



საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის,  
 ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო  
 MINISTRY OF INTERNALLY DISPLACED PERSONS FROM THE OCCUPIED  
 TERRITORIES, LABOUR, HEALTH AND SOCIAL AFFAIRS OF GEORGIA

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური  
 LEPL LABOUR INSPECTION OFFICE



LIO 5 22 00475186

31/10/2022

მოქალაქე მართა მზეიძეს

ელ.ფოსტა: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@xxxxxx.xx;  
 xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx@xxxxxx.xx;

ქალბატონო მართა,

სსიპ-შრომის ინსპექციის სამსახურში 2022 წლის 20 ოქტომბერს რეგისტრირებული N441499 წერილის პასუხად, რომლითაც მოთხოვნილია საჯარო ინფორმაცია სამუშაო ადგილებზე სექსუალური შევიწროების სტატისტიკური მონაცემების შესახებ, გაცნობებთ შემდეგს:

2021 წლის 1-ლი იანვრიდან სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური განისაზღვრა შრომითი ნორმების, მათ შორის, საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსი“-ს აღსრულებაზე და მათი ეფექტიანი გამოყენების უზრუნველყოფაზე უფლებამოსილ ორგანოდ. სამსახურის მანდატის ფარგლებში კი, მისი ზედამხედველობის ქვეშ მოექცა შრომითი ურთიერთობის დროს დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპების დაცვის კონტროლი, რომელთან მიმართებითაც „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-13 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ და „ბ“ ქვეპუნქტიდან გამომდინარე ინსპექტირება ხორციელდება, როგორც დაინტერესებული პირების მომართვის, ასევე, საკუთარი ინიციატივის საფუძველზე. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მოკლებული ვართ შესაძლებლობას გაგიზიაროთ 2017 წლიდან 2020 წლამდე არსებულ საკითხთან დაკავშირებული სტატისტიკური ინფორმაცია, ვინაიდან სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახური შრომითი უფლებების მიმართულებით ზედამხედველობას ახორციელებს 2021 წლის 1-ლი იანვრიდან.

რაც შეეხება, 2021 წლიდან დღემდე შეგროვებულ ინფორმაციას, გაცნობებთ, რომ სსიპ-შრომის ინსპექციის სამსახურში შესაძლო სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით შემოსულია 4 საჩივარი, რომელთაგან:

- ერთ მათგანზე არ დადასტურდა „დაინტერესებულ პირად“ ყოფნის ფაქტი, მიუხედავად იმისა, რომ საზედამხედველო ორგანოს მიერ ხსენებული ინფორმაციის/დოკუმენტაციის მიღებისათვის განსაზღვრულ იქნა „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი მაქსიმალური ვადა;
- მეორე საჩივრის შემთხვევაში, სექსუალური შევიწროების შესაძლო დარღვევის ფაქტს ადგილი ჰქონდა ერთი დასაქმებულის მხრიდან მეორე დასაქმებულის მიმართ. მიუხედავად იმისა, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურს არ გააჩნია დასაქმებულის ქმედების კანონიერების შესწავლის უფლებამოსილება, შრომითი უფლებების ზედამხედველობის დეპარტამენტმა

დასაქმებელთან მიმართებით იმსჯელა ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის არსებობის ფაქტზე, რომლის საფუძველზეც შედგენილ იქნა შესაბამისი ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმი და მითითება. ამასთან, განხორციელდა აღნიშნული ობიექტის რეინსპექტირება, რა დროსაც შედგა სამართალდარღვევის ოქმი თანდართული მითითებით და შემოწმების აქტით;

- მესამე საჩივარი შეეხებოდა დასაქმებულის სავარაუდო სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის (შევიწროება) საკითხს განსხვავებული შეხედულების ნიშნით. სამსახურის მიერ სექსუალური შევიწროების შესაძლო ქმედების ხანდაზმულობისა და სუბორდინაციის არარსებობის გამო აღნიშნული საკითხის შესწავლა ვერ განხორციელდა;

- მეოთხე საჩივარი კი გახლავთ სამსახურის მიმდინარე, რომლის საქმისწარმოების პროცესი ჯერ არ დასრულებულა, შესაბამისად უცნობია სამსახურის მიერ საბოლოო გადაწყვეტილება შესაძლო სექსუალური ფაქტის დადგენა/არ დადგენასთან დაკავშირებით.

რაც შეეხება, სსიპ - შრომის ინსპექციის სამსახურში შემოსული საჩივრების რეგიონულ და გენდერულ ჭრილში დაყოფას, გაცნობებთ, რომ ყველა მათგანი ეხება თბილისის რეგიონში დასაქმებული ქალების განცხადებებს.

პატივისცემით,

ადმინისტრაციული დეპარტამენტის უფროსი  
ნათია ბუბუტიეშვილი

ხელმოწერილია/  
შტამპდასმულია  
ელექტრონულად

