

„ლია საზოგადოების ფონდი“

თბილისი, 2018 წლის ივნისი



წარმოდგენილი პოლიტიკის დოკუმენტი მოიცავს პერიოდს 2017 წლის დეკემბრიდან 2018 წლის ივნისამდე.

თანასწორობა და შრომითი ურთიერთობები საქართველოში: საკანონმდებლო ცვლილებების აუცილებლობა

ავტორი:

ლინა ლვინიანიძე*

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)

რეცენზენტი:

პროფ. ტობიას შუმახერი

თარგმანი:

ანა გეგეჭკორი

დოკუმენტი მომზადებულია „ლია საზოგადოების ფონდის“ შიდა პროექტის „ევროკავშირი-საქართველოს შორის ასოციირების შესახებ შეთანხმების განხორციელების მონიტორინგი საზოგადოებრივი ორგანიზაციების კოალიციის მიერ“.

ტექსტისა და კომენტარების ავტორის მიერ გამოხატული შეხედულებები, მოსაზრებები და განცხადებები მხოლოდ მას ეკუთვნის და არ გამოხატავს ფონდის მოსაზრებას. შესაბამისად, ფონდი მასალის შინაარსზე პასუხს არ აგებს.

შესავალი

საქართველოსთვის გამომწვევად რჩება შრომითი ურთიერთობების სფეროში გარკვეული ჯგუფების თანასწორობის უზრუნველყოფა, როგორც ნორმატიულ, ასევე პრაქტიკულ დონეზე. საკანონმდებლო ჩარჩო დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად 2013-2014¹ წლებში შეიქმნა. თუმცა ის სრულად ვერ პასუხობს რეალობაში არსებულ უთანასწორობის ფორმებს და მასშტაბს და არ ითვალისწინებს ევროპული ანტიდისკრიმინაციული სამართლის მოთხოვნებს.² აქედან გამომდინარე, სახალხო დამცველი³ და არასამთავრობო ორგანიზაციები მოუწოდებენ ხელისუფლებას, გაიაზროს კანონმდებლობაში შესაბამისი ცვლილებების შეტანის საჭიროება.⁴ სახალხო დამცველის 2017 წლის ანგარიშის თანახმად, მის მიერ განხილულ საქმეთა 16%-ში დისკრიმინაცია ან დისკრიმინაციის ნახალისება დადგინდა; საქმეთა 70%-ში საქმის განხილვა შეწყდა, რადგან მხარემ სამართლებრივი დაცვის ალტერნატიული საშუალება გამოიყენა (სასამართლოს მიმართა), ან მოპასუხემ საქმესთან დაკავშირებით არ წარმოუდგინა ინფორმაცია (მტკიცებულებები).⁵ იმავე მონაცემების თანახმად, უფლებათა დარღვევის დოკუმენტირებულ შემთხვევათა ყველაზე დიდი რაოდენობა შრომით სფეროს მიემართება.⁶ ამ მხრივ განსაკუთრებული გამოწვევის წინაშე ქალები და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები დგანან. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების მაჩვენებელი საჯარო სექტორში კვლავ ძალზე დაბალია (2016 წლის მდგომარეობით, დასაქმებულთა 0.1% იყო შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი) და ეს მაჩვენებელი არ ავლენს გაუმჯობესების ტენდენციას; არ არსებობს ზუსტი მონაცემები კერ-

*ლინა ლვინიანიძე ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის სოციალური უფლებების პროგრამის დირექტორია. მას მიღებული აქვს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის ბაკალავრის ხარისხი სამართალმცოდნეობაში (2008). ამასთან, არის Ohio Northern University-ის სამართლის სკოლის მაგისტრი დემოკრატიული მმართველობისა და კანონის უზენაესობის მიმართულებით (2011). ლინა ლვინიანიძე 2008-2010 წლებში მუშაობდა საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაციაში (საია) იურისტის პოზიციაზე გამჭირვალობის, ანგარიშვალდებულებისა და ანტიკორუფციულ საკითხებზე, ხოლო 2011-2013 წლებში საიას საპარლამენტო მდივნის პოზიციაზე.

ძო სექტორიდან.⁷ ქალებთან დაკავშირებით სხვა საკითხებთან ერთად, განსაკუთრებით პრობლემურია გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია, მათ შორის შრომით სფეროში სექსუალური შევიწროების ხშირი შემთხვევები, უთანასწორო ანაზღაურება, დასაქმების შეწყვეტა და ქალთა დაბალი წარმომადგენლობა გადანყვეტილების მიმღებ პოზიციებზე.⁸

ასოციაციების შესახებ შეთანხმების,⁹ ასევე სავიზო რეჟიმის ლიბერალიზაციის პროცესის¹⁰ ფარგლებში საქართველო ვალდებულია, გადასინჯოს ქვეყნის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა. 2017 წლისთვის საქართველოს უნდა დაენერგა თანასწორობის სამი დირექტივა: (1) რასობრივი თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/43);¹¹ (2) დასაქმებაში თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/78);¹² (3) საქონლისა და მომსახურების გენდერულად თანასწორო მისაწვდომობის შესახებ დირექტივა (2004/113).¹³ აღნიშნული შეთანხმებულ ვადებში ვერ განხორციელდა. ზემოხსენებული ვალდებულებების შესასრულებლად მიმდინარე პერიოდისთვის საქართველოს პარლამენტი განიხილავს კანონმდებლობაში მთავრობის მიერ ინიცირებული ცვლილებების შეტანის საკითხს, რაც მიზნად ისახავს შრომით სფეროში თანასწორობის დირექტივების იმპლემენტაციას.¹⁴ ეს პროცესი წარმოადგენს მნიშვნელოვან შესაძლებლობას ქვეყნისათვის, საუკეთესო პრაქტიკაზე დაყრდნობით და ევროპული ანტიდისკრიმინაციული სამართლის სტანდარტების გაზიარებით, შექმნას დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო ეფექტიანი საკანონმდებლო ჩარჩო. თუმცა, სამწუხაროდ, ცვლილებათა პროექტი არათუ არ გულისხმობს ევროკავშირის წინაშე ვალდებულების სრულად შესრულებას, არამედ შემოიფარგლება მინიმალური გავლენის მქონე საკითხების რეგულირებით და ყურადღების მიღმა რჩება საქართველოს რეალობაში არსებული მნიშვნელოვანი და კომპლექსური პრობლემების გადაჭრა.

კანონმდებლობა არ აღიარებს დისკრიმინაციის ყველა ფორმას

არსებული კანონმდებლობა იცავს ინდივიდებს პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციისგან შრომით ურთიერთობებში. გარდა ამისა, ნორმატიული ბაზა ადგენს დისკრიმინაციის რამდენიმე სპეციალურ კატეგორიას. თუმცა კანონმდებლობა უგულებელყოფს დისკრიმინაციის ისეთ ფორმებს, როგორებიცაა სექსუალური შევიწროება,¹⁵ გონივრულ მისადაგებაზე უარი, ინტერსექციური დისკრიმინაცია და სეგრეგაცია. მიუხედავად დირექტივებში მოცემული სახელმძღვანელო პრინციპების და დამკვიდრებული პრაქტიკისა, განსახილველი კანონპროექტი ამ მიმართულებებით ცვლილებებს არ შეიცავს. გარდა ამისა, პრობლემას წარმოადგენს ის გარემოება, რომ საჯარო სამსახურის მარეგულირებელი შრომითი კანონმდებლობა ნეიტრალურია დისკრიმინაციის საკითხებთან მიმართებით, რასაც ასევე ვერ ასწორებს დაგეგმილი საკანონმდებლო ცვლილებები.

საქსუალური შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ფორმის, გაუთვალისწინებლობა

საქართველოს კანონმდებლობა არ განმარტავს საქსუალურ შევიწროებას როგორც დისკრიმინაციის ფორმას და არ ადგენს შესაბამის მექანიზმებს მასთან საბრძოლველად. შესაბამისად, ჩვენს რეალობაში ცხადად არ არის დასჯადი საქსუალური ხასიათის არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას, კერძოდ, მისთვის დამამცირებელი, მტრული, ღირსების შემლახველი, დამაშინებელი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას (რაც საქსუალური შევიწროების კლასიკური განმარტებაა). საქართველოში საქსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბის მიუხედავად, ამგვარი შემთხვევების გამოვლენის მაჩვენებელი დაბალია. ამას ხელს უწყობს ის ფაქტი, რომ საქართველოს კანონმდებლობა არ მიიჩნევს საქსუალურ შევიწროებას დისკრიმინაციის ფორმად,¹⁶ რაც, თავისთავად, ეწინააღმდეგება ევროკავშირის თანასწორობის დირექტივებს.¹⁷ საქართველომ საქსუალური შევიწროების აღმოფხვრის ვალდებულება იკისრა ასევე სტამბოლის კონვენციით,¹⁸ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციით¹⁹ და დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში დისკრიმინაციის შესახებ კონვენციით.²⁰

შრომით ურთიერთობებში საქსუალური შევიწროების მაღალი რისკის გამო²¹ ევროპის ბევრი ქვეყანა (მაგალითად, გერმანია, ირლანდია,²² ხორვატია, პოლონეთი, ჩეხეთის რესპუბლიკა, ესპანეთი) არამხოლოდ აღიარებს საქსუალურ შევიწროებას დისკრიმინაციის ფორმად, არამედ ითვალისწინებს დამსაქმებლების სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაყენების შესაძლებლობას, თუ ისინი არ განახორციელებენ აქტიურ ზომებს საქსუალური შევიწროების წინააღმდეგ. აღნიშნული ჩვენს კანონმდებლობასა და პრაქტიკაში სრულად გაუზიარებელი მიდგომაა. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ მომავალში კანონმდებლობამ გაითვალისწინოს საქსუალური შევიწროების ცნება და შემოიღოს მისგან დაცვის ქმედითი მექანიზმები/რეგულაციები.

გონივრულ მისადაგებაზე უარის, როგორც დისკრიმინაციის ფორმის, გაუთვალისწინებლობა

საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს გონივრული მისადაგების პრინციპს შრომით სფეროში და გონივრულ მისადაგებაზე უარის თქმას არ მიიჩნევს დისკრიმინაციის ფორმად, რაც მონყვლადი მათ შორის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების თანასწორად რეალიზებისათვის უმნიშვნელოვანეს პრობლემას წარმოადგენს. აღნიშნული კიდევ უფრო მძაფრ ხასიათს იძენს დღევანდელ კონტექსტში, როდესაც მოქმედი კანონმდებლობა და პრაქტიკა არ არის სათანადოდ ეფექტიანი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების შრომის ბაზარზე ჩართვის თვალსაზრისით.²³

გონივრული მისადაგების პრინციპის რეალიზება გულისხმობს აუცილებელი და შესაფერისი ცვლილებებისა და შესწორებების განხორციელებას

სამუშაო ადგილებზე ცალკეული დასაქმებულისთვის, როდესაც დამსაქმებლისათვის ეს არ იწვევს გაუმართლებელ სირთულეებს. დასაქმებაში თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/78) აღიარებს გონივრული მისადაგების პრინციპს და საქართველო ვალდებულია დანერგოს იგი.²⁴ გარდა ამისა, საქართველომ გონივრულ მისადაგებაზე უარი დისკრიმინაციის ფორმად აღიარა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კონვენციის რატიფიცირებით, თუმცა დღემდე არ მომხდარა აღნიშნული პრინციპის დანერგვა კანონმდებლობასა და შესაბამის პოლიტიკაში.²⁵

არსებითია, რომ შრომის და ანტიდისკრიმინაციულმა კანონმდებლობამ ასახოს როგორც დირექტივის, ისე კონვენციის მინიმალური მოთხოვნები; გათვალისწინებული იქნეს გონივრული მისადაგების პრინციპი, გონივრულ მისადაგებაზე უარი დადგინდეს დისკრიმინაციის ფორმად.

ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის განხორციელების სუსტი და არაეფექტიანი მექანიზმები

ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის სისუსტეს წლების მანძილზე განსაზღვრავს დისკრიმინაციისგან დაცვის მექანიზმების არაეფექტიანობა, რაც შეზღუდულ მანდატსა და აღსრულების ბერკეტების არასაკმარისობაში ვლინდება. დღეისათვის დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის მექანიზმებია სახალხო დამცველი და სასამართლო. შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს კი რომელიც შრომის სფეროში ახლად შექმნილი ინსპექტირების ორგანოა, ფაქტობრივად არ გააჩნია შრომის უფლებების ინსპექტირების, მათ შორის დისკრიმინაციის შემთხვევის გამოვლენისა და მათზე რეაგირების მანდატი.²⁶

სახალხო დამცველის ინსტიტუტი არის თანასწორობის ეროვნული დანესებულება. მისი საქმიანობის ნაკლებ ეფექტიანობას რამდენიმე მნიშვნელოვანი გარემოება განაპირობებს, მათ შორის ის ფაქტი, რომ კანონმდებლობა არ ავალდებულებს კერძო მხარეებს სახალხო დამცველისთვის ინფორმაციის მიწოდებას. სახალხო დამცველს არა აქვს უფლება, გამოიყენოს სანქციები და ვერ რეაგირებს კერძო კომპანიების/მხარეების მიერ მისი რეკომენდაციების შეუსრულებლობაზე. გარდა ამისა, სასამართლოსთვის მიმართვის სამთვლიანი პერიოდი შეუძლებელს ხდის სახალხო დამცველის მექანიზმის გამოყენებას: მსხვერპლი ხშირად ამჯობინებს სასამართლოსთვის მიმართვას, სახალხო დამცველი კი აჩერებს საქმის განხილვას იმ შემთხვევაში, თუ დავა სასამართლოს წარმოებაშია. შედეგად, როდესაც საქმეზე მიმდინარეობს წარმოება სასამართლოში, სახალხო დამცველი წყვეტს საქმის განხილვას. თავის მხრივ, პრობლემურია სასამართლოსთვის მიმართვის არაგონივრულად მოკლე პერიოდი (სამი თვე), რაც მსხვერპლისთვის წარმოადგენს დაბრკოლებას, რომ სრულყოფილად მოამზადოს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმე.²⁷

შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტი, რომელიც უკანასკნელი წლების მანძილზე შრომის უსაფრთხოების ინსპექტირებაზე პასუხისმგებელ ორგანოდ ყალიბდება, არ წარმოადგენს უფლების დაცვის სათანად

დო ბერკეტს, რამდენადაც მისი უფლებამოსილება არ ვრცელდება შრომის უფლების, მათ შორის, დისკრიმინაციის შემთხვევების გამოვლენაზე. შესაბამისად, ამ ორგანოს მანდატი მნიშვნელოვნად შეზღუდულია.

ამდენად, დისკრიმინაციის წინააღმდეგ მიმართული არსებული სისტემა სათანადოდ ვერ ასრულებს თავის ძირითად მოვალეობას – გამოავლინოს დისკრიმინაციის შემთხვევები და ადეკვატური რეაგირება მოახდინოს მათზე – რაც ეჭვქვეშ აყენებს თანასწორობის პოლიტიკის ეფექტიანობას. უფლებათა დაცვის ინსტიტუტების შექმნა არ წარმოადგენს თვითმიზანს, მათი არსებობა არსებითია ეფექტიანობისა და შედეგიანობის უზრუნველსაყოფად, რისი მიღწევაც შესაძლებელია მხოლოდ შესაფერისი აღსრულების მექანიზმების დანერგვით. აღსრულების სათანადო მექანიზმების საჭიროებაზე მიუთითებს არასამთავრობო ორგანიზაციებმა²⁸ და სახალხო დამცველმა. ამ უკანასკნელმა ეს საკითხი 2015 წელს გაითვალისწინა საკანონმდებლო წინადადებაში,²⁹ რომელიც პარლამენტს ამ დრომდე არ განუხილავს.³⁰

ზემოთ აღწერილი გამოწვევების გათვალისწინებით მნიშვნელოვანია დისკრიმინაციის საწინააღმდეგო მექანიზმების მანდატისა და ეფექტიანობის გაზრდა.

რეკომენდაციები

ზემოხსენებულის გათვალისწინებით წარმოგიდგენთ შემდეგ რეკომენდაციებს:

საქართველოს პარლამენტს:

- საქართველოს კანონმდებლობამ დისკრიმინაციის ფორმებად გაითვალისწინოს სექსუალური შევიწროება, გონივრულ მისადაგებაზე უარი, ინტერსექციური დისკრიმინაცია და სეგრეგაცია; და დადგინდეს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა, რათა მან მოახდინოს სექსუალური შევიწროების პრევენცია და მასზე სათანადო რეაგირება;
- ანტიდისკრიმინაციული რეგულირების ჩარჩო გაფართოვდეს და გავრცელდეს მთელ საჯარო სექტორზე;
- შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტისა და სახალხო დამცველის მანდატები გაძლიერდეს აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმით, მათ შორის სანქციების გამოყენების შესაძლებლობით.

საქართველოს პარლამენტს და საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს:

- აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმის შემოღების მიზნით შრომის პირობების ინსპექტირების დეპარტამენტს მიენიჭოს მანდატი – რეაგირება მოახდინოს დისკრიმინაციის ყველა შემთხვევაზე.

- 1 საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსში ცვლილებების შეტანის შესახებ“, №729-II (2013); საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, №2391-II (2014).
- 2 კერძოდ, საკანონმდებლო ჩარჩო ევროკავშირის ანტიდისკრიმინაციული დირექტივებისა და შესაბამისი პრეცედენტული სამართლის გათვალისწინებით.
- 3 საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად, სახალხო დამცველი ახორციელებს ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვის მეთვალყურეობას საქართველოს ტერიტორიაზე. იხ. „სახალხო დამცველმა პარლამენტს ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის გაძლიერების მიზნით ცვლილებების მიღებისკენ მოუწოდა“ <<http://www.ombudsman.ge/ge/news/saxalxo-damcvelma-parlaments-antidiskriminaciuli-meqanizmis-gadzierebis-miznit-cvllie-bebis-migebisken-mouwoda.page>> ნანახია 2018 წლის 19 მაისს.
- 4 ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), „სახალხო დამცველი, როგორც თანასწორობის მექანიზმი“ (2017) <<https://emc.org.ge/2017/08/01/emc-343/>> ნანახია 2018 წლის 19 მაისს
- 5 საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ – 2017 წელი, 124 (2018) <<http://www.ombudsman.ge/uploads/other/5/5139.pdf>> ნანახია 2018 წლის 19 მაისს.
- 6 იქვე, 125, 129-130.
- 7 ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) & პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისათვის (PHR), „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებები, ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის პირველადი შედეგები (2016-2017)“, 88 (2018).
- 8 კავშირი „საფარი“, „გენდერული თანასწორობა და ქალთა უფლებები, ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის პირველადი შედეგები (2016-2017)“, 11-130 (2018).
- 9 ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს და, მეორე მხრივ, საქართველოს შორის, 120, მუხლები 348, 349, დანართი XXX, 601- 605 (27 ივნისი, 2014 წელი); ასოცირების დღის ნესრიგი ევროკავშირსა და საქართველოს შორის – 2017-2020, 10, 18-19, 46.
- 10 ევროკავშირისა და საბჭოსთვის წარდგენილი კომისიის ანგარიში: პირველი ანგარიში ვიზების შეჩერების მექანიზმის ფარგლებში, COM (2017) 815, 12 (20 დეკემბერი, 2017 წელი) <https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-is-new/news/20171220_first_report_under_suspension_mechanism_en.pdf> ნანახია 2018 წლის 19 მაისს.
- 11 საბჭოს დირექტივა 2000/43/EC, დათარიღებული 2000 წლის 29 ივნისით, რომელიც ამკვიდრებს ადამიანების მიმართ თანასწორი მოპყრობის პრინციპს მიუხედავად მათი რასობრივი ან ეთნიკური წარმომავლობისა, OJ L 180 (რასობრივი თანასწორობის შესახებ დირექტივა 2000/43/EC).
- 12 საბჭოს დირექტივა 2000/78/EC, დათარიღებული 2000 წლის 27 ნოემბრით, რომელიც აყალიბებს ზოგად ჩარჩოს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანასწორი მოპყრობისათვის, OJ L 303 (დასაქმებაში თანასწორობის შესახებ დირექტივა 2000/78/EC).
- 13 საბჭოს დირექტივა 2004/113/EC, დათარიღებული 2004 წლის 13 დეკემბრით, რომელიც ამკვიდრებს მამაკაცებისა და ქალების მიმართ თანასწორი მოპყრობის პრინციპს საქონლისა და მომსახურების მისაწვდომობასა და მომარაგებაში, OJ L 373 (საქონლისა და მომსახურების გენდერულად თანასწორი მისაწვდომობის შესახებ დირექტივა 2004/113/EC).
- 14 კანონპროექტი № 07-2/157/9 <<https://info.parliament.ge/#law-drafting/14955>> ნანახია 2018 წლის 19 მაისს.
- 15 გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონი ადგენს, რომ შრომითი ურთიერთობებისას დაუშვებელია „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნა.“ გარდა ამისა, საჯარო სამსახურში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი ნუსების მიხედვით, დაუშვებელია სექსუალური შევიწროება. თუმცა არ არსებობს მკაფიო მითითება, რომ სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას და ეს ცნება არ არის შეტანილი ანტიდისკრიმინაციულ და შრომით კანონებში, რაც ზღუდავს სექსუალური შევიწროების სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების გამოყენებას.

- 16 სახალხო დამცველის ანგარიში საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ – 2017 წელი, 125 (2018).
- 17 საქონლისა და მომსახურების გენდერულად თანასწორი მისაწვდომობის შესახებ დირექტივა (2004/113) კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას. აღნიშნული დირექტივა არ მოიცავს შრომის სფეროს, თუმცა ამ სფეროს ეხება თანასწორი მოპყრობის შესახებ დირექტივა (2006/54) და კანონმდებლობაში მისი ნორმატიული შინაარსის ასახვის დადგენილი ვადაა 2018 წელი. იხ. საქონლისა და მომსახურების გენდერულად თანასწორი მისაწვდომობის შესახებ დირექტივა 2004/113/EC, მუხლი 2(დ); ევროპარლამენტის და საბჭოს 2006 წლის 5 ივლისის დირექტივა 2006/54/EC დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში მამაკაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და მათ მიმართ თანასწორი მოპყრობის პრინციპის განხორციელების შესახებ (შესწორებული სახით) (თანასწორი მოპყრობის შესახებ დირექტივა 2006/54/EC), OJ L 204, მუხლი 2(1)(დ).
- 18 იხ. კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის თავიდან აცილებისა და მათთან ბრძოლის შესახებ, CETS № 210, სტამბოლი, 11.V.2011, მუხლი 40. ხელშეკრულებაზე 210 ხელმოწერებისა და რატიფიკაციის სქემა <<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures?desktop=true>> ნანახია 2018 წლის 19 მაისს.
- 19 ზოგადი რეკომენდაცია №19: ქალთა მიმართ ძალადობა, გაერო-ს ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, პუნქტი 18 (1992); ზოგადი რეკომენდაცია №12: ქალთა მიმართ ძალადობა, გაერო-ს ქალთა დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, პუნქტი 18 (1989).
- 20 111-ე კონვენციის პრინციპების გამოყენებასთან დაკავშირებით შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია ადგენს: „საკანონმდებლო ან სხვა პოლიტიკის შემადგენელი ნაწილი უნდა იყოს სამუშაო ურთიერთობებში სექსუალური შევიწროვების აღმოფხვრა, დამოუკიდებლად სქესის ნიადაგზე დისკრიმინაციის შესახებ პოლიტიკისგან“. იხ. თანასწორობა დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში, სპეციალური კვლევა დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანასწორობის შესახებ 111-ე კონვენციასთან დაკავშირებით, პუნქტი 179 (1996); C-111, კონვენცია დისკრიმინაციის (დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში) შესახებ (1958), მუხლი 1.
- 21 განმარტებითი ბარათი ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის თავიდან აცილებისა და მათთან ბრძოლის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენციასთან დაკავშირებით, CETS №210, სტამბოლი, პუნქტი 209 (11.V.2011) <<https://rm.coe.int/16800d383a>> ნანახია 2018 წლის 19 მაისს.
- 22 საქონლისა და მომსახურების გენდერულად თანასწორი მისაწვდომობის შესახებ დირექტივის 2004/113/EC ევროპაში განხორციელების შეფასება, ევროკავშირი, 1-17 (2017).
- 23 სახალხო დამცველის მიერ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დასაქმების ხელშეწყობის სახელმწიფო პროგრამების მონიტორინგის შესახებ ანგარიში (2017); ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), „შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებები, საქართველოში ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული სტრატეგიებისა და სამოქმედო გეგმების განხორციელების მონიტორინგის პირველადი შედეგები (2016-1017)“ (2017).
- 24 დასაქმებაში თანასწორობის შესახებ დირექტივა 2000/78/EC, მუხლი 7(2).
- 25 კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, A/RES/61/106, მუხლი 3 (24 იანვარი, 2007 წელი).
- 26 საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს დეპარტამენტი, რომელიც 2015 წელს ჩამოყალიბდა. იხ.: შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის დადგენილება „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სტრუქტურული ქვედანაყოფების დებულებების დამტკიცების შესახებ“, №01-1/ი (2015 წლის 6 იანვარი).
- 27 საქართველოს კანონი „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“, №1106 –I, მუხლი 3632 (2) (1997).
- 28 კოალიცია თანასწორობისათვის, „ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულება: ერთი წლის შედეგები (2015); ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC), „სახალხო დამცველი როგორც თანასწორობის მექანიზმი“ (2017).

29 საკანონმდებლო წინადადება <<http://www.ombudsman.ge/uploads/other/2/2327.pdf>> ნანახია 2018 წლის 19 მაისს.

30 ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმ ფაქტზე, რომ ადამიანის უფლებებისა და სამოქალაქო ინტეგრაციის კომიტეტმა და იურიდიულ საკითხთა კომიტეტმა მიიღეს დადებითი დასკვნა კანონპროექტთან დაკავშირებით. გარდა ამისა, პროცესს ყურადღებით აკვირდება ევროკავშირი. იხ. საქართველოში ასოციირების შესახებ შეთანხმების განხორციელების შესახებ ანგარიში 2017, ევროკომისია, SWD (2017) 371, 4 (2017 წლის 9 ნოემბერი).