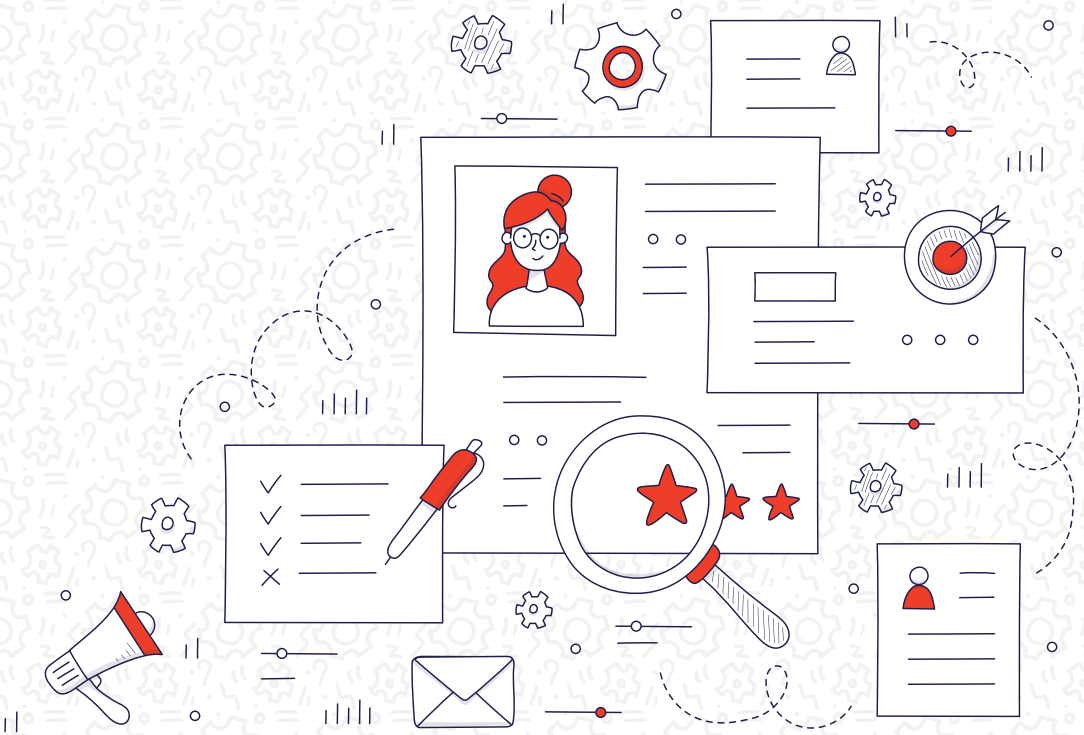


ვაკანსიის გამოცხადებისას დისკრიმინაციის პრევენციის სახელმძღვანელო პრინციპები

USAID სამართლის უზენაესობის პროგრამა
USAID RULE OF LAW PROGRAM

სახელმძღვანელო პრინციპები მომზადდა **შრომის ინსპექციის სამსახურის** მიერ **ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს** მხარდაჭერით (USAID) აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) განხორციელებული პროგრამის **კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში** (PROLoG) ფარგლებში.

დოკუმენტი გამოიცა **ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს** მხარდაჭერით (USAID) **აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის** (EWMI) მიერ მიმდინარე **სამართლის უზენაესობის პროგრამის** ფარგლებში.

დოკუმენტის შინაარსზე რულად პასუხისმგებელია **შრომის ინსპექციის სამსახური** და მასში გამოთქმული მოსაზრებები შესაძლოა არ ასახავდეს ზემოთ ნახსენები საერთაშორისო ორგანიზაციების შეხედულებას.

შესავალი

შრომის კოდექსის თანახმად ყველა დამსაქმებელი ვალდებულია არ დაუშვას დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, რაც თანაბრად ვრცელდება შრომითი ურთიერთობების ყველა, მათ შორის, ვაკანსიის გამოცხადებისა და კანდიდატის აყვანის ეტაპებზე.

აკრძალვის მიუხედავად, დამსაქმებლები ხშირად იყენებენ დისკრიმინაციულ ენას ვაკანსიის გამოცხადების დროს, რაც უკანონოდ უზღუდავს სამუშაოზე წვდომას ადამიანთა გარკვეულ ჯგუფებს. დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დაცვა ხელს უწყობს თანასწორი გარემოს შექმნას და საუკეთესო კანდიდატის შერჩევას, რაც დამსაქმებლის ინტერსსაც წარმოადგენს.

თუ ხართ დამსაქმებელი და გსურთ ვაკანსიის გამოცხადება, ეს დოკუმენტი, ადგილობრივ და საერთაშორისო სტანდარტებზე დაყრდნობითა და პრაქტიკულ მაგალითებზე მითითებით მოგცემთ რჩევებს, რაც დაგეხმარებათ ვაკანსიის გამოცხადების პროცესში მოახდინოთ თანასწორობის პრინციპის დარღვევის რისკების პრევენცია.

ზოგადი რეკომენდაციები - ვაკანსიის გამოცხადებისას დისკრიმინაციის პრევენციისთვის

ვაკანსიის შესახებ ტექსტის მომზადება და გამოქვეყნება უმნიშვნელოვანესი პროცესია, რომელიც აუცილებელია იყოს მარტივად ხელმისაწვდომი ყველა დაინტერესებული პირისათვის და დაუსაბუთებლად არ გამორიცხავდეს ადამიანთა რომელიმე ჯგუფის ხელმისაწვდომობას დასაქმებაზე.

დისკრიმინაციული მოპყრობა შესაძლოა სულაც არ იყოს წინასწარ განზრახული ქმედება და უბრალოდ არასწორად შედგენილი ვაკანსიის ტექსტი გაუაზრებლად ახალისებდეს კონკრეტული ჯგუფის მიმართ დისკრიმინაციულ მოპყრობას და ამყარებდეს საზოგადოებაში გავრცელებულ სტერეოტიპებს. ამიტომაც, განსაკუთრებული სიფრთხილით მოეკიდეთ ვაკანსიის ტექსტის მომზადებას, რამდენადაც, ვაკანსიის ტექსტი საჯაროდ წარმოადგენს თქვენი კომპანიის/ორგანიზაციის ხედვებს და მასში დისკრიმინაციული ფრაზების გამოყენებამ, კანონის დარღვევის პარალელურად, შესაძლოა გამოუსწორებელი რეპუტაციული ზიანი მიაყენოს თქვენს კომპანიას/ორგანიზაციას და თქვენთან მუშაობა კვალიფიციური კანდიდატებისთვის არამიმზიდველი გახადოს.

ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე დისკრიმინაციისაგან თავის დაცვის მიზნით მოქმედებს მარტივი პრინციპი, რაც გულისხმობს დამსაქმებლის მხრიდან შემდეგი წინაპირობების დაცვას:

- ვაკანსიის ტექსტში ნათლად მიუთითეთ სამუშაო აღწერილობა და კანდიდატის შერჩევის კრიტერიუმები, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან და სპეციფიკიდან და არ იწვევს პირთა ჯგუფის რაიმე ნიშნით ავტომატურ გამორიცხვას.

- ვაკანსიის ტექსტში არ მიუთითოთ მოთხოვნები ასაკის, სქესის, რასის, ოჯახური მდგომარეობის და სხვა ნიშნების შესახებ (გარდა უკიდურესი შემთხვევებისა, როდესაც ეს უკანასკნელი უკავშირდება სამუშაოს შესრულებისთვის აუცილებელ მოთხოვნებს).

- ვაკანსიის ტექსტში არ გამოიყენოთ მიმანიშნებელი ან/და სტერეოტიპული ფრაზები, რომელიც მხოლოდ ადამიანთა კონკრეტულ ჯგუფს წაახალისებს ან დაბრკოლებას შეუქმნის ვაკანსიაზე განაცხადის შემოტანისას.

- ვაკანსიის შესახებ განცხადება გაავრცელეთ ყველასთვის თანაბრად ხელმისაწვდომ ადგილას.

ამასთან ერთად, ვაკანსიის განცხადების გამოქვეყნებისას, ვაკანსიის ტექსტთან ერთად ყურადღება მიაქციეთ თანმდევ მასალებსაც. მაგალითად, ვაკანსიის განცხადების სოციალურ ქსელში გამოქვეყნებისას თანდართული ფოტო უნდა იყოს ნეიტრალური და არ უნდა ასახავდეს ან ახალისებდეს კონკრეტული ჯგუფისა და პროფესიის მიმართ დისკრიმინაციულ ან/და სტერეოტიპულ მოსაზრებებს. ეცადეთ, შეარჩიოთ ისეთი ფოტო, რომელზეც არ არის გამოსახული მხოლოდ ერთი სქესის, ასაკის პირი (მაგ. მდივნის ვაკანსიის გამოცხადებისას არ დაუშვათ ისეთი ფოტოს გამოყენება, რომელიც ქალს სექსუალურ ობიექტად წარმოაჩენს.)

მიუღებელია	მისაღები ფორმაა
კომპანია ეძებს სასიამონო გარეგნობის 18-დან 30-წლამდე უკომპლექსო გოგოებს მდივნის პოზიციაზე.	კომპანია ეძებს კანდიდატებს მდივნის პოზიციაზე.

ვაკანსიის ტექსტის მომზადება

ვაკანსიის გამოცხადებისას დისკრიმინაციის თავიდან ასარიდებლად უმნიშვნელოვანესია გამოცხადებული პოზიციისთვის სწორი სამუშაო აღწერილობის მომზადება. ამ დროს აუცილებელია დამსაქმებელთა მხრიდან განსაკუთრებული სიფრთხილის გამოჩენა, რათა ყველა პოტენციურ კანდიდატს ჰქონდეს ვაკანსიაზე განაცხადის გაკეთების შესაძლებლობა.

სამუშაოს აღწერილობის შექმნისას დამსაქმებლის ზუსტი წარმოდგენა პოტენციური დასაქმებულის საჭირო უნარებსა და სამუშაო ვალდებულებებზე დისკრიმინაციის გამორიცხვისათვის აუცილებელი წინაპირობაა. დამსაქმებელმა უნდა განსაზღვროს მხოლოდ ის კრიტერიუმები, რაც სამუშაოს შესრულებას უკავშირდება. გარდა ამისა, მნიშვნელოვანია სამუშაო აღწერილობაში ერთმანეთისაგან გაიმიჯნოს აუცილებელი მოთხოვნები და ის სასურველი მახასიათებლები, რომელიც მიზანშეწონილია ჰქონდეს საუკეთესო კანდიდატს. გარდა ამისა, დამსაქმებელმა თავი უნდა შეიკავოს ვაკანსიის ტექსტში სტერეოტიპული და კონკრეტულ ჯგუფზე მიმანიშნებელი ფრაზების გამოყენებისგან, მათ შორის იუმორის ან არაფორმალური ენის გამოყენების დროს.

ყველა ვაკანსიის გამოცხადების საბოლოო მიზანი საუკეთესო კანდიდატის შერჩევაა. მიუხედავად იმისა, რომ ამ მიზნის მიღწევის ერთი მოდელი არ არსებობს, ეს პროცესი, პირველ რიგში, სწორად შედგენილი ვაკანსიის ტექსტითა და ნათელი საკვალიფიკაციო მოთხოვნების განსაზღვრით იწყება. ამ პროცესში

დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაა შეადგინოს ყველა დაინტერესებული პირისთვის გასაგები ვაკანსიის ტექსტი კანდიდატის მიმართ არსებული მოლოდინების შესახებ.

აუცილებელია, რომ ვაკანსიაში დამსაქმებელმა მიუთითოს მხოლოდ ის მახასიათებლები, რომელიც კანდიდატს დასჭირდება კონკრეტულ სამუშაოზე მისთვის დაკისრებული ვალდებულებების შესასრულებლად. ამ პროცესში დამსაქმებელმა არ უნდა გააჟღეროს ასაკის, სქესის, თუ სხვა ნიშნების მოთხოვნები, რომელიც შესაძლოა მისი წარმოდგენით ყველაზე უკეთ შეასრულებს სამუშაოს.

არ არის მისაღები	მისაღები ფორმაა
გაყიდვების მენეჯერის პოზიციაზე ვეძებთ 18-დან 30-წლამდე ახალგაზრდული შემართების, სასიამოვნო გარეგნობის, ენერგიულ გოგონებს, რომელიც უზრუნველყოფს კომპანიის პროდუქციის გაყიდვებს ახალგაზრდებზე.	ვეძებთ გაყიდვების მენეჯერს, რომელიც იმუშავებს კომპანიის სამიზნე ჯგუფთან (ახალგაზრდებთან) პროდუქციის მიზნობრივი მარკეტინგისა და გაყიდვების მიმართულებით. კანდიდატს მიზანშეწონილია ჰქონდეს: ახალგაზრდებთან გაყიდვებზე მუშაობის გამოცდილება ან/და კონკრეტულ სამიზნე ჯგუფთან მუშაობის სპეციფიკის ცოდნა.

სქესი

ვაკანსიის ტექსტში არ მიუთითოთ სქესის მოთხოვნა, გარდა იმ გამონაკლისი შემთხვევისა, როდესაც სქესი სამუშაოს შესრულების აუცილებელ პირობას წარმოადგენს.

არ არის მისაღები	მისაღებია
ტელევიზია ეძებს ქალ პროდიუსერს ახალი ამ-ბების სეგმენტზე სამუშაოდ.	ტელევიზია ეძებს ასაკოვან ქალ მსახიობს სერიალში ბებიის როლში გადასაღებად.

ვაკანსიის ტექსტში არ მიუთითოთ სქესისთვის სპეციფიკური ტერმინები („ქალბატონი“, „ბატონი“, „მდედრობითი სქესის წარმომადგენელი და ა.შ) და თავი აარიდეთ კონკრეტულ სქესზე მიმანიშნებელი პოზიციის დასახელების გამოყენებას (მაგ. ოფისს ესაჭიროება დიასახლისი). ამასთან, დაუშვებელია, მოთხოვნების მითითება ორსულობასთან ან/და ოჯახურ მდგომარეობასთან დაკავშირებით.

ისეთ პოზიციებზე ვაკანსიის გამოცხადებისას, რომელიც საზოგადოებაში გავრცელებული სტერეოტიპული მოსაზრებების გათვალისწინებით კონკრეტულ სქესთან ასოცირდება, (მაგალითად, ბაგა-ბაღის აღმზრდელი, ძიძა, დაცვა და ა.შ) მიზანშეწონილია, რომ დამსაქმებელმა გააკეთოს ზოგადი დათქმა იმის თაობაზე, რომ ვაკანსიაზე უზრუნველყოფილი იქნება თანაბარი ხელმისაწვდომობა ყველა სქესის ადამიანისთვის.

ასაკი

ვაკანსიის გამოცხადებისას კანდიდატის მიმართ წაყენებულ მოთხოვნებში თავი აარიდეთ ასაკის მითითებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც კონკრეტული სამუშაოს შესრულება უკავშირდება გარკვეულ ასაკს და მისი შესრულება ყველა ასაკის კანდიდატისთვის ობიექტური მოთხოვნებიდან გამომდინარე შეუძლებელი იქნება. მაგალითად, კანონით აკრძალულია 18 წლამდე პირთა დასაქმება სათამაშო ბიზნესში და ღამის გასართობ დაწესებულებში. კანონმდებლობა ასევე გარკვეულ შეზღუდვებს ითვალისწინებს 60 წელს გადაცილებული პილოტებისთვის და ა.შ.

ვაკანსიის ტექსტში არ გამოიყენოთ ისეთი ტერმინები, რომლებიც კონკრეტულ ასაკობრივ ჯგუფზე მიმანიშნებელია ან/და აბრკოლებს კონკრეტული ასაკის მქონე პირებს განცხადების შემოტანისგან. მაგალითად:

- „ვეძებთ ახალგაზრდა და ენერგიულ კანდიდატებს“
- „შესანიშნავი ვაკანსია სტუდენტებისთვის“ (გარდა იმ შემთხვევისას, როდესაც ვაკანსია უშუალოდ მიმართულია სტუდენტური დასაქმების ხელშეწყობისკენ)
- „გვესაჭიროება ახალგაზრდული შემართება“
- „ასაკოვნები არ გამოგვეხმაუროთ“
- „გვესაჭიროება კანდიდატები ასაკობრივი სიბრძნით“
- „ვეძებთ ჩვენი ახალგაზრდული გუნდის ახალ წევრს”
- „ავიყვანთ უნივერსიტეტის ახალ კურსდამთავრებულებს”
- „სტუდენტები ნუ გამოგვეხმაურებით”

ასევე, სააპლიკაციო დოკუმენტების მომზადებისას თავი შეიკავეთ კანდიდატის დაბადების თარიღის მოთხოვნისგან, თუ ამ ინფორმაციის მოთხოვნა აუცილებელი არ არის კანდიდატის კონკრეტულ პოზიციასთან შესაბამისობის დასადგენად.

შეზღუდული შესაძლებლობა

დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება უზრუნველყოს თანაბარი შესაძლებლობები ყველა კანდიდატისთვის, მათ შორის, უზრუნველყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმებაზე, მათ საჭიროებებზე გონივრული მისადაგებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი ღონისძიება დამსაქმებელს არაპროპორციულ ტვირთს აკისრებს.

უკიდურესი აუცილებლობის გარდა, როდესაც ეს მახასიათებლები დაკავშირებულია სამუშაოს შესრულების სპეციფიკასთან, ვაკანსიის ტექსტში არ გამოიყენოთ კანდიდატის ფიზიკური მახასიათებლების ან ჯანმრთელობის მდგომარეობის აღმწერი ტერმინები, ან/და ისეთი მოთხოვნები, რომლებიც არ მიემართება სამუშაოს არსს.

კანდიდატისგან/დასაქმებულისგან არ მოითხოვოთ ჯანმრთელობის შესახებ ცნობის წარმოდგენა, გარდა უკიდურესი გამონაკლისი შემთხვევებისა, როდესაც ჯანმრთელობის კონკრეტული მდგომარეობა სამუშაოს სპეციფიკიდან ან/და კანონმდებლობიდან გამომდინარე სავალდებულო მოთხოვნას წარმოადგენს.

გარეგნობა და სხვა ნიშნები

დაუშვებელია ვაკანსიის ტექსტში კანდიდატთა გარეგნობის, ოჯახური მდგომარეობის, ჰოროსკოპის ნიშნის, ცხოვრების სტილისა თუ სხვა მახასათებლების აღმწერი ისეთი ფრაზების გამოყენება, რომელიც ობიექტურად ვერ იქნება დაკავშირებული კვალიფიციური კადრის შერჩევასთან და ახალისებს საზოგადოებაში დამკვიდრებულ სტერეოტიპულ და დისკრიმინაციულ მოსაზრებებს.

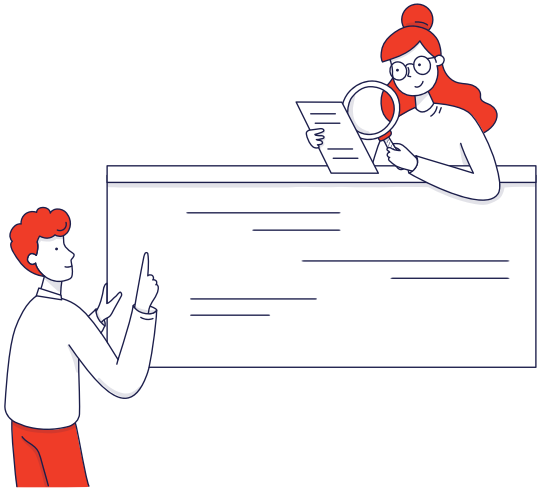
სრულიად მიუღებელია ვაკანსიის ტექსტში შემდეგი ფრაზების გამოყენება:

- „გვესაჭიროება მაღალი, სიმპათიური მამაკაცი“
- „ვეძებთ სასიამოვნო გარეგნობის გოგოებს“
- „არ უნდა იმყოფებოდეს ქორწინებაში“
- „უნდა იყოს კომპლექსების, რელიგიური და მორალური დოგმებისგან თავისუფალი“
- „პუტკუნები ნუ გამოგვეხმაურებით“
- „დასაოჯახებელი, გართობის მოყვარული გოგონა“

ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე თავი შეიკავეთ ისეთი ინფორმაციის / დოკუმენტაციის მოთხოვნისგან, რომელიც არ არის დაკავშირებული კანდიდატის კონკრეტულ პოზიციაზე შერჩევასთან და ამგვარი ინფორმაციის მიღება კანდიდატთა მიმართ დამატებითი მიკერძოების საფუძველი შეიძლება გახდეს. მაგალითად, კანდიდატებისგან არ მოითხოვოთ ფოტოების წარმოდგენა, გარდა იმ უკიდურესი გამონაკლისი შემთხვევისა, როდესაც ისინი აუცილებელია კანდიდატის ვაკანსიასთან შესაბამისობის დასადგენად (მაგ. სამოდელო სააგენტო ეძებს მოდელებს).

ნასამართლეობა და ჯანმრთელობის მდგომარეობა

ინფორმაცია პირის ნასამართლეობისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ განსაკუთრებული კატეგორიის პერსონალურ მონაცემებს წარმოადგენს. ამ ინფორმაციის მოთხოვნა კანდიდატთაგან კანონით აკრძალულია, გარდა უკიდურესი გამონაკლისი შემთხვევებისა, როდესაც ამ ინფორმაციის დამუშავება აუცილებელია შრომითი ვალდებულებებისა და შრომის ურთიერთობის ხასიათიდან გამომდინარე, მათ შორის კანდიდატის პოზიციასთან შესაბამისობის დადგენისთვის და დასაქმების შესახებ გადაწყვეტილების მისაღებად. მაგალითისათვის, პირის ეკონომიკურ დანაშაულებზე ნასამართლობის ცნობის წარდგენის მოთხოვნა დასაშვებია თუ კომპანია აცხადებს ფინანსური მენეჯერის ან ბუღალტრის ვაკანსიას. ასევე, გამართლებულია კანდიდატისათვის ჯანმრთელობის ცნობის წარდგენის მოთხოვნა თუ იგი უნდა დასაქმდეს მაშველის პოზიციაზე.



მსგავსი სტანდარტი ვრცელდება ინფორმაციაზე პირის ნარკოლოგიური აღრიცხვიანობისა და ნარკოლოგიური შემოწმების შესახებ, ასევე სხვა სახის ცნობების მოთხოვნაზე, რომელიც არსობრივად არ არის დაკავშირებული შესასრულებელ სამუშაოსთან.

გაითვალისწინეთ:

კანდიდატისგან არ მოითხოვოთ ცნობა ნასამართლობისა და ჯანმრთელობის მდგომარეობის, ნარკოლოგიური შემოწმებისა და მსგავსი კატეგორიის ინფორმაციის შესახებ, იმ გამონაკლისი შემთხვევების გარდა, როდესაც ამ ინფორმაციის შეგროვება აუცილებელია კანდიდატის პოზიციასთან შესაბამისობის დასადგენად.

გაითვალისწინეთ, რომ დამსაქმებელმა უნდა დაასაბუთოს რას ეფუძნება ამ ინფორმაციის მოთხოვნის აუცილებლობა, რაც შესაძლოა გამომდინარეობდეს კონკრეტულ პოზიციასთან დაკავშირებით არსებული საკანონმდებლო მოთხოვნებიდან ან/და სხვა ლეგიტიმური მიზნებიდან გამომდინარე.

მაგალითად:

- კანონმდებლობის თანახმად, კერძო დაცვით ორგანიზაციაში დასაქმებული მცველი არ შეიძლება იყოს განზრახი დანაშაულისათვის ნასამართლევი პირი.
- საბავშვო ბაღში და უმაღლეს საგანმანათებლო დაწესებულებაში არ შეიძლება დასაქმდეს სექსუალური დანაშაულისთვის ნასამართლევი პირი.
- კანონმდებლობა მთელ რიგ შეზღუდვებს აწესებს საჯარო და კერძო სკოლებში ნასამართლობის მქონე პირთა დასაქმებაზე.

ჯანმრთელობის მდგომარეობის შესახებ ინფორმაცია დასაქმების პროცესში შეიძლება მოთხოვნილ იქნეს მხოლოდ შესასრულებელ სამუშაოსთან დასაქმებულის შესაბამისობის დადგენის, შრომის უსაფრთხოების, პრევენციული სამედიცინო საჭიროებების, კონკრეტულ პოზიციასთან მიმართებით პირის შრომისუნარიანობის დადგენის და სოციალური უზრუნველყოფის მიზნებისათვის.

ვაკანსიაზე ხელმისაწვდომობა

ღია და საჯარო კონკურსის პირობებში, ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე დისკრიმინაციის გამორიცხვის მიზნით, მნიშვნელოვანია, რომ გათვალისწინებული იყოს ვაკანსიის თანაბარი ხელმისაწვდომობა ყველა ჯგუფის წარმომადგენელთათვის.

თავი შეიკავეთ ვაკანსიის მხოლოდ იმ პლატფორმებზე გავრცელებისგან, რომელზეც ხელმისაწვდომობა ძირითადად კონკრეტული ჯგუფის ადამიანებს აქვთ. მაგალითად, მიუღებელია კომპანიის ფინანსური მენეჯერის ვაკანსიის გამოცხადება მხოლოდ მამაკაცთა ჟურნალში ან მამაკაცთა Facebook ჯგუფში, რაზეც წვდომა ძირითადად მხოლოდ მამაკაცებს აქვთ.

მიზანშეწონილია დამსაქმებელმა ვაკანსიის გამოცხადებისთვის გამოიყენოს მაქსიმალურად ნეიტრალური და კონკრეტულ პოზიციაზე მორგებული პლატფორმები. მაგალითად, თუ პოზიციის მოთხოვნებს არ

წარმოადგენს კომპიუტერის ცოდნა (მაგ. დამლაგებლის პოზიცია) მიზანშეწონილია ვაკანსიის შესახებ ინფორმაცია გავრცელდეს არაონლაინ წყაროების გამოყენებითაც, რომელიც ვაკანსიის შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას ყველა დაინტერესებული პირისთვის უზრუნველყოფს.

ვაკანსიის ხელმისაწვდომობის უზრუნველსაყოფად გაითვალისწინეთ შემდეგი საკითხები:

- დარწმუნდით, რომ ონლაინ პლატფორმებზე გავრცელებული ინფორმაცია არის ხელმისაწვდომი და მარტივი ნავიგაციისთვის.
- მაქსიმალურად ეცადეთ, რომ გაამარტივოთ აპლიკაციის წარდგენის პროცედურა და არ განსაზღვროთ ისეთი არასაჭირო პროცედურები, რომელიც არ არის მიმართული საუკეთესო კანდიდატის შერჩევისკენ.
- განაცხადის წარდგენის პროცედურა დაუკავშირეთ მხოლოდ შესარჩევად საჭირო და აუცილებელ კრიტერიუმებს. (მაგ. არ მოითხოვოთ სამოტივაციო წერილი დამლაგებლის პოზიციისთვის);
- კანდიდატებისგან არ მოითხოვოთ არასაჭირო ინფორმაცია (მაგ. ნასამართლობის ცნობა ან ენის სერთიფიკატი იმ ვაკანსიისთვის, რომლის სამუშაო არსი არ საჭიროებს უცხო ენის გამოყენებას).

დაინტერესებული პირებისათვის ვაკანსიაზე თანა-ბარი ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფისა და დისკრიმინაციის პრევენციის პროცესში განსაკუთრებული როლი იმ ვაკანსიის საძიებო საჯარო პლატ-ფორმებს/ვებ-გვერდებს აქვთ, სადაც ნებისმიერ დამსაქმებელს ეძლევა შესაძლებლობა საჯაროდ განათავსოს სასურველი ვაკანსია.

დასაქმების ამგვარ პლატფორმებს აქვთ სამართ-ლებრივი ვალდებულება ვაკანსიის გამოქვეყნების პროცესში არ დაუშვან დისკრიმინაციის წახალისება, მათ ვებ-გვერდებზე დისკრიმინაციული ვაკანსიების გამოქვეყნების გზით. დისკრიმინაციული განცხადე-ბების გამოქვეყნების თავიდან არიდებისათვის ასეთმა კომპანიებმა მიზანშეწონილია შეიმუშავონ შიდა მარეგულირებელი დოკუმენტები, რომელზე დაფუძნებითაც მკაცრად გაკონტროლდება ვაკან-სიის ტექსტში დისკრიმინაციული ენის გამოყენება და მსგავსი ფაქტების იდენტიფიცირების შემთხვევაში, ვებ-გვერდის ადმინისტრაცია დამსაქმებელს დაეხმა-რება დისკრიმინაციული ენის აღმოფხვრაში.

თანასწორობის პრინციპიდან გადახვევის დასაშვები შემთხვევები

სამუშაოს სპეციალური მოთხოვნები

დისკრიმინაციას არ წარმოადგენს ვაკანსიის განცხადებაში პირთა განსხვავება და სპეციალური მახასიათებლების მოთხოვნა, რომელიც გამომდინარეობს შესასრულებელი სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან. შესაბამისად, კონკრეტული ნიშნით პირთა განსხვავება (სქესი, რელიგია, ასაკი და ა.შ), რომელიც ჩვეულებრივ შემთხვევაში დისკრიმინაციად იქნებოდა მიჩნეული, კონკრეტული შესასრულებელი სამუშაოს არსიდან გამომდინარე გამონაკლისის სახით, დასაშვებად შეიძლება იქნეს მიჩნეული. ასეთ შემთხვევაში, დამსაქმებელს უნდა ჰქონდეს შესაბამისი დასაბუთება, რომ ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე პირთა მსგავსი განსხვავება აუცილებელია და ერთადერთი თანაზომიერი საშუალებაა სამუშაოს შესასრულებლად.

სამუშაოსთვის დამახასიათებელი მოთხოვნების მაგალითები შეიძლება იყოს:

- კინოს გადაღების პროცესში, კონკრეტული პერსონაჟის სათამაშოდ, რეჟისორი ეძებს 20-30 წლამდე ასაკის შავგვრემან მამაკაცს;
- მამაკაცთა ტანსაცმლის მაღაზია ეძებს მამაკაც მოდელს;
- სატრენაჟორო დარბაზი ქალთა გასახდელის დასალაგებლად ეძებს ქალ დამლაგებელს;
- ოჯახში ძალადობის მსხვერპლ ქალთა თავშესაფარი ეძებს, თავშესაფრის ადმინისტრატორ ქალს;
- მეჩეთთან არსებული საგანმანათლებლო სივრცე ყურანის სწავლებისთვის ეძებს მუსლიმ მასწავლებელს;
- სავაჭრო ცენტრი ეძებს მამაკაცს თოვლის ბაბუის პოზიციაზე.

მნიშვნელოვანია, რომ ვაკანსიის განაცხადის ფორმულირებისას ნათლად ჩანდეს დამსაქმებლის მოტივაცია, თუ რა საჭიროება და არგუმენტაცია შეიძლება იდგას ვაკანსიის მხოლოდ კონკრეტული ჯგუფისთვის გამოცხადების უკან.

არ არის მისაღები	მისაღები ფორმაა
ააიპ „A” ეძებს ქალ სოციალურ მუშაკებს.	ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის ცენტრი-ააიპ „A”, სექსუალური ძალადობის მსხვერპლ ქალებთან სამუშაოდ ეძებს სოციალურ მუშაკებს. ბენეფიციართა რეტრავმირების ასაცილებლად, მათთვის უსაფრთხო და კომფორტული გარემოს შესაქმნელად პრიორიტეტი მიენიჭება ქალ სოციალურ მუშაკებს.

მოწყვლადი ჯგუფების მხარდამჭერი ვაკანსიები

დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა ისეთი ვაკანსიები, რომლებიც გამოცხადებულია სპეციალურად იმ პირთა დასაქმების მიზნით, რომლებიც, ჩვეულებრივ აღიარებულია, რომ ასაკის, სქესის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას საჭიროებენ.

მაგალითად, თუ თქვენ გაქვთ სოციალური საწარმო ან/და ახორციელებთ პროექტს, რომლის მიზანია იმ მოწყვლადი ჯგუფების დასაქმების ხელშეწყობა, რომლებიც ჩვეულებრივ სხვადასხვა სირთულეებს აწყდებიან დასაქმების ეტაპზე (შშმ პირები, ასაკოვანი ადამიანები, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი პირები, სოციალურად დაუცველი პირები და ა.შ), ასეთ შემთხვევაში დასაშვებია ვაკანსიის განაცხადში გაკეთდეს სპეციალური მითითება, რომ ვაკანსია განკუთვნილია მხოლოდ სპეციალური ჯგუფის წარმომადგენელთათვის.

ასევე, დისკრიმინაციად არ იქნება მიჩნეული გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად გამოყენებული დროებითი ღონისძიებები. მაგალითად, მოსაზრებათა მრავალფეროვნებისა და გენდერული თანასწორობის დაბალანსების მიზნით ბანკებს კანონმდებლობით აქვთ ვალდებულება სამეთვალყურეო საბჭოს მინიმუმ 20% (არანაკლებ 1 წევრი) შედგებოდეს განსხვავებული სქესის წარმომადგენლებისგან. შესაბამისად, ამ დანაწესის შესრულების მიზნით ბანკი უფლებამოსილი იქნება საჭიროებისას განაცხადი მხოლოდ კონკრეტული სქესის ადამიანების მიმართ გამოაცხადოს და ეს არ შეფასდება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად.

დამსაქმებლის სოციალური მიზანი - დაასაქმოს კონკრეტული ჯგუფის წარმომადგენელი პირები, აუცილებელია დასტურდებოდეს შესაბამისი მტკიცებულებებით (მაგ. წესდებაში გაწერილი მიზნები, საპროექტო დოკუმენტაცია, და ა.შ). ასეთი დასაბუთების არსებობა აუცილებელია, რათა ეს ღონისძიება არ იყოს მიჩნეული დისკრიმინაციის დაფარვის ინსტრუმენტად. ამისთვის მნიშვნელოვანი და სასურველია, რომ ვაკანსიის ტექსტში გაკეთდეს შესაბამისი განმარტება იმის თაობაზე თუ რატომ ცხადდება ვაკანსია მხოლოდ კონკრეტულ ჯგუფს მიკუთვნებული პირებისათვის.

არ არის მისაღები	მისაღები ფორმაა
არასამთავრობო ორგანიზაცია „A“ ბუღალტრის პოზიციაზე დასაქმების მიზნით ეძებს მარტოხელა დედებს.	არასამთავრობო ორგანიზაცია „A“ პროექტის ფარგლებში, რომლის მიზანია მარტოხელა დედების სოციალური ინკლუზია და ეკონომიკური გაძლიერება, აცხადებს ვაკანსიას ბუღალტრის პოზიციაზე. ორგანიზაცია დასაქმებისას უპირატესობას მიანიჭებს მარტოხელა დედის სტატუსის მქონე ქალებს.

რა პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს დამსაქმებელს თუ არ დაიცავს თანასწორობის პრინციპს ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე/წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში

შრომითი კანონმდებლობა, გარდა ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე დამსაქმებლის მხრიდან დისკრიმინაციის აკრძალვისა, ასევე ითვალისწინებს სხვადასხვა პასუხისმგებლობის ზომებს დამსაქმებლების მხრიდან ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე თანასწორობის პრინციპის დარღვევისათვის. დისკრიმინაციული ვაკანსიის გამოცხადებისას დამსაქმებლის მიმართ რეაგირების ფორმები და შინაარსი იმ სახელმწიფო ინსტიტუტების მიხედვით განსხვავდება, რომლებიც ახორციელებენ ზედამხედველობას დისკრიმინაციასა და შრომით უფლებებზე. დისკრიმინაციის განხორციელებისას დამსაქმებელს შეიძლება დაეკისროს ჯარიმის გადახდა სახელმწიფო ბიუჯეტში ან ზიანის ანაზღაურება დისკრიმინაციის მსხვერპლის სასარგებლოდ, ასევე, შეიძლება მის მიმართ გაიცეს შესასრულებლად სავალდებულო გაფრთხლება ან მიეცეს რეკომენდაცია. სახალხო დამცველმა შესაძლოა საკითხთან დაკავშირებით გამოსცეს ზოგადი წინადადებაც.

შრომის ინსპექციის სამსახური

სსიპ „შრომის ინსპექციის სამსახური“ (შემდგომში: შრომის ინსპექცია) შრომით უფლებების დაცვაზე ზედამხედველი სპეციალური სახელმწიფო უწყებაა, რომელსაც ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრება შეუძლია. შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია დღეღამის ნებისმიერ მონაკვეთში, დამსაქმებლის წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, საკუთარი ინიციატივით ან დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე შეამოწმოს დასაქმების ადგილებზე სავარაუდო შრომითი უფლებების დარღვევა, მათ შორის, შეაფასოს თანასწორობის პრინციპის დაცვის საკითხი ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე.

დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევის, მათ შორის, ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე დისკრიმინაციის გამოვლენის შემთხვევაში, **შრომის ინსპექცია უფლებამოსილია გააფრთხილოს ან დააჯარიმოს დამსაქმებელი.**

პასუხისმგებლობის ზომები:

გაფრთხილება.

ჯარიმა-ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე დისკრიმინაციის შემთხვევაში ჯარიმის ოდენობა დამოკიდებულია დამსაქმებლის წლიურ ბრუნვაზე და შეიძლება იყოს **600-დან 3000-ლარამდე.** ხოლო, 1 წლის განმავლობაში სამართალდარღვევის განმეორებით ჩადენის შემთხვევაში დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმა განისაზღვრება ორმაგი ოდენობით.

(საქართველოს შრომის კოდექსის 78-ე მუხლი)

გახსოვდეთ, რომ გაფრთხილება ან დაჯარიმება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს დარღვევის გამოსწორების ვალდებულებისგან და შრომის ინსპექციის მითითების დადგენილ ვადაში გამოუსწორებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს შესაძლებელია დამატებითი პასუხისმგებლობა დაეკისროს.

სახალხო დამცველი

სახალხო დამცველი დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველი ზოგადი უწყებაა. შრომის ინსპექციისგან განსხვავებით, რომელიც შრომით ურთიერთობაში არსებულ დარღვევებს სწავლობს, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია შრომით ურთიერთობებთან ერთად, სხვა სახის ურთიერთობებშიც შეისწავლოს დისკრიმინაციის არსებობა. ამასთან ინსპექციისგან განსხვავებით, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია დამსაქმებლის მიმართ მხოლოდ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის რეკომენდაცია გასცეს, ან საკითხთან დაკავშირებით გამოსცეს ზოგადი წინადადება.

სახალხო დამცველი უფლებამოსილია შეისწავლოს შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის, მათ შორის, ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე სავარაუდო დისკრიმინაციის შემთხვევები როგორც დაინტერესებულ პირთა განცხადებების/საჩივრების საფუძველზე, ასევე საკუთარი ინიციატივითაც.

თუ საქმის შესწავლის შედეგად სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ ვაკანსიის გამოცხადებისას სახეზეა დისკრიმინაციული მოპყრობა ან გამოყენებულია ისეთი ფორმულირება, რომელიც ახალისებს ამგვარ ქცევას, სახალხო დამცველი დამსაქმებლის მიმართ გამოსცემს

რეკომენდაციას ან ზოგად წინადადებას მომავალში დისკრიმინაციის თავიდან აცილების და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე.[1]

გახსოვდეთ, სახალხო დამცველის მიერ დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით მიღებული გადაწყვეტილება სარეკომენდაციო ხასიათისაა, თუმცა, დამსაქმებელი ვალდებულია განიხილოს მიღებული რეკომენდაცია/ზოგადი წინადადება და სახალხო დამცველს 20 დღის განმავლობაში წერილობით აცნობოს განხილვის შედეგები.

ამასთან, საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და სარჩელით მოითხოვოს დამსაქმებლის მხრიდან რეკომენდაციის აღსრულება, თუ დამსაქმებელმა სახალხო დამცველის ვარაუდით, დისკრიმინაციული ქმედება განახორციელა და მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა.

(დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონი;)

---

[1] დისკრიმინაციის საქმეებთან დაკავშირებით სახალხო დამცველის მიერ მიღებული რეკომენდაციები და ზოგადი წინადადებები ხელმისაწვდომია სახალხო დამცველის ვებ.გვერდზე https://www.ombudsman.ge/geo/gadatsqvetilebebi;

საერთო სასამართლოები

ნებისმიერ პირს/კანდიდატს, რომელიც მიიჩნევს, რომ ვაკანსიის გამოცხადების შედეგად მოხდა მის მიმართ დისკრიმინაციული მოპყრობა, უფლებამოსილია დამსაქმებლის წინააღმდეგ სარჩელით მიმართოს სასამართლოს.

გახსოვდეთ, რომ შრომის ინსპექციის ან/და სახალხო დამცველის მიერ ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე დისკრიმინაციისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება არ გამორიცხავს ამავე საკითხზე სასამართლოს მხრიდან დამსაქმებლისთვის პასუხისმგებლობის დაკირებას.

სასამართლოს მხრიდან დისკრიმინაციის დადგენის შემთხვევაში დამსაქმებელს შეიძლება დაეკისროს:

- დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა.
- მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.
- (სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი კარი მეშვიდე[3]).

ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე დისკრიმინაციის პრევენციის მიზნით, დამატებითი შეკითხვების შემთხვევაში კონსულტაციისთვის შეგიძლიათ მიმართოთ:

შრომის ინსპექციის სამსახური

მის: 0186 თბილისი, თამარაშვილის ქ. N15ა

ცხელი ხაზი: 15 75

Email: *infolio@moh.gov.ge*

Facebook: *https://www.facebook.com/Labourinspection/?ref=page_internal*

საქართველოს სახალხო დამცველი

მის: 0102, თბილისი, დ. აღმაშენებლის N80

ცხელი ხაზი: 1481

Email: *info@ombudsman.ge*

Web: *https://www.ombudsman.ge/geo/sakhalkho-damtsvelistvis-gantskhadebit-sachivrit-mimartva*

Facebook: *https://www.fb.com/OmbudsmanofGeorgia/*

განმარტება:

დოკუმენტი მომზადებულია საგანმანათლებლო მიზნით, ვაკანსიის გამოცხადების ეტაპზე დისკრიმინაციის პრევენციისთვის საქართველოში გავრცელებულ პრაქტიკებზე და შესაბამისი უწყებების მიერ მიღებულ გადაწყვეტილებებზე დაფუძნებით. დოკუმენტს არ გააჩნია სამართლებრივი ძალა და ინდივიდუალურ შემთხვევებში მიზანშეწონილია კონსულტაციისთვის მიმართოთ შესაბამის უწყებებსა და პროფესიონალებს.