



Legal Categories of Discrimination and Their Distinctive Characteristics

Tinatin Tsinaridze ¹

PhD student, Caucasus International University

ABSTRACT

Equality before the law is fundamental for a legal and democratic state. Taking into account human rights standards, it is necessary to have equal access and prohibition of all forms of discrimination. In 2014, within the framework of the association agreement, several amendments to the anti-discrimination legislation were developed in Georgia.

The comparative legal analysis discussed in the article is based on the 2022-2024 EU assessment of the compliance of the local legislation of the countries with the EU anti-discrimination law. The article shows the analysis of the European Court of Human Rights practice and recommendations of the Council of Europe.

The article analyses, the types of discrimination, forms and legal aspects of their detection in a detailed analysis of European law and local legislation of other countries, with sharing best practices. Based on the research, a new category of discrimination was identified - algorithmic discrimination, due to the development of modern technologies and the increasing importance of artificial intelligence. The article reviews the main distinguishing factors between harassment and discrimination.

As part of the research, we assessed legal acts, norms and doctrines using the normative method. The article illustrates the categories of discrimination through the use of a statistical approach, a comparative-legal method, and a systematic-structural method, all of which are essential for the systematic discussion of the topic. Logic, analysis, and synthesis were used to get the conclusions.

The article presents the practical recommendations. It is recommended that in addition to persons with disabilities, the principle of reasonable approach should be referred to other vulnerable groups, including religious and ethnic minorities. The minimum standards of reasonable approach must be regulated by the legislation. The best interests of the child should be considered while granting the statutes to children with

¹ Tinatin.tsinaridze@ciu.edu.ge

disabilities. High Standards should be followed while protecting the rights of women with disabilities, and existing protections should be strengthened.

Keywords: *Discrimination, Anti-discrimination legislation, Forms of discrimination, Algorithmic discrimination.*

დისკრიმინაციის სამართლებრივი კატეგორიები და მათი განმასხვავებელი ფაქტორები

თინათინ ცინარიძე

დოქტორანტი, კავკასიის საერთაშორისო უნივერსიტეტი

ა ბ ს ტ რ ა ქ ტ ი

სამართლებრივი და დემოკრატიული სახელმწიფოს საწინდარს წარმოადგენს კანონის წინაშე თანასწორობა. დღევანდელ მსოფლიოში, კიდევ უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს ადამიანის უფლებების დაცვის სტანდარტები. აუცილებელია ადამიანის უფლებების სტანდარტების გათვალისწინებით არსებობდეს თანასწორი ხელმისაწვდომობა და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვა. 2014 წელს, ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, საქართველოში შემუშავდა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის რიგი ცვლილებები. საკანონმდებლო პაკეტით შემუშავდა “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ” საქართველოს კანონი, რომლითაც პირდაპირ აკრძალა ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაცია, საჯარო თუ კერძო სექტორში. სამოქალაქო საპროცესო კოდექსს დაემატა მეშვიდე კარი, რომლითაც განისაზღვრა დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებზე სასამართლოში განხილვის წესი და პროცედურები. 2020 წელს, ცვლილება შევიდა საქართველოს ორგანულ კანონში, “საქართველოს შრომის კოდექსში”, დაემატა დისკრიმინაციის აკრძალვის ნორმები, მათ შორის, შევიწროების შესახებ. შემუშავდა ახალი კანონი “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ”. საქართველოს მიერ გადადგმული მნიშვნელოვანი ნაბიჯების მიუხედავად, თანასწორობის დაცვა ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება.

სტატიაში განხილული შედარებით-სამართლებრივი ანალიზი ეფუძნება 2022-2024 წლების ევროკავშირის შეფასებას ცალკეული ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობის შესაბამისობას ევროკავშირის ანტიდისკრიმინაციულ სამართალთან. ნაშრომში განხილულია ადამიანის უფლებების ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის ანალიზი, ევროპის საბჭოს მეთოდური სახელმძღვანელოები და რეკომენდაციები, რომელიც ხაზს უსვამს წევრი ქვეყნების მიერ ანტიდისკრიმინაციული სამართლის სრულყოფილი ჰარმონიზაციის აუცილებლობას და ადამიანის უფლებების მაღალი სტანდარტით დაცვას.

სტატიის ფარგლებში განხილულია დისკრიმინაციის სახეები, ფორმები და მათი გამოვლენის სამართლებრივი ასპექტები ევროპული სამართლის და სხვა ქვეყნების შიდა კანონმდებლობის დეტალური ანალიზის საფუძველზე, საუკეთესო პრაქტიკის გაზიარების მიზნით. კვლევის საფუძველზე გამოიკვეთა დისკრიმინაციის ახალი კატეგორია, ალგორითმული დისკრიმინაცია, რაც განპირობებულია თანამედროვე ტექნოლოგიების განვითარებით და დღევანდელ მსოფლიოში ხელოვნური ინტელექტის როლის მნიშვნელობის ზრდით. ნაშრომში მიმოხილულია შევიწროებისა და დისკრიმინაციის განმასხვავებელი ძირითადი

ფაქტორები, გონივრული მისადაგების მნიშვნელობა დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ დავებზე და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დისკრიმინაციის თავისებურებანი, საქართველოს რეალობაში არსებული გამოწვევები და ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკა.

კვლევის ფარგლებში გამოვიყენეთ ნორმატიული მეთოდი, სამართლებრივი ნორმების, დოქტრინების შეფასების და საერთაშორისო აქტების შესწავლის მიზნით. სისტემურ-სტრუქტურული მეთოდი, სტატისტიკური მეთოდი დისკრიმინაციის მსხვერპლთა და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა რაოდენობრივი მონაცემის ანალიზისთვის. შედარებით-სამართლებრივი მეთოდის გამოყენებით ნაშრომში წარმოდგენილია სამართლებრივი სისტემების შედარებითი ანალიზის საფუძველზე დისკრიმინაციის კატეგორიები და მათი განმასხვავებელი ნიშნები. ლოგიკური აზროვნების, ანალიზის და სინთეზის მეთოდის გამოყენებით შემუშავდა დასკვნები.

სტატიის ფარგლებში შემოთავაზებულია პრაქტიკული მნიშვნელობის რეკომენდაციები. კერძოდ, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის გათვალისწინებით, რეკომენდირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების გარდა, გონივრული მისადაგების პრინციპი გავრცელდეს სხვა მოწყვლად ჯგუფებზეც, მათ შორის, რელიგიის და ეთნიკური უმცირესობების მიმართ. მნიშვნელოვანია, კანონმდებლობით დარეგულირდეს გონივრული მისადაგების მინიმალური სტანდარტები, რომელიც შესასრულებლად სავალდებულო იქნება საჯარო და კერძო სექტორისთვის. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებისთვის სტატუსის მინიჭება განხორციელდეს ბავშვის საუკეთესო ინტერესების გათვალისწინებით, ბიო-ფსიქო-სოციალური მოდელით. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ქალთა (მათ შორის, გოგონათა) უფლებების დაცვა განხორციელდეს მაღალი სტანდარტით და გაძლიერდეს დაცვის მექანიზმები.

საკვანძო სიტყვები: დისკრიმინაცია, ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა, დისკრიმინაციის ფორმები, ალგორითმული დისკრიმინაცია.

1. შესავალი

სამართლებრივი და დემოკრატიული სახელმწიფოს საწინდარს წარმოადგენს კანონის წინაშე თანასწორობა. დღევანდელ მსოფლიოში, კიდევ უფრო დიდ მნიშვნელობას იძენს ადამიანის უფლებების დაცვის სტანდარტები. 2014 წელს ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში საქართველოში შემუშავდა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის რიგი ცვლილებები. ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის უახლესი ცვლილებები ამოქმედდა 2020 წელს. შესაბამისად, არ არსებობს ამ საკითხის სიღრმისეული კვლევა, შედარება ევროდირექტივებთან და სხვა ქვეყნების პრაქტიკასთან.

სტატიის მიზანია, წარმოაჩინოს დისკრიმინაციის სამართლებრივი კატეგორიები, ახალი ფორმები და მათი რეგულირების თავისებურებანი, აგრეთვე განმასხვავებელი ფაქტორები.

1.1. მასალები და მეთოდები

სტატიაში მიმოხილული შედარებით-სამართლებრივი ანალიზი დაეფუძნა ევროკავშირის დაფინანსებით 2022-2024 წლებში წევრ ქვეყნებში ანტირედიკალიზაციული კანონმდებლობის შესახებ ჩატარებულ კვლევებს. ნაშრომში განხილულია ადამიანის უფლებების ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის ანალიზი, ევროპის საბჭოს მეთოდური სახელმძღვანელოები და რეკომენდაციები, რომელიც ხაზს უსვამს წევრი ქვეყნების მიერ ანტირედიკალიზაციული სამართლის სრულყოფილი ჰარმონიზაციის აუცილებლობას და ადამიანის უფლებების მაღალი სტანდარტით დაცვას. სტატია ეფუძნება 2023 წლებში, გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე უფლებათა დაცვის კომიტეტის მიერ საქართველოში უფლებების დაცვის მდგომარეობის შეფასებას, ევროკავშირისა და ევროპის საბჭოს ქვეყნების ანტირედიკალიზაციული კანონმდებლობის შეფასებებს.

კვლევა განხორციელდა ნორმატიული მეთოდის გამოყენებით, სამართლებრივი აქტების, ნორმების და დოქტრინების შეფასების მიზნით, სისტემურ-სტრუქტურული და სტატისტიკური მეთოდის გამოყენებით. შედარებით-სამართლებრივი მეთოდის გამოყენებით ნაშრომში წარმოდგენილია სამართლებრივი სისტემების შედარებითი ანალიზი. ლოგიკური აზროვნების, ანალიზის და სინთეზის მეთოდის გამოყენებით შემუშავდა პრაქტიკული რეკომენდაციები/დასკვნები.

1.2. შედეგების განხილვა

კვლევის ფარგლებში, ნათლად გამოიკვეთა, რომ ევროდირექტივების შესაბამისად ყველა ქვეყანას აქვს შემუშავებული ანტირედიკალიზაციული კანონმდებლობა, რითიც უზრუნველყოფილია თანასწორობა. ქვეყნების შედარებითი ანალიზით ირკვევა, რომ არ არსებობს დისკრიმინაციის ნიშნების სრული ამომწურავი ჩამონათვალი. შესაბამისად, ნაწილი ქვეყნების ეროვნულ დონეზე კიდევ უფრო მაღალ სტანდარტებს აწესებენ დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ეტაპზე. თანამედროვე ტექნოლოგიური განვითარების ეტაპების გათვალისწინებით გაჩნდა ალგორითმის მიერ გამოწვეული დისკრიმინაციის რეგულირების აუცილებლობა, რაზეც უკვე მეცნიერთა ჯგუფს განსხვავებული მოსაზრებები აქვს და მიმდინარეობს სამეცნიერო კვლევები ამ მიმართულებით.

შევიწროებასა და დისკრიმინაციას შორის არსებობს მკვეთრი განმასხვავებელი ფაქტორები. მნიშვნელოვანია, რომ სხვადასხვა ქვეყნებში განსხვავებულია გონივრული მისადაგების

პრინციპის გამოყენების პრაქტიკა. გონივრული მისადაგება ვრცელდება სხვა მოწყვლად ჯგუფებზეც.

საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობით, აუტისტური სპექტრისა და დაუნის სინდრომის მქონე ბავშვებზე შშმ პირის სტატუსის მინიჭების საკითხი საჭიროებს სისტემურ რეგულირებას.

2. დისკრიმინაციის ცნება და კატეგორიები

2.1. დისკრიმინაციის შინაარსი და სახეები

თანასწორობა ანტიკური პერიოდიდან განიხილება სამართლის ფუძემდებლურ პრინციპად. ადამიანის უფლებების საყოველთაოდ აღიარება ცივილიზაციის მიღწევაა. ადამიანთა თანასწორობის პრინციპზე დაყრდნობით ფილოსოფიაში გაჩნდა ახალი მოძღვრება ეგალიტარიზმი, რაც ფრანგულად თანაბარს ნიშნავს (გოცირიძე, 2013). ადამიანის ღირსების აღიარება განაპირობებს ადამიანის პროტესტს თავისუფლების, თანასწორობისა და სამართლიანობის დარღვევის ფაქტზე.² დისკრიმინაცია არის თავისუფლების დარღვევა, ისეთი განსხვავებული მოპყრობა, რომელსაც არ აქვს სამართლებრივი დასაბუთება.

1948 წლის გაეროს “ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაციის” შემუშავებით ხაზი გაესვა მსოფლიოში ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის მნიშვნელობას (გაერო, 1948). აგრეთვე, 1953 წლის “ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციით”, რომლის შემუშავების მიზანია ადამიანის უფლებებისა და თავისუფლებების დაცვა (ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, 1950).

საქართველოს კონსტიტუციის შესაბამისად აღიარებული თანასწორობის პრინციპი ითვალისწინებს ნიშნების მაქსიმალურ ნუსხას, მაგრამ არ არის ამომწურავი. დისკრიმინაციის აკრძალვა გათვალისწინებული იყო ჯერ კიდევ 1921 წლის საქართველოს კონსტიტუციით.

დისკრიმინაცია არის არსებითად თანასწორი პირების მიმართ განსხვავებული მოპყრობა, რომელსაც არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება. დისკრიმინაციის სხვადასხვა სახეების არსებობა კიდევ უფრო მასშტაბურს და კომპლექსურს ხდის მის სამართლებრივ ბუნებას. დისკრიმინაციული მოპყრობა შეიძლება იყოს პირდაპირი და არაპირდაპირი (დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, 2014).

² აშშ-ს უზენაესი სასამართლოს შენობის ფასადაზე განთავსებულია წარწერა: Equal Justice Under Law” (თანაბარი მართლმსაჯულება კანონის საფუძველზე).

პირდაპირი დისკრიმინაცია გულისხმობს, როდესაც პირი კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებების რეალიზებისას არახელსაყრელ პირობებში ხვდება სხვა თანაბარ პირობებში მყოფ პირებთან შედარებით ან პირიქით. შესაძლებელია ასეთი მოპყრობა გამართლებული იყოს, თუ ის განპირობებულია ობიექტური და ლეგიტიმური გარემოებებით, რაც აუცილებელია დემოკრატიისა და საზოგადოებრივი უსაფრთხოებისთვის (გოცირიძე, 2013, გვ. 59).

პირდაპირი დისკრიმინაციის ნათელი მაგალითია, როდესაც 2016 წელს, სახელმწიფომ საარჩევნო უზენებისთვის გამოიყენა ყველა საჯარო სკოლის ინფრასტრუქტურა, მათ შორის, სპეციალური საჭიროების მქონე მოსწავლეებისთვის განსაზღვრული რესურს-ოთახები, რის საფუძველზეც ბავშვებს შეეზღუდათ ხარისხიანი ინკლუზიური განათლების უფლების რეალიზება.

არაპირდაპირი (ირიბი) დისკრიმინაცია არის განსხვავებულ სიტუაციებში მყოფი ადამიანების მიმართ ერთგვაროვანი მიდგომა. ამ შემთხვევაშიც შესაძლებელია არსებობდეს ობიექტური და ლეგიტიმური საფუძველი. არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ნათელი მაგალითია ნოტარიუსის მიერ სანოტარო აქტის (რწმუნებულების) მომზადებაზე უარი შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით. ირიბი დისკრიმინაციის მაგალითია, როდესაც უსინათლო პირებმა სცადეს საკუთარი დარღვეული უფლებების დაცვა სასამართლო წესით, მაგრამ სასამართლო ფორმები არ იყო ადაპტირებული, შესაბამისად, წამკითხველების ან/და სხვა პირების დახმარების გარეშე შეუძლებელი იყო ფორმების მომზადება და წარდგენა სასამართლოში. ნიშანდობლივია, რომ გაეროს კონვენციით არ არის განმარტებული არაპირდაპირი (ირიბი) დისკრიმინაცია, მაგრამ იგულისხმება, რომ არსებული განმარტება გულისხმობს როგორც პირდაპირ, აგრეთვე არაპირდაპირ დისკრიმინაციას (ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანასწორობის უზრუნველსაყოფად, 2018).

მრავალი ნიშნით (მრავალმხრივი) დისკრიმინაცია (დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, 2014) ახალი კატეგორიაა, რომელიც გულისხმობს, ორი ან მეტი ნიშნით პირის დისკრიმინაციას. მრავალი ნიშნით დისკრიმინაციის ფაქტისთვის, აუცილებელია საფუძველი იყოს ორი ან მეტი ნიშნით დისკრიმინაცია, თუ მხოლოდ ერთი ნიშნით განხორციელდა დისკრიმინაცია, მაშინ შეუძლებელია ვისაუბროთ და განვიხილოთ დისკრიმინაციის ეს სახე.

პირდაპირი დისკრიმინაციის სპეციალური სახედ მიიჩნევა ნაგულისხმევი ნიშნით (აღქმით) დისკრიმინაცია. ამ კატეგორიას პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ფაქტობრივად არ ახასიათებს, მაგრამ ამ შემთხვევაში მნიშვნელოვანია და გადამწყვეტია დისკრიმინაციის ჩადენის მოტივი.

დისკრიმინაციის სახეებია აგრეთვე: შევიწროება, როდესაც პირს/პირთა ჯგუფს დევნიან, რომელიმე ნიშნით მათი ღირსების შესაღებად. სექსუალური შევიწროების დროს ხორციელდება პირის ღირსების შელახვა სექსუალური ხასიათის ქცევით, რაც ქმნის მტრულ და დამამცირებელ გარემოს. ინტერსექციური (ჯვარედინი) დისკრიმინაცია, როდესაც დისკრიმინაცია ხდება რამდენიმე ნიშნის ურთიერთგადაკვეთის გზით, მაშინ, როდესაც ცალ-ცალკე ეს ნიშნები არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას. ვიქტიმიზაცია არის პირის დასჯა კანონით დაწესებული რომელიმე ნიშნის შესაბამისად. სეგრეგაციისას ხდება პირთა ჯგუფებად ფორმირება და უპირატესობის მინიჭება. სეგრეგაციის ცალკე სახედ აღიარება იმპერატიურლად არ არის მოთხოვნილი ევროკავშირის დირექტივებით, მაგრამ ქვეყნები უზრუნველყოფენ შიდა კანონმდებლობით რეგულირებას. მაგალითად, ხორვატია სეგრეგაციას განმარტავს, როგორც პირის სისტემურ განცალკევებას კანონით დაცული ნიშნების შესაბამისად. რაც შეეხება დისკრიმინაციაზე ბრძანებას, ამ შემთხვევაში, დაქვემდებარებულ პირებს აიძულებენ და ავალეზენ განახორციელონ დისკრიმინაცია.

თანასწორობის უზრუნველყოფა გამოწვევად რჩება შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში. გენდერული ნიშნით³ სახელფასო სხვაობა ხშირ შემთხვევაში ეფუძნება სტერეოტიპებს, სოციალურ ცრურწმენებს, გენდერული ნიშნით უპირატესობის მინიჭებას. არსებობს სამუშაოები, რომელიც მიიჩნევა, რომ მხოლოდ კაცს შეუძლია შესრულება. ასეთ პოზიციაზე დასაქმების მიზნით ქალი არც განიხილება და არც აკეთებს განაცხადს (ჰორიზონტალური სეგრეგაცია). დისკრიმინაცია ჩნდება დასაქმებისას, როდესაც დამსაქმებლისთვის მიმზიდველი არ არის ქალის/დედის დასაქმება, ნაკლები პროდუქტიულობის გამო ან პირიქით, შესაძლო დეკრეტული შვებულების სარგებლობის გამო უარს ამბობს დასაოჯახებელი ქალის დასაქმებაზე.

2015 წელს, დამტკიცდა გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის მდგრადი განვითარების მიზნები (სულ 17 მიზანი), რომლის მეხუთე მიზანი ეთმობა გენდერული თანასწორობის განმტკიცებას და ყველა ქალის/გოგონას შესაძლებლობების გაუმჯობესებას (გაერო, მდგრადი განვითარების მიზნები, 2015). საქართველომ იკისრა ვალდებულება წინამდებარე მიზანი შეასრულოს 2030 წლამდე და მთელი რიგი აქტივობები არის დაგეგმილი ამ მიმართულებით.⁴ გენდერული ნიშნით შრომის ანაზღაურების საკითხის განხილვისას მნიშვნელოვანია აღინიშნოს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) “თანაბარი ანაზღაურების შესახებ” (N100) კონვენცია, რომელსაც საქართველო მიუერთდა 1993 წლიდან.

³ გენდერი არის სოციალური როლები და ურთიერთობების განმსაზღვრელი, რომელსაც მნიშვნელოვნად შეიძლება განიცადოს ცვლილება.

⁴ <https://sdg.gov.ge/sdg-tracker>

ევროკავშირთან დადებული ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში, შემუშავდა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა, მათ შორის, “გენდერული თანასწორობის შესახებ” და “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ” კანონები. გაფართოვდა თანაბარი მოპყრობის ცნება წინასახელშეკრულებო და სახელშეკრულებო პირობებში. მთელი რიგი ცვლილებები შევიდა საქართველოს ორგანულ კანონში. შრომის კოდექსში, დაემატა გენდერული ნიშნით თანაბარი ანაზღაურების შესახებ მუხლი. (საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, 2020), რითიც საქართველომ შეასრულა 2006/54/EU ევროდირექტივის მოთხოვნა, ქალისა და კაცის თანაბარი მოპყრობის, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვის და თანაბარი შესაძლებლობების შესახებ. მიუხედავად განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებებისა, სახელმწიფოს ძირითად გამოწვევად და მიზნად რჩება შრომის კანონმდებლობის გაუმჯობესება და სრული ჰარმონიზაცია ევროპულ სამართალთან.

გენდერული ნიშნით ანაზღაურების საკითხი, მეტწილად მოწესრიგებულია საჯარო დაწესებულებებში და თანასწორობა გამყარებულია საკანონმდებლო ჩარჩოთი, რაც სახელმწიფოს მხრიდან წინ გადადგმული ნაბიჯია. საჯარო მმართველობის რეფორმის ფარგლებში საჯარო სამსახური დაეფუძნა კარიერული განვითარების სისტემას. ამდენად, პროფესიული საჯარო მოხელის შრომის ანაზღაურება განისაზღვრება იერარქიული რანგისთვის დადგენილი საკვალიფიკაციო მოთხოვნებით, საჯარო დაწესებულებებში შრომის ანაზღაურების შესახებ კანონით (პარლამენტი, საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ, 2017). 2024 წელს საჯარო სამსახურში ჩატარებული თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევით დადასტურდა, რომ ერთნაირი პროფესიული კვალიფიკაციისა და უნარების მქონე კაცებს/ქალებს თანაბარი ხელფასი აქვთ. რესპოდენტები თვლიან, რომ თანაბრად ხდება შესრულებული სამუშაოსთვის ჯილდოს ინიცირება/გაცემა (იმერლიშვილი მ. et al, 2024).⁵

აღსანიშნავია, რომ ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება გენდერული ნიშნით მენეჯერული რგოლის დაკომპლექტება საჯარო და კერძო სექტორში. ძირითადად ადგილი აქვს ვერტიკალურ სეგრეგაციას (ე.წ. “შუშის ჭერი”). ტერმინი შუშის ჭერი 1986 წლიდან გამოიყენება და ეხება იმ რთულ ბარიერებს, რომელსაც ქალები აწყდებიან დასაქმების და დაწინაურების დროს. ძირითადად ქალები დასაქმებულები არიან დაბალ ან საშუალო რანგის პოზიციებზე, რომელთა ჩანაცვლებაც მარტივია, კაცები კი დასაქმებულები არიან მაღალანაზღაურებად პოზიციებზე.

⁵ საჯარო სამსახურში გენდერული ნიშნით ხელფასი თანაბარია ფიქრობს - 94.94% კაცი და 89.9 % ქალი 31 გვ. რას ფიქრობენ საჯარო სექტორში ადამიანის უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე კვლევა, დაფინანსებული ევროკავშირის, დიდი ბრიტანეთის, ნორვეგიის, შვედეთის და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით, 2024წ.

გენდერული ნიშნით ანაზღაურების თანასწორობის უზრუნველყოფა გამოწვევად რჩება ყველა ქვეყანაში (სტატისტიკური მონაცემებით, მაღალ მენეჯერულ პოზიციაზე დასაქმებულები არიან ქალები: აშშ- 42%, შვედეთი -40 %, დიდი ბრიტანეთი - 36,8%, საფრანგეთი 34,6 %, გერმანია 29%, იტალია და ნიდერლანდები 27%, კორეა 15,6 % და იაპონია 14 %). (შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება, 2017) 2019 წლის მაჩვენებლებით გენდერული ნიშნით სახელფასო სხვაობა საქართველოში შეადგენს - 36.2%, რაც სხვა ქვეყნებთან შედარებით საჭიროებს გაუმჯობესებას. საერთაშორისო ორგანიზაციის (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების - OECD) წევრ ქვეყნებში 15 %-ია სახელფასო სხვაობა, რაც შეეხება სხვა ქვეყნებს - 30% მდე მერყეობს (შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), 2022).

2021 წლიდან საკანონმდებლო ცვლილებების საფუძველზე შრომითი უფლებების ინსპექტირების მანდატი გადაეცა სსიპ - შრომის ინსპექტირების სამსახურს. აღსანიშნავია, რომ ამ ეტაპზე არ არის შემუშავებული შრომის ანაზღაურების სხვაობის შესაფასებლად ინსპექტირების კონკრეტული მექანიზმები. შესაბამისად, ანაზღაურების სხვაობის ინსპექტირების და შრომითი უფლებების ეფექტიანი აღსრულების მიზნით, უნდა შემუშავდეს შეფასების მეთოდოლოგია. მნიშვნელოვანია, აგრეთვე შრომის კანონმდებლობას დაემატოს აღსრულების მექანიზმები, რაც ხელს შეუწყობს ქალისა და კაცის ხელფასებს შორის სხვაობის აღმოფხვრას, დასაქმებულების მიერ საქართველოს კონსტიტუციით დაცული უფლებების სრულყოფილ რეალიზებას.

კვლევის ფარგლებში განვითარებული მსჯელობის საფუძველზე შემოთავაზებულია კონკრეტული რეკომენდაციები. შრომის ინსპექტირების მანდატს დაემატოს დამსაქმებლისთვის სანქციის დაკისრების მექანიზმი, რის საფუძველზეც კომპანიები იძულებულნი იქნებიან გაათანაბრონ ხელფასები დასაქმების სექტორის მიუხედავად და შეიმუშაონ ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკა. აუცილებელია, ინსპექტირებისთვის შემუშავდეს ქალისა და კაცის სახელფასო სხვაობის (შეფასების) გაზომვის მეთოდოლოგია, რომელიც დაეფუძნება ობიექტურ და არადისკრიმინაციულ კრიტერიუმებს (განათლება, კვალიფიკაცია, დაკისრებული მოვალეობების სირთულე, ნამუშევარი საათები, სამუშაო გამოცდილება და სხვა).

მნიშვნელოვანია კერძო სექტორს დაევალოს მეტი სოციალური გარანტიები ქალთა დასაქმებისას (მაგალითად, მცირეწლოვანი შვილის შემთხვევაში ქალებისთვის ნახევარი განაკვეთის შეთავაზება, რაც შეამცირებს დეკრეტული შვებულების შემდეგ სამსახურიდან გადინებას, დამატებითი შვებულებით სარგებლობის უფლება, თვითდასაქმებულებისთვის დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემუშავება და სხვა) და შრომითი უფლებების რეალიზებისას.

რეკომენდირებულია კერძო სექტორში სავალდებულო გახდეს დეკრეტული შვებულების ანაზღაურება. ამ ეტაპზე კანონმდებლობით ბიზნესის კეთილ ნებაზე არის დამოკიდებული ანაზღაურების საკითხი. რეკომენდირებულია სტერეოტიპების (“მამაკაცური” და “ქალური” პოზიციები) ჩამოშლის მიზნით, ცნობიერების ამაღლების მასშტაბური კამპანიების დაგეგმვა შრომითი უფლებების შესახებ.

კვლევა ცხადყოფს, რომ გენდერული ნიშნით, დისკრიმინაციისგან თავისუფალი შრომითი პირობების ხელშეწყობა, ქალებისა და კაცებისთვის გამჭვირვალე, ობიექტური და სამართლიანი გარემოს უზრუნველყოფა უნდა განმტკიცდეს სამართლებრივი ჩარჩოთი. ამდენად, მიზანშეწონილია, შრომის კანონმდებლობას დაემატოს დამსაქმებლებისთვის ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის შემუშავების ვალდებულება. აღსანიშნავია, რომ 2022 წელს, საქართველოს პროკურატურამ შემუშავა გენდერული თანასწორობის 2022-2027 წლების სტრატეგია, რომელიც უზრუნველყოფს სისტემაში დასაქმებულთათვის თანასწორობას (პროკურატურა, 2022).

მოქმედი კანონმდებლობით სსიპ - საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სააგენტო უზრუნველყოფს გენდერული სტატისტიკის დამუშავებას მხოლოდ დასაქმების ჭრილში. ამდენად, მნიშვნელოვანია განახლდეს გენდერული სტატისტიკის დამუშავების მეთოდოლოგია, რის საფუძველზეც დამუშავდება ინფორმაცია სექტორულად განსხვავებული შრომის ანაზღაურების, ასაკობრივ ჭრილში დასაქმების, დეკრეტული შვებულებით სარგებლობის და დაფინანსების, ქალების მიერ არაფორმალური დასაქმების და თვითდასაქმების შემთხვევაში კანონმდებლობით არსებული სოციალური გარანტიების, საშუალო/მაღალი რანგის მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული ქალებისა და მამაკაცების შესახებ. რაც შექმნის ერთიან სრულყოფილ სტატისტიკას და დაეხმარება დამსაქმებლებს, შრომის ინსპექციას და სხვა უწყებებს შრომითი პირობების გაუმჯობესებისთვის.

საერთაშორისო პრაქტიკის შესწავლით უნდა აღინიშნოს, რომ ყველა ქვეყანაში საკითხი რეგულირებულია ცალკეული სამართლებრივი აქტით, მათ შორის, 1963 წლის ამერიკის შეერთებული შტატების თანაბარი ანაზღაურების აქტი სავალდებულოა შესასრულებლად ყველა დამსაქმებლისთვის. 2010 წლის დიდი ბრიტანეთის თანასწორობის აქტი კრძალავს სქესის გათვალისწინებით არათანაბარ ანაზღაურებას (OECD, 2023). 2017 წლის გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის გამჭვირვალე ანაზღაურების აქტის თანახმად, ნებისმიერ დასაქმებულს აქვს უფლება მოითხოვოს და გაეცნოს კომპანიის სახელფასო პოლიტიკას. გენდერული ნიშნით ანაზღაურების თანასწორობა სრულყოფილად არის უზრუნველყოფილი ისლანდიაში, 2018 წელს ამოქმედებული თანაბარი ანაზღაურების სტანდარტით, რის საფუძველზეც კომპანიებს აქვთ ვალდებულება ყოველ სამ წელიწადში ერთხელ, შემოწმების საფუძველზე დაადასტურონ, რომ კომპანიაში უზრუნველყოფილია

გენდერული ნიშნით თანაბარი ანაზღაურების პოლიტიკა, სხვა შემთხვევაში მათ დაეკისრებათ ფინანსური სანქცია (Wagner, 2018).

დღევანდელ მსოფლიოში ციფრული ტექნოლოგიებისა და ხელოვნური ინტელექტის განვითარების პარალელურად, აუცილებელი გახდა ახალი დისკრიმინაციის ფორმის - „ალგორითმული დისკრიმინაციის“ (M Kılıç, S Bozkuş Kahyaoglu, 2024) იდენტიფიცირება. უახლესი სამართლებრივი კვლევები ცხადყოფს, რომ ჯერ კიდევ შესწავლის საგანია მიკერძოებისაგან თავისუფალი ალგორითმები და მათ მიერ გამოწვეული დისკრიმინაცია. ხელოვნური ინტელექტის გამოყენება ხდება საბანკო სფეროში, მართლმსაჯულებაში, დასაქმებაში და სხვა. მაგრამ სამართლებრივი რეგულაციების არარსებობა იწვევს დისკრიმინაციული ალგორითმების არსებობას. მაგალითად, 2014 წელს ონლაინ მაღაზია, „Amazon“-მა ხელოვნური ინტელექტის გამოყენებით გადაწყვიტა თანამშრომლების შერჩევა. ალგორითმის გამოყენებისას დადგინდა, რომ ალგორითმი სქესის ნიშნით (კონკრეტულ პოზიციებზე არ განიხილვდა ქალი კანდიდატების რეზიუმეებს) იყო დისკრიმინაციული (მიკერძოებული) და შეწყდა აღნიშნული პროგრამის სარგებლობა. ⁶ მაგალითად, ბანკები, მუდმივად და სისტემატურად უარყოფენ კლიენტთა საკრედიტო განაცხადებს, რომელიც მიეკუთნება ეთნიკური უმცირესობის ჯგუფებს. აგრეთვე, არსებობს ორგანიზაციები, რომლებიც უარს ამბობენ ქალი კანდიდატის დასაქმებაზე. შესაბამისად, გაჩნდა ალგორითმზე დაფუძნებული გადაწყვეტილებების გასაჩივრების ფაქტები სასამართლოში.

დღესდღეობით ინტერნეტი არის ყველაზე მძლავრი საშუალება ინფორმაციის გავრცელების და მიღების მიზნით, დღითიდღე აქტუალური ხდება სიძულვილი ენა და ბულინგი ვირტუალურ სივრცეში. სიძულვილის ენის საყოველთაოდ შეთანხმებული და აღიარებული განმარტება არ არსებობს. ამდენად, საერთაშორისო აქტები იძლევა შესაძლებლობას, რომ სიძულვილის ენა განიმარტოს შემდეგნაირად: ვერბალური, ქცევითი ან/და წერითი გამოხატულება, რის საფუძველზეც პირის ან პირთა ჯგუფის მიმართ ხორციელდება დამამცირებელი, დისკრიმინაციული ქმედება ჩადენილი ერთ-ერთი ნიშნით, მათ შორის, რელიგიური კუთვნილების, ეთნიკური წარმომავლობის, კანის ფერის, რასის, იდენტობის ან სხვა ნიშნით. ევროკავშირის დირექტივებით დაცულია სიტყვის და გამოხატვის თავისუფლება, აკრძალულია დისკრიმინაცია და ითვალისწინებს ადამიანის უფლებების დაცვის მაღალ სტანდარტებს. ⁷უნდა აღინიშნოს, რომ წევრი სახელმწიფოები კიდევ უფრო ამკაცრებენ ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას სხვსადასხვა საფუძველზე (I. Kalenikova, J A Pálmadóttir, 2013). 2016 წელს ევროკომისიის მიერ შემუშავდა ქცევის კოდექსი, რომელიც არეგულირებს სიძულვილის ენის გამოყენების ეთიკურ სტანდარტებს ონლაინ

⁶ ინფორმაციული ტექნოლოგიების მიმართულებით ზღუდავდა ქალი კანდიდატების განხილვას.

⁷ ECRI-ის N6 რეკომენდაცია ზოგადი პოლიტიკის მათ შორის, რასისტული, ქსენოფობიური და ანტი-სემიტური მასალის ონლაინ სივრცეში გავრცელების შესახებ, 2001წ (იხ. ბმული: <https://hudoc.ecri.coe.int/eng?i=REC-06-2001-001-ENG>)

სივრცეში. ⁸2022 წლის მდგომარეობით აღნიშნული სტანდარტები ვრცელდება ყველა სოციალური მედიის საშუალებაზე (მათ შორის, LinkedIn, TikTok, Instagram, Facebook, Snapchat და სხვა).

ყველა სახის განსხვავებული მოპყრობა არ ითვლება დისკრიმინაციად. (იზორია ლ) ქვეყნების მიხედვით შემუშავებულია თანაზომიერების ტესტი, რომლითაც დგინდება თითოეული განსხვავებული მოპყრობის კანონიერება და ამ მიზნის მიღწევის აუცილებლობა. განსხვავებული მოპყრობა უნდა იყოს მისაღწევი მიზნის საპირწონე და მას უნდა ჰქონდეს “გონივრული და ობიექტური” საფუძველი (ტულუმი თ et al 2013)

ერთზე მეტი ნიშნით დისკრიმინაციისას გამოიყენება სხვადასხვა ფორმები/ტერმინები: დამატებითი (additive multiple discrimination), შედგენილი (compound discrimination), ინტერსექციული (intersectional discrimination), მრავალნიშნისანი (multidimensional discrimination) დისკრიმინაცია. ჯერ კიდევ არ არის შემუშავებული დისკრიმინაციის კონკრეტული განმარტება საერთაშორისო აქტებით, შესაბამისად, ქვეყნების შიდა ეროვნული ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა იძლევა ინტერპრეტირების საშუალებას, მუდმივად უმჯობესდება და აწესებს თანასწორობის პრინციპის რეალიზებისთვის მაღალ სტანდარტებს.

განსხვავებულია დისკრიმინაციის სახეები, ნიშნები და განმარტებები სხვადასხვა ქვეყნების უახლესი პრაქტიკით. ევროპის საბჭოს, 2023 წლის თანასწორობის და ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის შეფასების კუთხით გამოირჩევა შემდეგი ქვეყნები: თანასწორობის უზრუნველყოფის კუთხით, **იტალიის კანონმდებლობა** სრულყოფილად არის მოწესრიგებული და თანხვედრაშია ევროკავშირის სამართალთან. 2011 წლიდან ამოქმედდა გენდერული კვოტირება, რაც გულისხმობს, რომ ნებისმიერ სახელმწიფო კომპანიაში, თითოეული სქესის წარმომადგენელი არ უნდა იყოს 2/5 ნაკლები პროპორციულობით. იტალიის კანონმდებლობა უფრო მასშტაბურად განმარტავს დისკრიმინაციის სახეებს ევროდირექტივებისგან განსხვავებით, კონკრეტულად არაპირდაპირ დისკრიმინაციის ცნებას, განსხვავებულ, უფრო მაღალ სტანდარტს აწესებს განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიურობის შეფასებისას. ხაზგასმით უნდა აღინიშნოს, რომ ცალკე სახედ დაემატა ალგორითმის მიერ გამოწვეული დისკრიმინაცია. (რენგა, 2023)

თანასწორობა 1978 წლიდან არის აღიარებული **ესპანეთის** კონსტიტუციით. ესპანეთის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა სრულ თანხვედრაშია ევროდირექტივებთან. აღსანიშნავია ესპანეთის რეგიონის, კატალონიის მიერ 2020 წელს შემუშავებული ახალი

⁸ ევროკომისიის ქვეყის კოდექსი ონლაინ სივრცეში სიძულვილის ენის გამოყენებასთან ბრძოლის შესახებ. [იხ. ბმული: <https://cutt.ly/werRKKsK>]

თანასწორობის აქტი, რომელიც ყველა ნიშნით დისკრიმინაციას კრძალავს. 2022 წელს, შემუშავდა ახალი კანონი, რომლითაც ტრადიციული დისკრიმინაციის გარდა, ახალი ფორმით ჩამოყალიბდა “ნაგულისხმევი” დისკრიმინაცია (მცდარი დისკრიმინაცია), მრავალჯერადი დისკრიმინაცია და ინტერსექციული. ესპანეთში 2022 წლიდან აკრძალულია “ნაგულისხმევი” დისკრიმინაცია, რომელიც ეფუძნება პიროვნული მახასიათებლების მცდარ აღქმას. განსაკუთრებით უნდა აღინიშნოს, რომ არსებობს შშმ პირთა დასაქმების კუთხით კვოტირება, კერძოდ, კომპანიაში (საჯარო/კერძო სექტორი), სადაც დასაქმებულია 50 და მეტი თანამშრომელი სავალდებულოა დასაქმებულთა 2% განსაზღვრული იყოს შშმ პირებისთვის. ესპანეთის კანონმდებლობა თანასწორობის კუთხით, ერთ-ერთი საუკეთესო პრაქტიკის მაგალითია. 2022 წელს შემუშავდა ახალი კანონპროექტი ლგბტ ადამიანების უფლებებისა და თანასწორობის შესახებ, რაც კიდევ უფრო წინ გადადგმული ნაბიჯია (როდა, 2023).

გერმანიის კანონმდებლობა სქესის კონკრეტულ განმარტებას არ ითვალისწინებს, იყენებს “Geschlecht” ტერმინს, რომელიც გულისხმობს ბიოლოგიურ და სოციალურ სქესს, ან ორივეს ერთად. შევიწროება იმპერატიულად აკრძალულია გერმანიის კანონმდებლობით. თუმცა, კანონმდებლობით დისკრიმინაციის ნაცვლად, ხშირად ვხდებით ტერმინს “არასათანადო მდგომარეობაში ჩაყენება”. აღსანიშნავია, რომ კანონმდებლობით დაწესებულია კვოტირების სისტემა, განსაკუთრებით საჯარო სექტორში, მაგრამ გენდერული ნიშნით ანაზღაურების რეგულირება ქვეყნისთვის კვლავ გამოწვევად რჩება. დისკრიმინაციის ნიშნებზე სასამართლოს მხრიდან არის არაერთგვაროვანი განმარტებები. გენდერული ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაციის პრევენციის მიზნით, კანონი აწესებს 4 თვიან ბარიერს ორსულობისა და მშობიარობის, მათ შორის, ხელოვნური განაყოფიერების შემთხვევაში, დასაქმებულის გათავისუფლების აკრძალვის თაობაზე. გერმანიის კანონმდებლობისთვის სიახლეა ალგორითმული დისკრიმინაცია, როგორც არაპირდაპირ დისკრიმინაციის სახე. ალგორითმებისა და ხელოვნური ინტელექტის მეშვეობით გენდერული მიკერძოება მეცნიერთა შორის უკვე დოქტრინალური განხილვის საკითხია (მალდერი, 2023).

ბელგიის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა სრულ თანხვედრაშია ევროდირექტივებთან, გამონაკლისია მხოლოდ ვიქტიმიზაცია, ამ შემთხვევაში, კანონმდებლობა აკონკრეტებს სუბიექტთა წრეს, მაშინ როდესაც ევროდირექტივები ვიქტიმიზაციისას გულისხმობს “ნებისმიერი პირს” (დროგენბროკი, 2023).

დისკრიმინაცია და თანასწორობა აღიარებულია **ესტონეთის** კონსტიტუციით. დისკრიმინაციის განმარტება, ნიშნები, დისკრიმინაციის სახეები, ვიქტიმიზაცია და გონივრული მისადაგება ევროდირექტივების იდენტურად არის მოცემული შიდა კანონმდებლობით. მაგრამ კანონმდებლობით არ არის აკრძალული მრავალჯერადი და

ინტერსექციული დისკრიმინაცია. აგრეთვე, დაშვებულია ასაკობრივი ნიშნით პირდაპირი დისკრიმინაცია თუ საფუძველი ეფუძნება ობიექტურ გარემოებებს (სპპერი, 2023).

გენდერული ნიშნით დისკრიმინაცია აკრძალულია **საბერძნეთის** კონსტიტუციით. საბერძნეთის კანონმდებლობა კრძალავს პირდაპირ და არაპირდაპირ დისკრიმინაციას. კანონმდებლობით არ არის განმარტებული “სქესი”-ის ზუსტი განმარტება, მაგრამ სქესის შეცვლის საფუძველით დისკრიმინაცია ცალსახად აკრძალულია. 2021 წელს, საბერძნეთში შემუშავდა LGBTQ+ პირების თანასწორობის სამოქმედო გეგმა, რითიც განსაკუთრებული ყრუადლება მიეცა ამ კატეგორიის დისკრიმინაციას. ცვლილება განპირობებული იყო ჯარიდან, პოლიციიდან და სხვა კონკრეტული პროფესიებიდან მასობრივი გამორიცხვის ფაქტებით. კანონმდებლობით გათვალისწინებულია მრავალჯერადი და ინტერსექციული დისკრიმინაცია. სასამართლო პრაქტიკა ამ მიმართულებით ჯერ არ არსებობს. კანონმდებლობით აკრძალულია გენდერული ნიშნით არათანაბარი შრომის ანაზღაურება. დადგენილია გენდერული ნიშნით კვოტირება, კერძოდ, თითოეული სქესის 1/3 უნდა იყოს გათვალისწინებული ნებისმიერ სახელმწიფო უწყებაში (პეტროგლუ, 2023).

2.2. შევიწროებისა და დისკრიმინაციის განმასხვავებელი ფაქტორები

ყველა ადამიანს აქვს უფლება იცხოვროს ძალადობისგან თავისუფალ გარემოში და სრულყოფილად შეეძლოს საკუთარი უფლებებისა და თავისუფლებების რეალიზება (ევროპის საბჭოს დირექტივა 2000/43/EC, 2000). დისკრიმინაციის საფუძველებიდან აღსანიშნავია, ერთ-ერთი ახალი ფორმა, შევიწროება, რომელიც იმპერატიულად დაემატა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობას.

ევროკავშირის დირექტივებით შევიწროება ითვლება (ევროპის საბჭოს დირექტივა 2000/78/EC, 2000) დისკრიმინაციად თუ არსებობს სამი პირობა კუმულაციურად: 1) ხორციელდება კონკრეტული პირის მისთვის დამახასიათებელი ნიშნით არასასურველი მოპყრობა 2) აღნიშნული მოპყრობის მიზანია მისთვის ღირსების შელახვა 3) იქმნება გარემო, რომელიც მისთვის დამაშინებელია, შეურაცხმყოფელი და მტრული (მამაშვილი, 2014). შევიწროება არის ნებისმიერი პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომლის მიზანიც არის სხვისი ღირსების შელახვა, მტრული და დამამცირებელი გარემოს შექმნა. შევიწროება შეიძლება იყოს სხვადასხვა ნიშნით: ასაკი, ეთნიკური წარმომავლობა, რელიგიური, ჯანმრთელობა, გენდერული ნიშნით და სხვა. **შევიწროების შემთხვევაში, ქმედება ფასდება მსხვერპლის პერსპექტივიდან და მისი აღქმებით.** რაც ძირითადი განმასხვავებელი ფაქტორია დისკრიმინაციისგან. დისკრიმინაციის დროს ობიექტურად განსხვავებულ მოპყრობას აქვს ადგილი, შესაძლებელია ეს იყოს მოტივის გარეშე.

გენდერული თანასწორობის დირექტივის შესაბამისად, შევიწროება შეიძლება იყოს ფიზიკური, ვერბალური ან არავერბალური ფორმით, ამ შემთხვევაში, არ არის აუცილებლობა სხვასთან შედარება (კომპარატივი), ნებისმიერი ფორმით შევიწროების განხორციელება პირდაპირ დისკრიმინაციად კვალიფიცირდება. ნიშანდობლივია, რომ შევიწროება დისკრიმინაციის სპეციალურ ფორმად არის აღიარებული ევროკავშირის დირექტივებით. შევიწროების აკრძალვა ევროსაბჭოს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის ფარგლებში, ემსახურება მიზანს, რომ კიდევ უფრო მნიშვნელოვნად გაესვას ხაზი და მიექცეს ყურადღება წევრი სახელმწიფოების მხრიდან დისკრიმინაციის კონკრეტულ ფორმას. შევიწროება დამკვიდრდა 1991 წლის 19 დეკემბერს, სამუშაო ადგილზე ქალთა და მამაკაცთა ღირსების დაცვის შესახებ დეკლარაციით, რომელიც მოიცავს პრაქტიკულ რეკომენდაციებს შევიწროების აღმოფხვრის მიზნით.

ევროკავშირის დირექტივებით სრულად არის აკრძალული ყველა სახის გენდერული დისკრიმინაცია. განსაკუთრებით ხშირია შევიწროება დასაქმების ადგილზე, როდესაც დომინანტური ძალაუფლების მქონე თანამშრომელი (მენეჯერი) ამცირებს და მომსახურებას (დაწინაურებას) სთავაზობს დაქვემდებარებულ თანამშრომელს. 1919 წლიდან, როდესაც ჩამოყალიბდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, მას შემდეგ ხაზი გაესვა და მუდმივად ყურადღება ექცევა ქალთა უფლებებს სამუშაო ადგილზე. 1966 წელს, აგრეთვე, მნიშვნელოვანი აქტი შემუშავდა სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის სახით. ევროკავშირის ბოლო კვლევებით დასაქმებულთა 5% არის შევიწროების მსხვერპლი.

დოქტრინალურად მკვლევართა მოსაზრებით, რამდენიმე სახე არსებობს შევიწროების, კერძოდ: სამსახურთან დაკავშირებული, პირადი შეურაცხყოფა, აგრესია, ორგანიზაციული შევიწროება, როდესაც ხდება დასაქმებულის საქმიდან ჩამოშორება ხელოვნურად და დაშინება, მუქარა, ბრაზი, ფიზიკური ძალადობის მუქარა და სხვა. შევიწროება შესაძლებელია იყოს ერთჯერადი ან სისტემური ხასიათის. სამუშაო ადგილზე შევიწროება პირდაპირი დისკრიმინაციის ფორმაა. სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაცია გავრცელებულია ტერმინით “შუშის ჭერი”, რაც ცალსაყად ასახავს ბარიერებს ქალების დაწინაურებისთვის, მიუხედავად მათი კვალიფიკაციისა და მიღწევებისა.

საქართველომ გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობასთან ბრძოლის მიმართულებით მნიშვნელოვანი ნაბიჯები გადადგა ბოლო 20 წლის განმავლობაში. კერძოდ, 1994 წელს, შეუერთდა “ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ” (CEDAW) კონვენციას, 1995 წლის პეკინის კონფერენციაზე საქართველომ იკისრა ვალდებულება ქალთა უფლებების გამუჯობების მიზნით რიგი ღონისძიებების განხორციელების თაობაზე. 2010 წელს ამოქმედდა “გენდერული თანასწორობის შესახებ”, საქართველოს კანონი. 2014 წელს ამოქმედდა “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის

შესახებ” საქართველოს კანონი, 2017 წელს განხორციელდა სტამბოლის კონვენციის რატიფიცირება. (“საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციის” , 2022)

შევიწროება დისკრიმინაციის სახედ მოცემულია შრომის კოდექსში, (საქართველოს ორგანული კანონი შრომის კოდექსი, 2020). კერძოდ, დისკრიმინაციად მიიჩნევა პირის ან პირების პირდაპირ ან/და არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც განაპირობებს მტრული და დამამცირებელი გარემოს შექმნას. მაგალითად, ბულგარეთის სასამართლოში განხილულ საქმეში, პარლამენტის წევრმა სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა ბოშებს, ებრაელებსა და თურქებს. კერძოდ, აღნიშნა, რომ ჩამოთვლილი მოქალაქეები ხელს უშლიდნენ ბულგარეთის სახელმწიფოს მართვაში და მოუწოდებდა ხალხს არ მოქცეულიყვნენ მათი ზეგავლენის ქვეშ. პარლამენტის წევრის მოქმედება დაკვალიფიცირდა როგორც დისკრიმინაცია. (ფრიბერგი ე. & კჯაერუმ მ. 2011, 2011)

შვედეთის სააპელაციო სასამართლომ განიხილა საქმე, კერძოდ, მოსარჩელე ცდილობდა შეეძინა ლეკვი, რაზეც გამყიდველმა უარი განაცხადა, მას შემდეგ, რაც დარწმუნდა მყიდველის სექსუალურ ორიენტაციაში (ჰომოსექსუალი). გამყიდველი განმარტავდა, რომ გადაწყვეტილება მიიღო ლეკვის კეთილდღეობით, რათა არ გამხდარიყო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი (ფრიბერგი ე. & კჯაერუმ მ. 2011, 2011). საინტერესოა სტრასბურგის სასამართლოს გადაწყვეტილება, როდესაც დისკრიმინაციად აღიარა საფრანგეთის სასამართლოს მიერ ლესბოსელი ქალის შვილად აყვანაზე უარი და პორტუგალიის სასამართლოს გადაწყვეტილება ჰომოსექსუალი მამაკაცისთვის ქალიშვილის მეურვეობაზე უარი.

სექსუალური შევიწროების ქმედების დასადასტურებლად აუცილებელია არსებობდეს შედარების ობიექტი (კომპარატორი), რითიც დადგინდება იმავე ვითარებაში, იმავე შესაძლებლობის მქონე პირთან შედარებით გაუმართლებელი მოპყრობა.

ირლანდიის კანონმდებლობით დამსაქმებელი ვალდებულია სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგოდ მიიღოს ზომები. მსგავსი პრაქტიკა აქვს აგრეთვე, იტალიას, სადაც დამსაქმებელია ვალდებული დაიცვას დასაქმებულები და შეუქმნას უსაფრთხო სამუშაო გარემო. ჰოლანდიის კანონმდებლობა ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულებას შეიმუშაოს სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ პოლიტიკის დოკუმენტი ისე, როგორც ეს არის რეგულირებული სლოვენისა და საფრანგეთის კანონმდებლობით.

სასამართლომ 2008 წელს საინტერესო განმარტება გააკეთა S. Coleman v Attridge Law and Steve Law საქმეზე, როდესაც კოლომანმა განაცხადა, რომ ის იყო შევიწროების მსხვერპლი მისი შვილის შეზღუდული შესაძლებლობის გამო (ბავშვი იყო სმენადაქვეითებული და

სუნთქვის პრობლემებით). ამ საქმეში სასამართლომ განმარტა, რომ შევიწროება შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით ცალსახად პირდაპირი დისკრიმინაციაა და შვილის მიმართ დისკრიმინაციული ფაქტის არსებობა სრულად გაავრცელა მოსარჩელეზე, როგორც მასზე მზრუნველ მშობელზე (S. Coleman v Attridge Law and Steve Law, 2008).

შევიწროებისა და დისკრიმინაციის განმასხვავებელ ფაქტორებთან მიმართებით შეიძლება აღინიშნოს, რომ შევიწროების შემთხვევაში ფაქტის დადასტურება ორიენტირებულია მსხვერპლზე და მის აღქმებზე. დისკრიმინაციის შემთხვევაში კი, ობიექტურად არსებობს განსხვავებული მოპყრობის საფუძვლები. ერთ შემთხვევაში, მტკიცება სრულად ეფუძნება მსხვერპლის სუბიექტურ აღქმებს და მოწმის ჩვენებას, ხოლო მეორე შემთხვევაში, დისკრიმინაციისას მსხვერპლმა უნდა ამტკიცოს უთანასწორო მოპყრობა, ამ ქმედებით გამოწვეული ზიანი და საქმეში მტკიცებულებად გამოიყენოს სტატისტიკები, შედარებითი ანალიზი კომპარატორთან და სხვა მტკიცებულებები.

2.3. გონივრული მისადაგების მნიშვნელობა დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საკითხებზე

გონივრული მისადაგების პრინციპს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა (შემდგომში - შშმ პირი) უფლებების რეალიზებისთვის, ინკლუზიური გარემოს შექმნისთვის და მნიშვნელოვნად ამცირებს სოციალურ ბარიერებს. შშმ პირთა უფლებების დაცვის კონვენციის მიხედვით გონივრული მისადაგებაში იგულისხმება, კონკრეტული სიტუაციის მოდიფიკაცია იმგვარად, რომ შშმ პირმა შეძლოს ისარგებლოს მისთვის მინიჭებული უფლებებით (ქაშაკაშვილი, 2019).

1800 წლებში, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები ითვლებოდნენ სამარცხვინო პიროვნებებად, მათ არ ჰქონდათ სოციუმში გამოჩენის შესაძლებლობა, მხოლოდ ცირკში, გასართობ ობიექტებზე, დამხმარე და მეორეხარისხოვან სამუშაოზე მუშაობის უფლებას აძლევდნენ. აღნიშნული პროცესი გაგრძელდა მეორე მსოფლიო ომამდე. 1930 წელს, აშშ-ს მთავრობამ შეიმუშავა ახალი მიდგომები შშმ პირების თვითდამკვიდრებისა და თვითკმარობის მიზნით.

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ქმედითი მექანიზმების შემუშავების ეტაპზე, განვითარების ისტორიის შესაბამისად, აღსანიშნავია, გონივრული მისადაგების პრინციპი. თავდაპირველად გონივრული მისადაგება არ გამოიყენებებოდა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კონტექსტში. გონივრული მისადაგების პრინციპი პირველად 1973 წელს აშშ-ში რეაბილიტაციის აქტში იქნა გამოყენებული (The Rehabilitation act of 1973).

2006 წლის 13 დეკემბერს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კონვენცია (CRPD) დამატებითი ოქმით მიიღეს. კონვენცია ემყარება თანასწორობის და დისკრიმინაციისაგან თავისუფალ პრინციპებს, გონივრული მისადაგების უფლებას. კონვენციით განმტკიცებულია ადამიანის უფლებათა ფუნდამენტური პრინციპი ყველა ადამიანის ღირსების, უფლებებისა და სიცოცხლის თანაბრად აღიარების. შესაბამისად, კონვენციით აღიარებულია შშმ პირთა თანასწორუფლებიანობა, რომ იცხოვრონ დამოუკიდებლად და ჰქონდეთ საკუთარი ცხოვრების განკარგვის უფლება. კონვენციის მე-5 მუხლის შესაბამისად, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის მიზნით, ხელშემკვრელი სახელმწიფოები იღებენ ვალდებულებას უზრუნველყონ გონივრული მისადაგება.

გონივრული მისადაგების უზრუნველყოფა გულისხმობს: ა) შშმ პირთა უფლებების რეალიზების სირთულეების იდენტიფიცირებას და მასზე შესაბამისი ღონისძიებების მიმართვას, ბ) სირთულეების აღმოსაფხვრელად მექანიზმების კორექტირებას ან შემუშავებას, რომ კონკრეტულ პირს არ დაეკისროს გაუმართლებელი/არაპროპორციული და ზედმეტი ტვირთი; გ) დისკრიმინაციის წინააღმდეგ შესაბამისი მექანიზმების შემუშავებას, თანასწორობის ხელშეწყობას შშმ პირთა მიერ თანაბრად საკუთარი უფლებების რეალიზების გზით.

კონვენციით გონივრულ მისადაგებაზე უარის თქმა ცალსახად აღიარებულია დისკრიმინაციად. გონივრული მისადაგება გულისხმობს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში შშმ პირთა უფლებების რეალიზებისთვის აუცილებელი მოდიფიკაციების და კორექტირებების განხორციელებას, რაც არ წარმოშობს გაუმართლებელ სირთულეებს. (უფლებების შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა, 2014)

გონივრული მისადაგებად ითვლება: ინფრასტრუქტურული და ინფორმაციული ხელმისაწვდომობა შშმ პირთათვის, სამუშაო პროცესისა და სასწავლო პროცესის ადაპტირება, აუცილებელი ტექნოლოგიური მოწყობილობებით უზრუნველყოფა შშმ პირების, რაც შესაძლებლობას მისცემს ყოველ კონკრეტულ შშმ პირს მისი უფლებების რეალიზებაში. გონივრული მისადაგება არ არის გათვალისწინებული პირთა წრისადმი. ის ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში გულისხმობს შშმ პირის ინდივიდუალური საჭიროებებისთვის მოდიფიკაციას და ცვლილებას, რათა აღმოიფხვრას ბარიერები.

კონვენციის შესაბამისად, გონივრული მისადაგების კონკრეტული ფორმა, მექანიზმები არ არის შემუშავებული და გავრცელებული. თავისი ბუნებით, შესაძლებელია გონივრული მისადაგება გულისხმობდეს ტექნიკურ სამუშაოებს (სამუშაო ადგილის აღჭურვა აპარატურით, ტრანსპორტირება, ინფრასტრუქტურის ცვლილება, პარკინგით უზრუნველყოფა, სამუშაო მასალის ადაპტაცია და სხვა), შესაძლებელია იყოს

ორგანიზაციული ბუნების დონისძიებები (სამუშაო დავალებების ახლებურად განაწილება, ამოცანების ცვლილება, სამუშაო გრაფიკის ცვლილება და სხვა).

შშმ პირთა უფლებების დაცვის მნიშვნელობა აღიარებულია საქართველოს კონსტიტუციით. სახელმწიფო უზრუნველყოფს მნიშვნელოვან პირობებს, რათა რეალიზებულ იქნას შშმ პირთა უფლებები (კონსტიტუცია, 1995). გაეროს შშმ პირთა კონვენციის რატიფიკაცია საქართველომ მოახდინა, 2014 წელს, რითიც იკისრა საერთაშორისო სტანდარტების დაცვის ვალდებულება ეროვნულ და საერთაშორისო დონეზე. 2021 წელს საქართველომ მოახდინა გაეროს შშმ პირთა უფლებების კონვენციის ფაკულტატურული ოქმის რატიფიკაცია.

2020 წელს საქართველომ მიიღო კანონი “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ” (შშმ პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონი, 2020) საქართველოს კანონი დაეფუძნა სოციალურ მოდელს, რაც გულისხმობს პირთა რეალურ საჭიროებებზე ორიენტირებულობას და რეაგირებას. საკანონმდებლო ცვლილებებით შემოვიდა “უნივერსალური დიზაინის” პრინციპი, კერძოდ, გაჩნდა შენობა-ნაგებობის და სხვა ინფრასტრუქტურის ადაპტირების ვალდებულება. საკანონმდებლო პაკეტის მიღებით საქართველომ იკისრა ვალდებულება 2035 წლის 31 დეკემბრამდე სრულყოფილად უზრუნველყოს კანონის იმპლემენტაცია. ამ მიზნით ყველა სახელმწიფო უწყებას აქვს ვალდებულება შეიმუშაოს სამოქმედო გეგმა შესაბამისი ვალდებულებებით და დონისძიებებით. ქვეყნის მიზანია, გაეროს კონვენციის სრულყოფილად იმპლემენტაცია და მისი პრაქტიკული აღსრულება.

2013 წელს, გაეროს შშმ პირთა კომიტეტის მიერ განიხილულ იქნა ერთ-ერთი საინტერესო საქმე, რომელიც ნათლად ასახავს გონივრული მისადაგების პრინციპის უგულებელყოფას. უსინათლო უნგრეთის განმცხადებლებმა უჩივლეს სახელმწიფოს კონვენციის მე-5 მუხლის (გონივრული მისადაგების პრინციპის უგულებელყოფა) დარღვევის თაობაზე. კერძოდ, საბანკო სექტორთან არსებული შეთანხმების მიუხედავად მათ არ ჰქონდათ ბანკომატების დამოუკიდებლად სარგებლობის შესაძლებლობა, კლავიატურა არ იყო ადაპტირებული ბრაილის შრიფტზე, აგრეთვე, ბანკომატი არ უზრუნველყოფდა აუდიოინსტრუქტაჟს ბარათით სარგებლობისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ სხვა კლიენტებთან თანასწორობის საფუძველზე, მათ არ შეეძლოთ ბანკომატებით სარგებლობა, მომსახურების საფასურს იხდიდნენ თანაბრად. კომიტეტმა ამ საქმეზე რიგი მუხლების დარღვევა დაადგინა, მათ შორის, დიკრიმინაციის და გონივრული მისადაგების.

2012 წელს, მნიშვნელოვანი გადაწყვეტილება მიიღო გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კომიტეტმა. მან ერთ-ერთ საქმეზე სახელმწიფოს მხრიდან დისკრიმინაცია დაადგინა, გონივრული მისადაგების პრინციპის უგულებელყოფით. საქმე ეხებოდა, შშმ პირს, რომლის ჯანმრთელობის გათვალისწინებით (შეზღუდული ჰქონდა გადაადგილება)

მედიკამენტური მკურნალობაც კი შეუძლებელი იყო და ჯანმრთელობის შესანარჩუნებლად ერთადერთი საშუალება იყო საკუთარ ეზოში აუზის მოწყობა ჰიდროთერაპიისთვის. აუზის მშენებლობაზე სახელმწიფომ უარი განაცადა, რაც გაეროს კომიტეტის მიერ შეფასდა დისკრიმინაციად. მიუხედავად შვედეთის კანონმდებლობისა, კომიტეტის განმარტებით გონივრული მისადაგების პრინციპის გამოყენებით, ინდივიდუალური საჭიროებების გათვალისწინებით უნდა მომხდარიყო საგამონაკლისო წესით მშენებლობის ნებართვის გაცემა.

“დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ” საქართველოს კანონით შეზღუდული შესაძლებლობა დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ნიშანია, რაც ნიშნავს, რომ საქართველო ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების აღსრულების საუკეთესო სტანდარტს აფუძნებს.

2015 წელს თბილისის საქალაქო სასამართლომ დაადგინა შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაცია. კერძოდ, 3 არასრულწლოვნის დედას გამჭირავებელმა ღამის საათებში გაუუქმა ქირავნობის ხელშეკრულება და დაატოვებინა ფართი, იმ მოტივით, რომ მისი ერთ-ერთი შვილი აუტისტური სპექტრით იყო დაავადებული და არსებობდა 7 წლის ბავშვის მიერ სახლის დაზიანების საფრთხე. ფსიქოლოგებისა და პედაგოგის დასკვნით, ბავშვს განუვითარდა მძიმე ემოციური სტრესი, რის საფუძველზეც თვითდაზიანება მიიყენა. სააპელაციო სასამართლომაც გადაწყვეტილება დატოვა ძალაში.

მოცემული საქმეების განხილვის საფუძველზე იკვეთება, რომ სასამართლომ შექმნა მნიშვნელოვანი პრაქტიკა შშმ პირთა უფლებების დაცვის მიზნით და დაადგინა ინდივიდუალური საჭიროებების განსაზღვრის აუცილებლობა. ნაშრომში მოცემული საქმეებით იკვეთება, რომ სასამართლო საქმეს იხილავს გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კონვენციის შესაბამისად, რაც მისასაღმებელია.

ევროპის საბჭოს დირექტივების შესაბამისად, გენდერული თანასწორობის საკითხები სავალდებულო წესით არის ინტეგრირებული შეზღუდული შესაძლებლობის პოლიტიკის დოკუმენტებში. შშმ ქალები და გოგონები უფრო მეტად აწყდებიან დამატებით ბარიერებს საკუთარი უფლებების რეალიზებისას, ვიდრე მამაკაცები. შშმ ქალები/გოგონები უფრო მეტად არიან დისკრიმინაციის რისკის ქვეშ, ვიდრე მამაკაცები. უმრავლეს შემთხვევაში, შშმ პირები წარმოადგენენ მრავლობითი დისკრიმინაციის და სეგრეგაციის პოტენციურ მსხვერპლებს მათი სპეციალური საჭიროებების გათვალისწინებით. ამდენად, აუცილებელია შშმ პირებისთვის დისკრიმინაციისაგან თავისუფალი გარემოს შექმნა ყველა მიმართულებით. ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლო გონივრულ მისადაგებას იყენებს რელიგიის, შეზღუდული შესაძლებლობისა და ეთნიკური უმცირესობების მიმართ.

მსგავსი პრაქტიკა არსებობს აშშ-ში (Trans World Airlines, Inc. v. Hardison) და კანადაში (Bribosia, E., Rorive, I, 2013).

ევროპულ სამართალთან ჰარმონიზაციის გზაზე მნიშვნელოვანია, რომ 2021 წელს ამოქმედდა “დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ” კანონში შეტანილი ცვლილება, რომლის საფუძველზეც სახელმწიფო ვალდებულია მიიღოს ყველა ზომა გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით. ამ პრინციპზე უსაფუძვლო უარი კვალიფიცირდება დისკრიმინაციად. (დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, 2014)

საკანონმდებლო რეგულირების მიუხედავად გონივრული მისადაგება საქართველოს პრაქტიკაში კვლავ გამოწვევად რჩება. აუცილებელია საქართველოში შეიქმნას ინდივიდუალური საჭიროებების შეფასების მინიმალური სტანდარტები, რაც სრულყოფილად აღსრულდება შესაბამისი საკანონმდებლო ცვლილებებით და უზრუნველყოფს შშმ პირების უფლებების სრულფასოვან რეალიზებას.

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაცვის კომიტეტის 2023 წლის დასკვნის შესაბამისად, გონივრული მისადაგება საქართველოში შეზღუდულია და ხშირ შემთხვევაში სექტორულად, მათ შორის, ჯანდაცვის, განათლების, დასაქმების და სხვა მიმართულებით სრულდება მხოლოდ ad hoc პრინციპით და ეს საკითხი ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება. (CRPD/C/GEO/CO/1, 2023) ქვეყანაში არ არსებობს სისტემატიზებული პრინციპები, რაზე დაყრდნობითაც შეფასდება ინდივიდუალური საჭიროებები კონკრეტული შეზღუდვის შესაბამისად, მათ შორის, სმენადაქვეითებული, მხედველობა დაქვეითებული, სენსორული, ფსიქიკური დაღვევების მქონე პირებისთვის. (შშმ პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონი, 2020). განსაკუთრებულ გამოწვევად რჩება შშმ ბავშვებისთვის სტატუსის მინიჭების საკითხი (აუტისტური სპექტრი და დაუნის სინდრომი), მათი უფლებების სამართლებრივი მოწესრიგება და ინკლუზიური განათლების სიტემის შექმნა.

2021 წელს საქართველოს სახალხო დამცველმა განიხილა 6 წლის არასრულწლოვნის განცხადება შპს “არტ-თაიმ სტუდიოს” წინააღმდეგ. კერძო საგანმანათლებლო ორგანიზაციამ თავდაპირველად განაცხადა თანხმობა ბავშვის შემოქმედებით სტუდიაში მიღებისა და სწავლის (სარეაბილიტაციო პროცესი, ხატვა, ძერწვა და სხვა), ხოლო სწავლის დაწყებიდან მეორე ვიზიტზე, ბავშვის პრობლემური ქცევის საფუძველზე მოითხოვეს სტუდიიდან დაუყოვნებლივ წაყვანა. სახალხო დამცველის მიერ დადგინდა დაუნის სინდრომის ნიშნით დისკრიმინაცია (სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, 2021).

ბავშვის უფლებების რეალიზება, თანასწორობის უზრუნველყოფა და ინკლუზიური განათლების სისტემის შექმნა, დიდ გამოწვევას წარმოადგენს სახელმწიფოსთვის. განათლება არის ფუნდამენტური უფლება, რომელიც აყალიბებს ადამიანის ღირსებას და თავისუფლებას, აძლევს მას შესაძლებლობას თავი დაიმკვიდროს სოციალურ სფეროში. ბავშვებისთვის შშმ პირის სტატუსის მინიჭება ჯერ კიდევ სამედიცინო დასკვნის საფუძველზე ხორციელდება და არსებობს ჯანდაცვის მოდელზე დაფუძნებული სისტემა. რაც პრაქტიკაში მნიშვნელოვან პრობლემას წამოადგენს აუტისტური სპექტრისა და დაუნის სინდრომის მქონე ბავშვებისთვის შშმ სტატუსის მინიჭებისას. ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახელმწიფოს მხრიდან ნაკისრი საერთაშორისო ვალდებულებების შესრულება ამ ეტაპზე სრულყოფილად ვერ ხორციელდება.

2.3.1. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დისკრიმინაცია

შშმ პირი კანონისმიერი განმარტებით არის მყარი ფიზიკური, სენსორული ინტელექტუალური ან ფსიქიკური დარღვევით, რომლის გათვალისწინებითაც შესაძლებელია ხელი შეეშალოს საზოგადოებრივ ცხოვრებაში სხვებთან თანაბარ პირობებში სულფასოვან მონაწილეობას (შშმ პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონი, 2020). ნიშანდობლივია, რომ უკვე შეიცვალა მიდგომები შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ, მაგრამ საერთაშორისო აქტების ცვლილებამდე, შშმ პირის სტატუსის მინიჭება ძირითადად ემყარებოდა ჯანდაცვის მოდელს, რაც გულისხმობს არაჯანსაღ დამოკიდებულებას ამ ადამიანების მიმართ. გაეროს შშმ პირთა კონვენციით შეიცვალა ეს მიდგომა სოციალური მოდელით, რაც გულისხმობს ბარიერების გაუქმებას, უფლებების რეალიზებისთვის ხელშეწყობას. მნიშვნელოვანია, რომ შშმ პირთა უფლებების კონვენცია ვრცელდება პირებზე, რომლებიც აკმაყოფილებენ კონვენციით დადგენილ კრიტერიუმებს.

საინტერესო საქმე განიხილა 2014 წელს ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, *Valentin Campeanu v. Romania*. საქმის მასალების მიხედვით 1985 წელს დაბადებული ბოშური წარმოშობის ახალგაზრდა მამაკაცი დაავადებული იყო აივ ინფექციით და მენტალური პრობლემებით (ფსიქიკური დარღვევით), იზრდებოდა სახელმწიფო დაწესებულებაში. 18 წლის ასაკში, გადაიყვანეს ფსიქიატრიულ სავადმყოფოში, სადაც არ იყო შესაბამის ინფექციის მკურნალობისთვის სამედიცინო და სხვა სახის მხარდაჭერა. მიუხედავად იმისა, რომ თავად არ შეეძლო პირადი ჰიგიენის უზრუნველყოფა, სამედიცინო პერსონალი უარს აცხადებდა მის მომსახურებაზე აივ ინფექციის გადადების მოტივით. 2004 წელს ფსიქიატრიულში მძიმე სანიტარულ პირობებში და შიმშილში გარდაიცვალა. საქმეში ევროპის სასამართლომ ადამიანის უფლებათა კონვენციის რიგი ნორმების დარღვევა დაადგინა და რუმინეთის მთავრობას დააკისრა პასუხისმგებლობა შესაბამისი ღონისძიებების გატარებისაგან თავის შეკავების გამო. სახელმწიფომ ვერ უზრუნველყო მისი

პოზიტიური ვალდებულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე მოქალაქის დაცვა/მხარდაჭერა (Valentin Campeanu v. Romania).

გაეროს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დაცვის კომიტეტის 2023 წლის დასკვნით (CRPD/C/GEO/CO/1, 2023) შეფასდა საქართველოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების რეალიზებისთვის განხორციელებული ღონისძიებები. კომიტეტის რეკომენდაციით არ არსებობს საკანონმდებლო დონეზე გარანტირებული თანასწორობისა და დისკრიმინაციის დებულებების ქმედითი აღსრულების მექანიზმები, აგრეთვე, არ არის მოწესრიგებული ინტერსექციული (ჯვარედინი) დისკრიმინაცია, სახელმწიფოს აქვს პოზიტიური ვალდებულება სექტორულად აღჭურვოს ყველა უწყება შესაბამისი ადამიანური და ფინანსური რესურსით, რომ სრულყოფილად იქნეს დაცული და რეალიზებული შშმ პირთა უფლებები მოქმედი კანონმდებლობით.

ამ ეტაპზე არ არის გათვალისწინებული ხანდაზმულ პირთა სპეციფიკური მოთხოვნები, აუცილებელია შშმ ქალებს და გოგონებს მეტად შეეწყოს ხელი საკუთარი უფლებების რეალიზების კუთხით, მათ შორის, რეპორდუქციის მიმართულებით. ქვეყანაში რთული მდგომარეობაა შშმ ბავშვების შემთხვევაშიც, მიდგომები ჯერ კიდევ სამედიცინო მიდგომებს ეფუძნება, რაც გამორიცხავს ბავშვების საზოგადოებრივ მომსახურებაზე თანაბარ წვდომას. აგრეთვე, ჯანდაცვის და განათლების სისტემით სრულყოფილად სარგებლობას (CRPD/C/GEO/CO/1, 2023).

3. დასკვნა

თანასწორობა ანტიკური პერიოდიდან განიხილება სამართლის ფუძემდებლურ პრინციპად. დისკრიმინაცია არის თავისუფლების დარღვევა, ისეთი განსხვავებული მოპყრობა, რომელსაც არ აქვს სამართლებრივი დასაბუთება. თანასწორობის უზრუნველყოფა ჯერ კიდევ გამოწვევად რჩება ქვეყნებისთვის, მათ შორის საქართველოსთვის.

2014 წელს ასოცირების შეთანხმების ფარგლებში საქართველომ იკისრა ვალდებულება მოახდინოს კანონმდებლობის ჰარმონიზაცია ევროკავშირის სამართალთან და საერთაშორისო სამართლებრივ ინსტრუმენტებთან. სწორედ ამ მიზნით, განხორციელდა ნაშრომში დისკრიმინაციის სახეების, შევწროების, დისკრიმინაციის განმასხვავებელი ფაქტორებისა და გონივრული მისადაგების პრობლემური ასპექტების შესწავლა.

კვლევის ფარგლებში ნათლად გამოიკვეთა, რომ ევროდირექტივების შესაბამისად, ყველა ქვეყანას აქვს შემუშავებული ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა, რითიც უზრუნველყოფილია თანასწორობა. ქვეყნების შედარებითი ანალიზით ირკვევა, რომ არ არსებობს დისკრიმინაციის ნიშნების სრული ამომწურავი ჩამონათვალი, შესაბამისად,

ნაწილი ქვეყნების ევროდირექტივებთან მიმართებით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის უფრო მაღალ სტანდარტს აწესებს ეროვნულ დონეზე. თანამედროვე ტექნოლოგიური განვითარების ეტაპების გათვალისწინებით გაჩნდა ალგორითმის მიერ გამოწვეული დისკრიმინაციის რეგულირების აუცილებლობა, რაზეც მიმდინარეობს სამეცნიერო კვლევები ამ მიმართულებით. გამოხატვის თავისუფლების პარალელურად გაჩნდა ბულინგი და დისკრიმინაციული ფაქტები კიბერსივრცეში.

შევიწროებასა და დისკრიმინაციას შორის არსებობს მკვეთრი განმასხვავებელი ფაქტორები. კერძოდ, შევიწროება ორიენტირებულია მსხვერპლზე და მის აღქმებზე, დისკრიმინაციის შემთხვევაში - განსხვავებული მოპყრობის ობიექტურ საფუძვლებზე. შესაბამისად, მტკიცების ნაწილიც შევიწროების შემთხვევაში, მსხვერპლის ჩვენება არის ძირითადი მტკიცებულება, მაშინ, როდესაც დისკრიმინაციის შემთხვევაში, საქმეში მტკიცებულებად გამოიყენება სტატისტიკები, კომპარატორთან შედარებითი ანალიზი და სხვა.

მნიშვნელოვანია, რომ სხვადასხვა ქვეყნებში განსხვავებულია გონივრული მისადაგების პრინციპის გამოყენების პრაქტიკა. ევროპის ადამიანის უფლებათა სასამართლო გონივრულ მისადაგებას იყენებს არა მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობის მიმართ, არამედ, რელიგიის და ეთნიკური უმცირესობების საკითხებზეც, რაც კარგი პრაქტიკაა. საქართველოში მხოლოდ შეზღუდული შესაძლებლობების მიმართ გამოიყენება გონივრული მისადაგება და როგორც ევროპის განვითარებად ქვეყნებში, მიზანშეწონილია ყველა სხვა მოწყვლადი ჯგუფის მიმართ გავრცელდეს. გონივრული მისადაგების პრინციპის სრულყოფილად ამოქმედებისთვის რეკომენდირებულია შემუშავდეს გონივრული მისადაგების მინიმალური სტანდარტები, რაც შესასრულებლად სავალდებულო იქნება კერძო და საჯარო სექტორისთვის.

სტატიის ფარგლებში, უახლესი წყაროების ანალიზით დადგინდა, რომ შშმ ქალები/გოგონები უფრო მეტად არიან დისკრიმინაციის რისკის ქვეშ. ამდენად, მნიშვნელოვანია, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ კანონით გაძლიერდეს მათი უფლებების დაცვის მექანიზმები რათა შეიქმნას ინკლუზიური გარემო.

მნიშვნელოვანია, რომ შშმ პირის სტატუსის მინიჭება არ ვრცელდება აუტისტური სპექტრისა და დაუნის სინდრომის მქონე ბავშვებზე. აღნიშნული სტატუსის მინიჭება ეფუძნება სამედიცინო დასკვნას, რომლის მომზადებაც ბიუროკრატიულ პროცესებს მოიცავს და წინააღმდეგება ბავშვის საუკეთესო ინტერესებს. შესაბამისად, რეკომენდირებულია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა კანონში შევიდეს ცვლილებები აღნიშნულ საკითხზე.

კვლევის ფარგლებში დასკვნის სახით უნდა აღინიშნოს, რომ შრომით სამართლებრივ ურთიერთობებში თანასწორობის უზრუნველყოფის მიზნით, მნიშვნელოვანია, შემუშავდეს საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის საფუძველზე ქალისა და კაცის შრომის ანაზღაურების სხვაობის შეფასების მეთოდოლოგია. შრომის ინსპექტირების სამსახურის უფლებამოსილებას უნდა დაექვემდებაროს ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის უგულებელყოფის შემთხვევაში დამსაქმებლების პროპორციული მოცულობით სანქციის დაკისრება.

ბიბლიოგრაფია

ნორმატიული მასალა

1. საქართველოს კონსტიტუცია, 1995
2. საქართველოს კონსტიტუცია 1921
3. შრომის კოდექსი საქართველოს ორგანული კანონი, 2010
4. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, საქართველოს კანონი 2014
5. შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა უფლებების შესახებ საქართველოს კანონი, 2020
6. საჯარო დაწესებულებაში შრომის ანაზღაურების შესახებ, 2017
7. საქართველოს გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფციის დამტკიცების თაობაზე, საქართველოს პარლამენტის დადგენილება, 2022
8. გაეროს კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ, 2018
9. რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოსაფხვრელად, საერთაშორისო კონვენცია 1969
10. გაერო, მდგრადი განვითარების მიზნები, 2015
11. ადამიანის უფლებათა საყოველთაო დეკლარაცია, გაერო, 1948
12. ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენცია, ევროპის საბჭო, 1950
13. საერთაშორისო პაქტი სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ, 1966
14. გაეროს კონვენცია შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების შესახებ 2006
15. რასობრივი დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოსაფხვრელად, საერთაშორისო კონვენცია 1969
16. ქალთა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვის შესახებ, კონვენცია, გაერო 1979
17. ევროპის საბჭოს დირექტივა 2000/43/EC. ბრუსელი: ევროპის საბჭო (2000)
18. ევროპის საბჭოს დირექტივა 2000/78/EC. ბრუსელი: ევროპის საბჭო (2000)

სასამართლო პრაქტიკა

1. ბათუმის დელეგირებული წინააღმდეგ, საქმე N2/2054 (ბათუმის საქალაქო სასამართლო 2015 წლის 14 მარტი).
2. საქმის N2/17158-16 (თბილისის საქალაქო სასამართლო, საქმის N2/17158-16 2024 წლის 10 იანვარი).
3. ჩემი თურქეთის წინააღმდეგ, საქმის N 51500/08 (ECHR 2016)
4. Achbita v G4S Secure Solutions NV, C-157/15 (CJEU 2017).
5. Case of Centre for Legal Resources on Behalf of Valentin Campeanu v.Romania, app.N47848/08.
6. S. Coleman v Attridge Law and Steve Law, 303/06/Judgment (CJEU 2008 წლის 17 July).

7. Trans World Airlines, Inc. v. Hardison, 432 U.S. 63 (1977)

სამეცნიერო ლიტერატურა

1. გოცირიძე, ე. (2013) საქართველოს კონსტიტუციის კომენტარი, თავი მეორე.
2. იზორია, ლ. (2002) ადამიანის უფლებების შეზღუდვის და თანაზომიერების პრინციპი, ადამიანის უფლებათა დაცვა ეროვნულ და საერთაშორისო სამართალში. საქართველო: სტატიათა კრებული.
3. იმერლიშვილი მ., ნაჭყებია ხ., ხარატიანი ქ., ჯალაღანია ლ. კვლევა (2024), „რას ფიქრობენ საჯარო სექტორში ადამიანის უფლებებსა და გენდერულ თანასწორობაზე“. თბილისი: ევროკავშირის, დიდი ბრიტანეთის, ნორვეგიის, შვედეთის და გაეროს განვითარების პროგრამის მხარდაჭერით.
4. ტულუში თ., ბურჯანაძე გ., მშვენიერაძე გ., გოცირიძე გ., მენაბდე ვ. (2013), ადამიანის უფლებები და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს სამართალწარმოების პრაქტიკა, საქართველო.
5. ქაშაკაშვილი, ნ. (2019) „შრომით ურთიერთობებში შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით გონივრული მისადაგება“, საქართველო.
6. ძამაშვილი, ბ. (2014) „დისკრიმინაცია, როგორც სამართლებრივი კატეგორია და მისი გამოვლენის ფორმები. თბილისი: სამართლის ჟურნალი.
7. ფრიბერგი ე., კჯაერუმ მ. (2011) ევროპის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის სახელმძღვანელო. ბრუსელი: ევროპის საბჭო.
8. საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო, აშშ საერთაშორისო განვითარების სააგენტო (USAID), დემოკრატიული მმართველობის ინიციატივის (GGI), გაეროს განვითარების პროგრამის (UNDP), ეროვნულ-დემოკრატიული ინსტიტუტის (NDI) მხარდაჭერით, (2017) კვლევა - შრომის კანონმდებლობის რეფორმის გენდერული გავლენის შეფასება. თბილისი.
9. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO), (2022) გენდერული სახელფასო სხვაობა საქართველოში, კვლევა. თბილისი.
10. მდგრადი განვითარების მიზნები. <https://sdg.gov.ge/sdg-tracker>
11. Bribosia, E., Rorive, I. (2013) European Commission, Directorate-General for Justice. Publication Office.
12. Jeremias Adams-Prassl, Reuben Binns, Aislinn Kelly-Lyth. (2022) Directly Discriminatory Algorithms. DOI: 10.1111/1468-2230.12759
13. Kalenikova I., Pálmadóttir J A. Hate speech; (2013) an overview and recommendations for combating it. Iceland: Iclendic Human Right Center.
14. Kılıç M, Kahyaoğlu S Bozkuş. (2024) Algorithmic Discrimination and Ethical Perspective of Artificial Intelligence. Turkey, Ankara: Singapore Pte Ltd.
15. Wagner, I. (2018) Certified Equality: The Icelandic Equal Pay Standard. Norway: Institute for Social Research.
16. U.S. Equal Employment Opportunity Commission, The Rehabilitation act of 1973. USA.

ანგარიშები და რეკომენდაციები

1. გენდერული ანაზღაურების ხარვეზები OECD-ის ქვეყნებში, 2023,. (2023).Paris: OECD. doi:<https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en>
2. დროგენბროკი, ს. ვ. (2023) ბელგიის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის 2023 წლის ანგარიში, . ბრუსელი: ევროკავშირის გამომცემლობა.
3. მალდერი, ჯ. (2023) გენდერული თანასწორობა, ევროკავშირის ნორმების ასახვა ეროვნულ კანონმდებლობაში, გერმანიის ანგარიში. ბრუსელი: ევროკავშირი.
4. პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისთვის (2018) “ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის აღსრულება შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანასწორობის უზრუნველსაყოფად. საქართველო: ანგარიში.
5. პეტროგლუ, პ. (2023) გენდერული თანასწორობა, ევროკავშირის ნორმების ასახვა ეროვნულ კანონმდებლობაში, გერმანიის ანგარიში . ბრუსელი: ევროკავშირის გამომცემლობა.
6. როდა, ფ. კ. (2023) ესპანეთის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის 2023 წლის ანგარიში,. ბრუსელი: ევროკავშირი.
7. რენგა, ს. (2023) გენდერული თანასწორობა, ევროკავშირის ნორმების ასახვა ეროვნულ კანონმდებლობაში, იტალიის ანგარიში. ევროკავშირი.
8. სპპერი, მ. ლ. (2023) ესტონეთის ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის 2023 წლის ანგარიში, . ბრუსელი: ევროკავშირის გამომცემლობა.
9. საქართველოს მთავრობა (2022) “შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირების უფლებების შესახებ” სამოქმედო გეგმების შესრულების 2022 წლის წლიური ანგარიში.
10. საქართველოს პროკურატურის მიერ შემუშავებული გენდერული თანასწორობის 2022-2027 წლების სტრატეგია. (2022) თბილისი.
11. შპს “არტ-თაიმ სტუდიის” მიმართ სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, (2021) განცხადება N5431/21.
12. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა უფლებების კომიტეტის დასკვნა საქართველოს პირველად ანგარიშზე 2023 წელი, 18 აპრილი, (2023) CRPD/C/GEO/CO/1 .