

2695-13-2-2-201504071619



N 13-2/2695

07/04/2015

შპს „ჯობს.გე“-ს დირექტორს
ბატონ ალექსანდრე ხუბულავას

**ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა
და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე**

შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14¹ მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

ბატონო ალექსანდრე,

2014 წლის 19 დეკემბერს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მომართა ა.ა.ი.პ. „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“-ს აღმასრულებელმა დირექტორმა, ნინო ელბაქიძემ. იგი სახალხო დამცველს სთხოვს რეაგირება მოახდინოს ვებ გვერდზე www.jobs.ge გამოქვეყნებულ ვაკანსიებში სქესთან დაკავშირებული დისკრიმინაციული სიტყვების გამოყენებაზე.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

მომჩივანი ორგანიზაცია „კონსტიტუციის 42-ე მუხლი“ აცხადებს, რომ მან USAID-ის დაფინანსებით განახორციელა კვლევა „გენდერული დისკრიმინაცია სამუშაო ურთიერთობებში“. კვლევის ფარგლებში, მათ დასაქმების საიტებზე განთავსებულ განცხადებებში სქესზე ორიენტირებული ენის იდენტიფიცირება, წინასწარ განსაზღვრული,

საძიებო სიტყვების საშუალებით განახორციელეს („ქალი“ „ქალბატონი“ „კაცი“ „დაოჯახებული“ „დასაოჯახებელი“ „სტაბილური“ „სასიამოვნო გარეგნობა“ „სიმპათიური მამაკაცი“ და აშ). კვლევამ მოიცვა 2010–2014 წლების პერიოდი, რა დროსაც შესწავლილ იქნა ზემოხსენებულ საიტზე გამოქვეყნებული ვაკანსიები. კვლევის მთლიანი პერიოდის მანძილზე, სულ განთავსდა 71 360 ვაკანსია, რომელთა 10.01% გამოირჩეოდა მდებარეობით სქესზე ორიენტირებული ენის გამოყენებით, ხოლო მამაკაცებზე – 24.02%. უფრო კონკრეტულად, ვებ გვერდზე www.jobs.ge გამოქვეყნებული ვაკანსიებში სიტყვა „მამაკაცი“ გამოყენებულია 1088–ჯერ, ფრაზა „სასიამოვნო გარეგნობა“ 1589–ჯერ, სიტყვა „სტაბილური“ 780–ჯერ, ხოლო სიტყვა ქალბატონი – 607–ჯერ.¹

მომჩივანს მიაჩნია, რომ დამსაქმებლები დასაქმების წინაპირობას კონკრეტულ სქესს აფუძნებენ, რაც ხელს უწყობს შრომით ურთიერთობებში სტერეოტიპული, დისკრიმინაციული პრაქტიკის განვითარებას. იგი ასევე წარმოადგენს საქართველოს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მოთხოვნების დარღვევას. პირობები, რომლებიც წარმოდგენილია განთავსებულ განცხადებებში და ითხოვს „სტაბილურ“, „სასიამოვნო გარეგნობის“, „დაუოჯახებელ“ ქალებს ან მამაკაცებს სამსახურში, ახდენს მათ დისკრიმინაციას და იმთავითვე უზღუდავს ვაკანსიაზე თავისი კანდიდატურის წარდგენის შესაძლებლობას.

სახალხო დამცველის ოფისმა სთხოვა ჯობს.გე-ს გენერალურ დირექტორს, რომ მოეწოდებინა ინფორმაცია ახდენდა თუ არა იგი განცხადების შინაარსის კონტროლს, რომ არ მოხდეს დისკრიმინაციული სიტყვების შემცველი განცხადებების გამოქვეყნება. თუმცა აღნიშნულზე, ჯობს.გე-ს პასუხი არ მოუწოდებია.

2. სახალხო დამცველის კომპეტენცია გასცეს ზოგადი წინადადება მოცემულ შემთხვევაში

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის პირველი პუნქტის თანახმად დისკრიმინაციის აღმოფხვრასა და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი. იმავე მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად სახალხო დამცველი ამზადებს და შესაბამის დაწესებულებას ან პირს უგზავნის ზოგად წინადადებებს დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე.

დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონის მე-3 მუხლის შესაბამისად, ამ კანონის მოთხოვნები ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში და მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ ეს ქმედებები არ რეგულირდება სხვა სამართლებრივი აქტით. მართალია, საქართველოს შრომის

¹ კვლევის სრული ვერსია იხ. ვებ გვერდზე <http://tanastoroba.ge/ka>

კოდექსით იკრძალება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში დისკრიმინაცია, მაგრამ ამ კანონით არ არის გათვალისწინებული ორგანო, რომელიც დისკრიმინაციული ფრაზეოლოგიის შემცველ განცხადებათა კონტროლის განსახორციელებლად მოახდენს რეაგირებას. შესაბამისად, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია გამოსცეს ზოგადი წინადადება.

3. სამართლებრივი შეფასება

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის შესაბამისად, ამ კანონის მიზანია დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრა და ნებისმიერი ფიზიკური და იურიდიული პირისათვის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით თანასწორად სარგებლობის უზრუნველყოფა.

იმავე კანონის მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, პირდაპირი დისკრიმინაცია არის ისეთი მოპყრობა ან პირობების შექმნა, რომელიც პირს საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი უფლებებით სარგებლობისას ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს. იმავე მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად, ირიბი დისკრიმინაცია არის ისეთი მდგომარეობა, როდესაც ფორმით ნეიტრალური და არსით დისკრიმინაციული დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა პირს ამ კანონის პირველი მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით ან თანაბარ მდგომარეობაში აყენებს არსებითად უთანასწორო პირობებში მყოფ პირებს.

აღნიშნული მუხლების შინაარსიდან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ დისკრიმინაცია სახეზეა, როდესაც პირს ხელი ეშლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებებით სარგებლობისას, არსებობს განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ პირობებში მყოფი პირების მიმართ, არ არსებობს კანონით განსაზღვრული მიზანი, განსხვავებულ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება და იგი დასახული მიზნის არათანაზომიერია.

უფლება, რომლის სარგებლობაშიც პირს შეიძლება ხელი შეეშალოს განსახილველ შემთხვევაში დაკავშირებულია სამუშაოს არჩევას, ხელმისწვდომობასა და მის განხორციელებასთან.

საქართველოს კონსტიტუციის 30-ე მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად „შრომა თავისუფალია“. საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით კონსტიტუციის

30-ე მუხლით „დაცულია არა მხოლოდ უფლება, აირჩიო სამუშაო, არამედ ასევე უფლება განახორციელო, შეინარჩუნო და დათმო ეს სამუშაო, დაცული იყო უმუშევრობისაგან და ისეთი რეგულირებისგან, რომელიც პირდაპირ ითვალისწინებს ან იძლევა სამსახურიდან უსაფუძვლო, თვითნებური და უსამართლო გათავისუფლების საშუალებას.“²

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია #111 „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ ადგენს, რომ დასაქმებისას დაუშვებელია რაიმე ნიშნით განსხვავება და ამასთან მიუთითებს, რომ ტერმინ დასაქმებაში მოიაზრება სამუშაოს ხელმისაწვდომობაც³.

შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 პუნქტებით დისკრიმინაცია აკრძალულია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში.

შრომის და შრომის ხელმისაწვდომობის უფლება პირდაპირ არ არის გათვალისწინებული ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციით, თუმცა ევროპულმა სასამართლომ არაერთგზის განაცხადა, რომ პირადი ცხოვრების უფლება მოიცავს პროფესიული და კომერციული აქტივობების განხორციელების უფლებასაც. „ძალზე შეზღუდული იქნებოდა [პირადი ცხოვრების] ცნების „შიდა წრით“ შემოფარგვლა, რომელშიც ინდივიდს შეიძლება ჰქონდეს საკუთარი სურვილისამებრ არჩეული თავისი ცხოვრება და მისგან გამორიცხავდეს გარე სამყაროს, რომელიც არ შედის ამ წრეში. პირადი ცხოვრების პატივისცემა ასევე უნდა მოიცავდეს, გარკვეულ ფარგლებში, სხვა ადამიანებთან ურთიერთობის დამყარებისა და განვითარების უფლებას. ამასთან არანაირი პრინციპული მიზეზი არ არსებობს, რომ „პირადი ცხოვრება“ მივიჩნიოთ როგორც პროფესიული თუ კომერციული აქტივობების განხორციელების გამომრიცხველად. ადამიანთა უმრავლესობას გარე სამყაროსთან ურთიერთობის დამყარების მაქსიმალური შესაძლებლობა, სწორედ, მუშაობის დროს აქვს“.⁴

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სამუშაოს არჩევის, სამუშაოს ხელმისაწვდომობის და მისი განხორციელების უფლება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებაა.

რაც შეეხება მეორე პირობას - განსხვავებული მოპყრობა ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ. სამსახურში მიღებასთან დაკავშირებით ანალოგიურ სიტუაციაშია ყველა ის პირი, რომელიც ობიექტურად აკმაყოფილებს დადგენილ საკვალიფიკაციო მოთხოვნებს, ეს იქნება განათლება, პროფესიულ გამოცდილება თუ პროფესიული უნარები. ცალკეული კანდიდატების არასახარბიელო მდგომარეობაში ჩაყენება კანონით აკრძალული ნიშნების გამო მათ მიმართ განსხვავებულ მოპყრობას წარმოადგენს.

² საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება, II. 3.19

³ ILO, Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1998. მუხლი 1 (1-ა) და 1(3); http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@gender/documents/genericdocument/wcms_114189.pdf;

⁴ Case of Niemietz v. Germany, Application no. 13710/88, 16/12/1992, § 29

საქართველოს კანონმდებლობა, განსხვავებით სხვა ევროპული ქვეყნებისგან, არ არეგულირებს ვაკანსიის შესახებ განცხადებების გამოქვეყნების წესს. თუმცა რამდენადაც დისკრიმინაცია აკრძალულია სამსახურში მიღების დროსაც, აღნიშნული გულისხმობს დამსაქმებლის ვალდებულებას ყველას შეუქმნას თანასწორი პირობები გამოცხადებული კონკურსის დროს მათი სქესის, ასაკის და სხვა ნიშნის მიუხედავად, რაც გულისხმობს იმასაც, რომ თავიდანვე დისკრიმინაციული მოთხოვნებით არ ჩამოართვას შესაძლებლობა კონკრეტული სქესის ადამიანებს მიიღონ მონაწილეობა კონკურსში და ხელი მიუწვდებოდეთ სამუშაოს უფლებაზე.

საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად: „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.“

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს განმარტებით მხოლოდ განსაკუთრებულმა გარემოებებმა შეიძლება გაამართლოს სქესის ნიშნით განსხვავებული მოპყრობა.⁵

შესაბამისად, განხვავებული მოპყრობა და კანდიდატების არასახარბიელო პირობებში ჩაყენება სამუშაოს ხელმისაწვდომობასთან დაკავშირებით, მხოლოდ იმ შემთხვევაში ჩაითვლება გამართლებულად, თუ იგი გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

თუ რამდენად გამომდინარეობდა სამუშაოს სპეციფიკიდან და რამდენად ისახავდა კანონიერ მიზანს კონკრეტულ სქესზე, გარეგნობაზე და სხვა მითითება ვაკანსიაში უნდა შეფასდეს ვაკანსიის შინაარსიდან გამომდინარე, რისი შესაძლებლობაც არ არის განმცხადებლის მიერ ჩატარებული კვლევის ფარგლებში.

საქართველოს კანონებში არ იძებნება ისეთი დებულებები, რომლებიც ამა თუ იმ სამუშაოს კონკრეტული სქესის მიერ განსახორციელებელ სამუშაოთა რიცხვს აკუთვნებენ, ასევე ის მუხლები რომელთა ფარგლებშიც სახელმწიფო კისრულობს ვალდებულებას კონკრეტული სქესის დასაქმება წაახალისოს, შესაბამისად, სახალხო დამცველისთვის დაუჯერებელია ის ფაქტი, რომ ყველა ეს ვაკანსიის შესახებ ყველა ის განცხადება, რომლებშიც ასეთი ინტენსივობით იყენებს სქესზე თუ გარეგნობაზე ორიენტირებულ სიტყვები, სამუშაოს სპეციფიკიდან თუ არსიდან გამომდინარეობს და კანონიერ მიზანს ისახავს.

⁵ Schuler-Zraggen v. Switzerland, Application no. 14518/89 , 24/06/1993, § 67

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ვებ გვერდზე, www.jobs.ge, გამოქვეყნებული იმ განცხადებების უმეტესობა, რომელიც შეიცავს მითითებას კონკრეტულ სქესზე, გარეგნობაზე, ოჯახურ მდგომარეობაზე, პირებს უზღუდავს შრომის ხელმისაწვდომობის და შრომის განხორციელების უფლებას, არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს მათ ანალოგიურ მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით, აღნიშნული, რადგან არ ისახავს კანონიერ მიზანს წარმოადგენს დისკრიმინაციულ მოპყრობას.

თუმცა, განსახილველ შემთხვევაში უნდა ვიმსჯელოთ არა დამსაქმებლის ვალდებულებაზე, არ მოახდინოს დისკრიმინაცია, არამედ იმაზე გააჩნია, თუ არა ჯობს.გე-ს ადმინისტრაციას ვალდებულება არ გამოაქვეყნოს დისკრიმინაციული ვაკანსიები.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის მე-2 მუხლის მე-5 პუნქტის შესაბამისად, „აკრძალულია ნებისმიერის ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს პირის იძულებას, წაქეზებას ან ხელშეწყობას მესამე პირის მიმართ ამ მუხლით გათვალისწინებული დისკრიმინაციის განსახორციელებლად“.

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ დროთა განმავლობაში ქალისა და მამაკაცის როლის გათანაბრებასთან ერთად თანდათან ქრება განსხვავება ქალისა თუ მამაკაცის მიერ შესასრულებელ სამუშაოებს შორის და ქალები მეტ-ნაკლებად ემანსიპირებულნი არიან შრომითსამართლებრივ ურთიერთობებში, თუმცა დამსაქმებლებს კვლავ აქვთ სტერეოტიპული შეხედულებები ამა თუ იმ სამსახურისადმი გენდერული კუთვნილების თაობაზე, რაც იწვევს წინასახელშეკრულებო ეტაპზე დისკრიმინაციული პრაქტიკის ჩამოყალიბებას. ქართულ რეალობაში ხშირია მკვეთრი მიდგომა, თუ რა სახის სამუშაო უნდა შეასრულოს „ქალმა“, „კაცმა“, „სასიამოვნო გარეგნობის“ მქონემ. ის წარმოდგენები, რაც დამსაქმებლებს გააჩნიათ გენდერულ როლებთან დაკავშირებით, ხშირ შემთხვევაში იწვევს ვაკანსიების შესახებ განცხადების დისკრიმინაციული შინაარსის ტექსტის შემუშავებას და სამსახურში სწორედ დისკრიმინაციული მოტივებით აყვანას.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციასთან ბრძოლის უპირველესი მიზანია საზოგადოების ყველა წევრს შეექმნას მუშაობისა და განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები, რათა მათ შეძლონ თავიანთი პოტენციალის მაქსიმალურად გამოვლენა. დასაქმების ბაზარზე ჯანსაღი გარემოს არსებობა, ხელს უწყობს კონკურენტუნარიანობის ზრდას, რაც შემდგომში დადებითად აისახება სახელმწიფოს ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

აღნიშნულ პროცესში განსაკუთრებულ როლს თამაშობენ სამსახურის საძიებო, საჯარო ვებ-გვერდები, სადაც ნებისმიერ მსურველს აქვს შესაძლებლობა თავისი პროფესიისა და კვალიფიკაციის შესაბამისად მოძებნოს სასურველი ვაკანსია. იქედან გამომდინარე, რომ ვებ

გვერდი www.jobs.ge წარმოადგენს სამსახურის ძიების ყველაზე დიდ და პოპულარულ ვებ-გვერდს, სადაც განთავსებულია როგორც საჯარო, ისე კერძო ორგანოებში გამოცხადებული ვაკანსიები, ბუნებრივია, ის საზოგადოებაში ცნობადია და ამასთან, მაღალია ვებ-გვერდით სარგებლობის ნიშნულიც. ჯობს.გე-ს ფეისბუქის ოფიციალურ გვერდზე მოცემული ინფორმაციით, ვებ-გვერდზე, დღეში, საშუალოდ 27,000 ვიზიტი ფიქსირდება.⁶ შესაბამისად, ცხადია, იგი სარგებლობს მაღალი რეპუტაციითა და სანდოობით, როგორც დამსაქმებელთა, ისე სამსახურის მაძიებელთა შორის.

ვებ გვერდზე გამოქვეყნებული პროცედურების შესაბამისად, ჯობს.გე მხოლოდ იმ შემთხვევაში იტყვის უარის ვაკანსიების გამოქვეყნებაზე, თუ კომპანია სისტემატურად არღვევს თანასწორუფლებიანი დასაქმების სტანდარტებს ან/და ჩაბმული არის არალეგალურ საქმიანობაში. ჯობს.გე-ს დირექტორი ალექსანდრე ხუბულავა, რამოდენიმე ინტერვიუში აცხადებს, რომ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის თავიდან აცილების მიზნით, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში ისინი თვითნებურად იღებდნენ ვაკანსიებიდან სქესის, ასაკის, გარეგნობის კრიტერიუმს, თუმცა მოგვიანებით კრიტერიუმი კვლავ დააბრუნეს, რადგან ამან განმცხადებლების მხრიდან უკმაყოფილება გამოიწვია, რომ მათ დროის ხარჯვა უწევდათ ისეთ კანდიდატებზე, რომელიც მათ სქესს არ ითვალისწინებდა.⁷

ჯობს.გე, იმის გამო რომ არ ახორციელებს დისკრიმინაციული სიტყვების შემცველი ვაკანსიების ფილტრაციას, ერთის მხრივ ხელს უწყობს დამსაქმებლებს გაავრცელონ დისკრიმინაციული ვაკანსიები და მისი მეშვეობით განახორციელონ დისკრიმინაცია დასაქმების ეტაპზე, ხოლო მეორეს მხრივ იგი ასევე ამ დისკრიმინაციული პრაქტიკის ტირაჟირებას ახორციელებს. როგორც ზემოთ იყო აღნიშნული, დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კანონი არა მხოლოდ კრძალავს დისკრიმინაციის ჩადენას, არამედ ასევე დისკრიმინაციის ხელშეწყობასაც. ჯობს.გე კი ხელს უწყობს დამსაქმებლებს განახორციელონ დისკრიმინაცია.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14¹ მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად მიმართავს ჯობს. გე-ს შემდეგი ზოგადი წინადადებებით:

⁶ ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

<https://www.facebook.com/jobs.ge/photos/a.209348525220.263073.15991355220/10152366898965221/?type=1&theater;>

⁷ თავისუფლების მედია სკოლა, სტატიის სახელწოდება „დისკრიმინაციული დასაქმების ბაზარი?“, ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: [http://www.tavisuplebaschool.ge/index.php?option=com_content&view=article&id=265:2013-08-04-134134&catid=47:press&Itemid=131#.VQ5w-fmUft8;](http://www.tavisuplebaschool.ge/index.php?option=com_content&view=article&id=265:2013-08-04-134134&catid=47:press&Itemid=131#.VQ5w-fmUft8)

ნეტაზეთი, სტატიის სახელწოდება „დასაქმება სქესობრივი ნიშნით“, ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე:

<http://www.netgazeti.ge/GE/93/Life/8317/>

ჯობს.გე-მ შეიმუშავოს ისეთი რეგულაციები, რომლითაც აღმოიფხვრება დისკრიმინაციული ვაკანსიების გამოქვეყნება მის ვებ გვერდზე.

ამასთან, სახალხო დამცველის ოფისი გამოთქვამს მზადყოფნას, დაეხმაროს ჯობს.გე-ს ადმინისტრაციას სახელმძღვანელოს შემუშავებაში, რომელიც მას გაუადვილებს დისკრიმინაციული ვაკანსიების გამოქვეყნების შეზღუდვას.

უჩა ნანუაშვილი

სახალხო დამცველი