



ბლოგი

სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში

გვანცა პილასონია



სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში

თითოეული ადამიანისთვის მნიშვნელოვანია პროფესიული საქმიანობა კანსაღ და დისკრიმინაციისაგან თავისუფალ სამუშაო გარემოში. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კონსტიტუციით აკრძალულია დისკრიმინაციული მოპყრობა კანის ფერის, სქესის, რასისა და სხვა ნიშნების გამო, [1] არსებული რეალობა განსხვავებულ სურათს გვთავაზობს. შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის იდეა ხშირად უგულებელყოფილია და თავს იჩენს ქალთა დისკრიმინაცია სქესობრივი ნიშნით.

დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა შევიწროებაა, რაც საქართველოს კანონმდებლობით განმარტებულია, როგორც **ქალის და ქალის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.** [2] მართალია, შევიწროება ნეიტრალური ტერმინია, თუმცა პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ მისი მსხვერპლი ძირითადად ქალები არიან, რაც მრავალი სოციალური და კულტურული ფენომენით შეიძლება იყოს

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



განპირობებული. [3]

სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე არის **სექსუალური დისკრიმინაციის ფორმა**, რომელიც უარყოფითად მოქმედებს სამუშაო გარემოზე, ძირის უთხრის გენდერულ თანასწორობას სამსახურში და უარყოფითად აისახება მუშავების ღირსებასა თუ კეთილდღეობაზე. [4]

თუ რა უნდა ჩაითვალოს სექსუალურ შევიწროებად, ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც გასათვალისწინებელია იმ პირის აღქმა და დამოკიდებულება, რომლის მიმართაც განხორციელდა ქმედება. ამის მიუხედავად, მაინც შესაძლებელია სექსუალური შევიწროების რამდენიმე ფორმის გამოყოფა, რომელთა შორისაცაა : **ფიზიკური** (ჩქმეტა, არასასურველი შეხება, კოცნა და სხვ.), **ვერბალური** (კომენტარი დასაქმებულის აღნაგობაზე, ფიზიკური სიახლოვის შეთავაზება და სხვ.) და **არავერბალური** (სტვენა, გამომწვევი მზერა და სხვ.) ხასიათის ქმედებები. [5] გარდა პირდაპირი კონტაქტისა, სექსუალური შევიწროება შეიძლება განხორციელდეს თანამედროვე ტექნოლოგიების საშუალებების გამოყენებით, მათ შორის: სოციალური ქსელების, ელექტრონული ფოსტისა თუ მობილური ტელეფონით კომუნიკაციის დროს. [6]

შევიწროების მასშტაბების ანალიზისთვის მნიშვნელოვან ინფორმაციას გვაძლევს 2020 წლის დეკემბრიდან 2021 წლის თებერვლამდე ჩატარებული ონლაინ გამოკითხვა, რომელშიც 461 მოხელე მონაწილეობდა. გამოკითხვამ აჩვენა, რომ საჭარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება მნიშვნელოვანი პრობლემაა. კერძოდ, გამოკითხულ რესპონდენტთა ერთი მესამედი ადასტურებს, რომ გამოუცდია სექსუალური შევიწროება საჭარო სამსახურში (თბილისში აღნიშნული მაჩვენებელი 2/5-მდე აღწევს). ასევე ქალების დაახლოებით 31%-მა აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროების ერთზე მეტი ფორმა გამოუცდიათ მაშინ, როცა იმავე კაცების მხოლოდ 15%-მა დააფიქსირა. [7] სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე საუბრისას გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულების დაახლოებით 75 % არ მიმართავს შესაბამის ორგანოებს საჩივრით, რაც გამოწვეულია იმ შესაძლო თანმდევი შედეგებით, რომელთა შორისაცაა: სამსახურიდან გათავისუფლება, მსხვერპლის დადანაშაულება, დამცირება და სხვა. [8]

განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით, გასათვალისწინებელია, რომ საჭართველოს მთავრობის დადგენილება საჭარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ, ადგენს, რომ საჭარო მოსამსახურე პატივისცემით უნდა ეპურობოდეს თანამშრომლებს, განურჩევლად მათი გენდერული იდენტობისა თუ სექსუალური ორიენტაციისა და არ განახორციელოს სექსუალური შევიწროება. ხოლო, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფ პირებს გააჩნიათ ვალდებულება, მსგავსი ფაქტის

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



არსებობის შემთხვევაში, მოახდინონ სათანადო რეაგირება და მაღალი მგრძნობელობით მოეპყრან სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღმოფხვრისკენ მიმართულ ნებისმიერ ქმედებასა თუ კომუნიკაციას. [9]

საქართველოს საკარო სამსახურში შრომითი ურთიერთობისას სექსუალური შევიწროების პრობლემას ცხადყოფს საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ დადგენილი სექსუალური შევიწროების ფაქტები და გაცემული რეკომენდაციები. საქართველოს სახალხო დამცველმა ერთ-ერთ საქმეში დაადგინა სსიპ საკარო რესტრის ეროვნული სააგენტოს თავმჯდომარის მხრიდან თანამშრომელი ქალის მიმართ შევიწროების ფაქტი. საქმის მასალების თანახმად, შევიწროება განხორციელდა ერთი მხრივ, მუქარის შემცველი და დამამცირებელი შეტყობინებების გაგზავნით, მეორე მხრივ კი სახეზე იყო მოპასუხის ფარილიარული დამოკიდებულება. [10]

სახალხო დამცველის რეკომენდაციაში ხაზგასმულია, რომ ფამილარული შინაარსის მქონე ტერმინთა გამოყენება არ შეიძლება აიხსნას თანამშრომლებთან შესაძლო ახლო მეგობრობითა თუ კეთილგანწყობით და აღნიშნული წარმოადგენს უპატივცემულობისა და უპირატესობის დემონსტრირებას. [11]

საყურადღებოა, სახალხო დამცველის მიერ შინაგან საქმეთა მინისტრის მიმართ გაცემული რეკომენდაციაც სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის არაეფექტური შესწავლის თაობაზე. ამ რეკომენდაციაში ძირითად პრობლემებად დასახელდა უწყების თანამშრომელთა მიერ მსხვერპლის გამოკითხვისას ეთიკური სტანდარტების უგულვებელყოფა (ინტიმური შინაარსის კითხვები დაისვა სხვა პირთა თანდასწრებით) და საქმეში არსებული გარემოებების არასრულყოფილი გამოკვლევა (არ გამოკითხულა ობიექტის ხელმძღვანელი და დასაქმებული პირები; მხედველობაში არ მიიღეს თვითმხილველთა მიერ მიწოდებული ინფორმაცია და სხვა.). [12]

სახალხო დამცველმა ამავე რეკომენდაციაში განმარტა არასასურველობის საკითხი სექსუალური შევიწროების საქმეებში. აღნიშნა რომ სექსუალური შევიწროების არასასურველობა არ გულისხმობს ქმედების შესაძლოა მსხვერპლი შესაძლოა ეთანხმებოდეს ქცევას და აქტიურად მონაწილეობდეს კიდეც მასში მიუხედავად იმისა, რომ მისთვის შესაძლოა ქმედება უსიამოვნო და შეურაცხმყოფელი იყოს. შესაბამისად, იმ შემთხვევაშიც კი თუ მსხვერპლი არ აფიქსირებს მის უარყოფით პოზიციას, ეს არ გამორიცხავს შემავიწროებელი პირის პასუხისმგებლობას, რადგანაც მას უნდა სცოდნოდა რომ მსგავსი ტიპის ქცევა მიუღებელი იქნებოდა მსხვერპლისთვის. [13]

სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგოდ არსებული პოლიტიკა ამერიკასა და კანადაში წარმოადგენს ერთგვარ სანიმუშო მოდელს სხვა ქვეყნებისთვის. [14]

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



მაგალითისთვის, 2021 წლის 1 იანვრიდან კანადაში ძალაში შევიდა სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის პრევენციასთან დაკავშირებულირეგულაციები, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს თანამშრომლების ტრენინგი სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის შესახებ, ასევე დამსაქმებლებმა უნდა შეაფასონ სამუშაო ადგილზე არსებული რისკები და შეიმუშაონ პოლიტიკა სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის თავიდან ასაცილებლად.[\[15\]](#)

საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლება სექსუალური შევიწროების ხილვადობის გაუმჯობესებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რაც დადასტურდა კამპანია #metoo-ის შედეგებითაც. კერძოდ, აღნიშნული კამპანია 2017 წლის ოქტომბერში დაიწყო, მოიცვა ფაქტობრივად მთელი მსოფლიო და მის მიზანს სექსუალური შევიწროების ფაქტების საზოგადოებისთვის გაზიარება წარმოადგენდა. კამპანიამ ტაბუირებული შევიწროების ფაქტები სამჩეოზე გამოიტანა და მსხვერპლებს მისცა საუბრის გამბედაობა. აღსანიშნავია, რომ ამ პერიოდში ამერიკის შეერთებული შტატების მასშტაბით 12 %-ით გაიზარდა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრებით მიმართვიანობა, რაც , რა თქმა უნდა, გულისხმობს არა პრობლემის გაღრმავებას, არამედ მის გამოაშვარავებას. [\[16\]](#)

ვფიქრობ, საჭარო სამსახურში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად, მნიშვნელოვანია, რომ:

- საჭარო მოსამსახურებს მიეწოდოთ ინფორმაცია სექსუალური შევიწროებისა და უფლების დაცვის მექანიზმების თაობაზე, რათა შეძლონ მათ მიმართ განხორციელებული შევიწროების იდენტიფიცირება და საჩივრის წარდგენა უფლებამოსილ ორგანოში;
- საჭარო დაწესებულებებში დაინერგოს სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირების შიდა მექანიზმი, სადაც დაცული იქნება დაზარალებულებისა და მოწმეთა კონფიდენციალურობა მსხვერპლის ხელახალი ვიქტიმიზაციის თავიდან ასარიდებლად;
- საჭარო დაწესებულებების ხელმძღვანელმა და მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფმა საჭარო მოსამსახურებმა უზრუნველყონ, რომ სექსუალური შევიწროების საფუძვლით წარდგენილი საჩივარი სათანადოდ იყოს შესწავლილი და, დადასტურების შემთხვევაში, შემვიწროებლის მიმართ გატარდეს შესაბამისი ღონისძიებები .

ავტორი: გვანცა კილასონია

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



ილოგი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის : "ეროვნითი უფლებების აღვოკატირება საჯარო სამსახურში" ფარგლებში. **შესაძლოა პოსტის შინაარსი არ ასახავდეს საიას და დონორის ორგანიზაციის პოზიციას.**

[1] საქართველოს კონსტიტუცია, მე-11 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

[2] ქართველები ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ ქ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე- 3 ნაწილი

[3] William Petrocelli, Barbara Kate Repa , Sexual Harassment On The Job: What It Is & How To Stop It (4th Ed.). ob.

<http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/3causes.htm> განახლებულია :

24.02.2023

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



[4] ILO, CODE OF CONDUCT ON SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE . 2015 , 83.2

[5] აღმოსავლეთ ევროპის ცენტრი მრავალპარტიული დემოკრატიისთვის (EECMD) - სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგო პოლიტიკა , იბ : <https://eecmd.org/ka/%E1%83%A1%E1%83%94%E1%83%A5%E1%83%A1%E1%83%A3%E1%83%A8%E1%83%94%E1%83%95%E1%83%98%E1%83%AC%E1%83%A0%E1%83%9D> განახლებულია: 24.02.2023

[6] The Armstrong Law Firm , Sexual Notes, Emails Or Texts In The Workplace, იბ. <https://www.thearmstronglawfirm.com/sexual-harassment/sexual-harassment-sexual-notes-or-e-mails/>;

[7] CRRC- ის ჩატარებული კვლევის ანგარიში, ქვეყნის შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში”, 2021 საქართველო. გვ. 25

[8] Mona Patel, Workplace Harassment: Why Women Don't Speak Up , 2018 წელი იბ. <https://www.forbes.com/sites/yc/2018/10/30/workplace-harassment-why-women-dont-speak-up/>;

[9] საქართველოს მთავრობის დადგენილება №200 საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ, მე-15 მუხლი.

[10] სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალურ შევიწროებაზე, 2017 წელი. გვ. 3-4; იბ. https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkhodamtsvelma-seksualuri-shevitsroebis-shemtkhvevadaadgina?fbclid=IwAR2LKKcf40jXkrG9dc9Z1TVvgdJP4sVuSMpLEk6FSwoTf_4IQaC_ST0VeQo

[11] იქვე, გვ.11.

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



[12] სახალხო დამცველის 2019 წლის 22 იანვრის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის არაეფექტიანი შესწავლის (პოზიტიური ვალდებულების შეუსრულებლობის) შესახებ, გვ.12 . ob.

<https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkhodamtsvelma-savaraudo-seksualuri-shevitsroebis-savaraudo-faktis-arasatanadod-shestsavlis-gamo-shinagan-sakmeta-ministrs-rekomendatsiit-mimarta?fbclid=IwAR0N66vKYyujYMwlC8pvJqWM15p10oYD1kA6VISFxXPrkPgnLRXBC-3YCjg>

[13] სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის არაეფექტიანი შესწავლის (პოზიტიური ვალდებულების შეუსრულებლობის) შესახებ , 2019 წლის 22 იანვარი , გვ.7 მით. UN, What is Sexual Harassment?, გვ.1, ob. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatissh.pdf>.

[14] University of Maryland Sexual Harassment Manual , Stop Violence Against Women Sexual Harassment, ob. <http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/5prevention.htm?fbclid=IwAR34-1HPtaa6ZhqC-fLKOkYno95vap36Siv4OfxHuSXewRvxFr-N88dwmA>

[15] Employment and Social Development Canada □ Requirements for employers to prevent harassment and violence in federally regulated workplaces □ <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html#what> განახლებულია 26.02.2023

[16] Matt Neuman, The #MeToo Movement's Impact on the Workplace, ob. <https://www.symplicity.com/government/blog/the-metoo-movements-impact-on-the-workplace>