

გენდერული თანასწორობის პროგრამა

*გენდერული თანასწორობა – საქართველოსა
და საერთაშორისო კანონმდებლობის მიმოხილვა*

ნარგიზა არჯევანიძე
მკვლევარი

სარჩევი

შესავალი.....	3
საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკა	4
გენდერული თანასწორობის შესახებ.....	4
1. მიზნები და რეგულირების სფერო.....	4
2. ზედამხედველობის ინსტიტუციური მექანიზმები გენდერული თანასწორობის დაცვაზე.....	6
3. შრომითი ურთიერთობები.....	10
4. ქალისა და მამაკაცის თანაბარი წარმომადგენლობა:	12
5. სანქციები.....	13
საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ.....	15
დასკვნა	17
ავტორის შესახებ.....	18
გამოყენებული წყაროები	19

შესავალი

კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ, რომელიც საქართველოს პარლამენტმა 2010 წლის 26 მარტს მიიღო, მიზნად ისახავს საკანონმდებლო დონეზე სქესის ნიშნით ადამიანთა თანასწორობის პრინციპის განმტკიცებას და გენდერული თანასწორობის მისაღწევად შესაბამისი საკანონმდებლო გარანტიების შექმნას. კანონის მიღებამდე საქართველოს პარლამენტმა 2006 წლის 24 ივლისს მიიღო გენდერული თანასწორობის სახელმწიფო კონცეფცია და გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელების ღონისძიებათა 2007-2009 წლების სამოქმედო გეგმა.¹ გამოიკვეთა უწყებებიც, რომლებსაც გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელებაზე ზედამხედველობის უზრუნველყოფა დაევალით, თუმცა კანონის მიღების შემდგომ, რომელიც ცალსახად პოზიტიურ მოვლენას წარმოადგენს, მნიშვნელოვანია მისი აღსრულების უზრუნველსაყოფად ინსტიტუციური მექანიზმების გაძლიერება იმისათვის, რომ მიღებული კანონი მხოლოდ დეკლარაციულ ხასიათს არ ატარებდეს.

ამ კუთხით ყურადსაღებია იმ ქვეყნების გამოცდილება, რომლებიც გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის წარმატებულად განხორციელების თვალსაზრისით მსოფლიოში საუკეთესო მოდელს წარმოადგენენ.

წინამდებარე კვლევა, რომელიც მიმოიხილავს საქართველოსა და სკანდინავიის ქვეყნების, კერძოდ კი ისლანდიის, ნორვეგიის, ფინეთის, შვედეთისა და დანიის კანონებს გენდერული თანასწორობის შესახებ, მიზნად ისახავს მსგავსებებისა და განსხვავებების, ისევე როგორც კანონით დადგენილ უფლებამოსილებათა ეფექტიანი განხორციელების კუთხით საუკეთესო ინსტიტუციური მექანიზმების გამოვლენას.

ქვეყნების შერჩევა მოხდა 2011 წლის გენდერული თანასწორობის ინდექსის ანგარიშის შედეგების საფუძველზე, რომლის მიხედვითაც ზემოაღნიშნული ხუთივე ქვეყანა რეიტინგის პირველ ათეულშია. მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმი 2006 წლიდან აქვეყნებს გლობალური გენდერული განსხვავების ინდექსის ყოველწლიურ ანგარიშს, (Global Gender Gap Index 2011)² რომელიც ადგენს გენდერული ნიშნით გამოვლენილ ხარვეზებს, უთანასწორობას და ასევე დინამიკას დროის მანძილზე.

2011 წლის ინდექსში 135 ქვეყანა შევიდა, მათ შორის საქართველოც, რომელმაც 86-ე ადგილი დაიკავა; წინა წელთან მიმართებით ეს შედარებით გაუმჯობესებული

¹ გაეროს ქალთა ფონდი (UNIFEM) და გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP) 2010. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ. გზამკვლევი.

<http://www.ungeorgia.ge/userfiles/files/Gzamkvlevi%2008-2010.pdf> (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 09.09.2012)

² Global Gender Gap Index 2011 http://www3.weforum.org/docs/GGGR11/GGGR11_Rankings-Scores.pdf (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 21.07.2012)

პოზიციაა, თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო 6 წლის მანძილზე საქართველოს შეფასება გენდერული თანასწორობის კუთხით აღნიშნული ინდექსის მიხედვით მკვეთრად გაუარესდა.³

აღსანიშნავია, რომ გენდერული თანასწორობის თვალსაზრისით, 2011 წლის გენდერული ინდექსის გათვალისწინებით სამაგალითო ქვეყნების პირველ ათეულში კვლავ რჩებიან ის ქვეყნები, რომლებიც ქვეყნის რესურსს ქალებსა და მამაკაცებს შორის თანაბრად ანაწილებენ.

გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონმდებლობის შესწავლისას გამოიკვეთა რამდენიმე მნიშვნელოვანი კომპონენტი, რომლის მიხედვითაც არის წარმოდგენილი წინამდებარე მიმოხილვა, ესენია:

1. მიზნები და რეგულირების სფერო;
2. ზედამხედველობის ინსტიტუციური მექანიზმები გენდერული თანასწორობის დაცვაზე;
3. შრომითი ურთიერთობები;
4. ქალისა და მამაკაცის თანაბარი წარმომადგენლობა;
5. სანქციები.

საერთაშორისო საკანონმდებლო პრაქტიკა გენდერული თანასწორობის შესახებ

1. მიზნები და რეგულირების სფერო

1.1. ისლანდია

ისლანდიის პირველი კანონმდებლობა გენდერული თანასწორობის შესახებ 1975 წლით თარიღდება. ამჟამად მოქმედი კანონი *ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი სტატუსისა და უფლებების შესახებ* მიღებულ იქნა 2008 წელს, რომელშიც ბოლოს შესწორებები 2011 წელს შევიდა.

³ მსოფლიო ეკონომიკური ფორუმის 2006 წლის ანგარიშის მიხედვით საქართველო 54-ე ადგილს იკავებდა: http://www3.weforum.org/docs/GGGR11/GGGR11_Rankings-Scores.pdf (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 21.07.2012)

სკანდინავიის სხვა ქვეყნების კანონმდებლობებისგან განსხვავებით, ისლანდიის კანონში მოცემულია ცნებათა განმარტების ცალკე თავი, ხოლო მიზნები დეტალურად არის გაშლილი. მიზნებში ხაზგასმულია რამდენიმე მნიშვნელოვანი ასპექტი, მათ შორის ქალისა და მამაკაცის გენდერული როლების შესახებ არსებული ტრადიციული ნეგატიური სტერეოტიპების აღმოფხვრა. კანონის მიზნების ჩამონათვალში აღსანიშნავია რამდენიმე ასპექტი, კერძოდ კი ქალის პოზიციის გაუმჯობესება და შესაძლებლობების ზრდა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, აგრეთვე გენდერის სფეროში კვლევითი საქმიანობის წარმოება და გენდერული თანასწორობის საკითხებზე ცნობიერების ამაღლება.

მნიშვნელოვან ცნებებს შორის, რომლებიც ტერმინთა ცალკე თავშია მოცემული, ცნება Affirmative Action (*განსაკუთრებული ღონისძიება*) განიმარტება როგორც სპეციალური დროებითი ზომა, რომლის გატარებაც აუცილებელია კონკრეტულ სფეროში ბალანსის მიღწევისა და უთანასწორობის აღმოფხვრის მიზნით.

1.2. ნორვეგია

ნორვეგიის კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ 1978 წელს მიიღეს, რის შემდეგაც კანონში არაერთხელ შევიდა შესწორებები.

კანონის მიზნებში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ქალთა მდგომარეობის გაუმჯობესებას.

აღსანიშნავია, რომ პირველივე თავში კანონი ავალდებულებს საჯარო სტრუქტურებს საზოგადოების ყველა სფეროში განახორციელონ აქტიური, მიზანმიმართული და სისტემატური ხასიათის ღონისძიებები გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით.

ნორვეგიის კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ არეგულირებს ყველა სფეროს, თუმცა ხაზგასმულია, რომ კანონი არ იჭრება რელიგიური თემის შიდა საქმეებში.

განხილული კანონმდებლობებიდან მხოლოდ ნორვეგიის კანონის თანახმად საერთაშორისო კონვენციას ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ (CEDAW) და კონვენციის 1999 წლის 6 ოქტომბრის დამატებით ოქმს ნორვეგიული კანონის ძალა მიენიჭა.

1.3. შვედეთი

შვედეთის კანონი ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ მიღებულ იქნა 1991 წელს. ზოგადი არსის სათაურის საპირისპიროდ აღნიშნული კანონმდებლობა კონკრეტულ სფეროს – შრომით ურთიერთობებს არეგულირებს.

კანონის უმთავრესი მიზანია ხელი შეუწყოს ქალთა პირობების გაუმჯობესებას შრომითი ურთიერთობებისას, ამასთან უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის

პირობების გაუმჯობესება შრომითი საქმიანობის სფეროში დასაქმებისა და სამსახურებრივი დაწინაურების თანაბარი შესაძლებლობების კუთხით.

1.4. დანია

დანის კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ ძალაშია 2000 წლიდან. აღნიშნული კანონი უპირველეს ყოვლისა მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობას საზოგადოების ყველა სფეროში ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი სტატუსის საფუძველზე. ამავდროულად, კანონის უმთავრესი მიზანია სექსუალური ზეწოლისა (sexual harassment) და გენდერული ნიშნით პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის აღმოფხვრა.

1.5. ფინეთი

ფინეთის პირველი კანონი ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ 1987 წელს მიიღეს.

კანონის მიზნებში ხაზგასმულია სქესის ნიშნით ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, ქალთა და მამაკაცთა შორის თანასწორობის დამყარება და ქალის სტატუსის გაუმჯობესება განსაკუთრებით შრომითი ურთიერთობებისას.

ნორვეგიის კანონმდებლობის მსგავსად, ფინეთის კანონშიც მკაფიოდ არის განსაზღვრული კანონის რეგულირების სფერო, კერძოდ კი აღნიშნულია, რომ იგი არ არეგულირებს ღონისძიებებს, რომლებიც რელიგიურ საკითხს უკავშირდება (ფინეთის ევანგელურ-ლუთერანულ, მართლმადიდებლურ ეკლესიას და სხვა რელიგიურ თემებს). კანონში ცალსახადაა მითითებული, რომ იგი არ იჭრება პირად სივრცეში და ოჯახურ ურთიერთობებში.

2. ზედამხედველობის ინსტიტუციური მექანიზმები გენდერული თანასწორობის დაცვაზე

2.1. ისლანდია

სტრუქტურები, რომლებიც ზედამხედველობას უწევენ ისლანდიის გენდერული თანასწორობის კანონის სათანადოდ აღსრულებას, საკმაოდ მრავალფეროვნადაა წარმოდგენილი:

ისლანდიის კანონში მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა ზედამხედველობის ინსტიტუციურ მექანიზმებს. გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სფეროში მთავარი ფუნქცია აკისრია გენდერული თანასწორობის ცენტრს, რომლის დირექტორს 5 წლის ვადით ნიშნავს სოციალური უზრუნველყოფისა და უსაფრთხოების მინისტრი.

გენდერული თანასწორობის ცენტრი წარმოადგენს სპეციალურ უწყებას, რომელიც სოციალური უზრუნველყოფისა და უსაფრთხოების მინისტრის დაქვემდებარების ქვეშ იმყოფება. ცენტრს გენდერული საკითხების რეგულირებისა და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის კუთხით მნიშვნელოვანი ფუნქცია აკისრია.

ცენტრს ევალება კანონის განხორციელებაზე ზედამხედველობა და კანონით გათვალისწინებული სხვადასხვა ღონისძიების მონიტორინგი. გარდა ამისა, ცენტრი უფლებამოსილია სამთავრობო სტრუქტურებს, ინსტიტუტებს, კომპანიებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და კერძო პირებს გაუწიოს კონსულტაციები გენდერული თანასწორობის საკითხებზე, შეიმუშაოს წინადადებები და რეკომენდაციები მინისტრის, სახელისუფლებო სტრუქტურებისა და გენდერული თანასწორობის საბჭოსთვის.

კანონში აგრეთვე მითითებულია, რომ ცენტრს განსაკუთრებული ფუნქცია აკისრია ქალისა და მამაკაცის ტრადიციული გენდერული როლების შეცვლისა და ნეგატიური სტერეოტიპების აღმოფხვრის კუთხით.

ინსტიტუტებს, კომპანიებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს ევალებათ ცენტრის მიერ გამოთხოვილი ნებისმიერი ინფორმაციის მისთვის დროულად მიწოდება, რომელიც ცენტრის სათანადო ფუნქციონირებისთვის ჩაითვლება საჭიროდ.

იმ შემთხვევაში, თუ რომელიმე კომპანიის, ინსტიტუტის და არასამთავრობო ორგანიზაციის საქმიანობა არ მოდის კანონთან შესაბამისობაში, ცენტრი გადაწყვეტს გადასცეს თუ არა საქმე განსახილველად გენდერული თანასწორობის სააპელაციო კომიტეტს.

ზემოაღნიშნული უწყებები ვალდებული არიან საქმის გამოძიებასთან დაკავშირებული ინფორმაცია დროულად მიაწოდონ ცენტრს, წინააღმდეგ შემთხვევაში შესაბამის ორგანიზაციას დაეკისრება კანონით გათვალისწინებული თანხის გადახდა ჯარიმის სახით (*დღიური გადასახადი 50,000 ისლანდიური კრონა*) მანამ, სანამ ცენტრს საქმის გამოძიებისთვის საჭირო ინფორმაცია არ მიეწოდება.

ისლანდიის კანონის მიხედვით ყოველ სამინისტროში დაინიშნება წარმომადგენელი - ექსპერტი გენდერული თანასწორობის სფეროში, რომლის უმთავრესი ფუნქციაა გენდერული მეინსტრიმინგის⁴ განხორციელება სამინისტროს მიერ ადმინისტრირებულ შესაბამის სფეროებში.

სოციალური უზრუნველყოფისა და უსაფრთხოების მინისტრი უფლებამოსილია დროებით დანიშნოს მრჩეველი გენდერული თანასწორობის გარკვეულ საკითხებში, როდესაც ამას კონკრეტულ სფეროში არსებული ვითარება მოითხოვს.

⁴ საზოგადოებრივი და პოლიტიკური ცხოვრების ყველა სფეროში გენდერული თანასწორობის პრინციპების დანერგვა და გატარება. (საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ <http://codex.ge/1070> ბოლო ვიზიტის თარიღი: 09.09.2012)

გენდერული თანასწორობის სააპელაციო კომიტეტი

სოციალური უზრუნველყოფისა და უსაფრთხოების სამინისტრო 3 წლის ვადით ნიშნავს გენდერული თანასწორობის სააპელაციო კომიტეტის სამ წევრს, რომლებიც კვალიფიციურ იურისტებს წარმოადგენენ; ერთ-ერთ მათგანს აუცილებლად უნდა ჰქონდეს კვალიფიცირებული ცოდნა გენდერული თანასწორობის საკითხებში.

კომიტეტი პასუხისმგებელია განიხილოს შემოსული საქმეები და წერილობითი ფორმით წარადგინოს გადაწყვეტილება იმის თაობაზე, დაირღვა თუ არა კანონის რომელიმე დებულება.

ისლანდიის კანონის შესაბამის მუხლში დაწვრილებით არის გაწერილი პროცედურები გასაჩივრების, შესაბამისი ვადებისა და ჯარიმის დაწესების თაობაზე.

კომპანიებს, ინსტიტუტებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებსა და კერძო პირებს კანონის დარღვევასთან დაკავშირებით შეუძლიათ საქმე აღძრან გენდერული თანასწორობის სააპელაციო კომიტეტში. გენდერული თანასწორობის ცენტრი უფლებამოსილია საჭიროების შემთხვევაში სააპელაციო კომიტეტისგან მოითხოვოს აღძრული საქმის განხილვა.

გენდერული თანასწორობის საბჭო

ყოველი საპარლამენტო არჩევნების შემდეგ, სოციალური უზრუნველყოფისა და უსაფრთხოების სამინისტრო ნიშნავს გენდერული თანასწორობის საბჭოს თერთმეტ წევრს, რომელთა შორის არიან ქალთა ორგანიზაციების მიერ დასახელებული კანდიდატები (*ისლანდიის ფემინისტური ასოციაცია, ისლანდიის ქალთა ასოციაციის ფედერაცია, ისლანდიელ ქალთა უფლებების დამცველთა საზოგადოება, ქალთა თავშესაფარი და სხვა*).

გენდერული თანასწორობის საბჭო მჭიდროდ თანამშრომლობს გენდერული თანასწორობის ცენტრთან, რათა ერთობლივად შეიმუშაონ რეკომენდაციები სოციალური უზრუნველყოფისა და უსაფრთხოების სამინისტროსთვის გენდერული თანასწორობის ასპექტებთან დაკავშირებული პოლიტიკის განხორციელების საკითხებზე. ამ კუთხით განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა შრომითი ბაზრის რეგულირებას, საოჯახო და პროფესიული საქმიანობის შეთავსების ხელშეწყობას.

გენდერული თანასწორობის ფორუმი

საპარლამენტო არჩევნების მომდევნო წელს სოციალური უზრუნველყოფისა და უსაფრთხოების სამინისტრო ატარებს გენდერული თანასწორობის ფორუმს, სადაც განიხილება გენდერული თანასწორობის საკითხები. ფორუმზე მინისტრი წარადგენს ანგარიშს გენდერული თანასწორობის კუთხით საზოგადოების მნიშვნელოვან სფეროებში არსებული მდგომარეობისა და ტენდენციების შესახებ.

2.2. ნორვეგია

ნორვეგიის კანონმდებლობის მიხედვით გენდერული თანასწორობის ცენტრი არის საჯარო უწყება, რომელიც ხელს უწყობს გენდერული თანასწორობის პრინციპების დანერგვას. ცენტრს ხელმძღვანელობს დირექტორთა საბჭო, რომელსაც სამინისტრო ნიშნავს. (ბავშვთა, თანასწორობისა და სოციალური ჩართულობის სამინისტრო).

ნორვეგიის მეფე ადგენს საბჭოს რეგულაციებს, საბჭოს შემადგენლობას და მოქმედების ვადას, აგრეთვე ცენტრის ფუნქციონირების სხვადასხვა ასპექტებს, თუმცა ცენტრი აბსოლუტურად თავისუფალია თავისი საქმიანობის წარმართვისას.

მეფე ექვსი წლის ვადით ნიშნავს *გენდერული თანასწორობის ომბუდსმენს*, რომელიც ახორციელებს კანონის დაცვაზე ზედამხედველობას.

კიდევ ერთი ორგანო, რომელიც ქვეყანაში გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის განხორციელებაზე არის პასუხისმგებელი, *გენდერული თანასწორობის სააპელაციო საბჭოა*. ომბუდსმენისა და სააპელაციო საბჭოს უფლებამოსილება ვრცელდება ყველა კერძო კომპანიაზე, საჯარო ადმინისტრაციულ და კომერციულ საქმიანობაზე.

2.3. შვედეთი

შვედეთში კანონის აღსრულების ზედამხედველობის მთავარი ფუნქცია აკისრია თანაბარი შესაძლებლობების ომბუდსმენს და თანაბარი შესაძლებლობების კომისიას, რომელსაც მთავრობა ნიშნავს.

2.4 . დანია

გენდერული თანასწორობის საბჭო

გენდერული თანასწორობის მინისტრი 3 წლის ვადით ნიშნავს გენდერული თანასწორობის საბჭოს თავმჯდომარეს და დანარჩენ ორ წევრს.

საბჭოს წევრებიდან ერთ–ერთი აუცილებლად უნდა ფლობდეს კვალიფიციურ ცოდნას გენდერული თანასწორობის, ხოლო მეორე – შრომითი ბაზრის საკითხებში; გარდა ამისა, საბჭოს წევრების შემადგენლობა სქესობრივად უნდა იყოს დაბალანსებული. საბჭოს მოვალეობაა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის, დეკრეტული შვებულების, დასაქმების, სოციალური უსაფრთხოების სქემებში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის და სხვა საკითხებზე აღძრულ საქმეთა განხილვა.

გენდერული თანასწორობის კვლევითი და საინფორმაციო ეროვნული ცენტრი

დანის გენდერული თანასწორობის კვლევითი და საინფორმაციო ეროვნული ცენტრი დამოუკიდებელი ორგანიზაციაა, რომლის მიზანია ხელი შეუწყოს დებატების წამოწყებას გენდერული თანასწორობის შესახებ და შეიმუშაოს ზომები

პოლიტიკის დაგეგმვის, განხორციელების და ადმინისტრირების პროცესებში გენდერული თანასწორობის ასპექტის ინტეგრაციის უზრუნველსაყოფად .

გენდერული თანასწორობის კვლევითი და საინფორმაციო ეროვნული ცენტრის მთავარი ფუნქციაა ხელი შეუწყოს ფართო საზოგადოებაში გენდერული თანასწორობის შესახებ ცოდნისა და ინფორმაციის გავრცელებას.

ცენტრი ატარებს კვლევებს, წარადგენს ანალიზს და ახორციელებს ღონისძიებებს, რომლებიც ხელს უწყობენ გენდერული თანასწორობის შესახებ ფართო დებატების ინიცირებას; ცენტრი ასევე უფლებამოსილია შესაბამის სამინისტროებს შესთავაზოს წინადადებები გენდერული თანასწორობის კუთხით ინიციატივებისა და ღონისძიებების შესახებ .

2.5. ფინეთი

ფინეთში ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობის შესახებ კანონის აღსრულებას 1987 წლიდან მონიტორინგს უწევს თანასწორობის ომბუდსმენი და თანასწორობის საბჭო.

3. შრომითი ურთიერთობები

კიდევ ერთი სფერო, რომელსაც ყველა აქ მიმოხილული კანონი არეგულირებს არის შრომითი ურთიერთობები.

3.1. ისლანდია

ისლანდიის კანონი დამსაქმებელს აკისრებს ვალდებულებას მიიღოს ყველა ზომა, რათა თავიდან იქნას აცილებული სქესის მიხედვით კონკრეტული სამსახურის სეგრეგაცია; გარდა ამისა, დამსაქმებელმა განსაკუთრებულად უნდა იზრუნოს ქალისა და მამაკაცის მაღალ პოზიციებზე თანაბარი წარმომადგენლობის მისაღწევად.

კომპანიამ თუ ინსტიტუტმა, რომელშიც 25-ზე მეტი თანამშრომელია, უნდა შეიმუშაოს გენდერული თანასწორობის პროგრამა და მოახდინოს გენდერული მეინსტრიმინგის პრინციპების განვრცობა მთელ პერსონალზე.

ზემოაღნიშნულმა კომპანიამ თუ ინსტიტუტმა გენდერული თანასწორობის ცენტრს უნდა წარუდგინოს გენდერული თანასწორობის გეგმა ან პერსონალის პოლიტიკა (Personnel policy). ამგვარი პროგრამის თუ გეგმის არქონის შემთხვევაში ცენტრი უფლებამოსილია მოითხოვოს არსებული პრობლემის აღმოფხვრა გარკვეული ვადების ფარგლებში.

თუკი აღნიშნული ორგანოები კვლავ არ წარადგენენ სავალდებულო გეგმას ან პროგრამას, მათ დაეკისრებათ გადასახადი ჯარიმის სახით მანამ, სანამ ისინი არ

შეიმუშავებენ მოთხოვნილ პროგრამას. (ჯარიმის ოდენობაა 50,000 ისლანდიური კრონა – ყოველდღიური გადასახადი).

დამსაქმებელი ასევე ვალდებულია დასაქმებულს სქესის განურჩევლად გადაუხადოს თანაბარი ანაზღაურება თანაბარი შრომისთვის .

ისლანდიის კანონში ხაზგასმულია, რომ დამსაქმებელმა ყველა საჭირო ზომა უნდა მიიღოს, რათა ხელი შეუწყოს ქალსა და მამაკაცს პროფესიული და ოჯახური ვალდებულებების შეთავსებაში. ამასთან, დამსაქმებელმა სამუშაო საათების დადგენისას უნდა გაითვალისწინოს ორივე სქესის თანამშრომლის ოჯახური გარემოებები ისევე, როგორც შრომითი ბაზრის მოთხოვნები და ხელი შეუწყოს დეკრეტულ შვებულებაში გასულ თანამშრომელთა სამსახურში დაბრუნებას. (მითითებულია ორივე მშობელი).

ისლანდიის კანონის ფარგლებში იკრძალება ვაკანტურ ადგილზე ისეთი შინაარსის განცხადების გამოქვეყნება, რომელიც კონკრეტულ სქესს ანიჭებს უპირატესობას. დამსაქმებლებს ეკრძალებათ ისეთი სახის განცხადების გამოქვეყნება, რომელიც ახდენს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას.

3.2. ნორვეგია

მსგავსად ისლანდიისა, ნორვეგიის კანონის მიხედვითაც დაუშვებელია ვაკანსიის გამოცხადება მხოლოდ ერთი კონკრეტული სქესისთვის, თუკი არ არსებობს ამის აუცილებლობა. ვაკანსიის განცხადება არ უნდა ტოვებდეს შთაბეჭდილებას, რომ დამსაქმებელი უპირატესობას რომელიმე სქესს ანიჭებს.

სამუშაოს მაძიებელი, რომელიც არ აიყვანეს გამოცხადებულ ვაკანსიაზე, უფლებამოსილია დამსაქმებელს მოსთხოვოს წერილობითი განმარტება, რომელშიც მოცემული იქნება სამუშაოზე აყვანილი საპირისპირო სქესის აპლიკანტის განათლება, პროფესიული გამოცდილება ან სხვა კვალიფიკაციები, რაც საჭირო იყო გამოცხადებული თანამდებობისთვის.

ნორვეგიის კანონის შესაბამისი მუხლი აწესებს თანაბარ ანაზღაურებას თანაბარი შრომისათვის, მსგავსად ისლანდიის კანონისა.

3.3. შვედეთი

როგორც უკვე აღინიშნა, შვედეთის კანონმდებლობა უპირველეს ყოვლისა შრომით ურთიერთობებს არეგულირებს, ამიტომ შვედეთის კანონში ყველაზე სკრუპულოზურად არის მოცემული დამსაქმებლის ვალდებულებები, დასაქმებულისთვის სათანადო პირობებისა და ხელსაყრელი სამუშაო გარემოს შექმნა, ქალისა და მამაკაცისათვის თანაბარი შესაძლებლობის უზრუნველყოფა ვაკანტურ ადგილზე განაცხადის შეტანისას.

კანონში მოცემულია თანაბარი სამუშაოს განმარტება, რომლის მიხედვითაც სამუშაოს არსის შეფასება ხდება ისეთი კრიტერიუმების მიხედვით, როგორცაა

ცოდნა, პასუხისმგებლობა და ძალისხმევა, შეფასებისას განსაკუთრებული ყურადღება ექცევა სამუშაო პირობებს.

ხაზგასმულია აგრეთვე შრომითი ურთიერთობებისას დასაქმებულის მიმართ სექსუალური ზეწოლის დაუშვებლობა და დამსაქმებლის ვალდებულება თავიდან აიცილოს ამგვარი გარემოება.

კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს მოამზადოს ყოველწლიური სამოქმედო გეგმა თანაბარი ანაზღაურების შესახებ და წარადგინოს ანგარიში, რომელიც მოიცავს კვლევის შედეგებსა და ანალიზს აღნიშნულ საკითხთან მიმართებით. გეგმის შემუშავება ეხება დამქირავებელს, რომლის დაქვემდებარების ქვეშ მინიმუმ 10 თანამშრომელია.

3.4. დანია

დანის კანონმდებლობაში მითითებულია, რომ დასაქმებისა და დეკრეტული შვებულების საკითხებს არეგულირებს ორი კანონი: *ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურებისა და ქალთა და მამაკაცთა თანასწორი მოპყრობის შესახებ*.

4. ქალისა და მამაკაცის თანაბარი წარმომადგენლობა:

4.1. ისლანდია

ისლანდიაში, ეროვნულ და ადგილობრივ სამთავრობო კომიტეტებში, საბჭოებში უზრუნველყოფილ უნდა იქნას ქალისა და მამაკაცის თანაბარი წარმომადგენლობა არანაკლებ 40 პროცენტისა, იმ შემთხვევაში თუ უწყებაში 3-ზე მეტი წარმომადგენელია.

როდესაც საჯარო ორგანო ირჩევს ან ნიშნავს კომიტეტს, მმართველ საბჭოს, კომისიას და ა.შ. მათში წარმოდგენილი უნდა იყოს ორივე სქესი შემდეგი წესით:

თუ კომიტეტი ორი ან სამი წევრისგან შედგება, წარმოდგენილი უნდა იყოს ორივე სქესი.

თუ კომიტეტი ოთხი ან ხუთი წევრისგან შედგება, მასში ყოველ სქესს მინიმუმ ორი კანდიდატი უნდა წარმოადგენდეს.

4.2. დანია

დანის კანონმდებლობაში ცალკე თავი ეთმობა კომიტეტებისა და საბჭოების შემადგენლობას, სადაც აღნიშნულია, რომ საჯარო კომიტეტებში, კომისიებსა და მსგავს უწყებებში სქესთა ბალანსი უნდა იყოს დაცული .

უწყებებმა და ორგანიზაციებმა, რომლებიც წარადგენენ კომისიების და ა.შ. წევრობის კანდიდატებს, თანაბრად უნდა წარმოადგინონ ორივე სქესის კანდიდატი.

აქაც ხაზგასმულია, რომ თუ ერთზე მეტი ადგილია, ორივე სქესი თანაბრად უნდა იქნას წარმოდგენილი, ხოლო წევრთა არათანაბარი ოდენობის შემთხვევაში, დასაშვებია რომელიმე სქესის ერთი წარმომადგენლით მეტი კანდიდატის შეთავაზება.

საჯარო ადმინისტრაციაში შემავალი საბჭოების, ადმასრულებელი კომიტეტების და მსგავსი კოლექტიური მენეჯმენტის პერსონალში ორივე სქესი თანაბრად უნდა იყოს წარმომადგენილი.

4.3. ფინეთი

ფინეთის კანონმდებლობას რაც შეეხება, იგი აწესებს შემდეგ რეგულაციებს ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი წარმომადგენლობის შესახებ:

სამთავრობო კომიტეტებში, მრჩეველთა საბჭოებსა და სხვა შესაბამის უწყებებში, ასევე მუნიციპალურ ორგანოებში წარმოდგენილი უნდა იყოს ქალების სულ მცირე 40 პროცენტი.

უწყებამ, ორგანიზაციამ, ნებისმიერმა მხარემ, რომელიც უფლებამოსილია წარადგინოს კანდიდატი, უნდა დაასახელოს ქალი და მამაკაცი.

5. სანქციები

5.1. ისლანდია

ისლანდიის კანონის თანახმად, ნებისმიერი პირი, რომელიც მიზანმიმართულად ან დაუდევრად დაარღვევს კანონის რომელიმე დებულებას ვალდებულია გადაიხადოს კომპენსაცია განსაზღვრული წესების შესაბამისად.

ისლანდიის კანონში აგრეთვე აღნიშნულია, რომ ნებისმიერ პირს, რომელიც მიზანმიმართულად ან დაუდევრად უგულბებლყოფს კანონის რომელიმე დებულებას, ადმინისტრაციული გადაწყვეტილებით დაეკისრება ჯარიმის გადახდა. კანონის დარღვევასთან დაკავშირებულ საქმეს ენიჭება სისხლის სამართლის საქმის კატეგორიზაცია.

5.2. შვედეთი

შვედეთის კანონმდებლობის შესაბამისად დამსაქმებელი ვალდებულია ზარალი აუნაზღაუროს თანამშრომელს ან განმცხადებელს, რომელიც დისკრიმინაციის მსხვერპლი გახდა კანონის დებულების დარღვევიდან გამომდინარე (მაგალითად როდესაც დარღვევა ეხება სექსუალურ ზეწოლას).

5.3. ფინეთი

ფინეთის კანონის მიხედვით დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ დებულების დარღვევის შემთხვევაში კომპენსაცია, რომელიც დაზარალებულ პირს უნდა აუნაზღაურდეს 3,000 ევროს შეადგენს. შრომითი ურთიერთობების დებულებების დარღვევის შემთხვევაში (*მაგ. თანამშრომლის დაქირავება*) კომპენსაციის თანხა 15,000 ევროს შეადგენს.

გადაწყვეტილებას ჯარიმის დაკისრების თაობაზე იღებს თანასწორობის საბჭო და ასევე თანასწორობის ომბუდსმენი.

5.4. დანია

დანის კანონის თანახმად პირებს, რომელთა მიმართ განხორციელდა სექსუალური ზეწოლა უფლება აქვთ მიიღონ კომპენსაცია. განსაკუთრებული ყურადღება უნდა მიექცეს გარემოებას, არსებობდა თუ არა სუბორდინაცია სექსუალური ზეწოლის ობიექტსა და მოძალადეს შორის.

5.5. ისლანდია

ისლანდიის კანონის მიხედვით აკრძალულია ისეთი რეკლამის წარმოება და განთავსება, რომელიც აკნინებს რომელიმე სქესს; რეკლამა წინააღმდეგობაში არ უნდა მოდიოდეს გენდერული თანასწორობის პრინციპებთან. აკრძალულია მსგავსი რეკლამების გამოქვეყნება როგორც მედიაში, ასევე ნებისმიერ საჯარო სივრცეში.

საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ

საქართველოს კანონი *გენდერული თანასწორობის შესახებ* როგორც უკვე აღინიშნა, მიღებულ იქნა 2010 წელს. კანონის უმთავრესი მიზანია „უზრუნველყოს საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროში დისკრიმინაციის დაუშვებლობა, სათანადო პირობების შექმნა ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებების, თავისუფლებებისა და შესაძლებლობების რეალიზაციისათვის, ხელი შეუწყოს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებასა და აღმოფხვრას“.

კანონში ცალკეული მუხლი ეთმობა ტერმინთა დეფინიციას, სადაც მოცემულია ისეთ მნიშვნელოვან ტერმინთა განმარტება, როგორცაა გენდერი, პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაცია, თანასწორი შესაძლებლობები, თანასწორი მოპყრობა. მაგალითად, ტერმინი „განსაკუთრებული ღონისძიება“ კანონის მიხედვით ნიშნავს „ღონისძიებას, რომელიც მიზნად ისახავს დისკრიმინაციული შედეგების გამოსწორებას და მიმართულია პირთა წრისადმი, რომელიც საჭიროებს განსაკუთრებულ დაცვას გენდერული თავისებურებებიდან გამომდინარე“.

კანონში ყურადღება ეთმობა სქესის ნიშნით ადამიანთა თანასწორობის აღიარებას სოციალური და საზოგადოებრივი ცხოვრების სხვადასხვა სფეროში, როგორცაა შრომითი ურთიერთობები, განათლებისა და მეცნიერების, ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალური სფერო, საოჯახო ურთიერთობები, საინფორმაციო რესურსებით სარგებლობა, საარჩევნო უფლებების რეალიზაცია და ა.შ.

კანონის მე-2 თავის მე-6 მუხლი არეგულირებს გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებს შრომითი ურთიერთობებისას, სადაც აღნიშნულია, რომ სახელმწიფო ხელს უწყობს დასაქმების თანაბარ ხელმისაწვდომობას ორივე სქესის პირთათვის. გარდა ამისა მნიშვნელოვანი ასპექტია ის, რომ კანონის მიხედვით 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 შექმნას“. (თავი 2 მუხლი 6)

კანონში ასევე მნიშვნელოვანი აქცენტი კეთდება გენდერული თანასწორობის საკითხებზე განათლებისა და მეცნიერების სფეროში. კერძოდ კი კანონის მე-7 მუხლი ხაზგასმულია სახელმწიფოს ვალდებულება უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ განათლების მიღებაში თანასწორი პირობების შექმნა და განათლების თანაბარი ხელმისაწვდომობა.

გენდერული თანასწორობის შესახებ კანონის მე-2 თავის მე-9 მუხლი ჯანდაცვისა და სოციალურ სფეროებში გენდერულ საკითხებს ეხება, რომელიც ადგენს თანასწორობის პრინციპებს მოსახლეობისთვის სამედიცინო დახმარების დისკრიმინაციის გარეშე ხელმისაწვდომობის თვალსაზრისით.

ამავე თავში დეტალურად არის გაშლილი გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხები საოჯახო ურთიერთობებში, კერძოდ კი ცალსახად აღიარებულია ქალისა და მამაკაცის თანასწორი უფლებები ქორწინებისა და განქორწინების, გვარის, პროფესიისა და საქმიანობის არჩევის, ქონების ფლობის, შეძენის, განკარგვის დროს; კანონის მოცემულ თავში აქცენტი კეთდება აღნიშნულ სოციალურ სფეროში ქალსა და მამაკაცზე თანაბრად დაკისრებულ ვალდებულებებზე ოჯახში გაწეულ შრომასთან თუ შვილების აღზრდასთან დაკავშირებით.

კანონის მე-11 მუხლი თანაბარ საარჩევნო უფლებებს ეხება, სადაც არჩევნებში თანაბარი პირობებით მონაწილეობის მიღების გარდა ასევე აღნიშნულია, რომ „წარმომადგენლობით ორგანოში არჩევის უფლების რეალიზაციისას უზრუნველყოფილ უნდა იქნეს ორივე სქესის პირთა თანასწორი მონაწილეობის შესაძლებლობა“.

გენდერული თანასწორობის დაცვაზე ზედამხედველობის ინსტიტუციური მექანიზმების შემოღებასა და დამკვიდრებას ეთმობა კანონის მე-3 თავი.

გენდერული საკითხების რეგულირებისა და გენდერული თანასწორობის უზრუნველყოფის სფეროში მთავარი განმსაზღვრელი ფუნქცია აკისრია საქართველოს პარლამენტს და გენდერული თანასწორობის საბჭოს, რომელსაც პარლამენტი აყალიბებს.

გენდერული თანასწორობის საბჭო წარმოადგენს მთავარ უწყებას, რომელიც უფლებამოსილია განახორციელოს გენდერული თანასწორობის სამოქმედო გეგმის შესრულების მონიტორინგი, „განახორციელოს საქართველოს კანონმდებლობის ანალიზი და შეიმუშაოს წინადადებები კანონმდებლობაში არსებული გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად; დაგეგმოს ცალკეული ღონისძიებები გენდერული თანასწორობის მიღწევისათვის და შეიმუშაოს ამ ღონისძიებების მონიტორინგისა და შეფასების სისტემა“.

კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ ასევე ეხება ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოების მონაწილეობას გენდერული თანასწორობის დაცვისა და უზრუნველყოფის სფეროში. კანონის მე-13 მუხლის მიხედვით „ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოები შეიმუშავენ და ახორციელებენ ღონისძიებებს ადგილებზე დისკრიმინაციის გამოვლენისა და აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად“.

გენდერული თანასწორობის შესახებ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის მიხედვით, საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია თავისი კომპეტენციის ფარგლებში უზრუნველყოს მონიტორინგი გენდერული თანასწორობის დაცვაზე და შესაბამისი ზომები მიიღოს კანონის დარღვევის შემთხვევაში.

დასკვნა

სკანდინავიის ქვეყნების გენდერული თანასწორობის საკანონმდებლო პრაქტიკის შესწავლამ გვიჩვენა, რომ მიმოხილულ კანონებში განსაკუთრებული ყურადღება ეთმობა ზედმხედველობის მექანიზმებს, კანონის დებულების დარღვევის შემთხვევაში დაწესებულ სანქციებსა და ჯარიმებს, ქალისა და მამაკაცის თანაბარი წარმომადგენლობის უზრუნველყოფას სხვადასხვა უწყებებში, განსაკუთრებით მკაცრად შრომითი ურთიერთობების ასპექტები რეგულირდება.

როგორც აღინიშნა, სწორედ ამ ქვეყნების პრაქტიკა ითვლება საუკეთესოდ ბოლო წლების ინდექსების მიხედვით, შესაბამისად არიან კიდევაც წარმოდგენილი გლობალური გენდერული თანასწორობის რეიტინგში.

ქართულ კანონმდებლობას რაც შეეხება, განსაკუთრებული ყურადღება უნდა დაეთმოს იმ სფეროებს, რომლებიც რეგულირების კუთხით დახვეწას მოითხოვენ. აუცილებელია კანონის დაცვის უზრუნველსაყოფად შესაბამისი უწყებების დაარსება, გენდერული თანასწორობის ომბუდსმენის ინსტიტუტის შემოღება, კანონის დარღვევისას სანქციებისა და ჯარიმების დაწესება და დეტალურად გაწერა, გენდერული საკითხების სპეციალისტის/კონსულტატის დანიშვნა სამინისტროებში, რომელიც გენდერული მენისტრიმინგის პრინციპების გატარებას შეუწყობს ხელს, სანქციების შემოღება (განსაკუთრებით შრომითი ურთიერთობების სფეროში) და დამსაქმებლის ვალდებულებების დეტალიზება; აღსანიშნავია, რომ შრომითი ურთიერთობების ეფექტური რეგულირება შესაძლებელი გახდება საქართველოს შრომის კოდექსის გადახედვისა და მასში შესწორებების შეტანის შემდეგ.

საქართველოს გენდერული თანასწორობის კანონმდებლობის დახვეწა და საერთაშორისო სტანდარტებთან შესაბამისობაში მოყვანა ზემოაღნიშნული სფეროებისა და პუნქტების მიხედვით, კანონის ეფექტური განხორციელების მიღწევის ერთ-ერთ წინაპირობას წარმოადგენს.

ავტორის შესახებ

ნარგიზა არჯევანიძე ცენტრთან 2010 წლიდან თანამშრომლობს. ის არის ივ.ჯავახიშვილის თბილისის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის სამაგისტრო პროგრამის გენდერის კვლევა ლექტორი (კურსები: გენდერი და იძულებითი გადაადგილება, გენდერი და სოციალიზმი); არის ღია საზოგადოების ინსტიტუტის უმაღლესი განათლების მხარდაჭერის პროგრამის აკადემიური განათლების პროექტის სტიპენდიანტი. 2007 წლიდან მუშაობს გაეროს ლტოლვილთა უმაღლესი კომისარიატისა (UNHCR) და საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან იძულებით გადაადგილებულ პირთა, განსახლების და ლტოლვილთა სამინისტროს ერთობლივ პროექტში „ლტოლვილთა და თავშესაფრის მაძიებელთა სამართლებრივი დაცვა საქართველოში“ ქვეყნის შესახებ ინფორმაციის (COI) შეგროვების სპეციალისტის თანამდებობაზე. მისი კვლევითი ინტერესები მოიცავს შემდეგ სფეროებს: გენდერი და სოციალიზმი, პოსტსოციალიზმი, გენდერი და პოლიტიკა, იძულებითი გადაადგილების გენდერული ასპექტები, გენდერი და მიგრაცია.

გამოყენებული წყაროები:

გაეროს ქალთა ფონდი (UNIFEM) და გაეროს განვითარების პროგრამა (UNDP) 2010. საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ. გზამკვლევი.

<http://www.ungeorgia.ge/userfiles/files/Gzamkvlevi%2008-2010.pdf> (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 10.09.2012)

Global Gender Gap Index 2011 http://www3.weforum.org/docs/GGGR11/GGGR11_Rankings-Scores.pdf (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 10.09.2012)

საქართველოს კანონი გენდერული თანასწორობის შესახებ <http://codex.ge/1070> (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 10.09.2012)

Act on Gender Equality (Denmark) <http://legislationline.org/topics/country/34/topic/7> (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 10.09.2012)

Act on Equality between Women and Men [Finland], 1 January 1987, available at: <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6b51c0.html> [accessed 9 September 2012]

Act on Equal Status and Equal Rights of Women and Men (Iceland) No. 10/2008, as amended by Act No. 162/2010 and No. 126/2011. http://eng.velferdarraduneyti.is/media/acrobat-enskar_sidur/Act-on-equal-status-and-equal-rights-of-women-and-men-no-10-2008.pdf (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 10.09.2012)

The Act relating to Gender Equality (Norway) <http://www.regjeringen.no/en/doc/Laws/Acts/The-Act-relating-to-Gender-Equality-the-.html?id=454568> (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 10.09.2012)

Act on Equality between Women and Men (Sweden) http://www.iwraw-ap.org/resources/pdf/GE_Sweden1.pdf (ბოლო ვიზიტის თარიღი: 10.09.2012)