს დისკრიმინაციის მსხვერპლთან დაკავშირებული პირადი ინფორმაციის კონფიდენციალურობა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. აკრძალულია დისკრიმინაციის მსხვერპლის თანხმობის გარეშე ამგვარი ინფორმაციის მესამე პირისთვის მიწოდება, გარდა კანონით პირდაპირ განსაზღვრული შემთხვევებისა.