

რეკომენდაცია

შევიწროებით და სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ

*შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-20¹
მუხლისა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის
მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად*

2016 წლის 29 აგვისტოს საქართველოს სახალხო დამცველს N11142/16 განცხადებით მომართა ე. მ.-მ, რომელიც მიუთითებდა, რომ ის გახდა შევიწროების მსხვერპლი სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის - პ. უ.-ს მხრიდან.

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველის აპარატის თანასწორობის დეპარტამენტის წარმომადგენლებმა, 2016 წლის 15 ნოემბერს გამოკითხეს მოპასუხე პ.უ. ამასთან, საქმის დეტალების გამორკვევის მიზნით გამოიკითხა რამდენიმე მოწმე.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

განცხადების თანახმად, ე. მ. (შემდგომში განმცხადებელი) 2004 წლიდან მუშაობდა სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში (შემდგომში საჯარო რეესტრი) და ხელმძღვანელობდა საერთაშორისო ორგანიზაციებთან ურთიერთობის სამსახურსა და საერთაშორისო პროექტებს. 2016 წლის იანვარში მან დაკავებული თანამდებობა დატოვა. განმცხადებელი ამჟამად მუშაობს საერთაშორისო ორგანიზაციაში სამართლებრივ მრჩევლად, *[ამჟამინდელი საქმიანობის დეტალები დაშტრიბულია, განმცხადებლის ინტერესებიდან გამომდინარე]*. საქმიანობა მჭიდროდ უკავშირდება საჯარო რეესტრის კომპეტენციაში შემავალ საკითხებს.

განცხადებაში აღნიშნულია, რომ საჯარო რეესტრში მუშაობის პერიოდში, განმცხადებელს ყოველდღიურად უწევდა სააგენტოს თავმჯდომარის პ. უ.-საგან დამცირებისა და შეურაცხყოფის ატანა. როგორც თავად ამბობს, ამ ყოველივეს ითმენდა, ვინაიდან არ სურდა, რომ გაემწვავებინა სიტუაცია. ამასთან, მისი მეუღლე ზ. ყ. ასევე დასაქმებული იყო საჯარო რეესტრში გეოდეზიისა და გეოინფორმაციის დეპარტამენტის სივრცითი ინფორმაციის სამსახურის გეოინფორმაციული სისტემების ადმინისტრატორის პოზიციაზე.

განმცხადებლის განმარტებით, ის ცდილობდა ყურადღება არ მიექცია მოპასუხის დამოკიდებულებისათვის, თუმცა, მსგავს მოპყრობასთან შეგუება ძალიან უჭირდა. განმცხადებლის მითითებით, მიუხედავად იმისა, რომ უ. მას სთხოვდა არ დაეტოვებინა სამსახური, მან გადაწყვიტა, რომ ვინაიდან სამსახურის შეცვლის შესაძლებლობა მიეცა, გარიდებოდა უ.-ს. საერთაშორისო ორგანიზაციაში დასაქმებისათვის განმცხადებელმა გაიარა შესარჩევი კონკურსი, ამასთან, იგი არ უარყოფს, რომ მისი კანდიდატურის შერჩევის შემდეგ საერთაშორისო ორგანიზაციის წარმომადგენელი დაუკავშირდა პ. უ.-ს, ვინაიდან მათ პარტნიორული ურთიერთობა აკავშირებთ საჯარო რეესტრთან და ჰკითხა თანამშრომლის წასვლის გამო პრობლემები ხომ არ შეექმნებოდა რეესტრს. პ. უ.-მ მათ დაუდასტურა, რომ არ იყო წინააღმდეგი, რომ განმცხადებელი საერთაშორისო ორგანიზაციაში გადასულიყო.

განმცხადებელი მიუთითებს, რომ სამსახურიდან წამოსვლის შემდეგ მოპასუხე ითხოვდა, რომ მეუღლეს - ზ. ყ.-საც დაეტოვებინა სამსახური. 2016 წლის 22 აგვისტოს ბრძანებით განმცხადებლის მეუღლეს დისციპლინური სახდელი შეეფარდა და გათავისუფლდა დაკავებული თანამდებობიდან. განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ სამსახურის შეცვლის მიუხედავად, მეუღლის გათავისუფლების შემდეგაც, უ. აგრძელებდა შანტაჟს და მუქარას, რომ დონორთან თანამშრომლობაზეც კი იტყოდა უარს და დააკარგვინებდა სამსახურს.

განმცხადებლის განმარტებით, მას პ. უ. ამჟამად ხელს უშლის, რომ ჯეროვნად შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობები საერთაშორისო ორგანიზაციაში, ვინაიდან უ.-მ საჯარო რეესტრის თანამშრომლებს აუკრძალა განმცხადებელთან კონტაქტი. ამასთან, განმცხადებლის მითითებით, იმის გამო, რომ საჯარო რეესტრი უარს აცხადებდა საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ორგანიზებულ ღონისძიებაში მონაწილეობაზე, ვინაიდან განმცხადებელი იყო ჩართული მასში, საერთაშორისო ორგანიზაციამ ის ჩამოაშორა ღონისძიებას.

განმცხადებლის მიერ მოწოდებული ინფორმაციით 2017 წლის 2 მარტს იგეგმებოდა „სახელმწიფო ინსტიტუტებს შორის დისკუსიის პლატფორმა მიწის საკითხებზე“ საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ ორგანიზებული ღონისძიების ჩატარება. აღნიშნულ ღონისძიებაში მონაწილეობას სხვადასხვა უწყებები იღებდნენ, მათ შორის, საჯარო რეესტრის დასწრებაც მნიშვნელოვანი იყო, ვინაიდან პრობლემები და კითხვები უმეტესად საჯარო რეესტრის ირგვლივ არსებობდა. თუმცა, ვინაიდან განმცხადებელი უნდა დასწრებოდა ღონისძიებას, უ.-ს შეიძლებოდა უარი ეთქვა მონაწილეობაზე.

განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი მასალების, კერძოდ, მისი თანამშრომლის 2017 წლის 24 თებერვლის შეილიდან, რომელიც მან განმცხადებელს და კიდევ ერთ თანამშრომელს მისწერა, იკვეთება, რომ დ.-ს დაურეკა საჯარო რეესტრის წარმომადგენელმა და უთხრა, რომ *ჯერ ჩვენგან ელოდებიან სიას და „მერე შეხედავენ (იგულისხმება შეხედავს პ.) ვინ წამოვა“.* მითხრა, რომ პ.-ს უნდა მონაწილეობა და ამიტომ ე. არ ჩასვა სიაშიო. *თუმცა, შეგიძლიათ ჩასვათ და გამოავაზნოთ სია, მაგრამ შემდგომ ვინ იქნება ჩვენგან ვერ გეტყვიო (ანუ რა*

გადაწყვეტილებას მიიღებს პ.-ო). შესაბამისად, მოიფიქრეთ როგორ მივიწეროთ და რა სია გავუგზავნოთ და ისე მოვიქცევი.

სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან საუბრისას, მოპასუხემ განმცხადებელი ძალიან კარგ პროფესიონალად დაახასიათა, თუმცა, ამავდროულად აღნიშნა, რომ ის ნერვიული და კონფლიქტურია. უ.-მ უკმაყოფილება გამოთქვა, რომ განმცხადებელმა ის დაადანაშაულა შევიწროებაში, და თქვა, რომ ე.-ს ასაკის ქალები მას არ იზიდავს, უკვე შვილიშვილები ჰყავს. ამასთან, აღნიშნა, რომ ირგვლივ უამრავი ახალგაზრდა ულამაზესი ქალი არის და ე. მ.-ს არ შეხედავდა.

საქმეში არსებული მტკიცებულებებიდან შეიძლება გამოიყოს რამდენიმე ელემენტი, კერძოდ, მოპასუხის მიერ გაგზავნილი შეტყობინებები, რომელიც შეიცავს ფამილიარულ ტერმინოლოგიას და მუქარას.

➤ **ფამილიარული ტერმინოლოგია**

პ. უ.-ს მიერ ე. მ.-თვის გაგზავნილი სმს შეტყობინება:

პ. უ., 14:11 (2015 წელი)

- ციყვო <3 შევსებული ცხრილი იყო რაც მომეცო?

ე. მ., 14:11

- კი ეგ არის

პ. უ., 14:11

- გული გამომიგზავნე

პ. უ., 14:12

- <3 <3 <3 <3 <3 <3 <3 <3

მოპასუხის განმარტებით, ის „ციყვოს“ ეძახდა ყველა თანამშრომელს, რომელთანაც მეგობრული ურთიერთობა ჰქონდა, რადგან დაბადების დღეზე მართვებს ტორტი, რომელზეც შოკოლადისგან დამზადებული ციყვი იჯდა.

განმცხადებელი აღნიშნავს, რომ ის არ მონაწილეობდა უ.-ს დაბადების დღის ორგანიზებაში, თუმცა იცის, რომ ეს იდეა თანამშრომლებს გაუჩნდათ იმის გამო, რომ უ. მის ირგვლივ მყოფ ქალებს, რომლებთანაც ახლო ურთიერთობა ჰქონდა „ციყვებს“ ეძახდა. აქედან გამომდინარე, თანამშრომლებმა გადაწყვიტეს, რომ მსგავსი ტორტი დაემზადებინათ მისთვის.

სმს-ით „გულების“ გაგზავნასთან დაკავშირებით, უ.-მ განმარტა, რომ ეს მისთვის ჩვეულებრივი მოვლენაა, თანამშრომლებთან აქვს ძალიან ახლო ურთიერთობა, მათ შორის ფეისბუქითა და ვაიბერით.

➤ მუქარის შემცველი სმს ტექსტი:

პ. უ. ე:

- გავიგე და მოგხედავ მე შენ (19:51 საათი, 28 სექტემბერი, 2015)
- ნუ ხტიხარ და აკეთე ის რასაც გეუბნები, არ დაგნძრევია ამდენი ხანი და არც აწი დაგნძრევია, უნდა მიხვდე ჩემს დამოკიდებულებას. ამხელა გოგო ხარ და ზედმეტი არ უნდა მოგივიდეს! (19:57 საათი, 28 სექტემბერი, 2015)
- ხელითაც შეგეხები და მართლაც ნაცემი რო იქნები მერე მიხვდები! მაიმუნო შენა! (20:02 საათი, 28 სექტემბერი, 2015)

შეტყობინებებთან დაკავშირებით, მოპასუხემ დაადასტურა, რომ მისი გაგზავნილი იყო, თუმცა, განაცხადა, რომ ეს მესიჯები კონტექსტიდან არის ამოვარდნილი.

კონტექსტთან დაკავშირებით, განმცხადებელმა სახალხო დამცველის წარმომადგენელს განუმარტა, რომ 2015 წლის 28 სექტემბერს, მოპასუხემ დაურეკა და სიტყვიერი შეურაცხყოფა მიაყენა, უყვიროდა, შენგენის ვიზასთან დაკავშირებული პრობლემის გამო. განმცხადებლის განმარტებით, იმ დღეს ძალიან ინერვიულა, მოპასუხეს უთხრა, რომ დაენებებინა თავი მისთვის, რადგან უკვე ნაცემივით იყო, არ შეეძლო მეტის ატანა და გაუთიშა ტელეფონი. როდესაც მოპასუხე ისევ ცდილობდა მასთან დაკავშირებას და ურეკავდა, განმცხადებელი ტელეფონს აღარ პასუხობდა. სწორედ აღნიშნულის შემდეგ, პ. უ.-მ მისწერა: „ხელითაც შეგეხები და მართლაც ნაცემი რო იქნები მერე მიხვდები! მაიმუნო შენა!“

2015 წლის 30 სექტემბერს, მას შემდეგ, რაც პ. უ.-ეს უარი უთხრეს ვიზის გაცემაზე, იმ მიზეზით, რომ მას უკვე ჰქონდა ვიზა მეორე - სამსახურეობრივ პასპორტში, სადამოს, სამუშაო საათების დასრულების შემდეგ, დაურეკა მ-ს. როგორც განმცხადებელი მიუთითებს, უ.-მ მას „ქუჩის ქალი“ და „ნაგავი“ უწოდა. განმცხადებელი შეეპასუხა უ.-ს და უთხრა, რომ ამ სიტყვების გამო უჩივლებდა, რაზეც მოპასუხე უფრო გაბრაზდა, დაიწყო გინება და ეუბნებოდა „აქ მოეთრიე, ყ** ვერ მომაჭამო“.

2015 წლის 30 სექტემბრის სადამოს განმცხადებელი უ.-ს ემალებოდა, ვინაიდან, როგორც მ.-მ საჯარო რეესტრში მომუშავე მეგობრებისგან შეიტყო, მოპასუხე მას ეძებდა და იმუქრებოდა, რომ თუ არ ნახავდა მას იმ სადამოს, მეორე დღე სხვანაირი გაუთენდებოდა.

აღნიშნულ ფაქტთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლებმა კითხვა დაუსვეს მოპასუხეს, რომელმაც თავდაპირველად ვერ გაიხსენა ეს სატელეფონო საუბარი, თუმცა, მოგვიანებით თავად აღნიშნა, რომ მ. სავარაუდოდ, ვიზასთან დაკავშირებული ფაქტების შესახებ საუბრობდა.

- საერთაშორისო ორგანიზაციაში მუშაობის პერიოდში განმცხადებლის ელექტრონულ ფოსტაზე გაგზავნილი წერილები

- გერმანიაში საჯარო რეესტრის თანამშრომლების ვიზიტის თაობაზე საქმიანი მიმოწერა:

ე. მ., 1 ივნისი, 2016, 12:50

- კიდევ ერთხელ მოგესალმებით! მოგესენებათ, მიუნხენში ჯგუფი ჩავდივართ კვირას, 12 ივნისს. თუ გაქვთ სურვილი, შესაძლებელია დავგეგმოთ ქალაქის დათვალიერება ავტობუსით. გთხოვთ, მომწერეთ, თუ გსურთ კვირას, დღის მეორე ნახევარში CITY TOUR (ქალაქის ტური).

პ. უ., 1 ივნისი, 2016, 12:52

ციყვო <3

პ. უ., 1 ივნისი, 2016, 13:39

- **მინდა შენთან ერთად ტური ციყვო <3**

სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენელი ესაუბრა ბ. გ.-ს, რომელიც 2006 წლიდან მუშაობდა საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში და საქმიანი ურთიერთობა ჰქონდა განმცხადებელთან. გ.-მ აღნიშნა, რომ პ. უ.-ს დამამცირებელი დამოკიდებულება განსაკუთრებით თვალშისაცემი იყო ე. მ.-სთან მიმართებით. მისი განმარტებით, მაშინ, როდესაც უ. შეურაცხყოფას აყენებდა, მ. ცდილობდა ხუმრობაში გადაეტანა, თუმცა არაერთხელ უნახავს, რომ მ. უ.-ს დამოკიდებულებას განიცდიდა და ტიროდა კიდევ. უ. მ.-ს მუდმივად მიმართავდა დამამცირებლად, მაგალითად, ისეთი ტერმინებით, როგორცაა **„დებილო!“, „კუთხეში დადეცი“** და ა.შ.

ერთ-ერთი მოწმის განმარტებით, რომელმაც კონფიდენციალობა ისურვა, უ. ე. მ.-ს მისამართით ზოგჯერ უხამს გამონათქვამებს ამბობდა, მათ შორის, სხვა თანამშრომლების თანდასწრებით.

მოწმე ე. შ.-მ, რომელიც 2014-2016 წლებში მუშაობდა საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში მუშაობდა, აღნიშნა, რომ ჰქონდა გარკვეული ინფორმაცია მ.-ს მიმართ უ.-ს დამოკიდებულების შესახებ. მისი თქმით, უ.-ს ახასიათებდა „ხუმრობები“ თანამშრომლებთან, რომლებიც ვერ იგებდნენ ხუმრობდა, ეფლირტავებოდა თანამშრომლებს თუ ემეგობრებოდა მათ.

სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან საუბრისას პ. უ.-მ განაცხადა, რომ ის შეხვდა ე. შ.-ს, რომელმაც უთხრა, რომ სახალხო დამცველის წარმომადგენელს რაღაც ფაქტები დაუდასტურა იმიტომ, რომ უ.-ზე გაბრაზებული იყო. რამდენიმე დღის შემდეგ, ე. შ.-მ სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენელს ფეისბუქის პირად გვერდზე მისწერა, რომ

ე. მ.-ს საქმესთან დაკავშირებით მისი ჩართულობა დასრულდა, რადგან რაღაცეებში ეჭვი შეეპარა და არ სურს დაადასტუროს ის, რაც ზუსტად არ იცის.

განმცხადებელმა სახალხო დამცველს ასევე მიაწოდა საჯარო რეესტრში დასაქმებული რამდენიმე ადამიანის საკონტაქტო ინფორმაცია, რომლებსაც სახალხო დამცველის წარმომადგენელი დაუკავშირდა, თუმცა მათ განცხადებაში მითითებული ფაქტების შესახებ საუბარი არ ისურვეს.

2. სახალხო დამცველის შეფასება

შევიწროება და სექსუალური შევიწროება კომპლექსური პრობლემაა, რომლის სამართლებრივი რეგულირება გვხვდება როგორც საერთაშორისო აქტებში, ასევე, გარკვეულწილად საქართველოს კანონმდებლობაში.

გენდერული თანასწორობის შესახებ ევროკავშირის განახლებული 2006/54/EC დირექტივის მე-6 პუნქტისა და მე-2 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად **სქესის ნიშნით შევიწროება და სექსუალური შევიწროება სქესის ნიშნის დისკრიმინაციას წარმოადგენს.**

სამუშაო ადგილზე შევიწროება, იქნება ეს სექსუალური თუ არასექსუალური ხასიათის, აზიანებს და აკნინებს მსხვერპლის ღირსებას.¹ შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის გამოვლინების შიში ქალებისათვის პროფესიული განვითარების მუდმივი დამაბრკოლებელი ფაქტორია;² ეს გამოცდილება შეურაცხმყოფელია ქალის ღირსებისათვის, მომავალში მისი შესაძლებლობების გამოვლენაზე უარყოფითად აისახება³ და მისი შედეგები თავს იჩენს დიდი ხნის მანძილზე, იქნება ეს მძიმე ემოციური ფონი, დისკომფორტი თუ ვიქტიმიზაციის შიში.⁴

შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების დროს არ არის აუცილებელი, არსებობდეს შესაძარბელი სუბიექტი, ვინაიდან შევიწროება, რა ფორმითაც არ უნდა გამოვლინდეს ის, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც

¹Ehrenreich Brooks Rosa, *Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassment*, 1999, გვ. 4, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

<http://scholarship.law.georgetown.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2143&context=facpub>

² Beijing Declaration and Platform for Action, The Fourth World Conference on Women, 16th plenary meeting, 15/09/1995, §117, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf>

³ Beijing Declaration and Platform for Action, The Fourth World Conference on Women, 16th plenary meeting, 15/09/1995, §161

⁴Helge Hoel, Kate Sparks, Cary L. Cooper, ILO, *The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress Free Working Environment*, 2001, გვ. 27, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---afework/documents/publication/wcms_108532.pdf; ასევე: ACAS, *Bullying and Harassment at Workplace*, გვ. 2, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.acas.org.uk/media/pdf/d/i/Bullying-and-harassment-in-the-workplace-a-guide-for-managers-and-employers.pdf>

თავის თავში მოიცავს შევიწროების მსხვერპლის ღირსების შელახვას.⁵ ამასთან, ხშირ შემთხვევაში, შესაძლოა ადგილი არ ჰქონდეს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა უფლების დარღვევას.

შევიწროების პლურალისტული გაგებით, ყველა ადამიანს აქვს უფლება, რომ იყოს თავისუფალი სამუშაო ადგილზე შეურაცხყოფელი მოპყრობისაგან; მსგავსი მოპყრობა, დამდგარი შედეგის მიუხედავად, მოიცავს განზრახ თუ გაუფრთხილებელ ქცევას, რომელიც ამცირებს, აშინებს, ზეწოლას ახდებს, ზიანს აყენებს პიროვნებას.⁶

საქართველოში დღემდე არსებობს უარყოფითი გენდერული სტერეოტიპები, რომლის თანახმად, დასაქმების ადგილზე თუ სხვა სიტუაციაში არასასურველი მოპყრობის გამომწვევი არის თავად ქალი, რის გამოც ქალებს აქვთ მოლოდინი, რომ კაცის მხრიდან შევიწროების შემთხვევაში, შესაძლოა საზოგადოებამ, ოჯახმა თუ კოლეგებმა შესაძლოა ის საზოგადოებაში დამკვიდრებულ მორალურ პრინციპებთან შეუსაბამო ქცევაში დაადანაშაულონ. მსგავსი სტერეოტიპული განწყობებით არის განპირობებული სასამართლოებისთვის თუ სახალხო დამცველისთვის შევიწროების და სექსუალური შევიწროების ფაქტებზე მომართვიანობის სიმცირე.

განსახილველ საქმეში, სახალხო დამცველი იმსჯელებს როგორც შევიწროების, ასევე სექსუალური შევიწროების საკითხზე.

2.1. სქესის ნიშნით შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

სქესის ნიშნით შევიწროება არ უნდა გაიგვიდეს სექსუალურ შევიწროებასთან, მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროებაც შესაძლოა ვერბალური ან არავერბალური ფორმით გამოხატული ქმედება იყოს.

ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სპეციფიურ ფორმას წარმოადგენს, რომელიც მიზნად ისახავს პირის ღირსების შელახვასა და დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.⁷

⁵ European Union Fundamental Rights Agency, Council of Europe, *Handbook on European anti-discrimination Law*, 2010, გვ. 32, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_non_discrim_law_ENG_01.pdf

⁶ Ehrenreich Brooks Rosa, *Dignity and Discrimination: Towards a Pluralistic Understanding of Workplace Harassments*, 1999, გვ. 15

⁷ ევროკავშირის 2000/43/EC დირექტივა რასობრივი თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2000/78/EC დასაქმებისას თანასწორობის მოპყრობის შესახებ, მუხლი 2(3); დირექტივა 2004/113/EC საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობისას გენდერული თანასწორობის შესახებ, მუხლი 2(c); დირექტივა 2006/54/EC გენდერული თანასწორობის შესახებ (recast), მუხლი 2 (1) (c)

სამუშაო ადგილზე შევიწროება წარმოადგენს ქმედებას, რომლის მიზანი მსხვერპლზე ფსიქოლოგიური ზემოქმედებაა. შევიწროება მრავალი ფორმით და სხვადასხვა ნიშნის გამო შეიძლება გამოვლინდეს.⁸ ამდენად, შევიწროება სახეზეა, როდესაც ადგილი აქვს 1. მსხვერპლისათვის არასასურველ ქმედებას, 2. რომელიც განხორციელებულია პირის ღირსების შელახვის მიზნით, 3. ქმნის დამამცირებელ, მტრულ და დამაშინებელ გარემოს, 4. მსხვერპლს ახასიათებს რომელიმე დაცული ნიშანი.

არასასურველი ქცევა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა და ის არ ნიშნავს ქმედების „იძულებითობას“. მსხვერპლი შესაძლოა ეთანხმებოდეს კონკრეტულ ქცევას და აქტიურადაც მონაწილეობდეს, მიუხედავად იმისა, რომ მისთვის ქმედება უსიამოვნო და შეურაცხმყოფელია.⁹

ხშირ შემთხვევაში, მსხვერპლმა არ იცის ვის მიმართოს, რომ მისი ნათქვამი სერიოზულად აღიქვან. ამასთან, ძალიან ხშირად, მსხვერპლი მიიჩნევს, რომ მისი მდგომარეობა შესაძლოა საკმარისად სერიოზული არ იყოს იმისათვის, რომ სხვას გაუზიაროს; გარდა ამისა, ზოგჯერ მსხვერპლი თვლის, რომ შესაძლოა მან თავადვე მოახდინა შემავიწროვებლის ქცევის პროვოცირება და ითმენს შეურაცხყოფას. ყურადღების მიღმა არ უნდა დარჩეს გარე ფაქტორებიც, როგორც არის, მაგალითად, მსხვერპლის ოჯახი და შემავიწროვებლის შესაძლებლობა, რომ მსხვერპლის ოჯახის მდგომარეობაც გააუარესოს.¹⁰ ვინაიდან შევიწროება ხშირად ხდება თანამდებობის ბოროტად გამოყენების გზით ხდება, მსხვერპლს უძნელებდა თავის დაცვის მიზნით რაიმე მოიმოქმედოს.¹¹

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი გარკვეული პერიოდის განმავლობაში არ აცხადებდა მოპასუხის შეურაცხყოფისა და დამამცირებელი დამოკიდებულების შესახებ, თუმცა სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან გათავისუფლების შიში და ასევე, ოჯახში დამაბულობის თავიდან აცილება წარმოადგენდა იმ სავარაუდო ძირითად მიზეზებს, რის გამოც განმცხადებელი ხელმძღვანელის დამოკიდებულებას ითმენდა. ის ფაქტი, რომ განმცხადებელი არ ახმაურებდა მის მიმართ ხელმძღვანელის შეურაცხმყოფელ დამოკიდებულებას, ცალსახად არ უნდა იქნას მიჩნეული, რომ მას მსგავსი დამოკიდებულება სიამოვნებდა ან თანახმა იყო აღნიშნულზე. ერთ-ერთი მოწმის განმარტებით, მ.-ს

⁸ Elena Ferrari, *Raising awareness on Mobbing, an EU perspective*, 2004, გვ. 2

⁹ UN, *What is Sexual Harassment?*, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

<http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

¹⁰ CGIAR Secretariat World Bank, *Sexual harassment in the Workplace, How to recognize it; how to deal with it, A Guidelines Paper*, 1996, გვ. 4, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

https://library.cgiar.org/bitstream/handle/10947/2719/13_Sexual%20Harassment%20in%20the%20Workplace_genderdiversity_WP.pdf?sequence=1

¹¹ Better Work, *Guidelines on the Prevention of Workplace Harassment*, გვ. 4, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

http://betterwork.org/indonesia/wp-content/uploads/Guidelines-on-the-Prevention-of-Workplace-Harassment_ENG-3.pdf

ერთადერთი ბერკეტი, მოპასუხესთან დისტანციის დაცვა იყო, სხვაგვარად შეწინააღმდეგების საშუალება მას არ ჰქონდა, ვინაიდან სამსახურებრივად უშუალოდ იყო დამოკიდებული პ. უ.-ზე.

როგორც განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებებიდან იკვეთება, მოპასუხემ მას გაუგზავნა მუქარის შემცველი და დამამცირებელი ისეთი შეტყობინება, როგორცაა მაგალითად, **გავიგე და მოგხედავ მე შენ, ხელითაც შეგეხები და მართლა ნაცემი რო იქნები მერე მიხვდები! მაიმუნო შენა!**

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ, კონტექსტის მიუხედავად, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის მისამართით მსგავსი გამონათქვამების გამოყენება მიუღებელია. ზემოაღნიშნული შეტყობინება ერთმნიშვნელოვნად ადასტურებს მ.-ს მიმართ უ.-ს აგდებულ დამოკიდებულებას, რომელიც, სხვა ფაქტორებთან ერთად, განმცხადებელს დამამცირებელ სამუშაო გარემოს უქმნიდა.

ამასთან, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ის ფაქტი, რომ განმცხადებელი ამჟამინდელ სამსახურში მოპასუხის თანხმობით დასაქმდა, არ წარმოადგენს უ.-ს მხრიდან განხორციელებული დამამცირებელი დამოკიდებულების გამაბათილებელ არგუმენტს, განსაკუთრებით იმ პირობებში, რომ თავად მოპასუხე აღიარებს, რომ მ. ძალიან კარგი პროფესიონალია.

2.2. სექსუალური შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

სექსუალური შევიწროება შევიწროების ერთ-ერთი სპეციფიური და ყველაზე ხშირი გამოვლინების ფორმაა. სექსუალური შევიწროების ორი ფორმა არსებობს: 1. ***Quid Pro Quo*** ანუ მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რომელიც ითვალისწინებს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნის არსებობას ქმედებაში;¹² და 2. მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო ადგილზე დამამცირებელ, შეურაცხმყოფელ პირობებს¹³ ქმნის სექსუალური შინაარსის დამამცირებელი კომენტარები, მინიშნებები, შენიშვნები, ხუმრობები.¹⁴

ამდენად, სექსუალური შევიწროება ცალსახად არ ნიშნავს კონკრეტული სექსუალური ხასიათის მომსახურების ან ფიზიკური კონტაქტის ელემენტის არსებობას განხორციელებულ ქმედებაში და ის შეიძლება გამოხატული იყოს ასევე ვერბალური ფორმით.

¹² ILO, *Fact Sheet on Sexual Harassment at Work*, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

¹³ ILO, *Sexual Harassment at Work*, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

¹⁴ Deirdre McCann, *Sexual Harassment at work: National and International Responses*, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 2, 2005, გვ. 2,

ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი მე-6 მუხლი კრძალავს შრომით ურთიერთობაში სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევს ნებისმიერ შეუსაბამო შენიშვნას, ხუმრობას ჩაცმულობაზე, გარეგნობაზე, ასაკსა და ოჯახურ მდგომარეობაზე, ასევე, ქედმაღლურ ან პატერნალისტურ დამოკიდებულებას, რომელიც ატარებს სექსუალურ ქვეტექსტს და ლახავს ადამიანის ღირსებას, ნებისმიერ მზერას ან სხვა ქესტიკულაციას, რომელიც ასოცირდება სექსუალობასთან.¹⁵ ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ევროპის საბჭოს კონვენციის („სტამბოლის კონვენცია“) მე-40 მუხლიც სექსუალურ შევიწროებას ქალთა მიმართ ძალადობის გამოვლინებად მოიაზრებს.

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კომიტეტი სექსუალურ შევიწროებას მიიჩნევს ქალთა მიმართ ძალადობის ერთ-ერთ ფორმად¹⁶ და აღნიშნავს, რომ თანასწორობას რეალური საფრთხე ექმნება, როდესაც ქალი ექვემდებარება გენდერული ნიშნით ძალადობის ისეთ ფორმას, როგორც არის სექსუალური შევიწროება.¹⁷ როგორც სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიშშია აღნიშნული, სექსუალური შევიწროება ქალთა მიმართ უფლებადარღვევის ყველაზე გავრცელებულ და ამავდროულად დაფარულ პრობლემას წარმოადგენს, რომელიც გენდერულ უთანასწორობას უწყობს ხელს.¹⁸

ვერბალურად გამოხატული სექსუალური შევიწროება შესაძლებელია ურთიერთობაში კონკრეტული სიტყვებისა და ტერმინების გამოყენებაში გამოიხატოს, მაგალითად როგორცაა, „თოჯინა“, „პატარა“, „საყვარელო“, „ტკბილო“ და ა. შ.¹⁹

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე თავადაც არ უარყოფს, რომ განმცხადებელს უწოდებდა „ციყვს“ და ეს განპირობებული იყო იმ ფაქტით, რომ თანამშრომლებმა მას დაბადების დღეზე ციყვის ფორმის ტორტი მიართვეს. სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ აღნიშნული ფაქტი ვერ გაამართლებს დაქვემდებარებაში მყოფი პირისათვის ისეთი ფამილარული სიტყვის გამოყენებას, როგორც არის „ციყვი“. დასაქმებულებისათვის მსგავსი ტერმინებით მიმართვა მიუღებელია და წარმოადგენს სამუშაო გარემოსათვის შეუფერებელ ქცევას, რომელიც

¹⁵ International Labour Organization (ILO), *Equality in Employment and Occupation*, Geneva, 1996, § 39, გვ.15, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf)

¹⁶ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 12: Violence against women, 1989, §1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom12>

¹⁷ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, §17

¹⁸ სახალხო დამცველის 2015 წლის ანგარიში ადამიანის უფლებებთან და თავისუფლებების მდგომარეობის შესახებ, გვ. 994

¹⁹ UN, *What is Sexual Harassment?*, გვ.3

დისკომფორტს უქმნის დასაქმებულს. მსგავსი ტერმინების გამოყენება არ გამოხატავს თანამშრომელთან ახლო ურთიერთობას ან მეგობრობას, არამედ წარმოაჩენს უპატივცემულობასა და უპირატესობის დემონსტრირებას სუბორდინირებულ მდგომარეობაში მყოფი პიროვნების მიმართ.

გარდა ამისა, ვერბალური სახით სექსუალური შევიწროების ერთ-ერთ გამომხატველ ფორმას წარმოადგენს ასევე, მსხვერპლის ასაკზე ხაზგასმა. განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხემ არაერთხელ აღნიშნა, რომ მას განმცხადებელის ასაკის ქალები არ აინტერესებს. სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლებთან საუბრისას აღნიშნულს მოპასუხემ განსაკუთრებით გაუსვა ხაზი, აღნიშნა, რომ *მ.-ს უკვე შვილიშვილები ჰყავს, შესაბამისად, ე.-ს ასაკის ქალები არ იზიდავს.*

3. დასკვნა

სახალხო დამცველი აღნიშნავს რომ შევიწროების შემთხვევები, როგორც წესი, გამოირჩევა ფარულობით, შესაბამისად, რთულდება მოწმეების ან/და მატერიალური მტკიცებულებების მოპოვება. ფაქტის დადგენისას პრაქტიკულად შეუძლებელია მხოლოდ უტყუარ მტკიცებულებებზე დაფუძნებული გადაწყვეტილების მიღება და ამიტომ მსგავს საქმეებში მნიშვნელობა ენიჭება მხარეთა მიერ წარმოდგენილ სუბიექტურ მტკიცებულებებს.²⁰

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ განსახილველი საქმის გარკვეული მასალები - ფაქტები/მტკიცებულებები, რომლებიც *inter alia* საფუძვლად დაედო სახალხო დამცველის მიერ აღნიშნული საქმის საბოლოო შეფასებას, არ არის გამოყენებული გადაწყვეტილებაში და, მოწმეთა ინტერესებიდან გამომდინარე, კონფიდენციალურად რჩება.

განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულებების, მოწმეთაგან მოპოვებული ინფორმაციისა და მოპასუხესთან გასაუბრებიდან გამოკვეთილი ინფორმაციის საფუძველზე, სახალხო დამცველს მიაჩნია, რომ პ. უ.-ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა, ერთი მხრივ, სქესის ნიშნით შევიწროებას, რაც გამოიხატა ე. მ.-ს შეურაცხყოფასა და დამამცირებელი სამუშაო გარემოს შექმნაში, და მეორე მხრივ, ვერბალური ფორმით სექსუალურ შევიწროებაში, რაც გამოიხატა კონკრეტული ფამილიარული თუ უხამსი სიტყვების გამოყენებაში. ზემოაღნიშნულ ქმედებებს ჰქონდა განგრძობადი ხასიათი და დამამცირებელ და მტრულ სამუშაო გარემოს უქმნიდა განმცხადებელს.

²⁰Ontario Human Rights Commission, *Policy on preventing sexual and gender-based harassment* » 7. *Burden of proof: evidentiary issues*, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0>

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ პ. უ.-მ, ე. მ.-ს მამართ, ჩაიდინა შევიწროებითა და სექსუალური შევიწროებით გამოხატული, სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია.

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლითა და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს პ. უ.-ს, რომ:

- მომავალში, მის დაქვემდებარებაში მყოფ პირებს შეუქმნას ადამიანის ღირსებისათვის შესაბამისი სამუშაო გარემო;
- სსიპ საჯარო რეესტრის ეროვნულ სააგენტოში შემუშავდეს ეთიკის კოდექსი, რომლითაც აიკრძალება ნებისმიერი სახის შევიწროება, რათა მოხდეს საჯარო რეესტრში დასაქმებული ნებისმიერი პირის მხრიდან, დასაქმებულის მიმართ სქესის ან/და სხვა რამელიმე ნიშნით შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილება.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ, „სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს კანონის 24-ე მუხლის შესაბამისად.

პატივისცემით,