

სამშენებლო-სარემონტო კომპანია „ფაქტორ გრუპის“ დირექტორს

ე. ლ.-ს

ელ-ფოსტა: factorgroup500@gmail.com

რეკომენდაცია

სექსუალური შევიწროების დადგენის შესახებ

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

საქართველოს სახალხო დამცველს 2021 წლის 9 აგვისტოს N8684/21 განცხადებით მომართა თ. კ.-ის წარმომადგენელმა და მოითხოვა სამშენებლო-სარემონტო კომპანია „ფაქტორ გრუპის“ დირექტორის, ე. ლ.-ის, მხრიდან თ. კ.-ის მიმართ სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენა. სახალხო დამცველის აპარატში განმცხადებლის ინტერესებს ააიპ „საფარი“ წარმოადგენს.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

განცხადების თანახმად, თ. კ. 2021 წლის მარტის თვიდან დასაქმებული იყო სამშენებლო-სარემონტო კომპანია „ფაქტორ გრუპში“ მშენებლობისა და რემონტის საკითხებზე კონსულტანტად. სამსახურის დაწყებიდან მალევე, კომპანიის დირექტორმა, ე. ლ.-მ, განმცხადებელთან დაიწყო სისტემატური მიმოწერა არასამსახურეობრივ საკითხებზე. ურეკავდა დასვენების დღეებში, ღამის საათებში, დილით ადრე, ხშირ შემთხვევაში - ნასვამ მდგომარეობაში. ე. ლ. მიმოწერისას ხშირად იყენებდა კომპანიის სოციალურ ქსელს, ხოლო რამდენადაც კომპანიის „Messenger“-ზე წვდომა ყველა თანამშრომელს ჰქონდა და განმცხადებელი თავს გრძნობდა უხერხულად, ე. ლ.-ს სთხოვა, რომ აღარ გამოეყენებინა კომპანიის სოციალური ქსელი. მოპასუხეს მან ასევე განუმარტა, რომ ჰყავდა მეგობარი მამაკაცი და მისთვის უსიამოვნო და მიუღებელი იყო კომუნიკაცია.

განცხადებაში ასევე აღინიშნა, რომ ე. ლ.-ს არასდროს დაუმაღავს განმცხადებლის მიმართ ინტერესი - ეპატიუებოდა ბუნებაში სასეირნოდ და ცდილობდა მასთან მარტო დარჩენას. ე. ლ.-მ იგი რამდენჯერმე გაიყოლა არარსებულ საქმეზე, ხოლო როდესაც განმცხადებელმა შეამჩნია, რომ ვიზიტები არ ემსახურებოდა სამსახურეობრივ მიზნებს, შემდგომ შეთავაზებებზე უარი განაცხადა. განმცხადებლის განმარტებით, ე. ლ.-ის გვერდით ყოფნა მას აშინებდა, მისი მხრიდან უხერხული საუბარი და კითხვები კი დისკომფორტს უქმნიდა.

განცხადებასთან ერთად, თ. კ.-მ სახალხო დამცველს მასსა და მოპასუხეს შორის განხორციელებული მიმოწერის ამსახველი ე.წ. „სქრინშოტები“ წარმოუდგინა. წარმოდგენილ დოკუმენტაციაში ასახულია შემდეგი შინაარსის მიმოწერა:

ე. ლ.: „მაგ საკითხში ექსპერტი ვარ, ქალების შეფასებაში. ჯანმრთელი და სიცოცხლის მომგვრელი ხარ!“

განმცხადებელი: „მადლობა და ამიტომ კარგი თანამშრომლები ვიქნებით. ცოტას გაგახალისებთ.“

ე. ლ.: „მომწონს! მარა მართალია ასაკიანი ვარ არ შეიძლება რაც არ უნდა ბებერი იყოს ადამიანი, ცხოვრების ხალისს არ აღუძრავდეს შენისთანა ნორჩი არსება !!!!“

განმცხადებელი: „ბატონო ე., ღმერთმა დიდხანს გაცოცხლოთ თქვენი შვილების და შვილიშვილის გასახარად ☺“

ე. ლ.: „ხოდა ვინც შემიწყობს ხელს სიცოცხლის გახანგრძლივებაში, მეც იმის პატივისცემაში ვიქნები“

განმცხადებელი: „ჩემი შრომით მირჩევნია გამომუშავება რაც შემერგება. მასეთი პატივისცემა 22 წლის რომ ვიყავი და მიჭირდა მაშინ არ ამიღია. მადლობა დიდი.“

ე. ლ.: „რა ქენი გაბრაზდი?“

განმცხადებელი: „მეორედ არ მინდა ამ თემაზე გადაკრულიც მითხრათ, არათუ პირდაპირ... სამსახურიდან უხერხულობის გამო ნუ მაიძულებთ წამოსვლას. მჭირდება მუშაობა. ხელფასს არ ვუფრთხილდები, ჩემი შვილის გვერდით რომ ვარ მარტო მაგიტომ ვჭერდები და თქვენ კიდე ნუ მიმატებთ.“

ე. ლ.: „კაი დაიძინე !!! „

ე. ლ.: „დაიძინე უკვე ?!“

ე. ლ.: „გცალია რომ დაგირეკო?“

განმცხადებელი: „არაა, არ მინდა დარეკვა. მყავს მეგობარი ბატონო ე.. ერთხელ გითხარით და არ დამიჯერეთ, ახლა სერიოზულად გეუბნებით. მეტჯერ არ მინდა საუბარი ამ თემაზე.“

ე. ლ.: „არა, თ., გაურკვეველობას ყოველთვის გარკვეული ჯობია, თ.!“

განმცხადებელი: „რა გვაქვს გასარკვევი.“

ე. ლ.: „რაც მომწერე კარგია მეგობარი რომ გყავს და მარტო არ ხარ ეგ გითხარი. უდროა მაგრამ სამსახურში რა ხდება თ.?“

განმცხადებელი: „ხვალ ვისაუბროთ მაგაზე, ვიძინებ ეხლა.“

ე. ლ.: „რავი, ა. ძან უკმაყოფილოა მუშაობით და მაგიტომ გკითხე თორემ რომ უნდა დაიძინო მაგაში მართალი ხარ!“

განმცხადებელი: „თვეს შევასრულებ და მივდივარ სამსახურიდან.“

ე. ლ.: „რომ იცოდე იმ დ.-სთან სხვა პრობლემა არ იყო, ვერ წავიდა წინ.“

თ. კ.-ის განმარტებით, აღნიშნული მიმოწერის მომდევნო დღეს, იგი გამოცხადდა სამსახურში და თანამშრომლებს აცნობა, რომ წყვეტდა კომპანიასთან თანამშრომლობას.

საქმის სრულყოფილად შესწავლის მიზნით, სახალხო დამცველმა რამდენჯერმე მიმართა წერილით¹ ე. ლ.-ს და მოითხოვა განცხადებაში განხილულ ფაქტობრივ გარემოებებთან და მტკიცებულებებთან დაკავშირებით მისი პოზიციის წარმოდგენა, თუმცა, მოპასუხეს სახალხო დამცველისთვის თავისი პოზიცია არც ერთ შემთხვევაში უცნობებია. სატელეფონო საუბრისას ე. ლ.-მ განმარტა, რომ, ასაკიდან გამომდინარე, მისთვის პრობლემა იყო პოზიციის ელექტრონული ფორმით წარმოდგენა და ფიზიკური შეხვედრის ჩანიშვნა ითხოვა. გამოკითხვის დაგეგმვის მიზნით, სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენელი რამდენჯერმე დაუკავშირდა ე. ლ.-ს, თუმცა, იგი ყოველ ჯერზე განმარტავდა, რომ არ იმყოფებოდა თბილისში და მისთვის შეუძლებელი იყო სახალხო დამცველის ოფისში გამოცხადება, ასევე აღნიშნავდა, რომ თბილისში დაბრუნებისთანავე მზად იყო გამოკითხვისთვის. აღნიშნული მიზეზის რამდენჯერმე განმეორების შემდგომ, სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენელი ეცადა ტელეფონის საშუალებით გამოეკითხა მოპასუხე, თუმცა, ე. ლ.-მ სახალხო დამცველის წარმომადგენლის ზარებს აღარ უპასუხა.

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. სექსუალური შევიწროების შესახებ სამართლებრივი სტანდარტი და მისი აკრძალვის მნიშვნელობა

საქართველოს კანონმდებლობა კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას და აღიარებს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3² პუნქტის თანახმად, სექსუალური შევიწროება არის „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“. ანტიდისკრიმინაციული კანონით განსაზღვრული სამართლებრივი დაცვა ნებისმიერ სივრცეში განხორციელებულ სექსუალურ შევიწროებას ფარავს - ეს შეიძლება იყოს სამუშაო ადგილი, საგანმანათლებლო სივრცე, სამედიცინო სივრცე, საჯარო სივრცე - საზოგადოებრივი ტრანსპორტის, კვების/გასართობი/დასასვენებელი ობიექტების ჩათვლით, და სხვა ნებისმიერი სივრცე, სადაც სექსუალური შევიწროების ფაქტს შესაძლოა ჰქონდეს ადგილი.

„ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (CEDAW)² გაეროს კომიტეტმა, N19 ზოგადი კომენტარით, სექსუალური შევიწროება მიიჩნია ქალთა მიმართ

¹ საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 10 სექტემბრის კორესპონდენცია N 13-1/8760 ; საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 2 ნოემბრის კორესპონდენცია N 13-1/10416

² „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს 1979 წლის კონვენციას საქართველო მიუერთდა 1994 წელს; ხელმისაწვდომია: <https://indicators.ohchr.org/>

ძალადობის ფორმად, რომლის გამოვლინებაც რეალურ საფრთხეს უქმნის თანასწორობას.³ ევროპის საბჭოს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ევროპის საბჭოს კონვენცია („სტამბოლის კონვენცია“)⁴ ყველაზე ქმედითი საერთაშორისო ინსტრუმენტია ქალთა მიმართ ძალადობის, მათ შორის სექსუალური შევიწროების, წინააღმდეგ. სტამბოლის კონვენცია აღიარებს, რომ ქალთა მიმართ ძალადობა არის ქალებსა და მამაკაცებს შორის ისტორიულად უთანასწორო ურთიერთობის მანიფესტაცია, რომელმაც გამოიწვია მამაკაცების დომინირება და ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია.⁵ კონვენციის მე-40 მუხლი სექსუალურ შევიწროვებას ქალთა მიმართ ძალადობის გამოვლინებად მოიაზრებს. კონვენციის განმარტებითი ბარათის თანახმად, სექსუალური შევიწროება მრავალი ფორმით შეიძლება გამოვლინდეს, ეს შეიძლება იყოს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი შენიშვნა, შეკითხვა, ხუმრობა; ასევე, ფიზიკური კონტაქტი, როგორიცაა, შეხება, მოფერება, ჩქმეტა ან ფიზიკური თავდასხმა. ფიზიკურ შეხებაში იგულისხმება ნებისმიერი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მსხვერპლის სხეულზე არასასურველ შეხებას გულისხმობს. ზემოაღნიშნული ქმედებები უნდა იყოს ადამიანისათვის შეურაცხმყოფელი და აკნინებდეს მის ღირსებას⁶.

სექსუალურ შევიწროებას კრძალავს შრომითი კანონმდებლობაც. კერძოდ, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, სამუშაო ადგილზე 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 შეურაცხმყოფელ გარემოს“. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მიზნებისთვის, სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა⁷.

სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ სექსუალური შევიწროება ყოველთვის იწვევს პირის ღირსების შელახვასა და დამცირებას. სექსუალურ შევიწროებას არ სჭირდება მოტივი, სექსუალური ხასიათის ქცევა თავისთავად შეიძლება შეურაცხმყოფელი იყოს სავარაუდო მსხვერპლისთვის, შემავიწროებლის განზრახვის მიუხედავად. საკმარისია, რომ ქმედებას

³ UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, §1; ხელმისაწვდომია: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>

⁴ ევროპის საბჭოს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ 2017 წლის 19 მაისს. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/35OrhNC>

⁵ ევროპის საბჭოს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ კონვენცია, CETS 210, 2011, პრეამბულა.

⁶ Council of Europe, Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, 2011, §208, გვ.33-35, ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/16800d383a>

⁷ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-6 ნაწილის შენიშვნა

ჰქონდეს დისკრიმინაციული გავლენა, რამდენადაც, ყურადღება უნდა გამახვილდეს არა განზრახვაზე, არამედ ქმედების შედეგზე⁸.

საგულისხმოა, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მსხვერპლი არ აფიქსირებს, რომ მისთვის ქცევა არასასურველია, ეს არ გამორიცხავს შემავიწროებელი პირის პასუხისმგებლობას, ვინაიდან გონივრულობის ფარგლებში, შემავიწროებელს უნდა სცოდნოდა (ought to have known), რომ კონკრეტული სექსუალური ხასიათის ქცევა მიუღებელი იქნებოდა მსხვერპლისათვის. აღნიშნული მიდგომა აწესებს სექსუალური შევიწროებისათვის სუბიექტურობისა და ობიექტურობის ტესტს, რომელშიც სუბიექტურობის კომპონენტი არის შემავიწროებლის დამოკიდებულება მისი ქცევის მიმდებლობასთან დაკავშირებით, ხოლო ობიექტურობის კომპონენტი კი ყურადღებას ამახვილებს, თუ როგორ იქნებოდა კონკრეტული ქცევა მიღებული, გონივრულობის ფარგლებში, მესამე პირის მიერ⁹.

სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს ერთი ცალკე მდგომი შემთხვევით, ან შეიცავდეს სხვადასხვა სახის ქცევათა კასკადს. სექსუალური შევიწროების ორი ფორმა არსებობს: (1) Quid Pro Quo ანუ, მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რომელიც ითვალისწინებს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნის არსებობას ქმედებაში¹⁰; და (2) მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო ადგილზე დამაშინებელ, შეურაცხყოფელ პირობებს¹¹ ქმნის სექსუალური შინაარსის დამამცირებელი კომენტარები, მინიშნებები, შენიშვნები, ხუმრობები¹². „Quid pro quo“ სექსუალური შევიწროებისაგან განსხვავებით, სადაც ერთი იზოლირებულად მდგომი ინციდენტი, მისი სიმძიმის გათვალისწინებით, სექსუალურ შევიწროებად შეიძლება ჩაითვალოს, სექსუალური შევიწროებით მტრული გარემოს შექმნა, როგორც წესი, ხასიათდება მრავალჯერადი შეურაცხყოფელი ინციდენტებით, რომელთა ინდივიდუალურად შეფასება შესაძლოა არც კი იძლეოდეს სექსუალური შევიწროების შემადგენლობას.¹³ „Quid pro quo“ სექსუალური შევიწროება მოიცავს ნებისმიერ ფიზიკურ, ვერბალურ ან არავერბალურ ქცევას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ გამოიყენება ისეთი

⁸ Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, 7. Burden of Proof, Evidentiary Issues, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3Byzh1G>

⁹ Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, 2.1. Defining Sexual Harassment, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: <https://bit.ly/3Byzh1G>

¹⁰ ILO, Fact Sheet on Sexual Harassment at Work, pg. 1, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

¹¹ ILO, Sexual Harassment at Work, pg. 1, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

¹² Deirdre McCann, Sexual Harassment at work: National and International Responses, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 2, 2005, pg. 2. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf

¹³ Deborah A. Campbell, „The Evolution of Sexual Harassment Case Law in Canada“, 1992, pg. 14; ხელმისაწვდომია: https://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada_0.pdf. ასევე, იხ.: Sally A. Piefer, „Sexual Harassment from the Victim's Perspective: The Need for the Seventh Circuit to Adopt the Reasonable Woman Standard“, Marquette Law Review, Vol. 77, Issue 1, Article 5, 1993, pg. 95, ხელმისაწვდომია: <https://scholarship.law.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1605&context=mulr>

გადაწყვეტილების მისაღებად, რომელიც ზეგავლენას ახდენს ადამიანის დასაქმების სტატუსზე. აღნიშნულ შემთხვევაში სავარაუდო შემავიწროებელი მსხვერპლისგან მოითხოვს სექსუალურ ურთიერთობას, იმისათვის, რომ დასაქმებულმა შეინარჩუნოს ან მოიპოვოს სამსახურებრივი ბენეფიტები, ხოლო, უარის შემთხვევაში, ნეგატიური ზეგავლენა მოახდენს¹⁴.

ბრიტანეთის შრომის სააპელაციო ტრიბუნალმა საქმეში Bracebridge Engineering Ltd v Darby დაადგინა, რომ მხოლოდ ერთი ინციდენტიც, თუ საკმარისად სერიოზულია, საკმარისია დარღვევის დასადგენად. საქმეში James v Eastleigh Borough Council კი ლორდთა პალატამ (House of Lords) დაადგინა, რომ დისკრიმინაციის დადგენისათვის არ არის აუცილებელი მოტივის ან განზრახვის არსებობა. შესაბამისად, გამოიყენება ამერიკის სასამართლოების ტესტი „გავლენა მსხვერპლზე“ (“impact on the victim”), და არა „შემავიწროებლის განზრახვა“¹⁵.

სექსუალური შევიწროება ფუნდამენტურად ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და აქვს დამაზიანებელი ეფექტი იმ ადამიანების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე ვის წინააღმდეგაც არის მიმართული¹⁶.

საგულისხმოა, რომ სექსუალური შევიწროების დადგენის ტესტი განსხვავებულია დისკრიმინაციის დადგენის ტესტისაგან. კერძოდ, თუკი პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის საქმეებში, საჭირო არის შესადარებელი სუბიექტი, ე.წ. კომპარატორი, და დაცული ნიშანი, სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს კომპარატორი არ ჰყავს, ამასთან, სექსუალურ შევიწროებას არ აქვს გამართლება, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროების მსხვერპლის ღირსების შელახვას.¹⁷

2.2. სექსუალური შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

სექსუალური შევიწროება, დეფინიციის მიღმა, მოიცავს ცალკეულ მნიშვნელოვან ასპექტებს, რომლებიც ქმედების შეფასების ინდიკატორებს წარმოადგენენ. თითოეული ინდიკატორი მჭიდროდ უკავშირდება ერთმანეთს და ერთობლიობაში ქმნის ან არ ქმნის სექსუალური შევიწროების მოცემულობას. ცალკეული ინდიკატორები, რა თქმა უნდა, არ არის სექსუალური შევიწროების დადგენის აბსოლუტური წინაპირობა და კონკრეტული ფაქტის შესასწავლად მთლიან კონტექსტს უნდა მიექცეს ყურადღება.

¹⁴ საქართველოს სახალხო დამცველი, „პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ“, გვ. 5, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021031110082436854.pdf>

¹⁵ Women, Gender and Work what is equality and how we get there ? edited by Martha Fetherolf Loutfi, international labour organization 2001, international labour office Geneva, page 521

¹⁶ The dignity of women at work, a report on the problem of sexual harassment in the member states of the European communities parts I- II, Luxembourg: office for official publications of the European communities, 1988, Michael Rubenstein, page 10-11

¹⁷ საქართველოს სახალხო დამცველი, „პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ“, გვ. 12, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021031110082436854.pdf>

დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევებთან მიმართებით კანონმდებლობა ექსპლიციტურად განსაზღვრავს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხს. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტისა და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, პირმა სახალხო დამცველს/სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, **სავარაუდო შემაჯიწროებელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ მისი მხრიდან არასასურველ სექსუალური ხასიათის ქმედებას ადგილი არ ჰქონია**. სავარაუდო შემაჯიწროებლის მიერ სექსუალური შევიწროების ფაქტის მხოლოდ ზოგადი უარყოფა არ იქნება წონადი არგუმენტი, თუ მას მსხვერპლის მიერ წარმოდგენილი სხვა მტკიცებულება უპირისპირდება¹⁸.

საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი მტკიცებულების თანახმად, სადაც ასახულია მხარეთა შორის დიალოგის გარკვეული უწყვეტი მონაკვეთი, სახალხო დამცველს წარმოეშვა სექსუალური შევიწროების ვარაუდი, რის შემდგომაც მოპასუხეზე გადავიტა ტვირთი, რომ წარმოედგინა დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის გამაქარწყლებელი არგუმენტები და მტკიცებულებები. რამდენადაც, განმცხადებლის მიერ საქართველოს სახალხო დამცველისთვის სექსუალური შევიწროების ფაქტის დასადასტურებლად წარმოდგენილი ფაქტების უარყოფის მიზნით, მოპასუხეს არგუმენტები არ წარმოუდგენია, სახალხო დამცველი გადაწყვეტილების მიზნებისთვის იხელმძღვანელებს მხოლოდ განმცხადებლის პოზიციით.

სექსუალური შევიწროების დადგენის მიზნებისთვის, უპირველესად, მნიშვნელოვანია, შეფასდეს, ე. დ.-ის მიერ განხორციელებული ქცევა იყო თუ არა **სექსუალური ხასიათის**. როგორც მხარეთა შორის არსებული მიმოწერიდან ირკვევა, ე. დ. განმცხადებელს განუმარტავს, რომ *იგი ექსპერტია ქალების შეფასებაში და მას ჯანმრთელ და სიცოცხლის მომგვრელ ქალად აღიქვამს*, რის შემდგომაც ეუბნება - *„მარა მართალია ასაკიანი ვარ არ შეიძლება რაც არ უნდა ბებერი იყოს ადამიანი, ცხოვრების ხალისს არ აღუძრავდეს შენისთანა ნორჩი არსება !!!!“*. აღნიშნულზე განმცხადებელი პასუხობს - *„ბატონო ე., ღმერთმა დიდხანს გაცოცხლოთ თქვენი შვილების და შვილიშვილის გასახარად“*; რაზეც ე. დ. პასუხობს - *„ხოდა ვინც შემიწყობს ხელს სიცოცხლის გახანგრძლივებაში, მეც იმის პატივისცემაში ვიქნები“*. ამასთან, გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მას შემდეგ, რაც თ. კ. ახსენებს მეგობარ მამაკაცს, ე. დ. იწყებს საუბარს განმცხადებლის საქმიანობით უკმაყოფილებაზე და ეუბნება - *„რომ იცოდე იმ დ.-სთან სხვა პრობლემა არ იყო, ვერ წავიდა წინ.“* მუშაობით უკმაყოფილებაზე და ყოფილ თანამშრომელზე მითითებით ე. დ. ერთი მხრივ ცდილობს ხაზი გაუსვას მის, როგორც

¹⁸ The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Policy guidance on current issues of sexual harassment”, Guidance – B, გვ. 5; ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

დამსაქმებლის, მნიშვნელოვან როლს, ხოლო, მეორე მხრივ, განმცხადებელს მიანიშნებს მისი ქცევის შესაძლო შედეგებზე. მართალია, მოპასუხე პირდაპირ არ სთავაზობს სექსუალური ხასიათის ურთიერთობას, თუმცა ირიბად მიანიშნებს, რომ „წინ წასვლა“ დამოკიდებულია იმაზე, თუ როგორ მოიქცევა იგი და რამდენად შეუწყობს ხელს მოპასუხეს „სიცოცხლის გახანგრძლივებაში“.

სახალხო დამცველის შეფასებით, განმცხადებლისთვის კარიერული წინსვლის წინაპირობად გარკვეულ ქცევაზე მითითება, სცდება მეგობრულ დამოკიდებულებას და **ატარებს სექსუალურ ხასიათს**, კერძოდ, წარმოადგენს სექსუალური შევიწროების სახეს, რომელიც გულისხმობს „მომსახურებას მომსახურების სანაცვლოდ (Quid Pro Quo)“. საგულისხმოა, რომ სექსუალური შევიწროების ამ ფორმას უმეტეს შემთხვევაში მაშინ ვხვდებით, როდესაც სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირი სამსახურში ზემდგომ პოზიციაზეა და მსხვერპლისთვის დაწინაურებისა თუ სხვა სარგებლის, მაგალითად, ბონუს ჰონორარების შეთავაზება შეუძლია¹⁹.

შემდეგ ეტაპზე უნდა შეფასდეს, რამდენად **არასასურველი და მტრული გარემოს შემქმნელი** იყო ე. დ.-ის ქცევა განმცხადებლისთვის. საგულისხმოა, რომ სექსუალური შევიწროების არასასურველობა არ გულისხმობს ქმედების „იძულებითობას“, მსხვერპლი შესაძლოა ეთანხმებოდეს კონკრეტულ ქცევას და აქტიურადაც მონაწილეობდეს, მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა მისთვის ქმედება უსიამოვნო და შეურაცხმყოფელი იყოს.²⁰ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ პირი მონაწილეობს მისთვის არასასურველ ქმედებაში, მაგალითად, იღებს სექსუალურ ხუმრობას, არ ნიშნავს მის მიერ ქცევის მიმღებლობას/თანხმობას.²¹ გადამწყვეტია ის, რომ პირისათვის, მისკენ მიმართული სექსუალური ქცევა იყო არასასურველი და არა ის, რომ სექსუალურ ქცევაში მონაწილეობას ნებაყოფილობით დათანხმდა.²²

სექსუალური შევიწროების დროს არასასურველობის შეფასება უნდა მოხდეს ქალისა და მამაკაცის განსხვავებული სოციალური გამოცდილების გათვალისწინებით.²³ მსხვერპლის აღქმის გაგება, მათ შორის მოიცავს, ქალისა და მამაკაცის განსხვავებული აღქმების ანალიზსაც. მრავალი სახის ქცევა, რომელიც მამაკაცისთვის არ არის მიუღებელი, შეურაცხმყოფელი შეიძლება იყოს ქალისათვის. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესახებ მსჯელობისას, საჭიროა ასევე იმ სოციალური კონტექსტის გათვალისწინება, რომელშიც ხდება

¹⁹ UN Women, „სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში“, გვ. 28, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3q9XxGa>

²⁰ UN, *What is sexual harassment?*, იხილეთ: <https://bit.ly/2YP86l9>,

²¹ *Harrison v. Nixon Safety Consulting and others* (No. 3), 2008 BCHRT 462 (CanLII); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/221k0>

²² The U.S. Supreme Court, *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986); ხელმისაწვდომია: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/477/57/>

²³ Bonnie B. Westman, *"The reasonable woman standard: Preventing sexual harassment in the workplace"*, *William Mitchell Law Review*, Vol. 18, Issue 3, Article 18, (795), 1993, გვ. 816; ხელმისაწვდომია: <http://open.mitchellhamline.edu/wmlr/vol18/iss3/18>

ქცევა და სწორედ ამ კონტექსტისადმი შესაბამისი დამოკიდებულება იძლევა საშუალებას, რომ ობიექტურად შეფასდეს, რამდენად გონივრულად მოხდა სექსუალური ქცევის აღქმა მსხვერპლის მიერ²⁴.

განსახილველ შემთხვევაში, განმცხადებელი მიმოწერისას აშკარად გამოხატავდა მის უარყოფით დამოკიდებულებას მოპასუხის ქცევის მიმართ. კერძოდ, როგორც განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი მიმოწერის ამსახველი დოკუმენტით დასტურდება, თ. კ.-მ მოპასუხეს განუმარტა, რომ *ერჩინა თანხა მისი მუშაობით გამოემუშავებინა, ვიდრე ვინმეს პატივი ეცა მისთვის*. ხოლო მას შემდეგ რაც მოპასუხემ ჰკითხა *ხომ არ გაბრაზდა მასზე*, განმცხადებელმა ნათლად გამოხატა მისი დამოკიდებულება, როდესაც მისწერა - *„მეორედ არ მინდა ამ თემაზე გადაკრულიც მითხრათ, არათუ პირდაპირ... სამსახურიდან უხერხულობის გამო ნუ მაიძულებთ წამოსვლას. მჭირდება მუშაობა. ხელფასს არ ვუფრთხილდები, ჩემი შვილის გვერდით რომ ვარ მარტო მაგიტომ ვჩერდები და თქვენ კიდევ ნუ მიმატებთ.“* ასევე, მას შემდეგ, რაც მოპასუხე კითხულობს თუ სცალია, რომ დაურეკოს, განმცხადებელი კვლავ უმეორებს - *„არაა, არ მინდა დარეკვა. მყავს მეგობარი ბატონო ე. ერთხელ გითხარით და არ დამიჯერეთ, ახლა სერიოზულად გეუბნებით. მეტჯერ არ მინდა საუბარი ამ თემაზე.“*

რაც შეეხება მტრული გარემოს შექმნას, აღნიშნული გულისხმობს მსხვერპლისთვის ისეთი გარემოს შექმნას, რომლის ფარგლებშიც, რთულდება მუშაობის პროცესი, მცირდება საქმიანობის ხარისხი და იქმნება მუშაობის გაგრძელებისთვის შეურაცხყოფელი და დამამცირებელი გარემო. იმ გარემოებას, რომ თ. კ.-სთვის ე. ღ.-ის ქცევა მტრული გარემოს შემქმნელი იყო ნათლად ადასტურებს ისიც, რომ მან საკუთარი ნებით, დაუყოვნებლივ, შეწყვიტა შრომითი ურთიერთობა კომპანიასთან და სამსახური დატოვა. სახალხო დამცველის პრაქტიკის თანახმად, სამწუხაროდ, აბსოლუტურ უმრავლეს შემთხვევებში, სამუშაო ადგილზე შევიწროების შედეგად, მსხვერპლი ქალები სამსახურიდან მიდიან.

აღსანიშნავია, რომ კონკრეტული არასასურველი სექსუალური ქცევის აღქმა, მსხვერპლში სხვადასხვა გრძნობებსა და განცდებს უკავშირდება და უმრავლეს შემთხვევაში, ღირსების შელახვის, შეურაცხყოფის, დამცირების ან/და შიშის ემოციებს აღძრავს. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ნებისმიერი ადამიანი შეიძლება გახდეს. მიუხედავად ამისა, შევიწროება, ცალკეულ ინდივიდებზე არაპროპორციულად ახდენს გავლენას, მათი ინდივიდუალური მახასიათებლის გამო.²⁵ როდესაც ადამიანი დისკრიმინაციისგან დაცული რომელიმე ნიშნის მატარებელია, უფრო მაღალია რისკი, რომ ის სექსუალური შევიწროების მიმართ დაუცველი იქნება. ეს მახასიათებლები შეიძლება იყოს - ოჯახური მდგომარეობა, ეთნიკური კუთვნილება, ასაკი, შეზღუდული შესაძლებლობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა,

²⁴ Supreme Court of the United States, *Josef Oncale, Petitioner v. Sundowner Offshore Services, Incorporater, et al.*, No. 96- 568, 1998, II, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.law.cornell.edu/supct/html/96- 568.ZO.html>

²⁵ ILO, *“Ending violence and harassment against women and men in the world of work”*, ILC.107/V/1, §121, გვ. 30; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fyigwl>; Karren O’Connell, *„Can law address intersectional sexual harassment? The case of claimants with personality disorders“*, 2019, გვ. 1; ხელმისაწვდომია: <https://www.mdpi.com/2075-471X/8/4/34/html>.

სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა, სოციალური მდგომარეობა და სხვა.²⁶ ამდენად, სექსუალური შევიწროება, როგორც ადამიანის უფლებების დარღვევა და გენდერული უთანასწორობის გამოძახილი, სტრუქტურული სოციალური უთანასწორობის სხვადასხვა განზომილებებთან იკვეთება.²⁷

სახალხო დამცველის პრაქტიკის²⁸ გათვალისწინებით, დაუცველობის კუთხით ერთ-ერთ მოწყვლად ჯგუფს წარმოადგენენ **ქორწინებაში არმყოფი ქალები**²⁹ (დაუქორწინებელი, განქორწინებული, დაშორებული, ქვრივი) და **მარტოხელა დედები**. აღნიშნული განპირობებულია ძალთა უთანასწორობიდან და გენდერული აღქმებიდან, რომ ისინი უფრო უმწეო შეიძლება იყვნენ, ვიდრე დაქორწინებული ქალები.³⁰ გარდა ამისა, სოციალ-კულტურული ნორმებიდან გამომდინარე, შემავიწროებელი შეიძლება მიიჩნეოდეს, რომ კონკრეტული სექსუალური კონოტაციის ქცევა უფრო მისაღები იქნება ქორწინებაში არმყოფი ქალისათვის, ვიდრე ქალისათვის, რომელსაც მეუღლე ჰყავს.

განსახილველ შემთხვევაში, როგორც განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი განცხადებიდან და მიმოწერიდან ირკვევა, ე. ლ.-ის ქცევა თ. კ.-სთვის იყო შეურაცხმყოფელი, ღირსების შემლახავი და მტრული გარემოს შემქმნელი. განმცხადებლის განმარტებით, მას აზინებდა მოპასუხის გვერდით ყოფნა და მის მიერ დასმული უხერხული კითხვები და საუბარი აგებდა ცუდ მდგომარეობაში. იმ გარემოებას, რომ მოპასუხის ქცევა მისთვის უკიდურესად შეურაცხმყოფელი იყო ერთი მხრივ ადასტურებს ის, რომ იგი დაჟინებით მოითხოვდა მოპასუხისგან, შეეწყვიტა სექსუალური ხასიათის საუბარი, ხოლო მეორე მხრივ - განიხილავდა შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტას, რაც განახორციელა კიდევ.

3. დასკვნა

განსახილველ საქმეში, საქართველოს სახალხო დამცველს წარმოეშვა სექსუალური შევიწროების ვარაუდი განმცხადებელის მიერ მითითებული იმ ფაქტების საფუძველზე,

²⁶ ILO, “Ending violence and harassment against women and men in the world of work”, ILC.107/V/1, §§120-121, გვ. 30; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fyigwl>

²⁷ UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment”, 2019, გვ. 11; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>.

იხ. ასევე: UN Women, „Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #MeToo“, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/35NbzSF>

²⁸ მაგალითისთვის იხ. სახალხო დამცველის 2021 წლის 2 თებერვლის რეკომენდაცია ლ.ჯ.-ს, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkho-damtsvelma-sotsialur-kselshi-seksualuri-shevitsroebis-fakti-daadgina>

²⁹ UN Women, „სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში“, გვ. 33, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3q9XxGa>

³⁰ Ontario Human Right Commission, “Policy on preventing sexual and gender-based harassment”, 2013, გვ. 14; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>; Rebecca S. Merkin, „Sexual Harassment Indicators: The Socio-Cultural and Cultural Impact of Marital Status, Age, Education, Race, and Sex in Latin America“, გვ. 157; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2SSStSkb>

რომელთა თანახმად, მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა არასასურველ სექსუალური ხასიათის არავერბალურ კომუნიკაციას, რის გამოც განმცხადებელს შეექმნა შეურაცხმყოფელი და ღირსების შემლახავი გარემო. განმცხადებლის მიერ სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილი მტკიცებულება ამყარებს მის მიერ განცხადებაში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, ხოლო, ვინაიდან მოპასუხემ არ ითანამშრომლა სახალხო დამცველთან და არ წარმოადგინა სათანადო ინფორმაცია, მან ვერ შეძლო დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის გაქარწყლება.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ ე. დ.-ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა თ. კ.-ის მიმართ სექსუალურ შევიწროებას, რაც გამოიხატა არასასურველ სექსუალური ხასიათის მიმოწერაში, რომელმაც განმცხადებელს შეუქმნა შეურაცხმყოფელი და ღირსების შემლახავი გარემო.

შესაბამისად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს ე. დ.-ს:

- მომავალში არ განახორციელოს სექსუალური შევიწროება და არ შეუქმნას თანამშრომლებს შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი ან/და მათი ღირსებისთვის შეუსაბამო გარემო, მათ შორის, პრევენციის მიზნით, შეიმუშაოს შიდაორგანიზაციული დოკუმენტი, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის გასაჩივრებისა და შესწავლის პროცედურები.

გთხოვთ, რეკომენდაციის განხილვის შედეგებთან დაკავშირებით მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ 20 დღის ვადაში.

პატივისცემით,