

ევროკავშირის სამართლებრივ აქტთან შესაბამისობის ცხრილი

<p>2000 წლის 27 ნოემბრის საბჭოს 2000/78/EC დირექტივა, რომელიც დასაქმებისა და შრომითი საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით აყალიბებს თანაბარი მოპყრობის ზოგად სტრუქტურას</p>	<p>საქართველოს ნორმატიული აქტის / აქტების პროექტი / პროექტები და შესაბამისი მოქმედი ნორმატიული აქტი / აქტები , არსებობის შემთხვევაში :</p> <p>№1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“</p> <p>№2. საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“</p> <p>№3. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“</p> <p>№4. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი</p> <p>შესაბამისობა :</p> <p>სშ – სრულად შესაბამისი</p> <p>ნშ – ნაწილობრივ შესაბამისი</p> <p>შ – შეუსაბამო</p> <p>ას – არასავალდებულო</p>					
1	2	3	4	5	6	7
მუხლი ან წილი	ნორმის ტექსტი	№	მუხლი ან პუნქტი	ნორმის ტექსტი	შესაბამისობა	შენიშვნები

			(ნაწილი)		
1	წინამდებარე დირექტივის მიზანია შექმნას ზოგადი სტრუქტურა რელიგიის ან რწმენის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის ან სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით, შრომით ან პროფესიულ საქმიანობასთან დაკავშირებული დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლისთვის, წევრს სახელმწიფოებში თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დამკვიდრების მიზნით.	3	1	ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანისფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადები სადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალურიკუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდულ შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.	სშ
		3	2.1		

		2	1.2 (4.1)	<p>საქართველოში აკრძალული ანებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.</p> <p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ</p>	
--	--	---	--------------	--	--

				შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.		
2.1.	წინამდებარე დირექტივის მიზნებისთვის, „თანასწორი მოპყრობის პრინციპი“ ნიშნავს, რომ არ უნდა ხდებოდეს პირდაპირი ან არაპირდაპირი დისკრიმინაცია პირველი მუხლით გათვალისწინებული არცერთი ნიშნით.	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი,	სშ	

		2	1.2 (4.4)	<p>კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p> <p>დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.</p>		
2.2.a	<p>პირველი პარაგრაფის მიზნებისთვის:</p> <p>(ა) პირდაპირ დისკრიმინაციად ითვლება ისეთი მოპყრობა, როდესაც თანაბარ პირობებში ერთ ადამიანს ეპყრობიან, მოეპყრნენ ან მოეპყრობოდნენ სხვა ადამიანზე</p>	2	1.2 (4.3)	<p>ამ კანონის მიზნებისათვის, არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა</p>	სმ	

	უარესად, პირველ მუხლში მითითებული ნიშნებით;			ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.		
2.2 (b).	(ბ) არაპირდაპირ დისკრიმინაციად ითვლება ისეთი მოპყრობა, როდესაც აშკარად ნეიტრალური პირობები, კრიტერიუმები ან პრაქტიკა გარკვეული რელიგიის ან რწმენის, გარკვეული შეზღუდული შესაძლებლობის, გარკვეული ასაკის ან გარკვეული სექსუალური ორიენტაციის პირებს აყენებს გარკვეულ არახელსაყრელ მდგომარეობაში სხვა პირებთან შედარებით, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც: (i) აღნიშნული პირობა, კრიტერიუმი ან	2	1.2 (4.3)	ამ კანონის მიზნებისათვის, არაპირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.	სშ	

<p>პრაქტიკა არის ობიექტურად გამართლებული კანონიერი მიზნით და ამ მიზნის მიღწევის საშუალებები არის პროპორციული და აუცილებელი, ან</p> <p>(ii) იმ პირებთან მიმართებაში, რომლებსაც შეზღუდული აქვთ გარკვეული შესაძლებლობა, დამსაქმებელი ან ნებისმიერი სხვა პირი ან ორგანიზაცია, რომელზეც ვრცელდება ეს დირექტივა, ვალდებულია, ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, მიიღოს სათანადო ზომები, რომლებიც შესაბამისობაშია მე-5 მუხლთან, რათა აღმოფხვრას ასეთი პირობით, კრიტიკიუმით ან პრაქტიკით შექმნილი არახელსაყრელი პირობები.</p>					
--	--	--	--	--	--

2.3.	<p>შევიწროება უნდა მიიჩნეოდეს დისკრიმინაციის ფორმად, პირველი პარაგრაფით გათვალისწინებული მნიშვნელობით, როდესაც ადგილი აქვს არასასურველ ქცევას, რომელიც უკავშირდება პირველ მუხლში მითითებულ ნებისმიერ საფუძველს, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვასა და დაშინების, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხყოფელი ან აგრესიული ატმოსფეროს შექმნას. ამ შემთხვევაში შევიწროების მნიშვნელობა შეიძლება განისაზღვროს წევრი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად.</p>	2	1.2 (4.5)	<p>შევიწროება სამუშაო ადგილზე, (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება) ამ მუხლის პირველი პუნქტის მნიშვნელობით წარმოადგენს დისკრიმინაციის ფორმას, როდესაც პირველ პუნქტში მითითებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევამიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.</p> <p>სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხყოფელ გარემოს.</p> <p>შენიშვნა: ამ კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური</p>	სშ	
		2	1.2 (4.6)			

		3	2.9	განსხვავებული მოპყრობა, პირობების შექმნა ან/და მდგომარეობა დასაშვებია, თუ არსებობს სახელმწიფოს დაუძლეველი ინტერესი და სახელმწიფოს ჩარევა აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში.		
3.1.	თანამეგობრობისთვის მინიჭებული კომპეტენციის ფარგლებში, წინამდებარე დირექტივა ვრცელდება ყველა პირზე, როგორც კერძო, ისე საჯარო სექტორზე, მათ შორის, საჯარო დაწესებულებებზე, შემდეგ საკითხებთან დაკავშირებით: (ა) შრომით საქმიანობასთან, თვითდასაქმებასთან ან პროფესიულ საქმიანობასთან ხელმისაწვდომობის პირობები, რაც მოიცავს შერჩევის კრიტერიუმებსა და	2	1.2 (5)	აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში. დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება: ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად; ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე	სშ	

<p>სამუშაოზე აყვანის პირობებს, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად და პროფესიული იერარქიის ნებისმიერ დონეზე, დაწინაურების ჩათვლით;</p> <p>(ბ) წვდომა ნებისმიერი სახისა და ნებისმიერ დონეზე პროფესიის შერჩევაში დახმარებასთან, პროფესიულ განათლებასთან, პროფესიული კვალიფიკაციის ამაღლებასთან და გადამზადებასთან, პრაქტიკული სამუშაო გამოცდილების ჩათვლით;</p> <p>(გ) შრომითი საქმიანობა და სამუშაო პირობები, გათავისუფლებისა და ანაზღაურების ჩათვლით;</p> <p>(დ) წევრობა ან ჩართულობა მუშათა ან დასაქმებულთა</p>	3	2.10	<p>პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;</p> <p>დ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>ე) სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.</p> <p>თანაბარი მოპყრობის პრინციპ ივრცელდება აგრეთვე:</p>		
--	---	------	--	--	--

<p>ორგანიზაციაში, ან ნებისმიერ ორგანიზაციაში, რომლის წევრებიც მისდევნენ კონკრეტულ პროფესიას, მათ შორის, ასეთი ორგანიზაციების მიერ გაცემული სარგებელი.</p>		<p>ა) შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათშორის: ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფერო მიუხედავად; ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე; ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე; ბ) დასაქმებულთა ორგანიზაციის, დამსაქმებელთა ორგანიზაციის ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ</p>	
---	--	---	--

				<p>პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;</p> <p>გ) სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე, მათშორის:</p> <p>გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შედავათებზე და სხვა;</p> <p>გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;</p> <p>გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე;</p> <p>გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).</p>		
3.2.	წინამდებარე დირექტივა არ არეგულირებს განსხვავებულ მოპყრობას მოქალაქეობის ნიშნით და არ უქმნის საფრთხეს ნორმებსა და პირობებს, რომლებიც უკავშირდება წევრი სახელმწიფოს	1	1.1	ეს კოდექსი აწესრიგებს საქართველოს ტერიტორიაზე შრომით და მის თანმდევ ურთიერთობებს, თუ ისინი განსხვავებულად არ რეგულირდება სხვა სპეციალური კანონით ან საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით.	სშ	აღნიშნული რეგულაცია გულისხმობს დირექტივის გავრცელებას ყველა დასაქმებულზე მოქალაქეობის მიუხედავად. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“ და ზოგადად საქართველოს კანონმდებლობა შრომით ურთიერთობებში არ ახდენს ადამიანთა დიფერენციაციას მოქალაქეობის ნიშნით.

	ტერიტორიაზე მესამე ქვეყნების მოქალაქეთა და მოქალაქეობის არმქონე პირთა შესვლასა და ბინადრობას, აგრეთვე, ნებისმიერ მოპყრობას, რომელიც გამომდინარეობს მესამე ქვეყნის მოქალაქეებისა და მოქალაქეობის არმქონე პირების სამართლებრივი მდგომარეობიდან.				
3.3	წინამდებარე დირექტივა არ ვრცელდება ნებისმიერი სახის შემწეობაზე, რომლის გადახდაც ხორციელდება სახელმწიფო სქემის ან სხვა მსგავსი სქემის მიერ, რაც მოიცავს სახელმწიფო სოციალური უსაფრთხოებისა და სოციალური დაცვის სქემებს.				ას დადგენილია გამონაკლისი დისკრიმინაციის აკრძავლის წესისგან. ამასთან, არარელევანტური კანონპროექტის მიზნებთან და მოქმედების სფეროსთან მიმართებით.
3.4.	წევრმასახელმწიფოებმა ა შეიძლება				ას დირექტივის აღნიშნული სტანდარტი წარმოადგენს სახელმწიფოს დისრეციას და წარმოდგენილი

	<p>დაადგინონ, რომ წინამდებარე დირექტივა არ ვრცელდება შეიარაღებულ ძალებზე, იმ ნაწილში, რომელიც ეხება შეზღუდული შესაძლებლობისა და ასაკის საფუძველზე დისკრიმინაციას.</p>					<p>კანონპროექტის ფარგლები არ ადგენს გამონაკლისს შეიარაღებულ ძალებთან მიმართებით.</p>
<p>4.1.</p>	<p>მე-2(1) და (2) მუხლის მიუხედავად, წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან დაადგინონ, რომ განსხვავებული მოპყრობა ისეთი მახასიათებლის გამო, რომელიც უკავშირდება პირველი მუხლით გათვალისწინებულ რომელიმე საფუძველს, არ არის დისკრიმინაცია, თუ, კონკრეტული პროფესიული საქმიანობის ხასიათიდან გამომდინარე ან იმ გარემოებებიდან გამომდინარე, რომელშიც ისინი</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (6)</p>	<p>დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.</p>	<p>სშ</p>	

	სრულდება, ასეთი მახასიათებლები წარმოადგენს საქმიანობის ნამდვილ და გადამწყვეტ საჭიროებას, იმ პირობით, რომ მიზანი არის ობიექტური, ხოლო საჭიროება – პროპორციული.					
4.2.	წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება შეინარჩუნონ კანონმდებლობა, რომელიც ძალაშია წინამდებარე დირექტივის მიღების მომენტისთვის, ან მიიღონ მომავალში კანონმდებლობა, რომელიც ახდენს ისეთი ეროვნული პრაქტიკის იმპლემენტაციას, რომელიც არსებობდა წინამდებარე დირექტივის მიღების მომენტისთვის. ასეთი კანონმდებლობით, ეკლესიებსა და სხვა საჯარო ან კერძო ორგანიზაციებში, რომელთა ეთოსიც	2	1.2 (4.1)	ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი,	სშ	დირექტივის აღნიშნული სტანდარტი წარმოადგენს სახელმწიფოს დისკრეციას და წარმოადგენილი კანონპროექტის ფარგლები არ ადგენს განსხვავებულ რეჟიმს რელიგიურ გაერთიანებებთან მიმართებით.

<p>დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე, პროფესიულ საქმიანობის შემთხვევაში, განსხვავებული მოპყრობა პირის რელიგიის ან რწმენის ნიშნით არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ, ასეთი საქმიანობის ხასიათიდან გამომდინარე ან იმ გარემოებებიდან გამომდინარე, რომლებშიც სრულდება ისინი, პირის რელიგია ან რწმენა წარმოადგენს ნამდვილ, კანონიერ და გამართლებულ მოთხოვნას დასაქმებისთვის, ორგანიზაციის ეთოსის გათვალისწინებით. ასეთი განსხვავებული მოპყრობის იმპლემენტაცია უნდა განხორციელდეს წევრი სახელმწიფოების კონსტიტუციური</p>		<p>კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>		
---	--	--	--	--

<p>ნორმებისა და პრინციპების შესაბამისად, აგრეთვე, თანამეგობრობის სამართლის ზოგადი პრინციპების დაცვით, და არ უნდა ამართლებდეს სხვა ნიშნით დისკრიმინაციას.</p> <p>იმ შემთხვევაში, თუ მისი სხვა მოთხოვნები სრულდება, წინამდებარე დირექტივა არ აყენებს ზიანს ეკლესიებისა და სხვა საჯარო და კერძო ორგანიზაციების, რომელთა ეთოსი დაფუძნებულია რელიგიაზე ან რწმენაზე, უფლებას იმოქმედონ ეროვნული კონსტიტუციებისა და კანონებს შესაბამისად და მათთან დასაქმებულ პირებს მოსთხოვონ კეთილსინდისიერად მოქმედება და ორგანიზაციის ეთოსისადმი ერთგულება.</p>					
--	--	--	--	--	--

5	<p>იმისთვის, რომ უზრუნველყოფილ იქნას თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დაცვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებით, აუცილებელია გონივრული ადაპტაციის უზრუნველყოფა. ეს ნიშნავს, რომ დამსაქმებლებმა უნდა მიიღონ სათანადო ზომები, კონკრეტული შემთხვევის საჭიროებებიდან გამომდინარე, რათა უზრუნველყონ, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირს აქვს წვდომა შრომით საქმიანობასთან, შეუძლია ჩაერთოს შრომით საქმიანობაში ან დაწინაურდეს, ან გაიაროს ტრენინგები, გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც ასეთი ზომები</p>	2	1.2 (9)	<p>შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია, საჭიროების შემთხვევაში, განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის, პროფესიული მომზადების, პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე, გარდა იმ შემთხვევისა როცა ამგვარი ღონისძიება დამსაქმებელს აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს. ამგვარი ტვირთი არ ჩაითვლება არაპროპორციულად, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდამჭერი პროგრამები, შეღავათები</p>	სშ	

	<p>არაპროპორციულად დიდ ტვირთად დააწვება დამსაქმებელს. აღნიშნული ტვირთი არ არის არაპროპორციული, როდესაც იგი სათანადოდ არის მხარდაჭერილი შესაბამისი წევრი სახელმწიფოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა მიმართ მოქმედი პოლიტიკის ფარგლებში გათვალისწინებული ზომებით.</p>			<p>ან/და სხვა ალტერნატიული საშუალებები.</p>		
6.1	<p>მე-2(2) მუხლის მიუხედავად, წევრი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან დაადგინონ, რომ ასაკის ნიშნით არათანაბარი მოპყრობა არ არის დისკრიმინაცია, თუ, ეროვნული კანონმდებლობის თანახმად, ისინი ობიექტურად და გონივრულად არის გამართლებული</p>	2	1.2 (8)	<p>დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივას, ვინაიდან მასში გათვალისწინებულია დასაქმებულთა მოწყვლადი კატეგორიების დაცვის გარანტიები, თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად.</p>

<p>კანონიერი მიზნით, მათ შორის, დასაქმების კანონიერი პოლიტიკის, შრომის ბაზრისა და პროფესიული სწავლების მიზნებით, და თუ მათი მიღწევის გზების არის პროპორციული და აუცილებელი.</p> <p>ასეთი განსხვავებული მოპყრობა შეიძლება, მათ შორის, მოიცავდეს:</p> <p>(ა) სპეციალური პირობების დაწესებას ახალგაზრდებისთვის, ასაკოვანი პირებისთვის ან პირებისთვის, რომლებიც საჭიროებენ მზრუნველობას, სპეციალური პირობების დაწესებას შრომით მოწყობასთან და პროფესიულ სწავლებასთან, შრომით საქმიანობასთან და პროფესიასთან წვდომისთვის, რაც</p>		<p>განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.</p>		
--	--	---	--	--

<p>მოიცავს გათავისუფლებისა და ანაზღაურების პირობებსაც, მათი პროფესიული ინტეგრაციის ხელშეწყობის ან მათი დაცვის უზრუნველსაყოფად;</p> <p>(ბ) შრომით საქმიანობასთან ან შრომით საქმიანობასთან დაკავშირებულ გარკვეულ უპირატესობებთან წვდომისთვის მინიმალური ასაკის, პროფესიული გამოცდილების ან სამუშაო სტაჟის დაწესება;</p> <p>(გ) მინიმალური ასაკის დაწესებას ისეთ სამუშაოზე ასაყვანად, რომელიც მოითხოვს მომზადებას აღნიშნული თანამდებობისთვის, ან პენსიაზე გასასვლელად გონივრული სტაჟის ქონის საჭიროებას.</p>					
---	--	--	--	--	--

6.2.	<p>მიუხედავად მე-2(2) მუხლისა, წევრმა სახელმწიფოებმა შეიძლება დააწესონ, რომ პროფესიული სოციალური უსაფრთხოების სქემებში მიღებისთვის ან პენსიის მიღებისთვის ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა შემწეობის მიღებისთვის, მათ შორის, აღნიშნული სქემების ფარგლებში დასაქმებულებისთვის ან დასაქმებულთა ჯგუფების ან კატეგორიებისთვის, ასაკობრივი ზღვრის განსაზღვრა და, ასეთი სქემების შემთხვევაში, ასაკობრივი კრიტერიუმის გამოყენება აქტუარიული გამოთვლებისთვის, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას ასაკის ნიშნის, იმ პირობით, რომ ეს არ იწვევს</p>					
------	---	--	--	--	--	--

	დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით.					
7.1.	პრაქტიკაში სრული თანასწორობის მიღწევის მიზნით, თანასწორი მოპყრობის პრინციპმა არ უნდა შეზღუდოს წევრი სახელმწიფოები შეინარჩუნონ ან მიიღონ სპეციალური ზომები პირველ მუხლში მითითებული რომელიმე ნიშანთან დაკავშირებული არახელსაყრელი მდგომარეობის პრევენციის ან კომპენსირების მიზნით.	2	1.2 (8)	დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ამ ნაწილში სრულად შეესაბამება დირექტივას, ვინაიდან მასში გათვალისწინებულია დასაქმებულთა მოწყვლადი კატეგორიების დაცვის გარანტიები, თანაბარი მოპყრობის უზრუნველსაყოფად.
7.2.	შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებთან მიმართებაში, თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არ აზიანებს წევრი სახელმწიფოს უფლებას შეინარჩუნოს ან მიიღოს ნორმები სამუშაო ადგილზე					

	<p>ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დასაცავად ან ზომები, რომელთა მიზანია შექმნას ან შეინარჩუნოს ნორმები ან შეღავათები იმისთვის, რომ უზრუნველყოს ან ხელი შეუწყოს მათ ინტეგრაციას სამუშაო გარემოში.</p>					
8.1.	<p>წვერი სახელმწიფოები უფლებამოსილი არიან მიიღონ ან შეინარჩუნონ ნორმები, რომლებიც დირექტივით გათვალისწინებულ ნორმებზე უფრო ხელსაყრელია თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დასაცავად.</p>	3	1	<p>ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა, რასის, კანისფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადებისადგილის, საცხოვრებელიადგილის, ქონებრივიანწოდებრივიმდგომარეობის, რელიგიისანრწმენის, ეროვნული, ეთნიკურიანსოციალურიკუთვნილების, პროფესიის, ოჯახურიმდგომარეობის,</p>	სშ	<p>დირექტივის 8.1 და 8.2 მუხლი სრულად არის იმპლემენტირებული საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2(4.1) პუნქტით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის 1.1 და 2.1 პუნქტებით. არსებული კანონმდებლობა და საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ განსაზღვრავს დისკრიმინაციის აკრძალვის საერთაშორისოდ აღიარებულ სტანდარტს.</p>
8.2.	<p>წინამდებარე დირექტივის იმპლემენტაცია არცერთ შემთხვევაში არ არის საფუძველი დისკრიმინაციისგან დაცვის იმ დონის შესამცირებლად, რომელიც უკვე მოქმედებს წევრ</p>					

	<p>სახელმწიფოებში, იმ სფეროებში, რომლებზეც ვრცელდება წინამდებარე დირექტივა.</p>		<p>3</p> <p>2</p>	<p>2.1</p> <p>1.2 (4.1)</p>	<p>ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.</p> <p>საქართველოშია კრძალულია ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია.</p> <p>ამ კანონის მიზნებისთვის, დისკრიმინაცია ნიშნავს განზრახ ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური და სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი,</p>
--	---	--	-------------------	-----------------------------	--

				<p>პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი, მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი, კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, დედობის, ასევე ორსულობის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების გამო, მათ შორის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით აკრძალული ნებისმიერი ნიშნით ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.</p>		
9.1.	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულების სასამართლო და/ან ადმინისტრაციული პროცედურები, მათ შორის, სადაც ისინი საჭიროდ ჩათვლიან, შერიგების პროცედურები,</p>	2	1.2 (75)	<p>1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის</p>	სშ	<p>დირექტივის 9.1, 9.2 და 9.3 მუხლები სრულად არის იმპლემენტირებული საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2(75), 1.2 (76) და 1.2 (78) პუნქტებით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის და საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისი მუხლებით.</p>

<p>9.2.</p>	<p>ხელმისაწვდომია ყველა ადამიანისთვის, ვისაც მიაჩნია, რომ მიადგა ზიანი იმ მიზეზით, რომ მის მიმართ არ იქნა გამოყენებული თანასწორი მოპყრობის პრინციპი, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ურთიერთობა, რომლის დროსაც მოხდა სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტი, დასრულებულია.</p> <p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ ასოციაციებს, ორგანიზაციებს ან სხვა იურიდიული პირებს, რომლებსაც, ეროვნული კანონმდებლობით დადგენილი კრიტერიუმების მიხედვით, აქვთ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ნორმების აღსრულების კანონიერი ინტერესი,</p>		<p>შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების, კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.~</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული</p>	
-------------	--	--	---	--

<p>ჰქონდეთ საშუალება, მოსარჩელის სახელით ან მის მხარდასაჭერად, მისი თანხმობით, ჩაერთონ წინამდებარე დირექტივით გათვალისწინებული ვალდებულებების აღსრულებისთვის გათვალისწინებულ ნებისმიერ სასამართლო და/ან ადმინისტრაციულ პროცედურაში.</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (76)</p>	<p>კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>		
	<p>2</p>	<p>1.2 (78)</p>	<p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი</p>		

			<p>დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას</p>	
--	--	--	--	--

				<p>კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p> <p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p> <p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/სა</p>	
		3	6.1		
		3	8.1		

				<p>ჩივრით მიმართავს, უნდამიუთითოსის ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, და უნდა წარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p> <p>პირმასაქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ იქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც სავარაუდოდ დისკრიმინაციული იქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p> <p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველისა ჭიროდ მიიჩნევს, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სუპერიმოსმენა დამოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და სასრულებლად.</p> <p>საქმის მორიგებით დასრულებ ის შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტივებს ან საზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p>	
		3	8.2		
		3	8.3		

		3	8.4	<p>ნებისმიერი ადმინისტრაციული,</p> <p>სახელმწიფო ხელისუფლებისა და ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამომიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია აქმის განხილვა სთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცია აკანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახალხო დამცველს მოთხოვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით ვერ მოპირის განმიიღება, მას საკუთარი მოთხოვნი თემი და ლეგალური ზღაპრული ინფორმაციის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების დასაფოსტომოსახურების ხარჯები.</p>		
		3	8.5	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი განცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.</p>		
		3	10.1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს,</p>		

			<p>სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსით.</p>	
		3 10.2		
		4 363 ² 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ</p>	

		4	363 ² 1 ¹	<p>საქმის განხილვა.</p> <p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის</p>	
		4			

		363 ² 2	განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.		
	4	363 ² 2 ¹	პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.		
	4	363 ² 3	პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს: ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.		
	4		საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია სარჩელით მიმართოს სასამართლოს და		

	თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დარღვევის შემთხვევაში.			უნდა შეეტყო უფლების დარღვევის შესახებ.		
10.1	წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები, რომლებიც, მათი ეროვნული მართლმსაჯულების სისტემების შესაბამისად, აუცილებელია იმის უზრუნველსაყოფად, რომ, როცა პირები, რომლებსაც მიაჩნიათ, რომ დაზარალებულნი იმ მიზეზით, რომ თანასწორი მოპყრობის პრინციპი არ იქნა გამოყენებული მათ მიმართ, დაადგინენ სასამართლოს ან სხვა კომპეტენტური ორგანოს წინაშე გარემოებებს, საიდანაც შეიძლება ვარაუდი, რომ ადგილი ჰქონდა პირდაპირ ან არაპირდაპირ დისკრიმინაციას, მოპასუხეს ეკისრება ვალდებულება ამტკიცოს, რომ არ მომხდარა თანასწორი	2	1.2 (7)	დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებულ დავებზე მტკიცების ტვირთი ეკისრება დამსაქმებელს, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის გონივრული ვარაუდის საფუძველს, რომ დამსაქმებელი დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნის დარღვევით მოქმედებდა.	სშ	დირექტივის მე-10 მუხლი სრულად არის იმპლემენტირებული საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ 1.2(7) პუნქტით.

	<p>მოპყრობის პრინციპის დარღვევა.</p>				
10.2	<p>პირველმა პარაგრაფმა ხელი არ უნდა შეუშალოს წევრ სახელმწიფოებს მიიღონ მტკიცების ტვირთთან დაკავშირებული წესები, რომლებიც უფრო ხელსაყრელია მოსარჩელისთვის.</p>				
10.3	<p>პირველი პარაგრაფი არ ვრცელდება სისხლის სამართლის საქმეებზე.</p>				
10.4	<p>პირველი, მე-2 და მე-3 პარაგრაფები აგრეთვე ვრცელდება ნებისმიერ სამართლებრივ პროცედურაზე, რომელიც აღძრულია მე-9(2) მუხლის შესაბამისად.</p>				
10.5	<p>წევრ სახელმწიფოებს არ ევალებათ პირველი პარაგრაფის გავრცელება იმ პროცედურებზე, სადაც საქმის გარემოებების</p>				

	გამოძიება სასამართლოს ან კომპეტენტური ორგანოს ფუნქციას წარმოადგენს.					
11	წევრი სახელმწიფოები ვალდებულია არიან თავიანთ ეროვნულ სამართლებრივ სისტემებში შემოიღონ ისეთი ზომები, რომლებიც აუცილებელია დასაქმებულთა დასაცავად გათავისუფლებისგან ან დამსაქმებლის მხრიდან სხვა ნეგატიური მოპყრობისგან, რომელიც შეიძლება მოჰყვეს თანასწორობის პრინციპის აღსრულების უზრუნველყოფის მიზნით საწარმოს შიგნით ჩივილს ან ნებისმიერ სხვა სამართლებრივ პროცედურებს.	2	1.2 (4.7)	აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.	სშ	
12	წევრი სახელმწიფოები კისრულობენ	2	1.2 (82.	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის

	<p>ვალდებულებას, რომ მათ მთელს ტერიტორიაზე, ყველა სათანადო ზომის გამოყენებით, მიაწვდიან დაინტერესებულ პირებს ინფორმაციას წინამდებარე დირექტივის მოთხოვნების შესაბამისად დადგენილი ნორმებისა და ამ ეტაპისთვის ძალაში მყოფი შესაბამისი ნორმების შესახებ.</p>	<p>2</p>	<p>1)</p>	<p>– სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.</p>		<p>კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ გათვალისწინებულია მექანიზმები, სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის სახით, რომელიც მოიცავს გენდერული თანასწორობის საკითხებს. გარდა ამისა, საქართველოს ორგანული კანონის პროექტში „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ და მოქმედი კანონმდებლობის შესახებ ინფორმაცია საჯაროდ ხელმისაწვდომია ოფიციალური ვებ გვერდის, საკანონმდებლო მაცნეს მეშვეობით.</p>
		<p>2</p>	<p>1.2 (82.2)</p>	<p>სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ-მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p>		
		<p>2</p>	<p>1.2 (82.)</p>	<p>სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა,</p>		

			3)	ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.		
		2	1.2 (82.4)	თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.		
		2	1.2 (82.5)	თითოეული დამსაქმებელთა გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეს, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.		
		2	1.2	სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი		

		2	<p>(82.6) უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p> <p>სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან:</p> <p>ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p>		
--	--	---	--	--	--

			<p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p> <p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p>	
		2	<p>1.2 (83.1)</p>	
		2	<p>1.2 (83.2)</p>	

			<p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>	
		2	<p>1.2 (83.3) სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>	
		2	<p>1.2 (84) სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო</p>	

		2	<p>ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p> <p>თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი</p>	
--	--	---	---	--

			<p>კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p>	
--	--	--	--	--

			2	1.2 (85. 2)	სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.	
			2	1.2 (85. 3)	სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.	
			2	1.2 (85. 4)	კონკრეტული საკითხების განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო	

				სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.		
13.1	წევრისახელმწიფოები ვალდებული არიან, მათიეროვნული ტრადიციებისა და პრაქტიკის შესაბამისად, მიიღონ ადეკვატური ზომები სოციალურ პარტნიორებს შორის დიალოგის ხელშეწყობისთვის, რათა მოხდეს თანასწორი მოპყრობის წახალისება, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე არსებული პრაქტიკის მონიტორინგის, კოლექტიური ხელშეკრულებების, ქვევის კოდექსების და კვლევების ანგამოცდილებისა და საუკეთესო სოპრაქტიკის შესახებ ინფორმაციის გაცვლის გზით.	2	1.2 (82.1)	სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისია (შემდგომ – სამმხრივი კომისია) არის საქართველოს მთავრობის სათათბირო ორგანო. სამმხრივი კომისია ანგარიშვალდებულია სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარის – საქართველოს პრემიერ-მინისტრის წინაშე.	სშ	საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მოიცავს დებულებებს, რომელიც გულისხმობს შრომის კანონმდებლობის აღსრულებასთან დაკავშირებით სოციალური პარტნიორობის ჩართულობას. აღსანიშნავია, რომ სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის მანდატი ვრცელდება შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ ისაერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომელიც ეხება თანასწორობას და მის აღსრულებას.
		2	1.2 (82.2)	სამმხრივი კომისია საქმიანობისას ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საქართველოს საერთაშორისო ხელშეკრულებებით, საქართველოს კანონებით, საქართველოს პარლამენტის დადგენილებებით, საქართველოს პრეზიდენტის		

13.2	<p>სადაცთავსებადიაერო ვულტრადიციებთან დაპრაქტიკასთან, წევრისახელმწიფოები ვალდებულიარინაწახ ალისონ სოციალური პარტნიორები, მათი ავტონომიისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, შესაბამის დონეზე გააფორმონ ხელშეკრულებები, რომლებშიც გათვალისწინებულ იქნება ანტიდისკრიმინაციუ ლი ზომები მე-3 მუხლით გათვალისწინებულ სფეროებში, რამდენადაც ეს ექცევა კოლექტიური მოლაპარაკებების ფარგლებში. აღნიშნული ხელშეკრულებები უნდა აკმაყოფილებდეს დირექტივითა და შესაბამისი ეროვნული კანონმდებლობით, რომლითაც ხდება დირექტივის მოთხოვნების</p>	2	1.2 (82.3)	<p>ბრძანებულებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს მთავრობის დადგენილებებითა და განკარგულებებით, საქართველოს პრემიერ- მინისტრის ბრძანებებით და სხვა სამართლებრივი აქტებით.</p> <p>სამმხრივი კომისიის მხარეები არიან საქართველოს მთავრობა, ქვეყნის მასშტაბით სხვადასხვა სექტორში მოქმედი დამსაქმებელთა გაერთიანებები და დასაქმებულთა გაერთიანებები.</p> <p>თითოეულ მხარეს სამმხრივ კომისიაში ჰყავს 6 წევრი, რომლებიც შესაძლებელია სხვადასხვა ორგანიზაციას წარმოადგენდნენ. ამ ორგანიზაციების წარმომადგენელთა სამმხრივი კომისიის შემადგენლობაში შეყვანის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარე.</p> <p>თითოეული დამსაქმებელთა</p>		
------	--	---	---------------	---	--	--

	<p>იმპლემენტირება, დადგენილ მინიმალურ მოთხოვნებს.</p>	<p>2</p>	<p>1.2 (82.5) გაერთიანება და დასაქმებულთა გაერთიანება, რომელიც სამმხრივი კომისიის მხარეა, თავად იღებს გადაწყვეტილებას სამმხრივი კომისიის წევრებად წარსადგენად საკუთარ წარმომადგენელთა შერჩევის თაობაზე.</p> <p>2</p> <p>1.2 (82.6) სამმხრივი კომისიის წევრებად წარდგენილი უნდა იქნენ მხარეთა წარმომადგენლობითი უფლებამოსილების მქონე პირები, რომლებიც, თავის მხრივ, სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარეს წარუდგენენ კომისიის დანარჩენ 5-5 წევრს.</p> <p>2</p> <p>1.2 (82.7) სამმხრივ კომისიაში საქართველოს მთავრობას სამმხრივი კომისიის თავმჯდომარესთან ერთად წარმოადგენენ ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფი პირები შემდეგი სახელმწიფო დაწესებულებებიდან: ა) საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან</p>		
--	---	----------	--	--	--

				<p>დევენილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო;</p> <p>ბ) საქართველოს იუსტიციის სამინისტრო;</p> <p>გ) საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;</p> <p>დ) საქართველოს რეგიონული განვითარებისა და ინფრასტრუქტურის სამინისტრო;</p> <p>ე) საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტრო.</p> <p>სოციალური პარტნიორობა არის შრომითი ურთიერთობების საკითხებთან დაკავშირებით სოციალურ პარტნიორებს – დამსაქმებლის (დამსაქმებელთა გაერთიანების), დასაქმებულის (დასაქმებულთა გაერთიანების) და სახელმწიფო დაწესებულების წარმომადგენლებს – შორის დიალოგისა და თანამშრომლობის სისტემა.</p>	
		2	1.2 (83.1)		

		2	1.2 (83.2)	<p>სამმხრივი კომისიის საქმიანობა ეფუძნება შემდეგ პრინციპებს:</p> <p>ა) მხარეთა თანასწორობა და დამოუკიდებლობა;</p> <p>ბ) სოციალური პარტნიორის ინტერესების პატივისცემა;</p> <p>გ) ნდობა და კეთილსინდისიერება</p> <p>დ) კოორდინაცია და პასუხისმგებლობა;</p> <p>დ) ინფორმირებულობა;</p> <p>ე) ვალდებულებათა შესრულება;</p> <p>ვ) ტრიპარტიზმი;</p> <p>ზ) კონსენსუსი.</p>	
		2	1.2 (83.3)	<p>სოციალური პარტნიორობის განვითარება შესაძლებელია ეროვნულ, სექტორულ, ტერიტორიულ, საწარმოო და სხვა ორგანიზაციულ დონეებზე.</p>	
		2	1.2 (84)	<p>სამმხრივი კომისიის ფუნქციებია:</p> <p>ა) ქვეყანაში სოციალური პარტნიორობის განვითარების, აგრეთვე დასაქმებულებს, დამსაქმებლებსა და საქართველოს მთავრობას შორის სოციალური</p>	

			<p>დიალოგის წარმართვის ხელშეწყობა ყველა დონეზე, წევრებს შორის შეთანხმებისა და კონსენსუსის წახალისება;</p> <p>ბ) მთავრობასთან კონსულტაციების გამართვა შრომის, ეკონომიკურ და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული საერთო ინტერესის მქონე საკითხების, მათ შორის, იმ რეფორმებისა და საკანონმდებლო ცვლილებების შესახებ, რომლებიც შეეხება სახელმწიფო ბიუჯეტს, მინიმალურ ხელფასს და ნებისმიერ სხვა საკითხს, რომლებმაც შესაძლოა გავლენა მოახდინონ დამსაქმებლებისა და დასაქმებულების ინტერესებზე;</p> <p>გ) შრომით და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებულ, სამმხრივი კომისიის წევრთათვის მნიშვნელობის მქონე ნებისმიერ სხვა საკითხზე წინადადებებისა და რეკომენდაციების შემუშავება და საქართველოს მთავრობისათვის წარდგენა .</p>	
--	--	--	--	--

		2	<p>1.2 (85.1) თავისი ფუნქციების შესასრულებლად, საკუთარი კომპეტენციის ფარგლებში, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია:</p> <p>ა) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით განიხილოს მხარეთა მიერ დასმული საკითხები;</p> <p>ბ) კომისიის სხდომაზე მოისმინოს მხარეთა ინფორმაციები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე;</p> <p>გ) საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით მოითხოვოს აღმასრულებელი ხელისუფლებისა და შესაბამისი ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოებისაგან, აგრეთვე სხვა დაწესებულებებისაგან მის მიერ საკითხების განსახილველად საჭირო მასალები;</p> <p>დ) საჭიროების შემთხვევაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით, სათანადო წინადადებებისა და რეკომენდაციების</p>	
--	--	---	---	--

		2	1.2 (85. 2)	<p>შესამუშავებლად მოიწვიოს სხვადასხვა უწყების წარმომადგენლები, შესაბამისი დარგის სპეციალისტები და ექსპერტები. მათი მოწვევის დროს უნდა გამოირიცხოს ინტერესთა კონფლიქტი;</p> <p>ე) შეიმუშაოს და დაინტერესებულ პირებს წარუდგინოს წინადადებები მისი კომპეტენციისთვის მიკუთვნებულ საკითხებზე.</p> <p>სამმხრივი კომისიის წევრთა უფლებამოსილების ვადაა 3 წელი. სამმხრივი კომისიის ახალი შემადგენლობა განისაზღვრება წინა შემადგენლობის უფლებამოსილების ვადის გასვლამდე.</p>		
		2	1.2 (85. 3)	<p>სამმხრივი კომისიის დებულებას, რომლითაც განისაზღვრება სამმხრივი კომისიის შემადგენლობა, სტრუქტურა, საქმიანობისა და შემადგენლობის დამტკიცების წესები, დადგენილებით ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.</p> <p>კონკრეტული საკითხების</p>		

		2	1.2 (85.4)	<p>განხილვის მიზნით, სამმხრივი კომისია უფლებამოსილია შექმნას მუდმივი ან დროებითი ქვეკომიტეტები და სამუშაო ჯგუფები. სამმხრივი კომისიის ფარგლებში მუდმივად უნდა მოქმედებდეს ქვეკომიტეტი, რომლის ფუნქციაა სამმხრივი კონსულტაციის გამართვა „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ“ 1976 წლის №144 კონვენციით გათვალისწინებული საერთაშორისო შრომით სტანდარტებთან დაკავშირებული საკითხების შესახებ.</p>		
14	წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა წახალისონ დიალოგი შესაბამის არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, რომლებსაც, ეროვნული კანონმდებლობისა და პრაქტიკის შესაბამისად, აქვთ	3	6.2. „კ“	<p>საქართველოს კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებების განსახორციელებლად საქართველოს სახალხო დამცველი:</p> <p>დისკრიმინაციის საკითხებზე თანამშრომლობს</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს შრომის კანონმდებლობის შემუშავებისა და აღსრულების პროცესში სოციალური პარტნიორების ჩართულობას და არ ეხება უშუალოდ სამოქალაქო საზოგადოების სხვა წარმომადგენლების მონაწილეობას. მიუხედავად ამისა, გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს ორგანული კანონის პროექტზე „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ მუშაობის პროცესში პრაქტიკაში</p>

	პირველი მუხლით განსაზღვრული რომელიმე ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლაში წვლილის შეტანის კანონიერი ინტერესი, თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დამკვიდრების მიზნით.		საერთაშორისო სახელმწიფო და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან, ადგილობრივ არასამთავრობო ორგანიზაციებთან და სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენლებთან.		უზრუნველყოფილია სამუშაო ჯგუფის ფორმატში სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელთა მსჯელობის ჩართულობა. გარდა ამისა, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი, ასევე, ითვალისწინებს სახალხო დამცველის თანამშრომლობას სამოქალაქო საზოგადოებასთან დირექტივით გათვალისწინებულ საკითხებთან მიმართებით.
15.1	იმ მიზნით, რომ გადაიჭრას ჩრდილოეთ ირლანდიის საპოლიციო ძალებში ერთ-ერთი ძირითადი რელიგიური კომუნის არასათანადოდ წარმოდგენის პრობლემა, აღნიშნულ ძალებში სამუშაოდ მიღებისას განსხვავებული მოპყრობა, დამხმარე პერსონალის ჩათვლით, არ წარმოადგენს დისკრიმინაციას, თუ ასეთი განსხვავებული მოპყრობა პირდაპირ არის ნებადართული ეროვნული კანონმდებლობით.			ას	არარელევანტურია საქართველოსთვის რამეთუ ეხება ჩრ. ირლანდიას.
15.2					

<p>იმ მიზნით, რომ შენარჩუნებულ იქნეს ჩრდილოეთ ირლანდიაში მასწავლებლებისთვის დასაქმების შესაძლებლობის ბალანსი, და აგრეთვე გაგრძელდეს იქაურ ძირითად რელიგიურ ჯგუფებს შორის არსებული ისტორიული უთანხმოებების მოგვარება, წინამდებარე დირექტივით განსაზღვრული ნორმები, რომლებიც უკავშირდება რელიგიასა და რწმენას, არ ვრცელდება ჩრდილოეთ ირლანდიის სკოლებში მასწავლებელთა სამუშაოდ აყვანის პროცესზე, თუ ეს პირდაპირაა გათვალისწინებული ეროვნული კანონმდებლობით.</p>					
---	--	--	--	--	--

16	<p>წვერი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ ზომები იმის უზრუნველსაყოფად, რომ:</p> <p>(ა) ნებისმიერი კანონი, რეგულაცია და ადმინისტრაციული ნორმა, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს, გაუქმებულია;</p> <p>(ბ) ნებისმიერი ნორმა, რომელიც ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და რომელიც გათვალისწინებულია ხელშეკრულებებში ან კოლექტიურ ხელშეკრულებებში, საწარმოთა შიდა წესებში ან წესებში, რომლებიც არეგულირებს დამოუკიდებელ საქმიანობებსა და პროფესიებს, აგრეთვე, მუშათა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს, არის</p>	2	1.2 (14.7)	<p>ბათილია ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულების ან ამ მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული დოკუმენტის ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს ან იმავე დასაქმებულთან დადებულ კოლექტიურ ხელშეკრულებას, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულება აუმჯობესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p>	სშ	<p>საქართველოს ორგანული კანონის პროექტი „საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ ითვალისწინებს ყველა იმ დებულების ბათილობას, რომელიც ეწინააღმდეგება შრომის კოდექსით დადგენილ სტანდარტს და აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას, კოდექსით დადგენილი სტანდარტი კი, ასევე, მოიცავს დისკრიმინაციის ამკრძალავ ნორმებს.</p>
		2	1.2 (57.9)	<p>ბათილია კოლექტიური ხელშეკრულების ის პირობა, რომელიც ეწინააღმდეგება ამ კანონს.</p>		
		1	1.3.	<p>შრომითი ხელშეკრულებით არ შეიძლება განისაზღვროს ამ კანონით გათვალისწინებულისაგან განსხვავებული ნორმები, რომლებიც აუარესებს დასაქმებულის მდგომარეობას.</p>		

	ან გამოცხადდება ბათილად, ან შესწორდება.					
17	წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა დააწესონ პასუხისმგებლობა წინამდებარე დირექტივის შესაბამისად მიღებული ეროვნული კანონმდებლობის ნორმების დარღვევისთვის და მიიღონ ყველა ზომა იმის უზრუნველსაყოფად, რომ ისინი სრულდება. პასუხისმგებლობის სახეები, რომლებიც შეიძლება მოიცავდეს მსხვერპლისთვის კომპენსაციის გადახდას, უნდა იყოს ეფექტიანი, პროპორციული და შემაკავებელი. წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან აღნიშნული ნორმების შესახებ შეატყობინონ კომისიას არაუგვიანეს 2003 წლის 2 დეკემბრისა, ხოლო	2	1.2 (75)	1. საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - შრომის ინსპექცია (შემდგომში - შრომის ინსპექცია) უფლებამოსილია უზრუნველყოს საქართველოს კონსტიტუციის, საერთაშორისო ხელშეკრულებებისა და შეთანხმების, ამ კანონის, „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ კანონის, მათ შორის სამუშაო ადგილზე ტრეფიკინგის - იძულებითი შრომის ამკრძალავი საქართველოს კანონმდებლობის, საქართველოს მთავრობის დადგენილებების, მინისტრის ბრძანებების და შრომით უფლებებთან და პირობებთან მიმართებით საქართველოს სხვა ნებისმიერი ნორმატიული აქტის, მათ შორის შრომითი ხელშეკრულებების,	სშ	

	<p>მათი შემდგომი ცვლილებების შესახებ – დაუყოვნებლივ.</p>	<p>2 1.2 (76)</p>	<p>კოლექტიური შრომითი ხელშეკრულებების და კოლექტიური დავის ფარგლებში მედიაციის შედეგად მიღწეული შეთანხმებისა თუ საარბიტრაჟო გადაწყვეტილების (შემდგომ – „შრომის კანონმდებლობა“) ეფექტური გამოყენება.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის ეფექტურ გამოყენებასთან დაკავშირებული საკითხები, შრომის ინსპექციის ფუნქციები და უფლებამოსილება განისაზღვრება „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით და „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით.</p> <p>1. შრომის კანონმდებლობის დარღვევისათვის პასუხისმგებლობა და ადმინისტრაციული სახდელები განისაზღვრება ამ კანონით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით.</p> <p>2. შრომის კანონმდებლობის დარღვევასთან</p>	
--	--	-------------------	--	--

			<p>დაკავშირებული ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა საქმეების განხილვისა და ამ კანონის 77-ე-მე-80 მუხლებით და „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით გათვალისწინებული ადმინისტრაციული სახდელის დადების უფლება აქვს შრომის ინსპექციას.</p>	
		2	1.2 (78)	<p>1. დამსაქმებლის მიერ ამ კანონით გათვალისწინებული შრომითი დისკრიმინაციის, მათ შორის პირდაპირი დისკრიმინაციის, არაპირდაპირი დისკრიმინაციის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის, გონივრული მისადაგების პრინციპის, თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების შესახებ დებულებების დარღვევა, გამოიწვევს დაჯარიმებას 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით</p>

			<p>შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.</p> <p>2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული დარღვევისათვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისათვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.</p> <p>შენიშვნა: შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას კონკრეტული ინდივიდის – დამსაქმებელის სამართალდამრღვევი დასაქმებულის მიმართ პასუხისმგებლობის დაკისრება არ ათავისუფლებს დამსაქმებელს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებლისათვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როცა დამსაქმებლისათვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და</p>	
--	--	--	--	--

				<p>სექსუალური შევიწროების შესახებ და არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას აღნიშნული ფაქტის შესახებ ან/და არ განახორციელა შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.</p>	
		3	6.1	<p>დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი.</p>	
		3	8.1	<p>პირმა, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით/საჩივრით მიმართავს, უნდამით თითოების ფაქტები, რომლებიც დისკრიმინაციულ ქმედების განხორციელებისგა რაუდის საფუძველს იძლევა, დაუნდაწარადგინოს შესაბამისი მასალები;</p>	
		3	8.2	<p>პირმა საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციულ ქმედების განხორციელებისგა რაუდის საფუძველს იძლევა,</p>	

				<p>რის შემდეგაც სავარაუდოდ ისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.</p>	
		3	8.3	<p>თუ საქართველოს სახალხო დამცველის აჭიროდ მიიჩნევა, იგი უფლებამოსილია დანიშნოს სპეცირიმოს მენადამოიწვიოს მხარეების აქმის მორიგებით და სასრულებლად.</p> <p>საქმის მორიგებით დასრულებ ის შემთხვევაში საქართველოს სახალხო დამცველი ახორციელებს მორიგების აქტივებს ან საზღვრული ვალდებულებების შესრულების მონიტორინგს.</p>	
		3	8.4	<p>ნებისმიერ ადმინისტრაციული, სახელმწიფო ხელისუფლების ადადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო (მათ შორის, პროკურატურის, საგამოძიებო, სასამართლო ორგანო) ვალდებულია საქმის განხილვა სთან დაკავშირებული მასალა, საბუთი, ახსნა-განმარტება და სხვა ინფორმაცი აკანონით დადგენილი წესების დაცვით გადასცეს საქართველოს სახალხო დამცველს მოთხო</p>	

				<p>ვნიდან 10 კალენდარული დღის ვადაში. თუ ინფორმაცია ნებაყოფლობით თქერმოპირის განმეორდება, მას საკუთარი მოთხოვნით შეიძლება ლუბა აუნაზღაურდეს ინფორმაცია ცის გადაცემასთან დაკავშირებული ასლის გადაღების დასაფოსტომომსახურების ხარჯები.</p>	
		3	8.5	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი ეტიგანცხადებას/საჩივარს განიხილავს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.</p>	
		3	10.1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა, და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>	
		3	10.2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის წესი განისაზღვრება საქართველოს სამოქალაქო</p>	

				საპროცესო კოდექსით.	
		4	363 ² 1	<p>ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა.</p> <p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.</p>	
		4	363 ² 1 ¹	<p>საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია საქართველოს კანონმდებლობით მისთვის დაკისრებული დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის საკითხებზე ზედამხედველობის ფუნქციის შესრულებისას, როგორც მოსარჩელემ, ამ</p>	

				<p>კოდექსის შესაბამისად, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს, თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.</p>	
		4	363 ² 2	<p>სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან პირს უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.</p>	
		4	363 ² 2 ¹	<p>პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ</p>	

		4	363 ² 3	<p>დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია.</p> <p>პირს უფლება აქვს, ამ მუხლით გათვალისწინებული სარჩელით მოითხოვოს:</p> <p>ა) დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა;</p> <p>ბ) მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.</p>		
18	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან მიიღონ კანონები, რეგულაციები და ადმინისტრაციული აქტები, რომლებიც აუცილებელია არაუგვიანეს 2003 წლის 2 დეკემბრისა წინამდებარე დირექტივის მოთხოვნების შესასრულებლად ან მიანდონ სოციალურ პარტნიორებს, მათი ერთობლივი თხოვნის საფუძველზე, კოლექტიურ ხელშეკრულებებთან</p>				ას	<p>აღნიშნული მუხლი ეხება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ვალდებულებას დირექტივის დანერგვის ღონისძიებებთან დაკავშირებით.</p>

<p>დაკავშირებით ამ დირექტივის მოთხოვნების იმპლემენტაცია. ასეთ შემთხვევებში, წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან უზრუნველყონ, რომ არაუგვიანეს 2003 წლის 2 დეკემბრისა, სოციალური პარტნიორები შემოიღებენ საჭირო ზომებს შეთანხმების საფუძველზე, ხოლო შესაბამის წევრ სახელმწიფოებს მოეთხოვებათ მიიღონ ყველა აუცილებელი ზომა, რათა მისცეს მათ დროის ნებისმიერ მომენტში დირექტივით გათვალისწინებული შედეგის მიღწევის შესაძლებლობა. ისინი ვალდებული არიან ამის შესახებ დაუყოვნებლივ აცნობონ კომისიას.</p> <p>სპეციფიკური გარემოებების გათვალისწინების მიზნით, წევრ</p>					
--	--	--	--	--	--

<p>სახელმწიფოებს, საჭიროების შემთხვევაში, შეიძლება მიეცეთ დამატებითი 3-წლიანი ვადა, რომელიც აითვლება 2003 წლის 2 დეკემბრიდან, რაც საერთო ჯამში შეადგენს 6 წელს, იმისთვის, რომ მოახდინონ ამ დირექტივის დებულებების იმპლემენტაცია ასაკისა და შეზღუდული შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციასთან დაკავშირებით. ამ შემთხვევაში მათ დაუყოვნებლივ უნდა აცნობონ კომისიას. წევრი სახელმწიფო, რომელიც გადაწყვეტს აღნიშნული დამატებითი პერიოდის გამოყენებას, ვალდებულია ყოველწლიურად მიაწოდოს კომისიას ანგარიში ასაკისა და შეზღუდული</p>					
--	--	--	--	--	--

	<p>შესაძლებლობის ნიშნით დისკრიმინაციასთან ბრძოლისა და იმპლემენტაციის მიმართულებით მის მიერ გადადგმული ნაბიჯებისა შესახებ. კომისია ვალდებულია ყოველწლიურად გაუგზავნოს ანგარიში საბჭოს.</p> <p>როდესაც წევრი სახელმწიფოები მიიღებენ აღნიშნულ ზომებს, ისინი უნდა შეიცავდეს მითითებას დირექტივაზე, ან ასეთი მითითება უნდა გაკეთდეს ოფიციალური გამოქვეყნების დროს. ასეთი მითითების გაკეთების მეთოდები უნდა განსაზღვრონ წევრმა სახელმწიფოებმა.</p>					
19.1	<p>წევრი სახელმწიფოები ვალდებული არიან აცნობონ კომისიას, არაუგვიანეს 2005 წლის 2 დეკემბრისა, ხოლო შემდგომ</p>				ას	<p>აღნიშნული მუხლი ეხება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების ვალდებულებას დირექტივის შესრულების მიზნით გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ.</p>

19.2	<p>პერიოდში – ყოველ ხუთ წელიწადში ერთხელ, ინფორმაცია, რომელიც აუცილებელია კომისიისთვის, რომ მოამზადოს ანგარიში ევროპის პარლამენტისა და საბჭოსთვის დირექტივის იმპლემენტაციის შესახებ.</p> <p>საჭიროების შემთხვევაში, კომისიის ანგარიშში გათვალისწინებულ უნდა იქნეს სოციალური პარტნიორებისა და რელევანტური არასამთავრობო ორგანიზაციების მოსაზრებები.</p> <p>გენდერული მენსტრიმინგის პრინციპის შესაბამისად, აღნიშნული ანგარიში, მათ შორის, უნდა მოიცავდეს გატარებული ღონისძიებების ქალებსა და კაცებზე</p>					
------	--	--	--	--	--	--

	<p>ზეგავლენის შეფასებას. მიღებული ინფორმაციის საფუძველზე, აღნიშნული ანგარიში, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა შეიცავდეს წინადადებას დირექტივის რევიზიისა და განახლების შესახებ.</p>				
20	<p>წინამდებარე დირექტივა ძალაში შედის <i>ევროპული თანამეგობრობის ოფიციალურ ჟურნალში</i> მისი გამოქვეყნების დღეს.</p>				<p>ას ეხება დირექტივის ძალაში შესვლის თარიღს. არარელევანტურია საქართველოსთვის.</p>
21	<p>დირექტივა განკუთვნილია წევრი სახელმწიფოებისთვის .</p> <p>შესრულებულია ბრუსელში 2000 წლის 27 ნოემბერს.</p>				<p>ას ეხება დირექტივის ძალაში შესვლის თარიღს. არარელევანტურია საქართველოსთვის.</p>