

კრატეტიკული  
სახელმძღვანელო  
საქსუალური  
შევიწროების  
შესახებ

## ავტორი: მარიეტა ახვლედიანი

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სააგენტოა, რომელიც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერების საკითხებზე მუშაობს. ორგანიზაციის დაარსების მიზანი მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ქალებისა და გოგოების ინტერესების დაცვა და მათი საჭიროებების დაკმაყოფილებაა.

გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს გაეროს წევრ სახელმწიფოებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის საყოველთაო სტანდარტების შემუშავებაში, თანამშრომლობს მთავრობებსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ამ სტანდარტების შესაბამისი კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროგრამებისა და მომსახურების შექმნის პროცესში. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია ხელს უწყობს ცხოვრების ყველა სფეროში ქალთა თანაბარ მონაწილეობას და განსაკუთრებულ აქცენტს ხუთ ძირითად მიმართულებაზე აკეთებს: საზოგადოებრივ ცხოვრებაში ქალთა ლიდერობისა და მონაწილეობის გაზრდაზე, ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრაზე, სამშვიდობო და უსაფრთხოების პროცესების ყველა ასპექტში ქალთა მონაწილეობის უზრუნველყოფაზე, ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებასა და გენდერული თანასწორობის პრინციპების, როგორც მნიშვნელოვანი პრიორიტეტის, ინტეგრირებაზე ქვეყნის განვითარების დაგეგმვისა და ბიუჯეტის განსაზღვრის პროცესებში. ამასთან, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია კოორდინირებას უწევს და ხელს უწყობს გაეროს სისტემაში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საქმიანობას.

პუბლიკაცია მომზადდა გაეროს ქალთა ორგანიზაციის პროექტის „ერთობლივი ძალისხმევა ქალთა ეკონომიკური გაძლიერებისთვის საქართველოში“ ფარგლებში, ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით.

პუბლიკაციაში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორ(ებ)ისეულია და შესაძლოა, არ გამოხატავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის, რომელიმე მისი წევრი სააგენტოს ან ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მოსაზრებებს.

# სარჩევი

შესავალი	2
თავი I. საერთაშორისო სამართლებრივი ინსტრუმენტები	3
1.1. გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია	4
1.1.1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია	5
1.2. ევროპის საბჭო	6
1.3. ევროკავშირი	7
თავი II. ეროვნული სამართლებრივი ინსტრუმენტები	10
2.1. ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა	11
2.2. შრომის კანონმდებლობა	13
2.3. სექსუალური შევიწროება, როგორც ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა	14
თავი III. სექსუალური შევიწროების ძირითადი ასპექტები	16
3.1. სექსუალური შევიწროების დეფინიციის შემადგენელი ელემენტები	17
3.1.1. სექსუალური შევიწროების ფორმები და სახეები	17
3.1.2. არასასურველობის საკითხი სექსუალური შევიწროების საქმეებში	19
3.1.3. სექსუალური შევიწროების შედეგები	28
3.2. სექსუალური შევიწროების ინდიკატორები	31
3.3. ინტერსექციურობა და სექსუალური შევიწროების სხვა რისკფაქტორები	34
3.3.1. სექსუალური შევიწროების ინტერსექციური ხასიათი	34
3.3.2. სექსუალური შევიწროების გამოვლენის რისკფაქტორები	36
3.4. მტკიცებულებათა სტანდარტი	39
თავი IV. პასუხისმგებლობის საკითხი და სექსუალური შევიწროების პრევენციის მექანიზმი	46
თავი V. სექსუალური შევიწროების შესწავლის პრინციპები და მეთოდები	53
დასკვნა	60
ბიბლიოგრაფია	61

# პრაქტიკული სახელმძღვანელო მიზანი და სტრუქტურა

წინამდებარე პრაქტიკული სახელმძღვანელო მიზნად ისახავს თავი მოუყაროს სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებულ კომპლექსურ საკითხებს და სხვადასხვა სფეროს წარმომადგენლებს დაეხმაროს სექსუალური შევიწროების სპეციფიკის აღქმაში. სახელმძღვანელო ძირითადად ეყრდნობა საერთაშორისო ორგანიზაციების მიერ დადგენილ სტანდარტებს, საზღვარგარეთის ქვეყნების გამოცდილებასა და პრეცედენტულ სამართალს და საქართველოს სახალხო დამცველის პრაქტიკას. ვინაიდან, საქართველოში სექსუალური შევიწროების შესახებ სასამართლო პრაქტიკა თითქმის არ არსებობს, მოკლებული ვართ შესაძლებლობას, საქართველოს სასამართლოების მიერ დადგენილი მიდგომა გავაანალიზოთ.

**პირველი და მეორე თავები** სექსუალური შევიწროების თაობაზე საერთაშორისო და რეგიონულ დონეზე არსებული სტანდარტებისა და განმარტებების, ასევე ეროვნული სამართლებრივი ჩარჩოსა და დაცვის მექანიზმების შესახებ ინფორმაციას იძლევა.

**მესამე თავი** ვრცლად და დეტალურად მიმოიხილავს სექსუალური შევიწროების ძირითად კონცეპტუალურ საკითხებს, რომლებიც ერთობლიობაში, ქმნის სექსუალური შევიწროების არსებობის მოცემულობას. მკითხველი გაეცნობა, თუ რა არის სექსუალური შევიწროების დეფინიციის შემადგენელი ნაწილები; მტკიცების როგორი სტანდარტი მოქმედებს; და რა შეიძლება იყოს სექსუალური შევიწროების დეფინიციის მიღმა არსებული ინდიკატორები, მათ შორის, შევხებით ინტერსექციურობის საკითხსა და სექსუალური შევიწროების რისკფაქტორებს.

**მეოთხე თავი** წარმოაჩენს სექსუალური შევიწროების აკრძალვისა და პრევენციის შიდა ორგანიზაციული პოლიტიკის დოკუმენტების და გასაჩივრების მექანიზმის მნიშვნელობას. ამავე თავში, საუბარია საჯარო და კერძო დაწესებულებებისათვის პასუხისმგებლობის საკითხზე.

**მეხუთე თავი** მიმოიხილავს იმ ძირითად პრინციპებს, რომელთაც უნდა ეყრდნობოდეს სექსუალური შევიწროების ფაქტების შესწავლა. მკითხველი გაეცნობა, თუ რა დატვირთვა აქვს და როგორი უნდა იყოს მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა; და როგორია მხარეთა და მესამე პირთა გამოკითხვის თავისებურებები.

# შესავალი

სექსუალური შევიწროება ფართოდ გავრცელებული ფენომენია, რომელიც სათავეს იღებს საზოგადოებაში ღრმად გამჯდარი გენდერული სტერეოტიპებიდან და გენდერული თანასწორობისათვის სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს.

სექსუალური შევიწროება ხასიათდება ქცევათა და ქმედებათა მრავალფეროვნებით და გამოირჩევა ფარულობით. არასასურველი სექსუალური ქმედების უარყოფითი გავლენა აღიარებულია და მისი დამანგრეველი ეფექტი მსხვერპლის ღირსებასა და ფსიქოემოციურ მდგომარეობაზე გაზვიადებული არ არის. ფიზიკურ და მენტალურ ჯანმრთელობაზე ზეგავლენის გამო, სექსუალური შევიწროება ერთ-ერთი სტრესფაქტორია და უკავშირდება ტრავმას, რომელთან გამკლავებაც მსხვერპლისათვის ძალიან რთულია.

ფენომენის მასშტაბურობის მიუხედავად, მისი გამოვლენის მაჩვენებელი დაბალია, რასაც საზოგადოებაში დამკვიდრებული გენდერული ნორმები, მსხვერპლის დადანაშაულების ტენდენცია და ვიქტიმიზაციის შიში განაპირობებს. საქართველოში დღემდე არსებობს გენდერული სტერეოტიპები, რომელთა თანახმად, დასაქმების ადგილზე თუ სხვა გარემოში, არასასურველი მოპყრობის გამომწვევი თავად ქალია. შესაბამისად, მსხვერპლს აქვს მოლოდინი, რომ მამაკაცის მხრიდან სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, შესაძლოა, საზოგადოებამ, ოჯახმა თუ კოლეგებმა ის საზოგადოებაში დამკვიდრებულ მორალურ პრინციპებთან შეუსაბამო ქცევაში დაადანაშაულონ.<sup>1</sup>

2019 წლიდან, საქართველოს კანონმდებლობით, სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას, რომლის ჩადენაც სამოქალაქო სამართლებრივ პასუხისმგებლობას ითვალისწინებს, ასევე, იგი აღიარებულია ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად. სექსუალური შევიწროების საკანონმდებლო რეგლამენტაცია იმ ქალების მონაპოვარია, რომელთაც სამართლებრივი ვაკუუმის პირობებში ხმამაღლა დაიწყეს სექსუალური შევიწროების გამოცდილებაზე საუბარი და წარმოაჩინეს პრობლემის აქტუალობა.<sup>2</sup> მცირედი ზრდის მიუხედავად, კვლავ მწირია სექსუალური შევიწროების ფაქტებზე სახალხო დამცველისა და სასამართლოსათვის მიმართვიანობა. ამდენად, დღესდღეობით, საქართველოში, სექსუალური შევიწროების რეალური მასშტაბი უცნობია.

თითოეული ადამიანი დაცული უნდა იყოს სექსუალური შევიწროებისაგან და ჰქონდეს უსაფრთხო სამუშაო, საგანმანათლებლო და საჯარო სივრცე. სექსუალური შევიწროება გამოწვევაა მთელი საზოგადოებისთვის და მის წინააღმდეგ ბრძოლა კომპლექსური პროცესია, რომელიც საჭიროებს პოლისტური მიდგომით გამკლავებას. სექსუალური შევიწროების აღმოსაფხვრელად და თავიდან ასარიდებლად, მნიშვნელოვანია, საჯარო და კერძო სექტორმა მის მიმართ არატოლერანტული პოლიტიკა აწარმოონ. ამასთან, განუზომელია სასამართლოს როლი, სწორი და გენდერულად მგრძობიარე პრაქტიკის ჩამოყალიბების თვალსაზრისით. სექსუალური შევიწროების პრობლემის აღიარება ხელს შეუწყობს მსხვერპლის გაძლიერებას და წახალისებას, რომ დაიცვას საკუთარი უფლებები; და ამავე დროს, იქნება საზოგადოებრივი, და ორგანიზაციული/ინსტიტუციური კულტურის ტრანსფორმაციისკენ გადადგმული ნაბიჯი.

1 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 13; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LhLxxG>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

2 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 7-9; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dybFQN>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].



1  
თავი

საერთაშორისო  
სამართლებრივი  
ინსტირუმენტები

## 1.1. გაერთიანებული ერების ორგანიზაცია

გაერთიანებული ერების ორგანიზაციას მნიშვნელოვანი როლი აკისრია ადამიანის უფლებათა სფეროში სამართლებრივი სტანდარტებისა და პრაქტიკის ჩამოყალიბებაში. სექსუალური შევიწროება, გაეროს ძირითად სამართლებრივ დოკუმენტებში ცალსახად დარეგულირებული არ არის, გაეროს განმარტებებით, ეს ფენომენი ფართოდ აღიარებულია ქმედებად, რომელიც არღვევს ადამიანის ფუნდამენტურ უფლებებს.

„ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს 1979 წლის კონვენციის (CEDAW)<sup>3</sup> მე-11 მუხლის თანახმად, სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ ყველა ზომის მიღება, რათა შრომით ურთიერთობებში აღმოფხვრან ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია. მე-11 მუხლის ფარგლების განმარტებაში სექსუალური შევიწროება 1992 წლიდან გვხვდება, როდესაც „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს კომიტეტმა, №19 ზოგადი კომენტარით, სექსუალური შევიწროება მიიჩნია ქალთა მიმართ ძალადობის ფორმად, რომლის გამოვლინებაც რეალურ საფრთხეს უქმნის თანასწორობას.<sup>4</sup> მოგვიანებით, მსგავსი ჩანაწერი გაჩნდა ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის 1993 წლის დეკლარაციაში, რომელმაც ასევე დააკონკრეტა გამოვლენის სფეროები, როგორცაა სამუშაო ადგილი, საგანმანათლებლო დაწესებულება და სხვ.<sup>5</sup> იმავე წელს ვენის დეკლარაციაში გვხვდება ჩანაწერი, რომ გენდერული ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროების ყველა ფორმა და ექსპლუატაცია, მათ შორის, ისეთი ფორმები, რომლებიც კულტურული სტერეოტიპებიდან მომდინარეობს, ეწინააღმდეგება ადამიანის ღირსებას და უნდა აღმოფხვრას. ამის მისაღწევად კი, საჭიროა სამართლებრივი ზომების მიღება ეროვნული და საერთაშორისო თანამშრომლობით ისეთ სფეროებში, როგორც არის ეკონომიკური და სოციალური განვითარება, განათლება, უსაფრთხო დედობა და ჯანდაცვა; და სოციალური დახმარება.<sup>6</sup>

1995 წელს, პეკინის დეკლარაციითა და სამოქმედო პლატფორმით, გაერომ სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ კონკრეტული ნაბიჯების გადადგმისკენ მოუწოდა სახელმწიფოებს, დამსაქმებლებს, პროფესიულ კავშირებს, საზოგადოებრივ და ახალგაზრდულ ორგანიზაციებსა და არასამთავრობო ორგანიზაციებს. კერძოდ, მიუთითა, რომ ყველა საგანმანათლებლო დაწესებულებაში, სამუშაო ადგილას და სხვა შესაბამის დაწესებულებებში შეიმუშაონ პროგრამები და პროცედურები სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის სხვა ფორმების აღმოსაფხვრელად.<sup>7</sup> ამასთანავე, პეკინის დეკლარაციით ყურადღება გამახვილდა სექსუალური შევიწროების თანმდევ შედეგებზე და მიეთითა იმაზე, რომ სექსუალური შევიწროების გამოცდილება ზიანს აყენებს დასაქმებულის ღირსებას და ხელს უშლის ქალებს, სრულად გამოავლინონ თავიანთი შესაძლებლობები.<sup>8</sup>

სექსუალური შევიწროების აკრძალვას ვხვდებით ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის<sup>9</sup> მე-7 მუხლის (შრომის სამართლიანი და ხელსაყრელი პირობები) სოციალური და ეკონომიკური უფლებების კომიტეტისეულ განმარტებაშიც, რომლის თანახმად, თითოეული დასაქმებული უნდა იყოს სექსუალური შევიწროებისაგან დაცული როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორში და სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ შესაბამისი კანონმდებლობა.<sup>10</sup>

3 „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს 1979 წლის კონვენციის საქართველო მიუერთდა 1994 წელს; ხელმისაწვდომია: <https://indicators.ohchr.org/>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

4 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>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

5 Declaration on the Elimination of Violence against Women Proclaimed by General Assembly resolution 48/104 of 20 December 1993, მუხლი 2(ბ); ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LgREC9>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

6 Vienna Declaration and Programme of Action, World Conference on Human Rights, 25 June 1993, §18; ხელმისაწვდომია: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/vienna.aspx>; [ბოლოს ნანახია: 09/05/2020].

7 Beijing Declaration and Platform for Action, The Fourth World Conference on Women, 1995, §126, 283; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3c-qOzMO>, [ბოლოს ნანახია: 09/05/2020].

8 Beijing Declaration and Platform for Action, The Fourth World Conference on Women, 1995, §161; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3c-qOzMO>.

9 გაეროს ეკონომიკური, სოციალური და კულტურული უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის საქართველო მიუერთდა 1994 წელს; ხელმისაწვდომია: <https://indicators.ohchr.org/>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

10 UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, 7 April 2016, E/C.12/GC/23, §48; ხელმისაწვდომია: <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

დღესდღეობით, გაერო აქტიურად განაგრძობს მუშაობას სექსუალური შევიწროების აკრძალვისა და პრევენციის მიმართულებით და სახელმწიფოებს სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ პოლიტიკის შემუშავებისკენ მოუწოდებს. გენდერული თანასწორობის მიღწევა გაეროს მდგრადი განვითარების მე-5 მიზანია და ამ მიზნის პირველი და მეორე პუნქტები სწორედ ქალებისა და გოგონების მიმართ დისკრიმინაციისა და ძალადობის ყველა ფორმის, *inter alia*, სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრას ემსახურება.<sup>11</sup>

### 1.1.1. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია გაეროს სპეციალიზებული ორგანოა, რომელიც სამხრეთი თანამშრომლობის ფორმატით ფუნქციონირებს და ადგენს ღირსეულ და თანასწორობაზე ორიენტირებულ შრომით სამართლებრივ სტანდარტებსა და პოლიტიკას. „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ **C111 კონვენცია**<sup>12</sup> კრძალავს სხვადასხვა ნიშნით დისკრიმინაციას, თუმცა ექსპლიციტურად არ საუბრობს სექსუალურ შევიწროებაზე. მიუხედავად ამისა, C111 კონვენცია თავის თავში მოიაზრებს სექსუალურ შევიწროებას, როგორც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას, რომელიც ძირს უთხრის თანასწორობას, გავლენას ახდენს დასაქმებულის ღირსებასა და კეთილდღეობაზე; და აზარალებს სამუშაო ადგილზე შრომისუნარიანობასა და პროდუქტიულობას.<sup>13</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციებისა და რეკომენდაციის გამოყენებაზე ექსპერტთა კომიტეტი, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ორ კატეგორიას განმარტავს: „quid pro quo“ ანუ „მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ“ და „მტრული სამუშაო გარემოს“ შექმნა.<sup>14</sup> სექსუალური შევიწროების პირველი სახე - „quid pro quo“ მოიცავს ნებისმიერ ფიზიკურ, ვერბალურ ან არავერბალურ ქცევას, რომელიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ გამოიყენება ისეთი გადაწყვეტილების მისაღებად, რომელიც ზეგავლენას ახდენს ადამიანის დასაქმების სტატუსზე. Quid pro quo სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, სავარაუდო შემავიწროებელი პირისგან მოითხოვს სექსუალურ ურთიერთობას, იმისათვის, რათა დასაქმებულმა შეინარჩუნოს ან მოიპოვოს სამსახურებრივი ბენეფიტები; ხოლო უარის შემთხვევაში, ნეგატიური ზეგავლენა მოახდინოს. მეორე ფორმა - მტრული გარემოს შექმნა, გულისხმობს ქმედებას, რომელიც წარმოშობს დამამინებელ, მტრულ ან დამამცირებელ სამუშაო გარემოს, რომელიც სექსუალური ურთიერთობის მოთხოვნის ელემენტი არ გვხვდება. სექსუალური შევიწროების აკრძალვაა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ შემუშავებული, ცალკეული ჯგუფების დაცვის მექანიზმებიც. მაგალითად, 1989 წლის „მკვიდრი ხალხებისა და ტომების შესახებ“ C169 კონვენცია ხელშემკვრელ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, რომ მშრომელები, რომლებიც მიეკუთვნებიან მკვიდრ ხალხებსა და ტომებს, დაცული იყვნენ სექსუალური შევიწროებისაგან და სარგებლობდნენ თანასწორი შესაძლებლობებითა და მოპყრობით.<sup>15</sup>

2019 წლის 21 ივნისს, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ „ძალადობისა და შევიწროების შესახებ“ ახალი, C190 კონვენცია მიიღო.<sup>16</sup> **C190 კონვენცია**, ამ ეტაპზე, ძალაში არ არის შესული და წევრ სახელმწიფოებს არ აქვთ რატიფიცირებული. აღნიშნული კონვენცია ერთმანეთთან აკავშირებს შრომისა და დასაქმების; დასაქმების სფეროში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის; და დისკრიმინაციის ამკრძალავ კანონმდებლობას; ასევე, საჭიროების შემთხვევაში, სისხლის სამართლის კანონმდებლობას, და გვთავაზობს სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ პოლისტურ

11 UN Sustainable Development Goals, Goal 5, Targets 1 & 2; ხელმისაწვდომია: <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

12 „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ C111 კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია 1994 წლის 22 ივნისს; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cm6Qd4>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

13 ILO, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Report III (1A)-2003-1E.EN.DOC*, 2003, გვ. 463; ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003\)1A.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003)1A.pdf), [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

14 ILO, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, *Report III (1A)-2003-1E.EN.DOC*, 2003, გვ. 463; ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(2003\)1A.pdf](https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(2003)1A.pdf).

15 ILO, C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169), მუხლი 20(3d); ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3co1mi7>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

16 ILO, C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190); ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fFvo2L>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].



მიდგომას.<sup>17</sup> კონვენციაში არ არის მოცემული სექსუალური შევიწროების დეფინიცია, თუმცა 1(ბ) მუხლში აღნიშნულია, რომ

*„გენდერული ნიშნით ძალადობა და შევიწროება არის ადამიანების სქესის ან გენდერის გამო ძალადობა და შევიწროება, ან კონკრეტული სქესის ან გენდერის ადამიანებზე არაპროპორციულად ზეგავლენის მომხდენი, და მოიცავს სექსუალურ შევიწროებას“.*

C190 კონვენციის მოქმედება ვრცელდება მშრომელებზე და ყველა სხვა პირზე, მათ შორის, დასაქმებულებზე; ასევე პირებზე, მათი კონტრაქტის სტატუსის მიუხედავად; პირებზე, რომლებიც გადიან სწავლებას, მათ შორის, სტაჟიორები; მშრომელებზე, რომელთაც შეუწყდათ დასაქმება; მოხალისეებზე, სამუშაოს მაძიებლებსა და ვაკანტური ადგილის კანდიდატებზე როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორსა და ფორმალურ და არაფორმალურ ეკონომიკაში, ურბანულ და რურალურ უბნებში. C190 კონვენციის მე-3 მუხლი იძლევა ვრცელ, კონკრეტულ ჩამონათვალს იმ ადგილებისა, სადაც პირი შეიძლება სექსუალურ შევიწროებას დაექვემდებაროს. კერძოდ, ეს შეიძლება იყოს სამუშაო ადგილი, პირადი და საჯარო სივრცის ჩათვლით; ადგილები, სადაც პირი ანაზღაურებას იღებს; ისვენებს, იკვებება, ან იყენებს სანიტარულ, დასაბან და გამოსაცვლელ სივრცეს; ქვეყნის შიგნით და ქვეყნის გარეთ მივლინებაში ყოფნისას; სამუშაოსთან დაკავშირებული ტრენინგის, ღონისძიების ან სხვა სოციალური აქტივობის დროს; სამუშაოდან გამომდინარე კომუნიკაციისას, მათ შორის, ინფორმაციული და საკომუნიკაციო ტექნოლოგიების გამოყენებით; დისტანციური მუშაობისას; დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილ საცხოვრებელში.

კონვენცია ავალდებულებს სახელმწიფოებს, რომ მიიღონ ისეთი კანონები და რეგულაციები, რომლითაც დამსაქმებლები მიიღებენ ყველა ზომას ძალადობისა და შევიწროების თავიდან ასარიდებლად (მუხლი 9). რაც მთავარია, ხელშემკვრელ მხარეებს აქვთ ვალდებულება, უზრუნველყონ ეფექტიან დაცვის მექანიზმებზე მარტივი ხელმისაწვდომობა, ვიქტიმიზაციის აკრძალვისა და მსხვერპლისთვის სამართლებრივი, სოციალური, სამედიცინო და ადმინისტრაციული დახმარების ჩათვლით; დაიცვან კონფიდენციალობა; და შემოიღონ შესაბამისი სანქციები (მუხლი 10).

აღსანიშნავია, რომ ზემოაღნიშნული კონვენციის მიღება მნიშვნელოვნად წინგადადგმული ნაბიჯია, ვინაიდან საერთაშორისო დონეზე, შესასრულებლად სავალდებულო ძალის მქონე სამართლებრივ დოკუმენტში, პირველად ჩამოყალიბდა სამუშაო ადგილზე ძალადობის და შევიწროების, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ინკლუზიური, ინტეგრირებული და გენდერულად მგრძობიარე - პოლისტური მიდგომა.

## 1.2. ევროპის საბჭო

რეგიონულ დონეზე, დღესდღეობით, ევროპის საბჭოს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ევროპის საბჭოს კონვენცია („სტამბოლის კონვენცია“)<sup>18</sup> ყველაზე ქმედითი საერთაშორისო ინსტრუმენტია ქალთა მიმართ ძალადობის, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების, წინააღმდეგ. სტამბოლის კონვენცია, CEDAW-ს სულისკვეთებას იზიარებს, თუმცა, დამატებით ადგენს დეტალურ და კონკრეტულ, იურიდიული ძალის მქონე ვალდებულებებს წევრი სახელმწიფოებისათვის.<sup>19</sup> სტამბოლის კონვენცია აღიარებს, რომ ქალთა მიმართ ძალადობა არის ქალებსა და მამაკაცებს შორის ისტორიულად უთანასწორო ურთიერთობის მანიფესტაცია, რომელმაც გამოიწვია მამაკაცების დომინირება და ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია.<sup>20</sup> სტამბოლის კონვენციამ შეავსო ის ხარვეზი, რომელიც სექსუალური შევიწროების აღიარების თვალსაზრისით, საერთაშორისო სამართალში არსებობდა.

17 ILO, *Recommendation 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work*, 2019, გვ. 2; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dBJ3Gt>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

18 ევროპის საბჭოს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ კონვენცია საქართველოს მიერ რატიფიცირებულია 2017 წლის 19 მაისს. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/35OrhNC>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

19 Council of Europe, *“The Istanbul Convention and the CEDAW framework: A comparison of measures to prevent and combat violence against women”*, ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/168059aa28>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

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

სტამბოლის კონვენციის მე-40 მუხლი სექსუალურ შევიწროებას ქალთა მიმართ ძალადობის გამოვლინებად მოიაზრებს და წევრ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, რომ მიიღონ სათანადო საკანონმდებლო ან სხვა ზომები, რათა ნებისმიერი სექსუალური შინაარსის არასასურველი ვერბალური, არავერბალური ან ფიზიკური ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ გარემოს, ექვემდებარებოდეს სისხლისსამართლებრივ ან სხვა სახის სანქციას. კონვენციის განმარტებითი ბარათის თანახმად, სახელმწიფოები სარგებლობენ მიხედულების ფარგლებით და შეუძლიათ სექსუალური შევიწროება დაარეგულირონ სამოქალაქო, შრომის ან სისხლის სამართლის კანონმდებლობით; შესაბამისად, პასუხისმგებლობის ზომაც სხვადასხვა სახის შეიძლება იყოს.<sup>21</sup>

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, როგორცაა შეხება, მოფერება, ჩქმეტა ან ფიზიკური თავდასხმა. ფიზიკურ შეხებაში იგულისხმება ნებისმიერი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მსხვერპლის სხეულზე არასასურველ შეხებას გულისხმობს.<sup>22</sup> მე-40 მუხლის მოქმედება არ არის შეზღუდული დასაქმების სფეროთი. იგი მოიცავს ნებისმიერ სივრცეს და პასუხისმგებლობის ზომები დამოკიდებულია სწორედ კონკრეტულ სიტუაციასა და ქმედების ჩადენის ადგილზე.<sup>23</sup>

სტამბოლის კონვენცია ფოკუსირებულია ქალთა მიმართ ძალადობის პრევენციაზე და მე-17 მუხლით (*კერძო სექტორისა და მედიის მონაწილეობა*) წევრ სახელმწიფოებს მოუწოდებს წაახალისონ კერძო სექტორი, კომუნიკაციისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სექტორი და მედია, რათა მათ ჰქონდეთ გზამკვლეველი და თვითრეგულირების სტანდარტები. ამაში კი, იგულისხმება კერძო კომპანიების მიერ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ დოკუმენტების შემუშავება.<sup>24</sup>

აღსანიშნავია, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს, დღესდღეობით, სექსუალური შევიწროების შესახებ პრეცედენტი არ აქვს, თუმცა, ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა გენდერული ძალადობის თაობაზე, ვრცელია. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო გენდერულ ძალადობას, თანაწილობის ასპექტში განიხილავს და შესაბამისად, სექსუალური შევიწროების ფაქტებზეც, როგორც დისკრიმინაციისა და გენდერული ძალადობის ფორმაზე, გენდერული ნიშნით ძალადობაზე დადგენილ პრეცედენტებს იყენებს.

### 1.3. ევროკავშირი

ევროკავშირის სივრცეში, სექსუალური შევიწროების შესახებ საუბარი 90-იან წლებში დაიწყო, თუმცა არსებული დოკუმენტები არ იყო სავალდებულო ძალის მქონე და მხოლოდ სარეკომენდაციო ხასიათი ჰქონდა. ევროპული თანამეგობრობის მიერ შემუშავებული დოკუმენტები შეიცავდა ჩანაწერებს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების, როგორც სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქმედების დაუშვებლობაზე. მსგავსი ქცევა არღვევდა ქალისა და მამაკაცის ღირსების უფლებას, წარმოადგენდა სამუშაო ადგილზე ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების საკითხს; და თანაწილობის წრეში მხოლოდ ცალკეულ შემთხვევაში განიხილებოდა.<sup>25</sup> მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროება მოიაზრებდა

21 Council of Europe, “Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence”, CETS 210, 2011, §207, გვ. 35; ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/16800d383a>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

22 Council of Europe, “Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence”, CETS 210, 2011, §208, გვ. 35; ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/16800d383a>.

23 Council of Europe, “Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence”, CETS 210, 2011, §209, გვ. 36; ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/16800d383a>.

24 Council of Europe, “Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence”, CETS 210, 2011, §107, გვ. 20; ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/16800d383a>.

25 ევროპული თანამეგობრობის საბჭოს 1990 წლის 29 მაისის 90/C 157/02 რეზოლუცია მიუთითებდა სექსუალური ხასიათის არასასურველ ქცევაზე, რომელიც გავლენას ახდენს ადამიანის ღირსებაზე და ზოგიერთ შემთხვევაში ეწინააღმდეგება თანაწილობის პრინციპს. რეზოლუცია დამსაქმებლებს არასასურველი სექსუალური ქმედებისაგან თავისუფალი გარემოს შექმნისკენ მოუწოდებდა. იხ.: Council Resolution 90/C 157/02 on the protection of the dignity of women and men at work, 29/05/1990; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WGYcPZ>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].  
ევროპული თანამეგობრობის საბჭოს 1991 წლის 27 ნოემბრის 92/131/EEC რეკომენდაციის თანახმად, სამუშაო ადგილზე

როგორც ქალის, ისე მამაკაცის მიმართ ჩადენილ ქმედებას, აქცენტი გაკეთებული იყო იმ ფაქტზე, რომ ზოგადად, სექსუალური შევიწროება შრომის ბაზარზე ქალებისთვისაა ინტეგრაციის ბარიერი.<sup>26</sup>

ევროკავშირის მიერ მიღებულ, იურიდიული ძალის მქონე სამართლებრივ აქტში, სექსუალური შევიწროების შესახებ ჩანაწერი 2002 წელს გაჩნდა. „დასაქმებისას ქალთა და მამაკაცთა მიმართ თანასწორი მოპყრობის შესახებ“ **2002/73/EC დირექტივამ** განმარტა სამუშაო ადგილზე, დასაქმებისას ან გადამზადებისას გამოვლენილი სექსუალური შევიწროება და აღიარა სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია. 2002/73/EC დირექტივა მოიცავს საჯარო და კერძო სფეროს, მათ შორის, საჯარო ორგანოებს, და ვრცელდება დასაქმების სხვადასხვა ეტაპზე - დასაქმებაზე ხელმისაწვდომობა, თვითდასაქმება, შერჩევა, დანიშნაობა, დასაქმების სფეროს მიუხედავად და იერარქიის ყველა დონეზე; ასევე, სწავლება და გადამზადება; დასაქმებისა და სამუშაო პირობები - გათავისუფლება და ანაზღაურება; დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციის წევრობა და მასში ჩართულობა, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული ბენეფიტების ჩათვლით.<sup>27</sup>

„საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობისას გენდერული თანასწორობის შესახებ“ **2004/113/EC დირექტივა**<sup>28</sup> სექსუალური შევიწროების ჩადენის სფეროს უფრო აფართოებს და მიუთებს, რომ მსგავსი ქმედება შეიძლება შრომითი ბაზრის მიდამო მოხდეს და იგი ქალებისა და მამაკაცებისათვის სოციალურ-ეკონომიკურ ცხოვრებაში სრულყოფილი ინტეგრაციის ბარიერს წარმოადგენს.<sup>29</sup>

მოგვიანებით, გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებით ევროკავშირის სამართლებრივ სტანდარტებსა და ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრეცედენტებს თავი მოეყარა „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ **2006/54/EC შესწორებული (Recast) დირექტივით**.

2002/73/EC, 2004/113/EC და 2006/54/EC დირექტივები სექსუალური შევიწროების შემდეგ დეფინიციას გვთავაზობს:

*„სექსუალური შევიწროება არის ნებისმიერი სექსუალური ფორმით გამოხატული, არასასურველი ვერბალური, არავერბალური ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების შელახვას, კერძოდ, ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხყოფელ გარემოს“.*

დირექტივები ითვალისწინებს იმასაც, რომ დისკრიმინაციის ფორმაა არა მხოლოდ შევიწროება და სექსუალური შევიწროება, არამედ ისიც, თუ პირი არასახარბიელო მდგომარეობაში იქნება ჩაყენებული იმის გამო, რომ ის მსგავს ქცევას დაეთანხმა ან უარყო.<sup>30</sup> ასევე, მითითებას აკეთებენ ეფექტიანი, პროპორციული და რეალური სანქციების შემოღებაზე; და მსხვერპლისათვის შესაბამისი კომპენსაციის

სექსუალური ქცევა დაუშვებელია თუ ის არასასურველი, არაგონივრული, შეურაცხყოფელია პირისათვის და ლახავს ქალისა და მამაკაცის ღირსებას, თუ მსგავს ქცევაზე უარი ან თანხმობა პირდაპირ ან არაპირდაპირ არასახარბიელო მდგომარეობაში აყენებს და გავლენას ახდენს დასაქმებულის პროფესიულ სწავლებაზე ხელმისაწვდომობაზე, დასაქმებაზე; განგრძობით დასაქმებაზე; დანიშნაობაზე; ხელფასზე; ან სხვა დაკავშირებულ გადაწყვეტილებაზე. 92/131/EEC რეკომენდაციასთან ერთად, ევროპული თანამეგობრობის საბჭომ მიიღო ქცევის კოდექსი, რომელიც სექსუალურ შევიწროებაზე, როგორც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციაზე, აკეთებდა აქცენტს და ერთგვარი პრაქტიკული გზამკვლევი იყო დამსაქმებლებისათვის. ქცევის კოდექსი ეხებოდა ისეთ საკითხებს, როგორიც არის სექსუალური შევიწროების ხანგრძლივობა; მისი გავლენა მსხვერპლსა და მთლიანად, სამუშაო გარემოზე; კავშირი სექსუალურ შევიწროებასა და ცალკეულ დაუცველ ჯგუფებს შორის; პრევენცია; და სხვ. იხ.: Commission of the European Communities, Recommendation 92/131/EEC on the protection of the dignity of women and men at work; and A code of practice on measures to combat sexual harassment, 27/11/1991; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Wi7XF6>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

26 Commission of the European Communities, Recommendation 92/131/EEC on the protection of the dignity of women and men at work, A code of practice on measures to combat sexual harassment, 27/11/1991, თავი 3; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Wi7XF6>.

27 Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, 23/09/2002, მუხლი 3(1).

28 Directive 2002/73/EC; Council Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, 13/12/2004, მუხლი 2(d).

29 Directive 2004/113/EC, §9.

30 Directive 2002/73/EC, მუხლი 2(3); Directive 2004/113/EC, მუხლი 4(3); Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), 05/07/2006, მუხლი 2(2).

გადახდაზე, რომელიც მსხვერპლის მიერ მიღებული ზიანის საპირნონე იქნება.<sup>31</sup> აღსანიშნავია, რომ დასაქმების სფეროში თანასწორობის დირექტივები 2002/73/EC და 2006/54/EC, პირდაპირ არ მიუთითებენ, თუ ვინ შეიძლება იყოს შემავიწროებელი, თუმცა ევროპულმა კომისიამ განმარტა, რომ დირექტივის დაცვის სფერო არ არის შეზღუდული მხოლოდ დასაქმებულებსა და მათ ზემდგომებს შორის ურთიერთობით, არამედ ასევე მოიცავს კოლეგებსა და შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე მესამე პირებთან ურთიერთობებსაც.<sup>32</sup>

აღსანიშნავია, რომ **ევროკავშირის დირექტივებმა, სექსუალური შევიწროების კონცეპტუალიზაციისას, ღირსება და დისკრიმინაციის აკრძალვა ერთ სივრცეში მოაქცია.** როგორც დასაწყისში აღინიშნა, დირექტივებამდე არსებული დოკუმენტები, სექსუალური შევიწროების ფაქტს უკავშირებდა ისეთ ქმედებას, რომელიც ადამიანის ღირსების უფლებას არღვევს და მხოლოდ ცალკეულ შემთხვევაში მიიჩნევა თანასწორობის თვალსაზრისით პრობლემას. ამაზე ყურადღების გამახვილება მნიშვნელოვანია, ვინაიდან, ადამიანის უფლებებზე მკაფიო აქცენტით, სექსუალური შევიწროების მიმართ ღირსებისა და ჯანმრთელობისათვის ზიანისა და უსაფრთხოების მიდგომა ფოკუსირდებოდა მხოლოდ ცალკეულ შემთხვევებზე, მაშინ როცა ანტიდისკრიმინაციული მიდგომა თანასწორობის ქრილში უფრო ფართომასშტაბიან სურათს წარმოაჩენს. კერძოდ, იმ სისტემურ დისკრიმინაციას, რომელიც სტრუქტურულ ბარიერებს ქმნის თანასწორ შესაძლებლობებზე ხელმისაწვდომობის პროცესში (*მაგ., შუშის ქერი; სამუშაო ძალის სქესის ნიშნით სეგრეგაცია*).<sup>33</sup> ამასთანავე, სექსუალური შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ფორმად აღიარება, მსხვერპლს დაცვის უფრო მეტ საშუალებას აძლევს, კერძოდ, შეუძლია ისარგებლოს დისკრიმინაციის საქმეებზე არსებული განსხვავებული მტკიცების ტვირთის სტანდარტით; დაცული იყოს ვიქტიმიზაციისაგან; ხელი მიუწვდებოდეს თანასწორობის ორგანოებზე.<sup>34</sup>

ევროკავშირში არსებული სამართლებრივი ჩარჩოს მიუხედავად, წევრ ქვეყნებში გამოწვევად რჩება სექსუალური შევიწროება და დაბალი მიმართვიანობა. საყურადღებოა ისიც, რომ ევროკავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს დღემდე არსებითად არ განუხილავს სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მხოლოდ პროცესუალური თვალსაზრისით იმსჯელა, ცალკეულ შემთხვევაში. 2017 წელს ევროპულმა პარლამენტმა მიიღო სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის წინააღმდეგ რეზოლუცია, რომლითაც ევროპულ კომისიას მოუწოდა, რომ შეიმუშაოს ქალთა და გოგონათა მიმართ ყველა ფორმის ძალადობისა და გენდერული ძალადობის აღმოფხვრის წინააღმდეგ; და პრიორიტეტულად მიიღოს ევროკავშირის ყოვლისმომცველი სტრატეგია გენდერული ძალადობის წინააღმდეგ, ქალთა და გოგონათა მიმართ სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის ჩათვლით.<sup>35</sup> ამდენად, ცალსახაა სექსუალური შევიწროების პრობლემის აქტუალობა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის ეფექტიანი მექანიზმების საჭიროება.

31 Directive 2002/73/EC, მუხლი 8d; Directive 2006/54/EC (recast), მუხლები 18 & 25.

32 Commission of the European Communities, "Report on the application of Directive 2002/73/EC", COM (2009) 409 final, §3; ხელმისაწვდომია: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3305&langId=en>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

33 Panagiota Petrogliou, „Sexual harassment and harassment related to sex at work: time for a new directive building on the EU gender equality acquis“, European equality law review, Issue 2/19, გვ. 23; ხელმისაწვდომია: [https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2019/11/EELR-2019-02\\_WEB.pdf](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2019/11/EELR-2019-02_WEB.pdf), [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

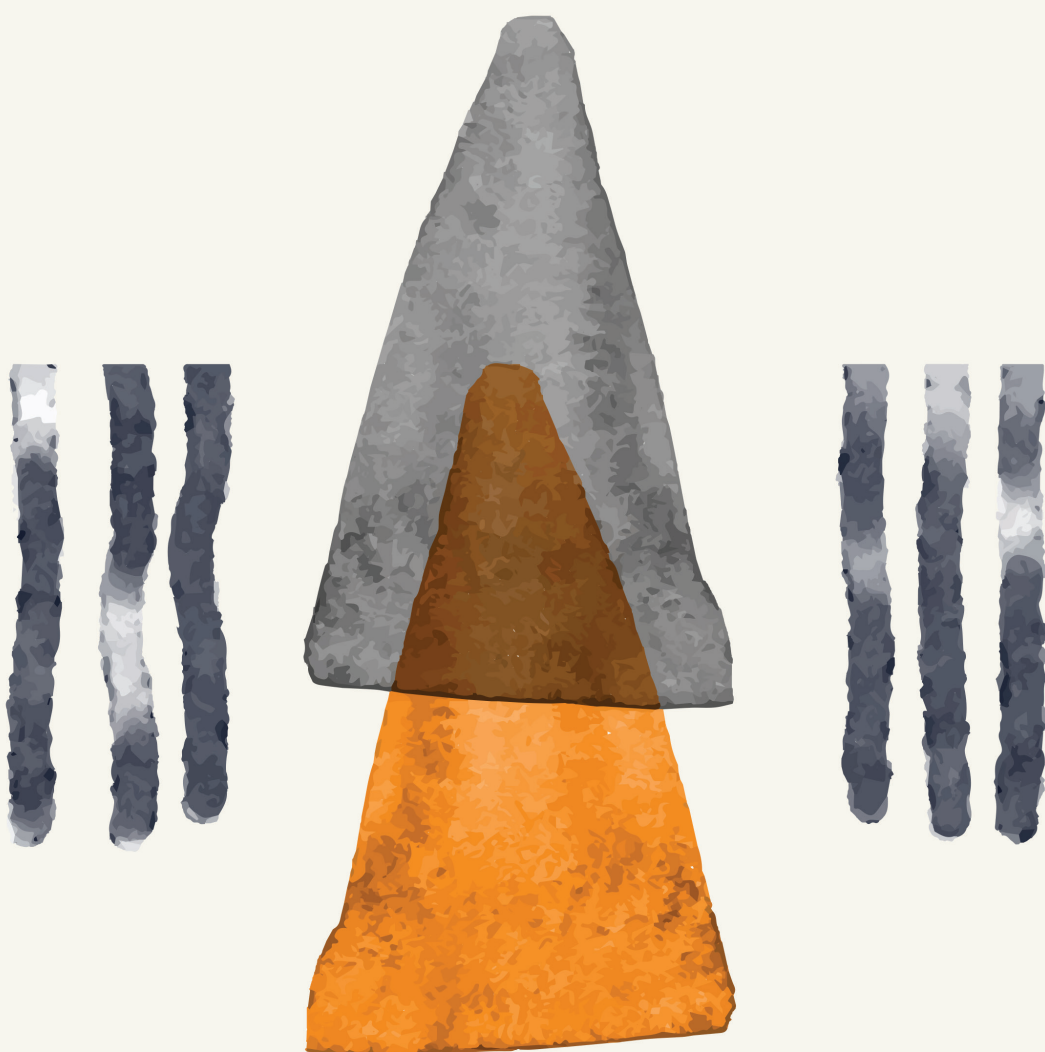
34 Panagiota Petrogliou, „Sexual harassment and harassment related to sex at work: time for a new directive building on the EU gender equality acquis“, European equality law review, Issue 2/19, გვ. 29; ხელმისაწვდომია: [https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2019/11/EELR-2019-02\\_WEB.pdf](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2019/11/EELR-2019-02_WEB.pdf).

35 European Parliament, Resolution 2017/2897(RSP) on combating sexual harassment and abuse in the EU, 26/10/ 2017, §11; ხელმისაწვდომია: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EN.html), [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

2

თავი

ეროვნული  
სამართლებრივი  
ინსტირუმენტები



საქართველოს კანონმდებლობით, სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას და გათვალისწინებულია შესაბამისი სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობა. ამასთან, საზოგადოებრივ ადგილას ჩადენილი სექსუალური შევიწროება აღიარებულია ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად. წინამდებარე თავი სექსუალური შევიწროების რეგულირების ეროვნულ ნორმალურ ჩარჩოსა და სამართლებრივი დაცვის არსებულ მექანიზმებს მიმოიხილავს. სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ სხვადასხვა სახის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის ზომა შეიძლება იყოს გამოყენებული.

## 2.1. ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა

2017 წლის მაისში საქართველომ მოახდინა სტამბოლის კონვენციის რატიფიცირება და შესაბამისად, აიღო ვალდებულება, რომ გენდერული ძალადობის, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის სამართლებრივი მექანიზმები შეემუშავებინა. 2019 წლამდე, საქართველოს კანონმდებლობაში ტერმინი „სექსუალური შევიწროება“ არ გვხვდებოდა. მიუხედავად იმისა, რომ „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლი, ტერმინზე მიუთითებლად, მხოლოდ შრომით ურთიერთობაში სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქცევის აკრძალვაზე საუბრობდა, განჭვრეტადობის თვალსაზრისით, ის პრობლემური იყო. ამავე დროს, ნორმა, „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონის აღსრულების ეფექტიანი მექანიზმის გარეშე, პრაქტიკაში არ გამოიყენებოდა.

2019 წლის თებერვალსა და მაისში, კანონმდებლობაში შეტანილმა ცვლილებებმა, სექსუალური შევიწროების განჭვრეტადობისა და სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების განსაზღვრის თვალსაზრისით, სავარაუდო მსხვერპლისათვის მეტად დაცული სივრცე შექმნა.<sup>36</sup>

2019 წლის 19 თებერვალს „**დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ**“ საქართველოს კანონში (შემდგომში „ანტიდისკრიმინაციული კანონი“) შესული ცვლილებებით, სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განისაზღვრა. ანტიდისკრიმინაციული 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 შემლახავი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“.

საქართველოს კანონმდებლობაში არსებული დეფინიცია ზუსტად იმეორებს სექსუალური შევიწროებისათვის დამახასიათებელ ყველა იმ ძირითად ელემენტს, რაც სტამბოლის კონვენციასა და ევროკავშირის დირექტივებშია ასახული. დეფინიცია პირობითად შეგვიძლია სამ ძირითად ნაწილად დავყოთ, რომელთა კუმულატიური არსებობაც გვადლევს სექსუალური შევიწროების მოცემულობას:

- 1. ქცევის ფორმა** - აუცილებელია, რომ ქმედება იყოს სექსუალური ხასიათის. სწორედ სექსუალური კონოტაცია განასხვავებს სექსუალურ შევიწროებას რომელიმე ნიშნით შევიწროებისაგან.
- 2. არასასურველობა** - ქცევა მიუღებელი უნდა იყოს სავარაუდო მსხვერპლისათვის. არასასურველობა სხვადასხვანაირად შეიძლება გამოიხატოს და არ არის აუცილებელი, რომ სავარაუდო მსხვერპლმა ღიად მიუთითოს თავის უარყოფით დამოკიდებულებაზე სექსუალური ქცევის მიმართ.
- 3. შედეგი** - სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს როგორც განზრახ, ისე განზრახვის გარეშე. ამაზე მეტყველებს დეფინიციის ჩანაწერი „მიზნად ისახავს ან იწვევს“, რაც ყურადღებას ამახვილებს სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში დამდგარი შედეგის მნიშვნელობაზე, კერძოდ, ადამიანის ღირსება შეილახა და შეექმნა დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი გარემო. ამდენად, ყურადღება მახვილდება არა განზრახვაზე, არამედ ქმედების შედეგზე.

36 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 7-9; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dybFQN>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმაა და ქმედებაზე ვრცელდება სამართლებრივი დაცვის ის სტანდარტი, რაც დისკრიმინაციის სხვა საქმეებზე, სამართლებრივი თვალსაზრისით, სექსუალური შევიწროების დადგენის ტესტი განსხვავდება დისკრიმინაციის დადგენის ტესტისაგან. კერძოდ, თუკი პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის საქმეებში, საჭიროა შესადარებელი სუბიექტი, ე.წ. კომპარატორი, და დაცული ნიშანი, **სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს კომპარატორი არ ჰყავს**, ამასთანავე, დისკრიმინაციისგან **დაცული ნიშნის არსებობა არ არის წინაპირობა**. ამასთან, სექსუალურ შევიწროებას **არ აქვს გამართლება**, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროების მსხვერპლის ღირსების შელახვას. ამდენად, სექსუალური შევიწროების ტერმინის შემოტანა საქართველოს კანონმდებლობაში, ამ ფენომენთან ბრძოლის წინააღმდეგ, მნიშვნელოვნად წინგადადგმული ნაბიჯია.

ანტიდისკრიმინაციული კანონის მოქმედების არეალი ფართოა და თანასწორობის პრინციპს ავრცელებს შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე;<sup>37</sup> დასაქმებულთა ორგანიზაციების, დამსაქმებელთა ორგანიზაციების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს მიეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით; და სოციალური დაცვისა და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე, განათლებაზე, საქონლისა და მომსახურების მიწოდებაზე.<sup>38</sup> ანტიდისკრიმინაციული კანონი ვრცელდება საჯარო დაწესებულებების, ორგანიზაციების, ფიზიკური და იურიდიული პირების ქმედებებზე ყველა სფეროში.

ამდენად, 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 შეიძლება ჰქონდეს ადგილი.

დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის მანდატი მინიჭებული აქვს საქართველოს სახალხო დამცველს, რომელიც სასამართლოსთან ერთად, დისკრიმინაციის, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების, სავარაუდო მსხვერპლთათვის სამართლებრივი დაცვის მექანიზმია. საქართველოს კანონმდებლობით, **საქართველოს სახალხო დამცველისათვის მიმართვის ვადა დადგენილი არ არის**, თუმცა სახალხო დამცველს არ შეუძლია მიიღოს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შესახებ განცხადებები, რომლებიც 2014 წლის მაისამდე, ანუ ანტიდისკრიმინაციული კანონის მიღებამდე, მომხდარ ფაქტებს შეეხება.

**საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ გაცემული რეკომენდაციები, დისკრიმინაციის, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების, ფაქტის დადგენის შესახებ, შესასრულებლად სავალდებულო შეიძლება გახდეს მხოლოდ სასამართლოს საშუალებით.** მაგალითად, იმ შემთხვევაში, თუ ადმინისტრაციულმა ორგანომ, იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მენარმე სუბიექტმა სახალხო დამცველის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს, სახალხო დამცველი უფლებამოსილია, როგორც დაინტერესებულმა პირმა ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის ან სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის შესაბამისად, მიმართოს სასამართლოს და მოითხო-

37 „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 2(10-ა):  
ა.ა) წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;  
ა.ბ) პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;  
ა.გ) დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;

38 „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 2(10-გ):  
გ.ა) სოციალურ დაცვაზე, სოციალურ უზრუნველყოფაზე, სოციალურ შეღავათებზე და სხვა;  
გ.ბ) ჯანმრთელობის დაცვის მომსახურებაზე;  
გ.გ) განათლების ხელმისაწვდომობაზე;  
გ.დ) საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებაზე (საცხოვრებლის ჩათვლით).

ვოს მისი რეკომენდაციის შესრულება.<sup>39</sup> აღსანიშნავია, რომ **საქართველოს კანონმდებლობა არ ითვალისწინებს სახალხო დამცველის მიერ გაცემული რეკომენდაციის გასაჩივრების შესაძლებლობას, მისი სამართლებრივი ბუნებიდან გამომდინარე**. გამონაკლისია მხოლოდ ის შემთხვევა, თუკი სახალხო დამცველი რეკომენდაციის სასამართლოს გზით აღსრულების შესაძლებლობას გამოიყენებს.

რაც შეეხება სასამართლოს, საქართველოს საპროცესო კანონმდებლობის შესაბამისად, **სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს შეუძლია სარჩელი შეიტანოს ერთი (1) წლის განმავლობაში** მას შემდეგ, რაც მან გაიგო ან უნდა გაეგო იმ გარემოებების შესახებ, რომელიც დისკრიმინაციულად მიაჩნია. პირს შეუძლია სარჩელით მოითხოვოს დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა; და ასევე, მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.<sup>40</sup> მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს ერთდროულად ორივე დაცვის მექანიზმის - სახალხო დამცველი და სასამართლო - გამოყენება არ შეუძლია, ვინაიდან ანტი-დისკრიმინაციული კანონმდებლობის თანახმად, სახალხო დამცველი აჩერებს საქმისწარმოებას, თუკი იმავე ფაქტობრივ გარემოებებს შეისწავლის სასამართლო; ხოლო წყვეტს საქმისწარმოებას სასამართლოს მიერ იმავე ფაქტობრივ გარემოებებზე მიღებული გადაწყვეტილების არსებობის შემთხვევაში.<sup>41</sup>

მნიშვნელოვანია იმაზე მითითება, რომ საქართველოს სახალხო დამცველი და სასამართლო ერთმანეთის ალტერნატივა არ არის სავარაუდო მსხვერპლთათვის. ეს არის ორი ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი სამართლებრივი დაცვის მექანიზმი, რომელთაც კანონით აქვთ მინიჭებული დისკრიმინაციის საქმეების შესწავლის უფლებამოსილება.

## 2.2. შრომის კანონმდებლობა

2019 წლის მაისში საქართველოს შრომის კოდექსში სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი ნორმა გაჩდა. იმის მიუხედავად, რომ ანტიდისკრიმინაციული კანონი საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროზე, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებზეც ვრცელდება, **სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი ნორმის სპეციალურ კანონში ასახვა მნიშვნელოვანია იმაზე მისათითებლად, რომ შრომითი ურთიერთობები სექსუალური შევიწროების ერთ-ერთი ყველაზე ხშირი წყაროა.**<sup>42</sup> პრობლემის მასშტაბურობის ფონზე, გამოვლენის მაჩვენებელი ძალიან დაბალია, ვინაიდან სექსუალურ შევიწროებაზე საუბარი დღემდე ტაბუდადებულ თემად რჩება.

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-41 პუნქტში მოცემული სექსუალური შევიწროების დეფინიცია ისეთივეა, როგორც ანტიდისკრიმინაციულ კანონში. თუმცა ამ უკანასკნელისაგან განსხვავებით, შრომის კოდექსი აკონკრეტებს, რომ კანონის მიზნებისათვის, სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.

მნიშვნელოვანია, რომ 2019 წლის მაისში შესული ცვლილებებით, შრომის კოდექსმა გაითვალისწინა დამსაქმებლის ვალდებულება, მიიღოს ზომები დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დასაცავად, რაც მოიცავს **დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების დანესებულების შინაგანანესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში ასახვასა და შესრულებას.**<sup>43</sup> საყურადღებოა, რომ შრომის კოდექსი პირდაპირ არ საუბრობს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაზე, სექსუალური შევიწროების დანესებულებაში ჩადენის შემთხვევაში, თუმცა კოდექსში არსებული ვალდებულება დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების ასახვის შესახებ, თავისი არსით მოიცავს

39 „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონი, 14<sup>ე</sup> მუხლი, „თ“ და „თ“ პუნქტები.

40 საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, კარი 7<sup>ე</sup>, მუხლი 363<sup>ე</sup>.

41 „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 9 (1-ა) და 9(2).

42 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dybFQn>.

43 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლები 5(9) და 13(3<sup>ე</sup>).



სექსუალურ შევიწროებას. ამდენად, არსებულ პირობებში, აღნიშნული ვალდებულება ხელს შეუწყობს, ერთი მხრივ, სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებაზე ეფექტიან რეაგირებას და პრევენციას; და მეორე მხრივ, იძლევა დამსაქმებლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაყენების შესაძლებლობას, სექსუალური შევიწროების ფაქტზე არაეფექტიანი რეაგირების ან უმოქმედობის შემთხვევაში.<sup>44</sup>

როგორც 2.1.1. ქვეთავში აღინიშნა, სავარაუდო მსხვერპლს შეუძლია მიმართოს საქართველოს სახალხო დამცველის ანტიდისკრიმინაციულ მექანიზმს, მათ შორის, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში მომხდარი სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში და ხანდაზმულობის ვადა არ მოქმედებს. განსხვავებულია სასამართლოსთვის მიმართვის შემთხვევა. აღსანიშნავია, რომ შრომითი დავის შემთხვევაში, დამსაქმებელს შეუძლია 30 კალენდარული დღის ვადაში მიმართოს სასამართლოს, თუმცა აღნიშნული წესიდან გამონაკლისია დისკრიმინაციის შესახებ დავები. საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის თანახმად, პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს სარჩელით მიმართოს სასამართლოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია. შესაბამისად, დისკრიმინაციის ზოგად დავებზე მოქმედი სასამართლოსთვის მიმართვის ერთწლიანი ვადა ვრცელდება დასრულებულ შრომით ურთიერთობაზეც. შრომით ურთიერთობაში ჩადენილი სექსუალური შევიწროების მსხვერპლისათვის ეს ძალიან მნიშვნელოვანია, ვინაიდან სექსუალური შევიწროების საკითხის სენსიტიურობიდან გამომდინარე, სავარაუდო მსხვერპლმა, შესაძლოა, მყისიერად არ მოახდინოს სამართლებრივი რეაგირება და დრო სჭირდებოდეს მოსაფიქრებლად.

სასამართლო პრაქტიკის არარსებობის პირობებში, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ შრომით დავაზე დისკრიმინაციის ფაქტებზე მოქმედი ერთი წლის ვადის გამოყენებით, პირი შეძლებს მხოლოდ დისკრიმინაციის თაობაზე დავიდან გამომდინარე სასარჩელო მოთხოვნის დაყენებას, კერძოდ, დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტას ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრას; და ასევე, მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურებას; თუმცა, შესაძლოა, ვერ დააყენოს შრომითი დავიდან გამომდინარე მოთხოვნა - როგორც არის სამსახურში აღდგენა. საგულისხმოა ის ფაქტი, რომ დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა თავის თავში ბევრ შესაძლებლობას მოიპოვებს და იმგვარად ინტერპრეტაციის საშუალებას იძლევა, რომ თეორიულად, სამსახურში აღდგენაც მოვიპოვოთ. თუმცა, ამ ეტაპზე, სასამართლო პრაქტიკის არარსებობის პირობებში, რთულია დასკვნის გაკეთება, თუ რა მიდგომას განავითარებს სასამართლო.

სექსუალურ შევიწროებას შრომით ურთიერთობაში კრძალავს „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონიც. აღნიშნული კანონი მნიშვნელოვანია იმ თვალსაზრისით, რომ მიუთითებს ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლების ვალდებულებაზე, უზრუნველყონ გენდერული თანასწორობა.

### 2.3. სექსუალური შევიწროება, როგორც ადმინისტრაციული სამართალდარღვევა

საზოგადოებრივ ადგილებში ჩადენილი სექსუალური შევიწროება, კანონმდებელმა, საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 166<sup>1</sup> მუხლით, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად მოიპოვა. შედეგად, საზოგადოებრივ ადგილებში პირის მიმართ ჩადენილი სექსუალური შევიწროება ექვემდებარება დაჯარიმებას 300 ლარის ოდენობით. ჯარიმის ოდენობა იზრდება, თუკი სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი გახდა არასრულწლოვანი, ორსული, უმწეო მდგომარეობაში მყოფი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი ან ქმედება ჩაიდინეს არასრულწლოვნის თანდასწრებით. დამატებით, 166<sup>1</sup> მუხლი ითვალისწინებს ერთი და იმავე პირის მიერ განმეორებით, ერთი წლის განმავლობაში, სექსუალური შევიწროების ჩადენის შესაძლებლობას, და ამ შემთხვევაში, პასუხისმგებლობის ზომად განსაზღვრულია გაზრდილი ოდენობით ჯარიმა, გამასწორებელი სამუშაო ერთ თვემდე; 166<sup>1</sup> მუხლით გათვალისწინებული განსაკუთრებით დაუცველი პირების მიმართ იმავე

<sup>44</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dybFQN>.

ქმედების განმეორებით ჩადენის შემთხვევაში კი, შესაძლოა, 10 დღემდე ვადით ადმინისტრაციული პატიმრობა იყოს გამოყენებული. ახალი რეგულირებით, **საზოგადოებრივ ადგილას სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს სახით, სამართლებრივი დაცვის ახალი მექანიზმი გაუჩნდა.**

მნიშვნელოვანია, რომ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის განმარტება მოიცავს იმას, რომ **საზოგადოებრივ სივრცეში ერთჯერადად გამოვლენილი ქმედება, მისი სიმძიმის მიუხედავად, შეიძლება სექსუალურ შევიწროებად დაკვალიფიცირდეს.** თუმცა, სექსუალური შევიწროების სპეციფიკიდან გამომდინარე, საზოგადოებრივ სივრცეში ცალკეული ფაქტების გამოვლენა, შესაძლებელია, ზოგ შემთხვევაში სირთულეებს უკავშირდებოდეს, მაგალითად, როდესაც შემავიწროებლის ვინაობის დადგენა ვერ ხერხდება; ან რეაგირება დაგვიანებულია.

საზოგადოებრივ სივრცეში სექსუალური შევიწროება - არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, შესაძლოა, მიმართული იყოს პირთა განუსაზღვრელი წრისადმი და პირობითად, არ იყოს ქცევა კონკრეტული პირის წინააღმდეგ. სექსუალური შევიწროების სუბიექტად ყოფნის საკითხი ორაზროვნად შეიძლება იყოს განმარტებული და იძლეოდეს სხვადასხვა სახის კვალიფიკაციის შემადგენლობას. ამის საილუსტრაციოდ შეიძლება გამოვიყენოთ ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 171-ე მუხლის მეორე პუნქტი, რომლის თანახმად, დასჯადია საზოგადოებრივ ადგილებში ადამიანის ღირსებისა და საზოგადოებრივი ზნეობის შეურაცხმყოფელი ქმედების განხორციელება, რაც გამოიხატება საზოგადოებაში მიღებული ქცევის წესების აშკარა უპატივცემულობით (მაგ., სექსუალური ხასიათის ქცევა) და იწვევს ადამიანისათვის დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. შესაბამისად, შესაძლებელია 166<sup>45</sup> და 171-ე მუხლმა ერთმანეთი გადაფაროს, თუმცა, სექსუალური შევიწროების არსიდან და არსებული დეფინიციიდან გამომდინარე, თუკი საზოგადოებრივ სივრცეში გამოვლენილმა ქმედებამ, რომელიც არ იყო კონკრეტულად მსხვერპლზე მიმართული, მაგრამ სავარაუდო მსხვერპლისათვის, შედეგობრივი თვალსაზრისით, დააყენა ღირსების შემლახველი, დამაშინებელი, დამამცირებელი ან/და შეურაცხმყოფელი გარემო, მაშინ სწორედ სპეციალური - სექსუალური შევიწროების ნორმა უნდა გამოიყენებოდეს.

საზოგადოებრივ ადგილას სექსუალური შევიწროების ფაქტებთან დაკავშირებით, აღსანიშნავია უფლებადაცვის მექანიზმებს შორის კომპეტენციების გადაფარვის შესაძლებლობაც - ვინაიდან ანტი-დისკრიმინაციული კანონით, როგორც ზემოთ აღინიშნა, საქართველოს სახალხო დამცველის მანდატი ნებისმიერ სფეროში მომხდარ სავარაუდო ფაქტებზე ვრცელდება, შესაბამისად, შესაძლებელია, რომ სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტებზე რეაგირების თვალსაზრისით, გაძნელდეს სახალხო დამცველისა და შინაგან საქმეთა სამინისტროს კომპეტენციების გამიჯვნა, განსაკუთრებით, საზოგადოებრივი ადგილის განმარტებისას.<sup>45</sup> საზოგადოებრივი ადგილის განმარტებისას, გვერდს ვერ ავუვლით, სხვადასხვა სოციალურ სივრცეში გამოკვეთილ სექსუალურ შევიწროებას. დღესდღეობით, არსებობს მოსაზრება, რომ ვირტუალური სივრცეები, რომლებიც ხელმისაწვდომია ინტერნეტის მეშვეობით, ახალი ტიპის საჯარო სივრცეა.<sup>46</sup>

45 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 9; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dybFQN>.

46 იხილეთ: <https://bit.ly/2WkhHyQ>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

3

თავი

საქსუალური  
შევიწროების  
ძირითადი ასკეზები



წინამდებარე ქვეთავი დეტალურად მიმოხილავს სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებულ ძირითად კონცეპტუალურ საკითხებს. განხილული სექსუალური შევიწროების დეფინიციის შემადგენელი ნაწილები; მტკიცებულებათა სახეები და მტკიცებულებათა მოპოვების თვალსაზრისით არსებული სირთულეები; ასევე, სექსუალური შევიწროების დეფინიციის მიღმა არსებული ინდიკატორები, მათ შორის, ინტერსექციურობა და რისკფაქტორები - ეს საკითხები, ერთობლიობაში, ქმნიან სექსუალური შევიწროების არსებობის მოცემულობას.

## 3.1. სექსუალური შევიწროების დეფინიციის შემადგენელი ელემენტები

### 3.1.1. სექსუალური შევიწროების ფორმები და სახეები

სექსუალური შევიწროება ფართო ტერმინია და შეიძლება სხვადასხვა ფორმით, სხვადასხვა სიტუაციაში და სხვადასხვა/ერთი და იმავე სქესისა თუ გენდერული იდენტობის ადამიანებს შორის გამოვლინდეს.<sup>47</sup> დღესდღეობით, სექსუალური შევიწროების სამ ძირითად - ვერბალურ, არავერბალურ და ფიზიკურ - ფორმას გამოყოფენ, თუმცა თითოეული ეს ფორმა პრაქტიკაში **ქცევათა და ქმედებათა მრავალფეროვნებით ხასიათდება** და მათი ამომწურავი ჩამონათვალი არც არსებობს. ამდენად, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად არის ქმედება არასასურველი სექსუალური კონოტაციის მატარებელი.

**ვერბალურად გამოხატულმა სექსუალურმა შევიწროებამ**, შესაძლოა, მრავალი სახე მიიღოს. კერძოდ, ეს შეიძლება იყოს:

- სექსუალური ხასიათის შეურაცხმყოფელი, დამაკნინებელი სიტყვები/ტერმინები; ფამილიარული, ცხოველის/ფრინველის სახელით მიმართვა.<sup>48</sup> მაგალითად, „თოჯინა“, „პატარა“, „საყვარელო“, „ტკბილო“, „თაფლო“; „ჩიტუნა“, და ა.შ.<sup>49</sup>
- არასასურველი კომენტარები, კომპლიმენტები ან/და ხუმრობები გარეგნობის, სხეულის ან/და ჩაცმულობის შესახებ - მაგალითად, აქცენტის გაკეთება ქალის წონაზე, ტუჩებზე, მკერდზე, საჯდომზე ან/და სხეულის სხვა ნაწილზე მითითება;<sup>50</sup> კანის ფერსა და სხეულის სუნის მიმზიდველობაზე ყურადღების გამახვილება.<sup>51</sup>
- არაკორექტული შეკითხვები ან/და კომენტარები ადამიანის პირადი და ოჯახური<sup>52</sup> თუ სექსუალური ცხოვრების თაობაზე.<sup>53</sup>
- სექსუალური დატვირთის მქონე ეპითეტები და მეტაფორები, მაგალითად, ქალისა და მამაკაცის გენიტალიების, სექსუალური ურთიერთობების სხვა სიტყვებით გამოხატვა.<sup>54</sup>
- სექსუალურ ფანტაზიებზე, გამოცდილებაზე თუ შესაძლებლობებზე<sup>55</sup> საუბარი.

47 ერთი და იმავე სქესის ადამიანებს შორის სექსუალური შევიწროების საილუსტრაციოდ იხილეთ: The U.S. Supreme Court, *Josef Oncale, Petitioner v. Sundowner Offshore Services, Incorporator, et al.*, No. 96-568, 1998, II, ხელმისაწვდომია: <https://www.law.cornell.edu/supct/html/96-568.ZO.html>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

48 საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 3 მაისის რეკომენდაცია პ. უ.-ს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/35XW3nj>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

49 UN, *What is sexual harassment?*, იხილეთ: <https://bit.ly/2YP86l9>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

50 საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ. ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKk>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>; *Bento v. Manito's Rotisserie & Sandwich*, 2018 HRTO 203 (CanLII), §106, ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/hqqt>; [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

51 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

52 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია დ. ა.-ს და სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2zslMYw>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

53 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>.

54 საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 18 ოქტომბრის სასამართლო მეგობრის მოსაზრება; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LcWbFT>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

55 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>.

- სექსუალური ურთიერთობის შეთავაზება<sup>56</sup> ან/და ზეწოლა სექსუალური კავშირის დამყარების მიზნით.
- სექსუალური ცხოვრების შესახებ ქორების გავრცელება.
- სექსუალური კონოტაციის შემცველი, განგრძობადად, არასასურველი დაპატიჟება პაემანზე.<sup>57</sup>
- სექსუალურად ჩაცმის მოთხოვნა/მინიშნებები დასაქმებულისათვის.<sup>58</sup>

**არავერბალური სექსუალური შევიწროება** შეიძლება იყოს:

- სექსუალური მზერა და ყურადღება.
- სტვენა; ხვნემა.
- სექსუალური კონოტაციის მქონე ჟესტიკულაცია/სხეულის ენის გამოყენება<sup>59</sup>, მათ შორის, თვალის ჩაკვრა, ტუჩების ლოკვა.<sup>60</sup>
- გენიტალიების ჩვენება.
- პორნოგრაფიული მასალის დემონსტრაციული ყურება/ბეჭდვა.
- პორნოგრაფიული ან/და სექსუალური შინაარსის ფოტო/ვიდეო მასალის ტირაჟირება.
- პირადი სივრცის, მათ შორის, გამოსაცვლელი ოთახების ვიდეოკამერით თვალთვალი;<sup>61</sup>
- სექსუალიზებული გარემოს შექმნა, მაგალითად, მაცდუნებელი მუსიკით, მცირე განათებით, სანთლებით, ბუხრით.<sup>62</sup>
- სექსუალური შინაარსის მქონე არასასურველი წერილების,<sup>63</sup> ლექსების, პოემების თუ სხვა მხატვრული მასალის გაგზავნა.

**ფიზიკური სექსუალური შევიწროება** ხასიათდება ფიზიკური შეხებით. ფიზიკურ შეხებაში იგულისხმება ნებისმიერი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მსხვერპლის სხეულზე არასასურველ შეხებას გულისხმობს.<sup>64</sup> ფიზიკური სექსუალური შევიწროების ყველაზე გავრცელებული ფორმებია:

- ჩქმეტა; ხელის წამორტყმა (slapping); კუთხეში მიმწყვდევა (cornering); ხახუნი (rubbing).
- ხელის გადახვევა ან/და ჩაკიდება; ჩახუტება; მოფერება; კოცნა/კოცნის მცდელობა.<sup>65</sup>
- სხეულის ინტიმური ნაწილებით ან/და ნაწილებზე შეხება.<sup>66</sup>
- სხეულის ინტიმურ ნაწილებზე არასაჭირო და არასასურველი მასაჟის გაკეთება.
- სხეულის ინტიმური ნაწილების არასაჭირო და არასასურველი სამედიცინო შემოწმება.<sup>67</sup>
- იძულებით/შანტაჟით სექსუალური კავშირის დამყარება.

სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს ერთი ცალკე მდგომი შემთხვევით, ან შეიცავდეს სხვადასხვა სახის ქცევათა კასკადს. „quid pro quo“ სექსუალური შევიწროებისაგან განსხვავებით, სადაც ერთი იზოლირებულად მდგომი ინციდენტი, მისი სიმძიმის გათვალისწინებით, სექსუალურ

56 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ლ. ჯ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 10-11; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCRdQw>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

57 Fougere v. Rallis and Kalamata Greek Taverna, 2003 BCHRT 23 (CanLII); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h09zd>; European Union Agency for Fundamental Rights, “Violence against women: EU-wide survey”, 2014, ქვეთავი 6.5.1. გვ. 113; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2xOP0jY>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

58 Boire v. Mackenzie Place, 1999 BCHRT 41 (CanLII); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vht>; Bouvier v. Metro Express, 1992 CanLII 1429 (CHRT); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1g8ts>.

59 Davison v. Nova Scotia Construction Safety Association, 2005 NSHRC 4 (CanLII), §238; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/26xf>.

60 UN, *What is sexual harassment?*, იხილეთ: <https://bit.ly/2YP86l9>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

61 საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 4 დეკემბრის რეკომენდაცია შპს „ფრესკოს“ წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2YW0uxr>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

62 Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton, 1999 BCHRT 56 (CanLII), 6.3.4, §242; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vj>.

63 Kerry Ellison v. Nicholas F. Brady, 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991); III, ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/924/872/224242/>.

64 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ი.ხ.-ს და სსიპ სამედიცინო საქმიანობის რეგიონების სააგენტოს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Lg3Mn1>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

65 European Union for Fundamental Rights, “Violence against women: EU-wide survey”, 2014, ქვეთავები 6.3.2. და 6.5.1., გვ. 102, 113; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2xOP0jY>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

66 საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ. ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

67 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ი. ხ.-ს და სსიპ სამედიცინო საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Lg3Mn1>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

შევიწროებად შეიძლება ჩაითვალოს, სექსუალური შევიწროებით მტრული გარემოს შექმნა, როგორც წესი, ხასიათდება მრავალჯერადი შეურაცხყოფელი ინციდენტებით, რომელთა ინდივიდუალურად შეფასება, შესაძლოა, არც კი იძლეოდეს სექსუალური შევიწროების შემადგენლობას.<sup>68</sup> იმის მიხედვით, თუ რა სახით ვლინდება სექსუალური შევიწროება, შეიძლება გამოვყოთ „სერიოზული“ და „ნაკლებად სერიოზული“ ქმედებები. „სერიოზულს“ მიეკუთვნება ისეთი ქცევა, რომელიც ფიზიკურ შეხებას, კონტაქტს მოიცავს, მაგალითად, შეხება, კოცნა, მოფერება, ჩახუტება და სხვა; ხოლო „ნაკლებად სერიოზულად“ შეიძლება მივიჩნიოთ ვერბალური და არავერბალური ფორმით გამოხატული ქცევა.<sup>69</sup> მსგავსად დაჯგუფება, შედარებით მსუბუქი და მძიმე ფორმით გამოხატული ქმედების პროპორციულად პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრას ემსახურება.

### 3.1.2. არასასურველობის საკითხი სექსუალური შევიწროების საქმეებში

იყო თუ არა სექსუალური ხასიათის ქცევა არასასურველი მსხვერპლისათვის?! ეს ის შეკითხვაა, რომელიც ყველაზე ხშირად ხდება კამათის საგანი სექსუალური შევიწროების საქმეებში და არ არსებობს ბლანკეტურად დადგენილი შეფასების კრიტერიუმი - თუ რა ქცევა არის მისაღები ან მიუღებელი. არასასურველობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება სექსუალური შევიწროების დასადგენად, თუმცა აღნიშნული საკითხი მრავალწინაგოვანია და საჭიროებს კონტექსტისა და სხვადასხვა ასპექტების გათვალისწინებას.

უპირველეს ყოვლისა, უნდა აღინიშნოს, რომ **სექსუალური შევიწროების არასასურველობა არ გულისხმობს ქმედების „იძულებითობას“**, მსხვერპლი, შესაძლოა, ეთანხმებოდეს კონკრეტულ ქცევას და აქტიურადც მონაწილეობდეს, მიუხედავად იმისა, რომ, შესაძლოა, მისთვის ქმედება უსიამოვნო და შეურაცხყოფელი იყოს.<sup>70</sup> იმ შემთხვევაშიც კი, თუ პირი მონაწილეობს მისთვის არასასურველ ქმედებაში, მაგალითად, იღებს სექსუალურ ხუმრობას, ეს არ ნიშნავს და არ მოიცავს მისი მხრიდან ქცევის მიმღებლობას/თანხმობას.<sup>71</sup> გადამწყვეტია ის, რომ პირისათვის, მისკენ მიმართული სექსუალური ქცევა იყო არასასურველი და არა ის, რომ სექსუალურ ქცევაში მონაწილეობას ნებაყოფილობით დათანხმდა.<sup>72</sup> არასასურველ ქცევაზე თანხმობას, ხშირად, განაპირობებს მსხვერპლსა და შემავიწროებელს შორის სუბორდინაცია, ძალთა შორის უთანასწორობა და მსხვერპლის აღქმა, რომ უარის შემთხვევაში, მისთვის უფრო ნეგატიური შედეგი დადგება.<sup>73</sup> ამდენად, თუ მსხვერპლი არ ამბობს, 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.<sup>74</sup> შესაბამისად, სექსუალური შევიწროების საქმეებში არამხოლოდ არასასურველობის საკითხი დგება, არამედ მნიშვნელობა ენიჭება ქმედების **არასასურველობის განჭვრეტადობასაც**. აღნიშნული მიდგომა აწესებს სექსუალური შევიწროებისათვის სუბიექტურობისა და ობიექტურობის ტესტს, რომელშიც სუბიექტურობის კომპონენტი არის შემავიწროებლის დამოკიდებულება მისი ქცევის მიმღებლობასთან დაკავშირებით, ხოლო ობიექტურობის კომპონენტი კი ყურადღებას ამახვილებს, თუ როგორ იქნებოდა კონკრეტული ქცევა მიღებული, გონივრულობის ფარგლებში, მესამე პირის მიერ.<sup>75</sup>

68 Deborah A. Campbell, „The Evolution of Sexual Harassment Case Law in Canada“, 1992, გვ. 14; ხელმისაწვდომია: [https://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada\\_0.pdf](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, გვ. 95. ხელმისაწვდომია: <https://scholarship.law.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1605&context=mulr>; [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

69 Leach v. Canadian Blood Services, 2001 ABQB 54 (CanLII), §120; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2qq3>.

70 UN, *What is sexual harassment?*, იხილეთ: <https://bit.ly/2YP86L9>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

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

72 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/>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

73 Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton, 1999 BCHRT 56 (CanLII), §141; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vjb>; Harriott v. National Money Mart, 2010 HRTO 353 (CanLII), §108; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/285qw>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ. ჩ. -ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ, გვ. 24; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>.

74 Ontario Human Rights Commission, „Policy on preventing sexual and gender-based harassment“, 2013, გვ. 10, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

75 Ontario Human Rights Commission, „Policy on preventing sexual and gender-based harassment“, 2013, გვ. 10, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

არასასურველობის შესამონმებელი ტესტი გამოიყენება ობიექტურად და ფასდება მტკიცებულებებზე დაყრდნობით. **სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი არ არის ვალდებული, რომ ამტკიცოს მის მიერ აგრესიულად გამოხატული წინააღმდეგობა, ან ის, რომ ამჟამად გამოხატა ქმედების არასასურველობა.** საკმარისია მსხვერპლმა მიუთითოს, რომ კონკრეტული სექსუალური შინაარსის კომენტარები ან ქმედება არასასურველი იყო; ან შემაჯინრობელს გონივრულობის ფარგლებში უნდა სცოდნოდა, რომ ის მიუღებელი იქნებოდა.<sup>76</sup> ანალოგიურად, არასასურველობაზე მიუთითებლობა, მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება გადამწყვეტი, თუკი გონივრულობის ფარგლებში კონკრეტული ქცევა შეურაცხყოფელი არ არის.<sup>77</sup> ამდენად, პასუხისმგებლობა არ დადგება, თუ ქმედება, გონივრულობის ფარგლებში, ცალსახად შეურაცხყოფელი არ არის და სანამ სავარაუდო მსხვერპლი არასასურველობაზე არ მიუთითებს.<sup>78</sup>

ადამიანების უმრავლესობა უკმაყოფილებას სექსუალური ხასიათის ქმედების მიმართ სხვადასხვა ფორმით გამოხატავს. **არასასურველობის მაჩვენებელი შეიძლება სულაც არ იყოს საჯაროდ და ღიად გამოხატული უარყოფა, არამედ გამოხატვის უფრო დაფარული ინდიკატორები.**<sup>79</sup> მაგალითად, ჟესტი, სახის გამომეტყველება, სხეულის ენა ან/და სხვა მინიშნება საკმარისად უნდა ჩაითვალოს ქცევის არასასურველობისა და უარყოფისათვის. აღნიშნულის საილუსტრაციოდ გამოდგება ქვემოთ მოყვანილი რამდენიმე საქმე, რომელიც კანადაში, ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალებმა განიხილეს.

საქმეში, *Bouvier v Metro Express*, კანადის ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ მომჩივანის ქმედება, რაც გამოიხატა მის დამოკიდებულებაში, რომ ყურადღებას არ აქცევდა და არ პასუხობდა ხელმძღვანელის სექსუალური ხასიათის კომენტარებს და დაპატიჟებას, იყო თანმიმდევრული და ამასთან მოპასუხისათვის იმის მიმანიშნებელი, რომ მისი სექსუალური ხასიათის ქცევა, მომჩივანისთვის არასასურველი იყო.<sup>80</sup> საქმეში, *Smith v The Rover's Rest*, ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ გარდა მკაფიოდ გამოხატული უარისა, მომჩივანმა არასასურველობა გამოხატა სხეულის ენით - კერძოდ, ეძაბებოდა ტანი და თავს არიდებდა თვალებით კონტაქტს; ასევე, ცდილობდა არ მოხვედრილიყო ისეთ სიტუაციაში, სადაც მოპასუხეს შეეძლო შეხებოდა ან კომენტარი გაეკეთებინა.<sup>81</sup> მსგავსად, საქმეში, *Willis v. Blencoe*, მომჩივანმა სხეულის ენით გამოხატა მოპასუხის მხრიდან კოცნის არასასურველობა და მეორე კოცნის მცდელობისას, თავის გვერდით განევით შეენინა აღმდეგა. ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ სულაც არ იყო აუცილებელი, მომჩივანს ეცადა დაეტოვებინა შემაჯინრობლის ოფისი იმისათვის, რათა ქცევის მიუღებლობა გამოეხატა, სხეულის ენით გამოხატული უკმაყოფილება საკმარისი იყო იმის დასადასტურებლად, რომ მოპასუხის ქცევით მას დისკომფორტი შეექმნა.<sup>82</sup>

სექსუალური შევიწროების საქმეებში, მისაღებ და მიუღებელ ქცევას შორის ზღვარის გავლება საკმაოდ რთულია. პირის მიერ მის მიმართ განხორციელებული ქმედების გონივრული შეფასება დგინდება იმით, თუ რამდენად გონივრულად მიიჩნია მან, რომ ის, კონკრეტული გარემოებების გათვალისწინებით, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი გახდა. შესაბამისად, ქცევის კონტექსტს, განუზომელი მნიშვნელობა ენიჭება. ამავე დროს, ყურადღების მიღმა არ უნდა დაგვრჩეს სოციალური კონტექსტი, რომელშიც ფაქტს აქვს ადგილი. სოციალური კონტექსტისადმი შესაბამისი დამოკიდებულება იძლევა საშუალებას, რომ ობიექტურად შეფასდეს, რამდენად გონივრულად აღიქვა მსხვერპლმა სექსუალური ქცევა.<sup>83</sup> ზოგადი მიდგომის გამოყენებამ, ისეთ შემთხვევებში, სადაც სოციალურად განსაზღვრული გენდერული ნორმები არსებობს, შესაძლოა, დისკრიმინაციული შედეგი გამოიღოს.<sup>84</sup>

bit.ly/2WKMPpU.

76 *Willis v. Blencoe*, 2001 BCHRT 12 (CanLII), §58; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h1qnv>. *Potapczyk v. MacBain*, 1984 CanLII 11 (CHRT), §45, ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1g8ld>; *Zarankin v Johnstone* (1984), 5 CHRR D/2274 (B.C. Bd. Inq.) [*Zarankin*]: The Board held that overt protest would not be required where a "reasonable person" would know that the conduct was unwelcome and the complainant did nothing to invite or encourage the actions; [ბოლოს ნაწილი: 10/05/2020].

77 *Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton*, 1999 BCHRT 56 (CanLII), §140; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vjb>.

78 *Deborah A. Campbell*, „*The Evolution of Sexual Harassment Case Law in Canada*“, 1992, გვ. 15; ხელმისაწვდომია: [https://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada\\_0.pdf](https://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada_0.pdf).

79 *Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton*, 1999 BCHRT 56 (CanLII), §141; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vjb>.

80 *Bouvier v Metro Express* (1992), 17 CHRR D/313, §28; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1g8ts>.

81 *Smith v. The Rover's Rest*, 2013 HRTD 700 (CanLII), §79; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/fx7fk>.

82 *Willis v. Blencoe*, 2001 BCHRT 12 (CanLII), §§59-61; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h1qnv>.

83 *The U.S. Supreme Court, Josef Oncale, Petitioner v. Sundowner Offshore Services, Incorporater, et al.*, No. 96-568, 1998, II, ხელმისაწვდომია: <https://www.law.cornell.edu/supct/html/96-568.ZO.html>.

84 *Ann C. McGinley*, „*Reasonable Men?*“, *Connecticut Law Review*, Vol. 45, 2012, გვ. 31, ხელმისაწვდომია: <https://scholars.law.unlv.edu/cgi/>

საქმეში, *Wollstonecroft v. Crellin*, ბრიტანული კოლუმბიის ადამიანის უფლებათა კომიტეტმა აღნიშნა, რომ ზოგიერთი პირადი და ინტიმური დეტალის შესახებ საუბარი ტაბუდადებული თემა აღარ არის, თუმცა ასეთი საკითხები შეიძლება მეგობრებს შორის განხილვის საგანი იყოს. მსგავსი საკითხების განხილვა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, რა თქმა უნდა, არ იკრძალება მანამ, სანამ მხარეებისათვის პირადი და ინტიმური დეტალების განხილვა მისაღებია. თუმცა თითოეული დასაქმებული სხვადასხვანაირად რეაგირებს პირადი და ინტიმური ცხოვრების დეტალების გაზიარებაზე. ამდენად, რაც უფრო პირადი და ინტიმურია საუბარი, მით უფრო მაღალია ალბათობა, რომ ის არაკომფორტული იქნება. მიუხედავად იმისა, რომ საქმეში, *Wollstonecroft v. Crellin*, მომჩივანს არ გამოუთქვამს თავისი უკმაყოფილება, ტრიბუნალმა დაასკვნა, რომ მოპასუხეს უნდა სცოდნოდა, რომ მისი ოჯახური ცხოვრების შესახებ - მეუღლის ღალატისა და სექსუალური დეტალების შესახებ საუბარი, მომჩივანისათვის არაკომფორტული იქნებოდა.<sup>85</sup> სხვა საქმეში, მომჩივანი მიუთითებდა, რომ დირექტორი სექსუალურად ავიწროებდა, რაც, სამუშაო ადგილზე პორნოგრაფიული მასალის ყურებაში, შიშველი ქალის ფოტოების გავრცელებაში, ასევე, სექსუალური შინაარსის ჟესტიკულაციაში გამოიხატებოდა; დასაქმებული ქალებისა და ქათმის მკერდის მეტაფორულ შედარებაში. მას შემდეგ, რაც მან საკუთარი უფლებების დაცვა დაიწყო, ვიქტიმიზაციის მსხვერპლად იქცა და მოგვიანებით გაათავისუფეს კიდევ სამსახურიდან. მომჩივანს არ მოუწია ემტკიცებინა, რომ დამსაქმებლის ქცევა მისთვის არასასურველი იყო. ობიექტური შეფასების ძირითადი საკითხია, როგორ მოიქცეოდა „გონიერი პირი (reasonable person)“, თუკი მსგავს სიტუაციაში აღმოჩნდებოდა. კანადის სააპელაციო სასამართლომ დაადგინა, რომ ვულგარული იუმორი, ხუმრობები, რომლებიც იწვევს უხერხულობასა და შერცხვენას; ადამიანის გარეგნობაზე მითითება; უხამსი ჟესტიკულაცია; სექსუალური ფოტოების დემონსტრირება - მიუღებელი ქცევა იყო, სამუშაო გარემოს სექსუალიზებულს ხდიდა და წარმოდგენდა სექსუალურ შევიწროებას.<sup>86</sup> სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოპასუხემ იცოდა, რომ მისი სექსუალიზებული ქცევა მიუღებელი იყო თანამშრომლებისათვის.<sup>87</sup> გერმანიაში, ექთანს მამაკაცი, კოლეგა ექთან ქალებს სექსუალურად ავიწროებდა სექსუალიზებული საუბრითა და ქცევით. მან პორნოგრაფიული ფოტო აჩვენა კოლეგა ექთან ქალს და საუბარი დაუწყო თავის ფანტაზიებზე, რომელშიც კოლეგა ექთან ქალებს ერთმანეთთან სექსუალური კავშირი ჰქონდათ. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა ქალი ექთნების ღირსებაზე, მათ სექსუალურ ავტონომიაზე, მათ უფლებაზე, რომ იმუშაონ არასექსუალიზებულ გარემოში; ასევე იმ ფაქტზე, რომ მათი კოლეგა მამაკაცი გამუდმებით სექსუალიზებულ ენას იყენებდა და დამსაქმებელი ვალდებული იყო, დაეცვა ისინი, განსაკუთრებით, იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულთა უმრავლესობას წარმოადგენდნენ. სასამართლომ აღნიშნა, რომ აუცილებელი არ იყო, მსხვერპლებს ღიად გამოეხატათ არასასურველობა, საკმარისი იყო ის ფაქტი, რომ გონივრული/ნეიტრალური აღქმის პირობებში, ქცევა მიუღებელი იქნებოდა.<sup>88</sup>

საქმეში, *Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton*, უნივერსიტეტის პროფესორმა სახლში დაპატიჟა სტუდენტი, სამაგისტრო პროგრამასთან დაკავშირებით სასაუბროდ. პროფესორმა სტუდენტს ჭიქა ღვინო შესთავაზა, ჩართო მუსიკა, ბუხარში ცეცხლი დაანთო და სტუდენტთან ახლოს ჩამოჯდა, სანთლის შუქზე. აღნიშნული ფაქტები, ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა, სექსუალური შევიწროების დასადგენად საკმარისად მიიჩნია. ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ სტუდენტს აკადემიური სარგებლის მიღება უნდოდა და ამისათვის დათანხმდა პროფესორთან განმეორებით სტუმრობას, პროფესორის მიერ სექსუალიზებული გარემოს შექმნაზე თანხმობა მას არ გამოუთქვამს.<sup>89</sup> გარდა ამისა, მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტი, წარმოდგენილი მტკიცებულების თანახმად, იცინოდა და მეგობრული ტონით ესაუბრებოდა პროფესორს, ეს ვერ იქნებოდა სასურველობის გამომხატველი.

viewcontent.cgi?article=1768&context=facpub, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

85 *Wollstonecroft v. Crellin et al.*, 2000 BCHRT 37 (CanLII), §§75-76; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h1qxt>.

86 *Nova Scotia Construction Safety Association v. Nova Scotia Human Rights Commission*, 2006 NSCA 63 (CanLII), §106; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1ndql>.

87 *Nova Scotia Construction Safety Association v. Nova Scotia Human Rights Commission*, 2006 NSCA 63 (CanLII), §§112&114; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1ndql>.

88 European Commission, „Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European countries“, 2011, გვ. 113; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fB6bXh>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

89 *Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton*, 1999 BCHRT 56 (CanLII), §237; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vjb>.



პროფესორმა აღიარა, რომ სტუდენტი დამოკიდებულია პროფესორზე, ვინაიდან მას შეუძლია ზეგავლენა მოახდინოს მის აკადემიურ მოსწრებაზე, რეკომენდაციაზე, სამომავლო შესაძლებლობებზე და ამდენად, მათ შორის ძალთა დისბალანსია. პროფესორმა ისიც აღიარა, რომ მის მიერ დასმული პირადი ხასიათის შენიშვნებით სტუდენტს დისკომფორტი შეექმნა. მხარეებს შორის არსებული ურთიერთობიდან გამომდინარე, ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ პროფესორს უნდა სცოდნოდა, რომ მისი ქმედება არაკომფორტული იყო და სტუდენტს თანხმობა არ განუცხადებია სექსუალიზებულ ქცევაზე.<sup>90</sup>

მნიშვნელოვანია, შევხვთ ისეთ საკითხებსაც, როგორც არის სავარაუდო მსხვერპლის მიერ ქცევა და მისი მონაწილეობა ამა თუ იმ ქმედებაში. ერთ-ერთ საქმეში, სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი მიუთითებდა, რომ მის მიმართ კოლეგების მხრიდან ადგილი ჰქონდა სექსუალურ კომენტარებსა და შეთავაზებებს, თუმცა სასამართლომ განაცხადა, რომ განსახილველ საქმეში სავარაუდო მსხვერპლი თავად იყო სექსუალური კონოტაციის მქონე საუბრების ინიციატორი, ეკითხებოდა მამაკაც თანამშრომლებს მათი ოჯახური და სექსუალური ცხოვრების შესახებ და ამასთან, თავის სექსუალურ გამოცდილებაზეც საუბრობდა. შესაბამისად, კოლეგების სექსუალური შენიშვნები და შეთავაზებები მომჩივანის სექსუალური აგრესიულობითა და საჭაროდ სექსუალური საუბრებით იყო განპირობებული; შესაბამისად, ფაქტი არ ჩაითვალა სექსუალურ შევიწროებად.<sup>91</sup> მიუხედავად ამისა, აღსანიშნავია, რომ პერიოდულად სექსუალურად ექსპლიციტური ენის გამოყენება, არ გამოიციხავს კონკრეტული სექსუალური ქცევის არასასურველობას; შესაბამისად, არ გამოიციხავს და არ ამართლებს განგრძობად, სერიოზული და მძიმე სექსუალური შინაარსის კომენტარებს ან სხვა ქცევას, მათ შორის, “quid pro quo” სექსუალურ შევიწროებას.<sup>92</sup> ის ფაქტი, რომ პირი წარსულში უწმანურ ენას იყენებდა ან/და სექსუალიზებული ქცევა ჰქონდა, არ ნიშნავს, რომ მოგვიანებით, მის მიმართ სექსუალური შევიწროება არ განხორციელებულა.<sup>93</sup>

ისეთ შემთხვევებში, როდესაც მხარეებს შორის არსებობდა ორივესთვის მისაღები სექსუალური ხასიათის ქცევა და მოგვიანებით, ერთი მხარისათვის ქცევა არასასურველი გახდა, ამერიკის თანასწორი დასაქმების შესაძლებლობების კომისიის (EEOC) განმარტებით, სავარაუდო მსხვერპლმა პირდაპირ, ნათლად უნდა თქვას შემავიწროებელთან, რომ ქცევა მისთვის არასასურველი და შეურაცხმყოფელია.<sup>94</sup> ანალოგიურად, თუკი სექსუალური ხასიათის შეხუმრება (*sexual banter*) ზოგადად მიღებულია თანამშრომლებს შორის, სამუშაო ადგილზე და თუკი სავარაუდო მსხვერპლიც აქტიურად ერთვებოდა ამგვარ საუბრებში, საჭიროა, რომ სავარაუდო მსხვერპლმა ამტკიცოს, რომ მან გამოხატა თავისი უარყოფითი დამოკიდებულება სექსუალური ხასიათის შეხუმრების წინააღმდეგ.<sup>95</sup> მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, სავარაუდო მსხვერპლი თავად მონაწილეობდა სამუშაო ადგილზე სხვადასხვა სახის სექსუალურ ხუმრობებში და მსგავსი კომუნიკაცია თანამშრომლებს შორის მიღებული ნორმა იყო, და სასამართლომ აღნიშნა, რომ მომჩივანს თავისი უკმაყოფილება რომ გამოეხატა, ქცევის ობიექტური სტანდარტი იქნებოდა გამოყენებული და მუდმივად შეურაცხმყოფელი ენა, შესაძლოა, სექსუალურ შევიწროებად დაკვალიფიცირებულიყო.<sup>96</sup>

90 Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton, 1999 BCHRT 56 (CanLII), §239-241; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vjb>.

91 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Policy guidance on current issues of sexual harassment”, Guidance. A., p. 4, citing *Gan v. Kepro Circuit Systems 27 EPD, 32,379 (E.D. Mo. 1982)*. ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

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

93 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Policy guidance on current issues of sexual harassment”, Guidance. A., p. 5; ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>; Bethany Hastie, “Workplace sexual harassment: Assessing the effectiveness of human rights law in Canada”, The Peter A. Allard School of Law Allard Research Commons, 2019, გვ. 32; ხელმისაწვდომია: [https://commons.allard.ubc.ca/fac\\_pubs/500/](https://commons.allard.ubc.ca/fac_pubs/500/).

94 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Policy guidance on current issues of sexual harassment” - “[...] the Commission found that active participation in sexual conduct at the workplace, e.g., by “using dirty remarks and telling dirty jokes,” may indicate that the sexual advances complained of were not unwelcome. Thus, the Commission found that [...] an employee who had joined in the telling of bawdy jokes and the use of vulgar language during her first two months on the job, failed to provide subsequent notice that the conduct was no longer welcome. [...] Simply ceasing to participate was insufficient to show the continuing activity was no longer welcome to her. See also *Loftin Boggs v. City of Meridian*, 633 F. Supp. 1323, 1986 - plaintiff initially participated in and initiated some of the crude language that was prevalent on the job; if she later found such conduct offensive, she should have conveyed this by her own conduct and her reaction to her co-workers’ conduct.” ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>.

95 Deborah A. Campbell, “The evolution of sexual harassment case law in Canada”, 1992, გვ. 28; ხელმისაწვდომია: [https://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada\\_0.pdf](https://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada_0.pdf).

96 Deborah A. Campbell, “The evolution of sexual harassment case law in Canada”, 1992, გვ. 28; ხელმისაწვდომია: <https://irc.queensu.ca/>

საქმეში, *SS v Taylor*, ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა განასხვავა სექსუალური შინაარსის ქმედება, რომელშიც მომჩივანი აქტიურად მონაწილეობდა და სექსუალური შინაარსის ქმედება, რომელიც შემავიწროებელმა მომჩივანის მიმართ განახორციელა. ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ, მართალია, მომჩივანი მონაწილეობდა ზოგად სექსუალურ შეხუმრებაში, ამბობდა ბინძურ ხუმრობებს, მონაწილეობდა სექსუალური კონტაქტის თამაშებში, და ეს ყველა დასაქმებულისათვის მისაღები იყო სამუშაო ადგილზე; თუმცა მიიჩნია, რომ შემავიწროებლის მხრიდან მომჩივანის შესახებ სექსუალური ფანტაზიების და სექსუალური კავშირის შეთავაზება გასცდა მათ შორის დაშვებული ინტერაქციის ზღვარს, და მომჩივანს, ცალსახად, მის მიმართ გამოხატულ სექსუალურ ქცევასა და სექსუალურ ურთიერთობაზე თანხმობა არასოდეს განუცხადებია.<sup>97</sup> ამდენად, **იხეთ შემთხვევებში, როდესაც სამუშაო გარემო ზოგადად არის სექსუალიზებული და ეს ფაქტი მისაღებია დასაქმებულებისათვის, სავარაუდო მსხვერპლმა უნდა ამტკიცოს, რომ ის აქტიურად გამოხატავდა, რომ მისთვის არასასურველი იყო ესა თუ ის ქმედება ან ამტკიცოს, რომ სავარაუდო შემავიწროებლის ქცევა გასცდა მისაღებ ზღვარს.**<sup>98</sup>

არასასურველობის თემა კომპლექსურია, რაც მიუთითებს იმაზე, რომ შეუძლებელია სექსუალური შევიწროების არასასურველობა სწორხაზოვნად „თანხმობასა“ და „უარზე“ დავიყვანოთ. არსებობს ნიუანსები, რომლებიც თითოეული საქმისათვის უნიკალურია და ზემოაღნიშნული ცალკეული სიტუაციური მოცემულობა, მხოლოდ გზამკვლევი შეიძლება იყოს მიმღებლობის შესაფასებლად.

### გონივრული ალქმის სხვადასხვა სტანდარტი

მსხვერპლისა და შემავიწროებლის ალქმები, მისაღები და მიუღებელი ქცევის შესახებ, სექსუალური შინაარსის ქცევის არასასურველობის შეფასების თანმდევი. დღესდღეობით, სხვადასხვა სტანდარტი გამოიყენება და ის დამოკიდებულია შესაფასებელი საქმის ფაქტობრივ გარემოებებზე, არსებულ მტკიცებულებებზე და ასევე, სოციალურ-კულტურულ კონტექსტზე.

წარსულში დამკვიდრებული **„მამაკაცის მიერ გონივრული ალქმის სტანდარტი“ (reasonable man)**, განზოგადებული ტერმინი იყო და იგულისხმებოდა, რომ გენდერულად ნეიტრალური იყო. შესაბამისად, მამაკაცსაც მიემართებოდა და ქალსაც. მიუხედავად ამისა, ბევრი მიიჩნევდა, რომ აღნიშნული სტანდარტი მამაკაცის პერსპექტივიდან უფრო ხედავდა საკითხს. სტანდარტის სექსისტური ხასიათის აღიარების შემდეგ, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, სასამართლოებმა **„პიროვნების მიერ გონივრული ალქმის სტანდარტის“ (reasonable person)** გამოყენება დაიწყეს. მიუხედავად ამისა, მკვლევრები მიჩნევენ, რომ გენდერულად ნეიტრალური ტერმინის არსებობის პირობებშიც კი, ნარატივი მაინც იქით იხრებოდა, რომ ქალი უნდა მორგებოდა მამაკაცის „გონივრულობის“ დადგენილ სტანდარტებს.<sup>99</sup> „პიროვნების მიერ გონივრული ალქმის სტანდარტის“ მთავარი პრობლემა ის არის, რომ მხედველობაში არ იღებს ქალთა და მამაკაცთა განსხვავებულ ალქმებს. ამ სტანდარტით არსებობს სექსუალური შევიწროების შესახებ ზოგადი ალქმა, რომელიც ყველასთვის ერთნაირია. ბევრი მიიჩნევს, რომ „პიროვნების მიერ გონივრული ალქმის სტანდარტს“ მასკულინური ფესვები აქვს შენარჩუნებული, რაც „მამაკაცის მიერ გონივრული ალქმის სტანდარტიდან“ იღებს სათავეს და პოლიტორექტულობის ძიებაში, „პიროვნების გონივრული ალქმის სტანდარტის“ დამკვიდრებით, სექსიზმი, აღმოფხვრის სანაცვლოდ, წახალისდა. შესაბამისად, სასამართლოები ნეიტრალურ ტერმინს ამოფარებულები, მამაკაცზე მორგებულ სტანდარტს იყენებენ საზომად და აძლიერებენ მამაკაცებით დომინირებულ სტატუს-კვოს.<sup>100</sup>

**„ქალის მიერ გონივრული ალქმის სტანდარტის“ (reasonable woman)** გამოყენების აუცილებლობა პირველად 1986 წელს დააყენა მოსამართლემ განსხვავებულ პოზიციაში, როგორც სტანდარტი, რომელიც

sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada\_0.pdf.

97 S.S. v. Taylor, 2012 HRTO 1839 (CanLII), §70, ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/tsx6w>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

98 Bethany Hastie, „Workplace sexual harassment: Assessing the effectiveness of human rights law in Canada“, The Peter A. Allard School of Law Allard Research Commons, 2019, გვ. 34; ხელმისაწვდომია: [https://commons.allard.ubc.ca/fac\\_pubs/500/](https://commons.allard.ubc.ca/fac_pubs/500/).

99 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, გვ. 98; ხელმისაწვდომია: <http://scholarship.law.marquette.edu/mulr/vol77/iss1/5>.

100 Nicole Newman, „The reasonable woman: has she made a difference?“, Boston College Third World Law Journal, Vol. 27, Issue 2, Article 8 (529), 2007, გვ. 543-544; ხელმისაწვდომია: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/twlj/vol27/iss2/8>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

აუცილებელი იყო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესასწავლად. მოგვიანებით, სასამართლომ პირველად გამოიყენა აღნიშნული სტანდარტი სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესასწავლად და დღესდღეობით აქტიურად გამოიყენება. ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტით საქმის შესწავლისას ფოკუსი ქალისა და მამაკაცის შეხედულებათა ძირითად განსხვავებებზე კეთდება.<sup>101</sup> მიუხედავად იმისა, რომ „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“ სამართლებრივ დოქტრინაში არ გვხვდება, აღნიშნული სტანდარტი სასამართლოებმა დაადგინეს და მისი **იდუური ქვაკუთხედი სექსუალური შევიწროების საკითხის ქალის პერსპექტივიდან დანახვა**.<sup>102</sup> ეს კი, ქალების მიმართ ისტორიულად დამკვიდრებული გენდერული წინასწარგანწყობებით იყო განპირობებული (bias).<sup>103</sup> აღნიშნული სტანდარტი, სექსუალური შევიწროების ფაქტს ქალის პერსპექტივიდან განიხილავს და წარმოადგენს გენდერულად სენსიტიურ მიდგომას.<sup>104</sup> ის გამორიცხავს, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტი უნივერსალურად მიღებული წესით განისაზღვროს და შეფასდეს ისევე, როგორც ნებისმიერი სხვა ქმედება.

სექსუალური შევიწროების დროს არასასურველობა ქალისა და მამაკაცის განსხვავებული სოციალური გამოცდილების გათვალისწინებით უნდა შეფასდეს.<sup>105</sup> მსხვერპლის აღქმის გაგება, მათ შორის, მოიცავს, ქალისა და მამაკაცის განსხვავებული აღქმების ანალიზსაც. **მრავალი სახის ქცევა, რომელიც მამაკაცისთვის არ არის მიუღებელი, ქალისათვის შეიძლება შეურაცხყოფელი იყოს.** მიუხედავად იმისა, რომ ქალებს შორის არსებობს განსხვავებული აზრი, არსებობს საკითხები, რომლებიც მათ აერთიანებთ და ისინი სრულად განსხვავდება მამაკაცის შეხედულებისაგან. ამის გამომწვევი მიზეზია, მაგალითად, ის ფაქტი, რომ გაუპატიურებისა და სექსუალური ძალადობის მსხვერპლები ძირითადად ქალები არიან, შესაბამისად, ისინი უფრო მძაფრად აღიქვამენ ნებისმიერი სექსუალური შინაარსის არასასურველ ქმედებას. **ქალები, რომლებიც შედარებით მსუბუქი ფორმით გამოვლენილი სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები არიან, ქვეცნობიერად ფიქრობენ, რომ ეს ქმედება შეიძლება სექსუალური ძალადობის მიძიმე ფორმებში გადაიზარდოს.** ამდენად, მამაკაცები, რომელთაც მსგავსი გამოცდილება ნაკლებად აქვთ, სექსუალური შევიწროების ცალკეულ ფაქტებს სოციალური კონტექსტის მიღმა ხედავენ და არ ითვალისწინებენ იმ გარემოებებს, რომლებიც ქალებს ძალადობის აღქმას უჩენს.<sup>106</sup> მაგალითისათვის, ერთ-ერთმა კვლევამ აჩვენა, რომ ქალების მხრიდან გაკეთებული სექსუალური მინიშნებები/კომენტარები სასიამოვნოდ აღიქმებოდა; ხოლო იმავე სიტუაციაში მამაკაცების მიერ გაკეთებული სექსუალური მინიშნებები/კომენტარები, ქალების მიერ - შეურაცხყოფელად. გარდა ამისა, მამაკაცები მიიჩნევენ, რომ მზერა, განმეორებადი დაპატიუება პაემანზე, სექსისტური ხუმრობები უწყინარი სოციალური ინტერაქციაა, მაშინ, როდესაც ქალები ამ ქცევას სექსუალურ შევიწროებად აღიქვამენ.<sup>107</sup>

„ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტის“ მთავარი მიზანია, რომ სხვადასხვა სივრცეში ქალთა მიმართ არსებული დისკრიმინაციული პრაქტიკა აღმოფხვრას. ეს სტანდარტი კონკრეტულ მსხვერპლზეა მორგებული და სწორედ მისი პერსპექტივიდან დანახულ შეფასებას ანიჭებს განსაკუთრებულ მნიშვნელობას. თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ „ჰიპერმგრძობიარე“<sup>108</sup> სავარაუდო მსხვერპლის შეფასება

101 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, გვ. 87; ხელმისაწვდომია: <http://scholarship.law.marquette.edu/mulr/vol77/iss1/5>.

102 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, გვ. 98; ხელმისაწვდომია: <http://scholarship.law.marquette.edu/mulr/vol77/iss1/5>.

103 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, გვ. 99; ხელმისაწვდომია: <http://scholarship.law.marquette.edu/mulr/vol77/iss1/5>.

104 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. 808; ხელმისაწვდომია: <http://open.mitchellhamline.edu/wmlr/vol18/iss3/18>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

105 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>.

106 Kerry Ellison, Plaintiff-appellant, v. Nicholas F. Brady,\* Secretary of the Treasury, defendant-appellee, 924 F.2d 872, (9th Cir. 1991), III; ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/924/872/224242/>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

107 Robert S. Adler and Ellen R. Peirce, „The legal, ethical, and social implications of the “reasonable woman” standard in sexual harassment cases“, Fordham Law Review, Vol. 61, Issue 4, Article 2, (773), 1993, გვ. 776; ხელმისაწვდომია: <https://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol61/iss4/2/>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

108 ჰიპერმგრძობიარე პირის დეფინიციისათვის EEOC-ის მოკავს შემდეგი მაგალითი: *მომჩივანი მიუთითებდა, რომ კოლეგის*

სავარაუდო შემავიწროებლის ინტერესებზე უპირატესი იქნება, თუკი ქცევა გონივრული შეფასების კრიტერიუმებით არ ყოფილა შეურაცხმყოფელი.<sup>109</sup>

„ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტზე“ საუბრის დაწყება უკავშირდება საქმეს, *Vivienne Rabidue v. Osceola Refining Co.*,<sup>110</sup> რომელშიც მომჩივანი ქალი მიუთითებდა, რომ ხელმძღვანელი გამუდმებით მოიხსენიებდა ქალებს შეურაცხმყოფელი, სექსუალიზებული ტერმინებით, შეურაცხმყოფელ კომენტარებს აკეთებდა მომჩივანის გარეგნობასა და წონაზე; სხვა მამაკაც თანამშრომლებს კი შიშველი ქალების ფოტოები მოჰქონდათ სამუშაო ადგილზე და რვა წლის განმავლობაში ოფისში შიშველი ქალის პოსტერი ჰქონდათ გაკრული. მომჩივანის გარდა, სხვა ქალი თანამშრომლები სამუშაო გარემოს მტრულად აღიქვამდნენ. სასამართლომ აღნიშნულ საქმეში სექსუალური შევიწროება არ დაადგინა და მიიჩნია, რომ ოფისში გაკრული შიშველი ქალის პოსტერს მინიმალური გავლენა ექნებოდა მომჩივანის სამუშაო გარემოზე, იმის გათვალისწინებით, რომ ფართო საზოგადოება თავისუფლად იღებს და საჯაროდ გავრცელებული ეროტიკული მასალის კომერციალიზაციას ახდენს ახალი ამბების სტენდებზე, ტელევიზიით, თეატრსა და სხვა საჯარო სივრცეებში.<sup>111</sup> უმრავლესობისაგან განსხვავებული მოსაზრება გამოთქვა ერთ-ერთმა მოსამართლემ, რომელმაც მკაცრად გააკრიტიკა მოსამართლეები და აღნიშნა, რომ „პიროვნების მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“ მსგავს შემთხვევაში გამოსადეგი არ არის, ვინაიდან სათანადო ყურადღებას არ უთმობს მისაღები სამუშაო ადგილის შესახებ ქალისა და მამაკაცის აღქმას. მოსამართლემ აღნიშნა, რომ აუცილებელი იყო „მსხვერპლის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტის“ ან „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტის“ გამოყენება. მან აღნიშნა, რომ ოფისში გაკრული შიშველი ქალის პოსტერი იყო იმის ილუსტრაცია, რომ ქალები ისევ მიიჩნეოდნენ „მამაკაცის სექსუალური ფანტაზიის ნივთებად“ და არცერთი ქალი არ მიიღებს მსგავს დამამცირებელ სექსუალობას ნორმად, რასაც „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტით“ საქმის განხილვაც დაადასტურებდა. მოსამართლემ აღნიშნა, რომ არცერთ ქალს არ უნდა უწევდეს მუშაობა ისეთ გარემოში, რომელშიც „სექსუალური ღირსება და გრძნობები ვიზუალურად, ვერბალურად ან ფიზიკურად შეურაცხყოფილია მამაკაცთათვის მინიჭებული პრეროგატივების უპირატესობით“.<sup>112</sup>

საქმეში, *Kerry Ellison v. Nicholas F. Brady*, სასამართლომ პირველად გამოიყენა „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“. მომჩივანი დაობდა, რომ თანამშრომელი, განუწყვეტლივ პაემანზე დაპატიჟებითა და წერილების გაგზავნით, სექსუალურად ავიწროებდა. მომჩივანისათვის სასიყვარულო წერილები უბრალოდ ტრივიალური არ ყოფილა, ის შოკირებული და შეშინებული იყო და მას შემდეგ რაც სამგვერდიანი წერილი მიიღო, მოითხოვა, რომ ან ის, ან მოპასუხე სხვაგან გადაეყვანათ სამუშაოდ. ასეთი მყისიერი მოთხოვნა და ხელმძღვანელის გადაწყვეტილებაც, რომ მოპასუხე სხვაგან გადაეყვანა, მიუთითებს იმაზე, რომ მომჩივანისათვის ქმედება ტრივიალური არ ყოფილა. მას შემდეგ, რაც მოპასუხე ძველ სამუშაო ადგილს დაუბრუნდა, მომჩივანმა ოფიციალური საჩივარი დაწერა. მიუხედავად იმისა, რომ მომჩივანმა მოპასუხეს მოსთხოვა, მისთვის თავი დაენებებინა, მოპასუხემ გრძელი ვნებიანი და შემანუხებელი წერილი გაუგზავნა, სადაც წერდა, რომ „უყურებდა“, მითითებას აკეთებდა სექსუალურ კავშირზე და ეუბნებოდა, რომ ისევ მისწერდა. სასამართლომ აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროების სიმძიმისა და მასშტაბის შესაფასებლად, საჭიროა მსხვერპლის პერსპექტივის გამოყენება. სასა-

მხრიდან ადგილი ჰქონდა არასასურველ სექსუალურ შეთავაზებებს. შეთავაზება მოიცავდა სხვა თანამშრომლებთან სოციალიზაციასა და ვახშობას, რომელიც რეგულარული იყო. კოლეგის შეთავაზება, გონივრულობის ფარგლებში და კონტექსტის გათვალისწინებით, ვერ ჩაითვლება მტრული გარემოს შექმნად და სექსუალურ შევიწროებად. იხ.: The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Policy guidance on current issues of sexual harassment", Guidance, C.1; ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>.

109 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, გვ. 99; ხელმისაწვდომია: <http://scholarship.law.marquette.edu/mulr/vol77/iss1/5/>; *Zabkovic v. West Bend Co.*, 589 F. Supp. 780, (E.D. Wis. 1984) \*784, ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/589/780/1870105/>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

110 *Rabidue v. Osceola Refining Co.*, 584 F. Supp. 419 (E.D. Mich. 1984), \*432, ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/584/419/2270729/>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

111 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, გვ. 100-101; ხელმისაწვდომია: <http://scholarship.law.marquette.edu/mulr/vol77/iss1/5/>.

112 *Vivienne Rabidue, Plaintiff-appellant, v. Osceola Refining Company, a Division of Texas - American petro chemicals, Inc., Defendant-appellee*, 805 F.2d 611, (6th Cir. 1986), Judge Keith, dissenting opinion; ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/805/611/171261/>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

მართლომ აღნიშნა, რომ მომჩივანისთვის არ იყო განჭვრეტადი, რას მოიმოქმედებდა მოპასუხე; მომჩივანის რეაქცია არ იყო უცნაური ან ჰიპერმგრძობიარე და გონივრული აღქმის მქონე სხვა ქალსაც მსგავსი რეაქცია ექნებოდა. შესაბამისად, მივიდა იმ დასკვნამდე, რომ მომჩივანს სექსუალური შევიწროებით მტრული სამუშაო გარემო შეექმნა.<sup>113</sup> სასამართლომ აღნიშნა, რომ საქმეში გამოიყენებდა „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტს“, ვინაიდან სხვა გენდერულად ნეიტრალური სტანდარტი ქალების გამოცდილების სისტემატურ იგნორირებას ახდენდა. სასამართლომ, ასევე აღნიშნა, რომ **„ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“, არ ანებს ქალებისათვის უფრო მაღალ დაცვას, ვიდრე მამაკაცებისათვის. ნაცვლად ამისა, ეს სტანდარტი ქალებს და ფაქტო თანასწორობის მიღწევაში**<sup>114</sup> ეხმარება და ამავე დროს, სექსუალური შევიწროებისათვის მნიშვნელობის მინიჭება და არა ტრივიალიზება, როგორც ქალის, ისე მამაკაცისათვის, არის საშუალება, რომ დაცვები იყვნენ სამუშაო ადგილზე თუ სხვა სივრცეში არასასურველი სექსუალური ქცევისაგან.<sup>115</sup> **სასამართლოს ეს საქმე მსხვერპლის პერსპექტივიდან რომ არ დაენახა, მოპასუხე, შესაძლებელია, მიჩნეული ყოფილიყო სასონარკვეთამდე შეყვარებულ მამაკაცად და მისი ქმედება არ დაკვალიფიცირებულიყო სექსუალურ შევიწროებად.** მსხვერპლზე ორიენტირებულმა მიდგომამ და „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტმა“ კი, სასამართლო მიიყვანა იმ დასკვნამდე, რომ მოპასუხის ქმედებამ, რომელიც მომჩივანისთვის არასასურველი იყო, შედეგად გამოიწვია მისი შეშინება და წარმოადგენდა სექსუალურ შევიწროებას.<sup>116</sup>

საქმეში, *Robinson v. Jacksonville Shipyards, Inc.*, მომჩივანი დაობდა, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური გარემო იყო, ვინაიდან თანამშრომლები ახდენდნენ შიშველი ქალების ფოტოების დემონსტრირებას და დამამცირებელ კონტექსტში მოიხსენიებდნენ ქალებს. განსხვავებული აღქმების პირობებში, სასამართლომ აღნიშნა, რომ ამ საქმეში ობიექტური იქნებოდა „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტის“ გამოყენება.<sup>117</sup>

EEOC-მ, პიროვნების მიერ აღქმის სტანდარტთან დაკავშირებით, აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროების საქმე **მსხვერპლის პერსპექტივის გათვალისწინებით უნდა შეისწავლებოდეს და არა მისაღები ქცევის შესახებ დამკვიდრებული სტერეოტიპებით.**<sup>118</sup> აღნიშნული მიუთითებს, რომ „პიროვნების მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“ ყველა შემთხვევაში გამოსადეგი არ არის, ვინაიდან შეიცავს რისკს, რომ საზოგადოებაში ღრმად გამჭვრეტი გენდერული სტერეოტიპები გადანონის მსხვერპლის პერსპექტივასა და ქალთა მიმართ უთანასწორობის ისტორიულ გამოცდილებას. ამაზე მეტყველებს ზემოთ განხილული *Rabidue v. Osceola Refining Co.* საქმის შედეგიც. ამერიკის უზენაესი სასამართლო მითითებას აკეთებს „პიროვნების მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტზე“, თუმცა არასოდეს უარუყვია „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“, შესაბამისად, ამ საკითხის ცალსახა გადაწყვეტა არ არსებობს.<sup>119</sup>

„ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტს“ კრიტიკოსებიც ჰყავს, რომლებიც მიიჩნევენ, რომ ის ახდენს ქალების, როგორც ჯგუფის განზოგადებას და სამართალში მის დამკვიდრებას შესაძლოა

113 Kerry Ellison, Plaintiff-appellant, v. Nicholas F. Brady,\* Secretary of the Treasury, defendant-appellee, 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991); US Court of Appeals for the Ninth Circuit - 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991), III; ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/924/872/224242/>.

114 Kerry Ellison, Plaintiff-appellant, v. Nicholas F. Brady,\* Secretary of the Treasury, defendant-appellee, 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991); US Court of Appeals for the Ninth Circuit - 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991), III; ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/924/872/224242/>.

115 Kerry Ellison, Plaintiff-appellant, v. Nicholas F. Brady,\* Secretary of the Treasury, defendant-appellee, 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991); US Court of Appeals for the Ninth Circuit - 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991), III; ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/924/872/224242/>.

116 B. 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. 827; ხელმისაწვდომია: <http://open.mitchellhamline.edu/wmlr/vol18/iss3/18>.

117 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. 815; ხელმისაწვდომია: <http://open.mitchellhamline.edu/wmlr/vol18/iss3/18>.

118 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Policy guidance on current issues of sexual harassment”, Guidance, C.1; ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>.

119 Nicole Newman, *The reasonable woman: has she made a difference?*, Boston College Third World Law Journal, Vol. 27, Issue 2, Article 8 (529), 2007, გვ. 533; ხელმისაწვდომია: <http://lawdigitalcommons.bc.edu/twlj/vol27/iss2/8>.

მარგინალური ეფექტი ჰქონდეს, ვინაიდან ის ადგენს, რომ ქალები ფუნდამენტურად განსხვავდებიან მამაკაცებისაგან და ეს ფაქტი შეუცვლელია, რაც ეწინააღმდეგება საზოგადოების მიერ თავსმოხვეული გენდერული როლებისა და აღქმების წინააღმდეგ ბრძოლის იდეას და დამკვიდრებული გენდერული სტერეოტიპების აღმოფხვრის პროცესს უქმნის საფრთხეს.<sup>120</sup> რაც შეეხება **„მსხვერპლის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტს“ (reasonable victim)**, ეს არის სტანდარტი, რომელიც აქრობს გენდერულ სტერეოტიპებს და მარტივად მოერგება ისეთ რეალობას, სადაც ქალებსა და მამაკაცებს თანაბარი შესაძლებლობები, და სხვადასხვა საკითხზე ერთიანი მიდგომა ექნებათ, მაგალითად, როგორცაა სამუშაო ადგილზე თუ სხვა სივრცეში მისაღები ქცევის შესახებ შეხედულებები.<sup>121</sup> ამ ეტაპზე კი, უნდა აღინიშნოს, რომ „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტის“ წინააღმდეგ მსჯელობას, დღევანდელ რეალობაში ნაკლები პერსპექტივა აქვს, ვინაიდან საზოგადოებაში გენდერული სტერეოტიპები ისევ მყარადაა ფესვგადგმული. „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“ ქალებისათვის საშუალებაა დაე ფაქტო თანასწორობის უზრუნველსაყოფად და გარდა ამისა, ახდენს გენდერული ელემენტის ინტეგრირებას სექსუალური შევიწროების საქმეებში.<sup>122</sup>

საქართველოს სახალხო დამცველმა „გონივრული აღქმის სტანდარტის“ გამოყენება 2018 წელს დაიწყო, როდესაც ერთ-ერთ გახმაურებულ საქმეში, საქმის შესაფასებლად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში დადგენილი „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“ მოიშველია.<sup>123</sup> სახალხო დამცველმა ამ სტანდარტის გამოყენების არგუმენტად მოიყვანა საქართველოში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის წამახალისებელი სოციალური კონტექსტი. სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ საქართველოში დღემდე გავრცელებულია უარყოფითი გენდერული სტერეოტიპები, რომელთა თანახმად, დასაქმების ადგილზე თუ სხვა სიტუაციაში, არასასურველი მოპყრობის გამომწვევი თავად ქალია, რის გამოც ქალებს აქვთ მოლოდინი, რომ კაცის მხრიდან შევიწროების შემთხვევაში, საზოგადოებამ, ოჯახმა თუ კოლეგებმა ის, შესაძლოა, საზოგადოებაში დამკვიდრებულ მორალურ პრინციპებთან შეუსაბამო ქცევაში დაადანაშაულონ. აქედან გამომდინარე, ქალის მოწყვლადობის ხარისხი კიდევ უფრო იმატებს და პრობლემა დაფარული რჩება, ვინაიდან შევიწროების მსხვერპლს ვიქტიმიზაციის შიში აქვს.<sup>124</sup>

ქართულ რეალობაში, სხვადასხვა ურთიერთობებში გენდერული უთანასწორობის და დამკვიდრებული გენდერული აღქმების პირობებში, „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტის“ გამოყენება ყველაზე გონივრულად უნდა მივიჩნიოთ, როდესაც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ქალია. დღესდღეობით, სტანდარტების გამოყენებასთან დაკავშირებით, აზრთა სხვადასხვაობაა - ნაწილი „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტს“ ემხრობა, ნაწილი კი - „პიროვნების მიერ აღქმის სტანდარტს.“ ყველაზე მნიშვნელოვანია, რომ **სექსუალური შევიწროების საქმეების შესწავლის დროს, გონივრულობის ფარგლებში, მსხვერპლის პერსპექტივიდან დანახულ ქმედებასა და შედეგს მიექცეს ყურადღება.** ამავე დროს, შესაძლებელია, რომ მსხვერპლის სქესის/გენდერული იდენტობის გათვალისწინებით, სტანდარტებმა ლავირება განიცადოს თითოეული საქმის ობიექტურად შესაფასებლად. „მსხვერპლის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“ ოპტიმალურია, ვინაიდან მიუხედავად გენდერულად ნეიტრალური ხასიათისა, მჭიდროდ უკავშირდება „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტს“ და თავისი არსით, **ყურადღების მიღმა არ ტოვებს, დღეისთვის არსებულ, გენდერული სტერეოტიპებიდან და წინასწარგანწყობებიდან მომდინარე სოციალურ კონტექსტს.**

120 Jolynn Childers, “Is there a place for a reasonable woman in the law? A discussion of recent developments in hostile environment sexual harassment”, Duke Law Journal, Vol. 42, (854-904), 1993, გვ. 893; ხელმისაწვდომია: <https://scholarship.law.duke.edu/dlj/vol42/iss4/4>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

121 Jolynn Childers, “Is there a place for a reasonable woman in the law? A discussion of recent developments in hostile environment sexual harassment”, Duke Law Journal, Vol. 42, (854-904), 1993, გვ. 904; ხელმისაწვდომია: <https://scholarship.law.duke.edu/dlj/vol42/iss4/4>.

122 Elizabeth L. Shoenfelt, Allison E. Maue and Joanne Nelson, “Reasonable person versus reasonable woman: Does it matter?”, Journal of Gender, Social Policy & the Law, Vol. 10, Issue 3, Article 6 (633), 2002, გვ. 655; ხელმისაწვდომია: <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1453&context=jgspl>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

123 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>.

124 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 5-6; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>.

### 3.1.3. სექსუალური შევიწროების შედეგები

სექსუალური შევიწროებით დამდგარი შედეგი, ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხია და ფაქტის დადგენის არსებით ინდიკატორად მიიჩნევა. კონკრეტული არასასურველი სექსუალური ქცევის აღქმა, მსხვერპლში სხვადასხვა გრძნობებსა და განცდებს უკავშირდება და უმრავლეს შემთხვევაში, ღირსების შელახვის, შეურაცხყოფის, დამცირების ან/და შიშის ემოციებს აღძრავს.

**ფიზიკურ და მენტალურ ჯანმრთელობაზე გავლენის გამო, სექსუალური შევიწროება ერთ-ერთ სტრეს-ფაქტორად არის მიჩნეული**<sup>125</sup> და მას დეპრესიის გამომწვევი ეფექტი აქვს, როგორც ქალებში, ისე მამაკაცებში. მისი ნეგატიური გავლენა, დამოკიდებული არ არის სექსუალური ქმედების სიმძიმეზე. სხვადასხვა მსუბუქი ფორმით გამოვლენილ სექსუალური ხასიათის განგრძობად და განმეორებით ქცევას ისეთივე შურაცხმყოფელი, დამამცირებელი, დამაშინებელი და ღირსების შემლახავი ეფექტი შეიძლება ჰქონდეს, როგორც სექსუალური შევიწროების ერთ, ცალკე აღებულ მძიმე ფორმას.<sup>126</sup> სექსუალური შევიწროების გამოცდილება ხშირად უკავშირდება ტრავმას, რომელთან გამკლავებაც ადამიანისთვის მარტივი არ არის, ვერ საუბრობს აღნიშნულზე და მისი იგნორირება, მოგვიანებით, ფიზიკურ კეთილდღეობაზე ახდენს გავლენას.<sup>127</sup> სექსუალური შევიწროებით მხოლოდ ღირსებასა და თვითპატივისცემას არ ადგება ზიანი.<sup>128</sup> იგი უარყოფითად აისახება ადამიანის შესაძლებლობების სრულად, თანასწორად გამოვლენასა და კარიერულ წინსვლაზე, მომავალში; და მისი შედეგები თავს იჩენს დიდი ხნის მანძილზე - იქნება ეს მძიმე ემოციური ფონი, დისკომფორტი თუ ვიქტიმიზაციის შიში.<sup>129</sup>

არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევაზე, ადამიანების რეაქცია ინდივიდუალურია და ის სხვადასხვა ფორმით შეიძლება გამოვლინდეს. მაგალითად, მსხვერპლს, შესაძლოა, შეექმნას **ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული გრძელვადიანი პრობლემები** - თავის ტკივილი; უძილობა; კომპარები; კვების დისფუნქცია და წონის ხშირი ცვლილება; ალკოჰოლსა და მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულება; დერმატოლოგიური რეაქცია; სექსუალური პრობლემები; ფობიები; კონცენტრაციის უნარის დაქვეითება; და პანიკური შეტევები.<sup>130</sup> **ფსიქოლოგიური და ემოციური ეფექტები** შეიძლება ხასიათდებოდეს დეპრესიით; მღელვარებით; შოკური მდგომარეობით; ფაქტების იგნორირებით; დაბნეულობით; დაუცველობის შეგრძნებით; უმნეობით; სირცხვილის გრძნობით; დაბალი თვითშეფასებით; სიბრაზით; შიშით; გაღიზიანებით; საკუთარი თავის დადანაშაულებითა და თვითიზოლაციით.<sup>131</sup> **პირადი კეთილდღეობის გარდა**, სექსუალური შევიწროების სავალალო შედეგები, ასევე ჩნდება კარიერული თვალსაზრისითაც და გავლენას ახდენს მსხვერპლის შესაძლებლობებსა და მოტივაციაზე - მსხვერპლის პროდუქტიულობა მცირდება; ხშირად აცდენს სამსახურს; იღებს ცუდ შეფასებებს; იცვლის კარიერულ გეგმას, სასწავლო პროგრამას ან/და აკადემიურ საგნებს; აკადემიური/სამუშაო მოსწრება უარესდება სტრესის გამო; საერთოდ ტოვებს სამსახურს და ცდილობს სხვაგან დასაქმებას; და ა.შ.<sup>132</sup> იგი,

125 Jason N. Houle, Jeremy Staff, Jaylan T. Mortimer, Christofer Uggen and Amy Blackstone, „The impact of sexual harassment on depressive symptoms during early occupational career”, Soc Ment Health., 1(2), (89–105), 2011, გვ. 1, ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/pdf/nihms318538.pdf>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

126 European Parliament, „Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU”, 2018, გვ. 31; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkQGzs>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

127 Nicole Spector, NBC news item: „The hidden health effects of sexual harassment”, 2017; ხელმისაწვდომია: <https://nbcnews.to/3fAdU7T>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

128 E.T. v. Dress Code Express Inc., 2017 HRTO 595 (CanLII), §40; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h436c>.

129 Helge 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: <https://bit.ly/3cniNzh>; E.T. v. Dress Code Express Inc., 2017 HRTO 595 (CanLII), §31; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h436c>; Granes v. 2389193 Ontario Inc., 2016 HRTO 821 (CanLII), §67; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/g581f>; [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

130 University of South Florida, Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, „Sexual Harassment”, 2010, citing American Psychological Association (APA), გვ. 2; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3ckh5yP>; European Union for Fundamental Rights, „Violence against women: EU-wide survey”, 2014, ქვეთავი 6.5.1., გვ. 115; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2xOP0jY>; European Parliament, „Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU”, 2018, გვ. 31; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkQGzs>; European Commission, „Sexual harassment at the workplace in the European Union”, 1998, გვ. 29; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkWDwr>.

131 University of South Florida, Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, „Sexual Harassment”, 2010, citing American Psychological Association (APA), გვ. 2; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3ckh5yP>; European Union for Fundamental Rights, „Violence against women: EU-wide survey”, 2014, ქვეთავი 6.5.1., გვ. 115; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2xOP0jY>

132 University of South Florida, Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, „Sexual Harassment”, 2010, citing American Psychological

ასევე, ახდენს გავლენას მსხვერპლის სოციალურ ცხოვრებაზე - მეგობრებთან ინტერაქციაში; წყვეტენ ურთიერთობას მათთვის მნიშვნელოვან ადამიანებთან; ექმნებათ კონფლიქტური სიტუაციები პირად ცხოვრებაში.<sup>133</sup>

გენდერულ ქრილში, **სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ქალები, უფრო მეტად საუბრობენ ნეგატიურ ეფექტებზე, ვიდრე მსხვერპლი მამაკაცები, რომლებიც სექსუალურ შევიწროებას უფრო ნაკლებად სტრესულ და გამაღიზიანებელ გამოცდილებად აღწერენ.** ეს იმით შეიძლება აიხსნას, რომ ქალები უფრო მძიმე ფორმით გამოხატული სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი არიან, მსხვერპლი მამაკაცები კი, არასასურველი ხასიათის სექსუალურ ქცევას ნაკლებად დამაშინებლად, და უფრო მეტად, შემანუხებლად აღიქვამენ. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ სექსუალური შევიწროების გამოცდილების დროს, მამაკაცები უფრო ენინააღმდეგებიან ქცევას, რაც შესაძლოა იმასაც უკავშირდებოდეს, რომ მათი მასკულიზაცია ექვევშე დგება, თუ შემავიწროებელი ქალია, ხოლო თუ შემავიწროებელი მამაკაცია, მაშინ ჰომოფობიაც იჩენს თავს.<sup>134</sup>

სექსუალური შევიწროების ფსიქოლოგიური გავლენა, ასევე დამოკიდებულია მსხვერპლის დაუცველობის ხარისხზე. ადამიანთა ზოგიერთი ჯგუფი, შესაძლოა, უფრო მონყვლადი აღმოჩნდეს მატრავმირებული გამოცდილების ფსიქოლოგიური ეფექტის წინაშე, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც სტრეს-ფაქტორები ქრონიკულია და მათ არ აქვთ სტრესულ გამოცდილებათთან გამკლავების საკმარისი რესურსი. ცალკეული ინდივიდუალური მახასიათებლები, როგორც არის წარსულში არსებული სექსუალური შევიწროების გამოცდილება, წარსულში არსებული მენტალური ჯანმრთელობის მდგომარეობა, და გენდერი, არსებითად წარმოადგენს სექსუალური შევიწროების ფსიქოლოგიური გავლენის ინდიკატორს.<sup>135</sup> მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, მსხვერპლი მიუთითებდა, რომ არ შეეძლო შემავიწროებლისაგან გაქცევა, ვინაიდან ბევრი რამ ჰქონდა დასაკარგი. შემავიწროებელი იყო მისი ხელმძღვანელი, რომელიც იცნობდა მის მშობლებს. მსხვერპლი გრძნობდა, რომ არავინ დაიჭრებდა მის მონათხრობს სექსუალური შევიწროების შესახებ, ვინაიდან შემავიწროებელი გავლენიანი ადამიანი იყო, ის კი - ახალგაზრდა ქალი, არასრულწლოვნობისას ორსულობის ისტორიით.<sup>136</sup> მსხვერპლი იგნორირებას უკეთებდა შემავიწროებლის ქცევას, ვინაიდან საკუთარი თავი დაარწმუნა, რომ სამსახური უნდა შეენარჩუნებინა.<sup>137</sup> იმავე საქმეში, მეორე მსხვერპლი მიუთითებდა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ პოლიცია ახლოს იყო, სირცხვილისგან, შემავიწროებლის წინააღმდეგ, ვერაფერი მოიმოქმედა.<sup>138</sup> სხვა საქმეში, მსხვერპლს დაეწყო უძილობა, იყო გაღიზიანებული და გაბრაზებული, აღარ ჰქონდა ჭამის მადი; პრობლემები შეექმნა მეუღლესთან ურთიერთობაშიც. ის იძულებული გახდა, სხვა დროებით სამუშაოს დათანხმებოდა იმისათვის, რათა აღარ ჰქონოდა შემავიწროებელთან შეხება; გადიოდა ფსიქოლოგის კონსულტაციას და იღებდა ანტიდეპრესანტებს.<sup>139</sup> არასრულწლოვანი მსხვერპლის შემთხვევაში კი, მსხვერპლმა დაკარგა მამაკაცი მასწავლებლებლებისა და უფროსების ნდობა; დაკარგა შემოქმედებითი შთაგონება; ჰქონდა ძილთან დაკავშირებული პრობლემები და ანუხებდა კომპარები; ისევ წამალდამოკიდებული გახდა;

Association (APA), გვ. 2; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3ckh5yP>.

იხ. ასევე: European Parliament, „Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU“, 2018 გვ. 30; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkQGzs>; European Commission, „Sexual harassment at the workplace in the European Union“, 1998, გვ.30-31; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkWDwr>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ლ.ჯ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 10-11; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCrDQw>.

133 J. N. Houle, J. Staff, J. T. Mortimer, C. Uggan and A. Blackstone, „The impact of sexual harassment on depressive symptoms during early occupational career“, Soc Ment Health., 1(2), (89-105), 2011, გვ. 11, ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/pdf/nihms318538.pdf>.

იხ. ასევე: European Commission, „Sexual harassment at the workplace in the European Union“, 1998, გვ. 29; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkWDwr>

134 European Parliament, „Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU“, 2018 გვ. 31; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkQGzs>

135 Jason N. Houle, Jeremy Staff, Jaylan T. Mortimer, Christofer Uggan and Amy Blackstone, „The impact of sexual harassment on depressive symptoms during early occupational career“, Soc Ment Health., 1(2), (89-105), 2011, გვ. 4, ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/pdf/nihms318538.pdf>.

136 Gibbons v. Sports Medicine Inc., 2003 HRTO 26 (CanLII), §2. H; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r5vx>.

137 Gibbons v. Sports Medicine Inc., 2003 HRTO 26 (CanLII), §7; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r5vx>.

138 Gibbons v. Sports Medicine Inc., 2003 HRTO 26 (CanLII), §29; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r5vx>.

139 Willis v. Blencoe, 2001 BCHRT 12 (CanLII), §§25-54; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h1qnv>.



დაეწყოს შფოთვა, და შეერყა ემოციური სტაბილურობა.<sup>140</sup> სხვა მსხვერპლი აღწერდა, რომ მომხდარი ფაქტის შემდეგ ის ყოველდღიურად დებრესიაში იყო და მისი ცხოვრება ჯოჯოხეთად იქცა. სექსუალური შევიწროების შემდეგ გამუდმებით აფორიაქებული იყო, ჰქონდა პანიკური შეტევები და ღებინება და პერიოდულად უძნელდება სუნთქვა. მსხვერპლი მიუთითებდა, რომ ძველი ცხოვრების დაბრუნებას ნატრობდა.<sup>141</sup>

საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ შესწავლილი საქმეებიც ცხადყოფს, რომ მსხვერპლთა რეაქცია მომხდარი არასასურველი ფაქტის მიმართ, მათ ფსიქოემოციურ მდგომარეობაზე სერიოზულ გავლენას ახდენს. ერთ-ერთ საქმეში, მსხვერპლი თავს შეურაცხყოფილად გრძნობდა, როდესაც დამსაქმებელმა სექსუალური კავშირი შესთავაზა და შიშისაგან მთელი ღამე არ სძინებია, რადგან მოელოდა, რომ შესაძლოა შემავიწროებელს ისევ ეცადა მის საძინებელში შესვლა. შეურაცხყოფისა და შიშის გამო ის იძულებული გახდა სამსახური დაეტოვებინა.<sup>142</sup> სხვა საქმეში, მსხვერპლის ფსიქოლოგიური მდგომარეობა კიდევ უფრო მძიმე იყო და ფსიქოლოგის დასკვნის თანახმად, დებრესიისა და სექსუალური ხასიათის ტრავმული გამოცდილებიდან გამომდინარე, აღენიშნებოდა უკიდურესი დათრგუნულობის, იმედგაცრუებისა და უსუსურობის განცდა. მსხვერპლი იყო შოკურ მდგომარეობაში და იმავე სამუშაო ადგილზე ყოფნა მისთვის დაკავშირებული იყო სულიერ ტანჯვასთან, რის გამოც სამსახური დატოვა.<sup>143</sup>

**მსხვერპლის ფსიქოემოციური მდგომარეობა მჭიდროდ უკავშირდება მის მიერ მომხდარ ფაქტზე საუბრის დაწყებას.** ხშირ შემთხვევაში, ისინი არავის უმხელენ გადატანილ ტრავმას, ვინაიდან ემოციურად არ არიან მზად საუბრის დასაწყებად; თავს იდანაშაულებენ; ეშინიათ ვიქტიმიზაციის და იმის, რომ არ დაუჯერებენ; ან/და იპყრობთ სირცხვილის განცდა, მომხდარის გამო.<sup>144</sup> საქართველოში დღემდე არსებობს გენდერული სტერეოტიპები, რომელთა თანახმადაც, დასაქმების ადგილზე თუ სხვა გარემოში, არასასურველი მოპყრობის გამომწვევი თავად ქალია. შესაბამისად, მსხვერპლს აქვს მოლოდინი, რომ მამაკაცის მხრიდან სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, შესაძლოა საზოგადოებამ, ოჯახმა თუ კოლეგებმა ის საზოგადოებაში დამკვიდრებულ მორალურ პრინციპებთან შეუსაბამო ქცევაში დაადანაშაულონ. ამასთან, მსხვერპლმა, მეტწილად, არ იცის, ვის მიმართოს, რომ მისი ნათქვამი სერიოზულად აღიქვან. გარდა ამისა, ხშირად, მსხვერპლი მიიჩნევს, რომ მისი მდგომარეობა შესაძლოა საკმარისად სერიოზული არ იყოს იმისათვის, რომ სხვას გაუზიაროს და ზოგჯერ იმასაც კი ფიქრობს, რომ შესაძლოა, მან თავადვე მოახდინა შემავიწროებლის პროვოცირება და ითმენს შეურაცხყოფას.<sup>145</sup>

**დასაქმების ადგილზე სექსუალური შევიწროებით შექმნილ ბარიერებსა და თანმდევ ეკონომიკურ ზიანს აქვს როგორც მოკლევადიანი, ისე გრძელვადიანი ნეგატიური შედეგები.**<sup>146</sup> დასაქმების სფეროში, კარიერის ადრეულ ეტაპზე განცდილი სექსუალური შევიწროება ზრდის მსხვერპლთა ემოციურ სტრესს, რომ ისინი კარიერის განმავლობაში, შესაძლოა, არასასურველი სექსუალური ქცევის სამიზნე ისევ გახდნენ.<sup>147</sup> აღსანიშნავია, რომ მაგალითად, კანადაში, კომპენსაციის განსაზღვრის ნაწილში სწორედ

140 G.M. v. X Tattoo Parlour, 2018 HRTO 201 (CanLII), §520-24; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/hr303>.  
141 Q v. Wild Log Homes and another, 2012 BCHRT 135 (CanLII), §5129-130; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/fr26t>.  
142 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ლ.ჯ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 3; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCRdQw>.  
143 საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ. რ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ, გვ. 7; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>.  
144 European Union for Fundamental Rights, "Violence against women: EU-wide survey", 2014, ქვეთავი 6.5.1., გვ. 117; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2xOP0jY>.  
საქართველოს სახალხო დამცველი, 2018 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LgdOEh>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].  
145 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2017 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 13; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LhLxxG>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].  
146 E.T. v. Dress Code Express Inc., 2017 HRTO 595 (CanLII), §31; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h436c>; Granes v. 2389193 Ontario Inc., 2016 HRTO 821 (CanLII), §67; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/g581f>.  
147 Jason N. Houle, Jeremy Staff, Jaylan T. Mortimer, Christofer Uggen and Amy Blackstone, „The impact of sexual harassment on depressive symptoms during early occupational career“, Soc Ment Health., 1(2), (89-105), 2011, გვ. 11, ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/pdf/nihms318538.pdf>; European Commission, „Sexual harassment at the workplace in the European Union“, 1998, გვ. 29; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkWDwr>.

**სექსუალური შევიწროების შედეგად მსხვერპლისათვის დამდგარ შედეგზე კეთდება აქცენტი და ფასდება ისეთ ფაქტორები, როგორცაა:**

- მსხვერპლის მიერ განცდილი დამცირება;
- მსხვერპლის მიერ განცდილი შეურაცხყოფა;
- ქმედების მყისიერი და განგრძობადი ეფექტი მსხვერპლის ემოციურ და ფიზიკურ მდგომარეობაზე;
- მსხვერპლის მიერ თვითპატივისცემის, ღირსების, თვითშეფასების, თავდაჯერებულობის დაკარგვა;
- ვიქტიმიზაციის გამოცდილება;
- მსხვერპლის დაუცველობის ხარისხი;
- ქმედების სიმძიმე, სიხშირე და ხანგრძლივობა.<sup>148</sup>

არასასურველი სექსუალური ქცევის გავლენის მნიშვნელობა გაზვიადებული არ არის და ის რეალურად იჩენს თავს ადამიანების ცხოვრებაში. სექსუალური შევიწროების გამოცდილებას **მძიმე და დამთრგუნველი ფსიქოემოციური ეფექტის მოხდენა შეუძლია მსხვერპლის კეთილდღეობაზე**. სწორედ ამიტომ, დამდგარი შედეგი, ზიანი, რომელიც მსხვერპლს მიადგა, სექსუალური შევიწროების დეფინიციის არსებითი შემადგენელი ნაწილია და ყურადღებას ამახვილებს იმაზე, რომ არასასურველ სექსუალურ ქცევას არ აქვს გამართლება, ის იმთავითვე მართლსაწინააღმდეგო, ღირსების შემლახველი აქტია.

### **3.2. სექსუალური შევიწროების ინდიკატორები**

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.

**ქცევის ფორმა** ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია იმისათვის, რათა დადგინდეს, ჰქონდა თუ არა სექსუალურ შევიწროებას ადგილი. ისეთ საქმეებში, როდესაც სექსუალური შევიწროება განსაკუთრებით მძიმე ფორმით ვლინდება, ერთი ცალკე აღებული შემთხვევა, მარტივად შეიძლება ჩაითვალოს სექსუალურ შევიწროებად, თუმცა, სირთულე გვხვდება მაშინ, როდესაც საქმე გვაქვს მტრული სამუშაო გარემოს შექმნასთან და ქცევა გამოხატულია შედარებით მსუბუქი ვერბალური ან/და არა-ვერბალური ფორმით. ამ შემთხვევაში, ყურადღება უნდა მიექცეს ქცევის **ხანგრძლივობას** - იყო თუ არა იგი **განმეორებადი ან/და განგრძობადი**. ხანგრძლივობის ქრილში შეგვიძლია განვიხილოთ ცალკეული შემთხვევები, მაგალითად, როდესაც ქცევა განგრძობადია, თუმცა გონივრული შეფასების კრიტერიუმებით არ წარმოადგენს სექსუალურ შევიწროებას და არც სავარაუდო მსხვერპლი მიუთითებს არასასურველობაზე; ასევე, ქცევა შეიძლება განმეორებადი და განგრძობადი არ არის, თუმცა მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობიდან გამომდინარე, მიღებული ქცევის ფარგლებს სცდება და გავლენას ახდენს სავარაუდო მსხვერპლზე. ამდენად, ხანგრძლივობის, როგორც ინდიკატორის გამოყენება და შეფასება, დამოკიდებულია, მათ შორის, ქმედების სიმძიმეზე ან/და მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის ბუნებაზეც.

**მსხვერპლსა და შემავიწროებელს შორის არსებული ურთიერთობის ხასიათი** კიდევ ერთ-ერთი ინდიკატორია. მსხვერპლი და შემავიწროებელი შეიძლება იყვნენ ერთ ადგილას დასაქმებული ადამიანები; ლექტორი/მასწავლებელი და სტუდენტი/მოსწავლე; ექიმი და პაციენტი; ან სულაც, ერთმანეთისათვის სრულიად უცხო და არაფრით დაკავშირებული ადამიანები<sup>149</sup>, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც სექსუ-

148 E.T. v. Dress Code Express Inc., 2017 HRTO 595 (CanLII), §35; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h436c>. Strudwick v. Applied Consumer & Clinical Evaluations Inc., 2016 ONCA 520 (CanLII), §62; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/gsbdn>.

149 ერთ-ერთ საქმეში, შემავიწროებელი მსხვერპლის დამსაქმებლის ოჯახის წევრი იყო, რომელსაც არანაირი კავშირი არ ჰქონია მსხვერპლის სამუშაო გარემოსთან - იხ.: Beata Laskowska v. Marineland of Canada Inc., 2005 HRTO 30 (CanLII); ხელმისაწვდომია:

ალური შევიწროება საზოგადოებრივ სივრცეში ან სერვისის/მომსახურების სფეროში ხდება. **მხარეებს შორის სუბორდინირებული ურთიერთობისა**<sup>150</sup>, ბუნებრივია, სექსუალური შევიწროების რისკი გაცილებით მაღალია. მხარეთა შორის არსებული ურთიერთობის ხასიათიდან გამომდინარე, შეგვიძლია ვიმსჯელოთ **შემაჯინრობლის შესაძლებლობაზე, გავლენა მოახდინოს მსხვერპლის სტატუსზე**, რაც არსებითად განაპირობებს მსხვერპლის პასუხს არასასურველ ქცევაზე. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, მსხვერპლი იყო სტაჟიორი, ხოლო შემაჯინრობელი კომპანიის მმართველობითი ფუნქციის მქონე პირი, რაც, შესაბამისად, ამცირებდა მსხვერპლის მხრიდან წინააღმდეგობის განწევის შესაძლებლობას და მას განსაკუთრებით დაუცველს ხდიდა.<sup>151</sup> საქმეში, *Willis v. Blencoe*, მსხვერპლი ადმინისტრაციული თანამშრომელი იყო, შემაჯინრობელი კი - მაღალი პოლიტიკური თანამდებობის პირი - მინისტრი, ამდენად, ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა ძალთა დისბალანსსა და სუბორდინაციის ხარისხზე გაამახვილა ყურადღება.<sup>152</sup> სუბორდინირებულ მდგომარეობაში მყოფ პირებს შორის (*მაგალითად, დამსაქმებელი და დასაქმებული; სტუდენტი და პროფესორი*) ფლირტი, რომატიკული ან/და სექსუალური ხასიათის ურთიერთობა, იმ შემთხვევაში თუ ორივე მხარე თანახმაა, *a priori* მიუღებელი არ არის. თუმცა, მათ შორის არსებული ძალთა უთანასწორობის გათვალისწინებით, რისკი იმისა, რომ მსგავსი ურთიერთობა სექსუალურ შევიწროებაში გადაიზარდოს, მაღალია.

ურთიერთობიდან გამომდინარე ძალთა დისბალანსი არ უნდა მივიჩნიოთ ერთადერთ გარემოებად, ვინაიდან, ხშირად არის შემთხვევები, როდესაც შემაჯინრობელი არის კოლეგა/სხვა პირი, რომელსაც მსხვერპლის დასაქმების თუ სხვა პროფესიულ/აკადემიურ სტატუსზე გავლენა საერთოდ არ აქვს. ამ შემთხვევაში, სახეზე გვაქვს გენდერით განპირობებული მიუღებელი ქცევა, რომელიც ემყარება შემაჯინრობლის აღქმას, რომ ის დომინანტურ პოზიციაში იმყოფება; ამას კი, რა თქმა უნდა, საზოგადოებაში არსებული სოციალური კონტექსტი განსაზღვრავს.

სექსუალური შევიწროების საქმეებში ხშირია **პროფესიული მდგომარეობით ბოროტად სარგებლობა**, რაც მხოლოდ დასაქმების ადგილას არსებული ურთიერთობიდან გამომდინარე ფაქტებს არ შეეხება და ხშირად, ეს ფაქტორი თავს იჩენს საგანმანათლებლო, სამედიცინო ან სერვისის/მომსახურების სფეროში. საქართველოს სახალხო დამცველმა რამდენიმე საქმეში აღნიშნა, რომ შემაჯინრობელმა პროფესიული მდგომარეობა გამოიყენა იმისათვის, რათა სექსუალურად შევიწროებინა მსხვერპლი.<sup>153</sup> საქმეში, *Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton*, ტრიბუნალმა მიიჩნია, რომ უნივერსიტეტის პროფესორმა იცოდა მისი სტუდენტის აკადემიური ინტერესების შესახებ, ისარგებლა ამით და სტუდენტს სექსუალურად გარემო შეუქმნა, რომლის სასურველობაც მსხვერპლის მხრიდან საქმეში არსებული მასალებით ცალსახად არ დგინდებოდა.<sup>154</sup>

პროფესიული მდგომარეობით ბოროტად სარგებლობა ხშირია სამედიცინო სფეროში, ვინაიდან სამედიცინო სპეციფიკის გათვალისწინებით, ექიმს შეიძლება მოუწიოს პაციენტის ფიზიკური შეხება. ამდენად, აუცილებელია, მკაფიოდ აუხსნას პაციენტს, თუ რატომ არის კონკრეტული პროცედურის

<http://canlii.ca/t/1r7bh>; უცნობი პირის შემთხვევაზე, იხ.: *Ford v. Nipissing University*, 2011 HRTO 204 (CanLII); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/2fht1>; The U.S Equal Employment Opportunities Commission, CM-615 Harassment, Guidance Document, 615.2 (B.2); ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/cm-615-harassment>.

150 იხილეთ საქართველოს სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებები: 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია დ.ა.-ს და სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2zslMYw>; 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ლ.ჯ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 13; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCRdQw> 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ.ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>; 2019 წლის 18 ოქტომბრის სასამართლო შეგობრის მოსაზრება; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LcWbFT>; 2017 წლის 4 დეკემბრის რეკომენდაცია შპს „ფრესკოს“ წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Yw0uxr>; 2017 წლის 3 მაისის რეკომენდაცია პ.უ.-ს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/35XW3nj>.

151 საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ. ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ, გვ. 24; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>.

152 *Willis v. Blencoe*, 2001 BCHRT 12 (CanLII), §§62-64, ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h1qnv>.

153 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ი.ბ.-ს და სსიპ სამედიცინო საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Lg3Mn1>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ. ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>; საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WmnuMo>.

154 *Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton*, 1999 BCHRT 56 (CanLII), §238; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vjv>.

ჩატარებასაჭირო.<sup>155</sup> გამოკვლევა, რომელსაც არაქვს სამედიცინო გამართლება, სექსუალურ შევიწროებად ჩაითვლება.<sup>156</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ შესწავლილ ერთ-ერთ საქმეში, ექიმის მხრიდან პაციენტის მიმართ სექსუალური შევიწროება იყო, როცა გასტროენტეროლოგმა პაციენტებს მკერდი შეუმონმა, რაც მამოლოგის კომპეტენცია. სახალხო დამცველმა აღნიშნა, რომ ექიმმა შეცდომაში შეიყვანა პაციენტები, რაც საკმაოდ მარტივი იყო, თუ გავითვალისწინებთ, რომ მათ სამედიცინო განათლება არ ჰქონდათ, არ ფლობდნენ ზუსტ ინფორმაციას ექიმების კომპეტენციების საზღვრებზე და ექიმის მოთხოვნის შესრულებას ბუნებრივად აღიქვამდნენ. ექიმმა ისარგებლა პაციენტის ნდობით და პროფესიული მდგომარეობით.<sup>157</sup> მსგავსი რისკები არსებობს ისეთი სარელაქსაციო/სპა პროცედურების დროსაც, რომლებიც სხეულის სხვადასხვა ნაწილზე ხელით შეხებას ითვალისწინებს. შესაბამისად, სარელაქსაციო პროცედურები მკაფიოდ უნდა იყოს განსაზღვრული, შესაბამისი პერსონალიც მკაცრად იცავდეს დადგენილ წესებს. კლიენტს კი, პროცედურის დაწყებამდე, უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია პროცედურის ისეთი ელემენტების შესახებ, რომელიც, შესაძლოა, სხეულის ინტიმურ ადგილას შეხებას ან/და სხეულის ნაწილობრივ/სრულად გაშიშვლებას მოითხოვდეს.

სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქცევა, ცალკეულ შემთხვევებში, შესაძლებელია ვლინდებოდეს რამდენიმე ადამიანის მიმართ. ამდენად, **მსხვერპლთა რაოდენობა** და მათ მიერ გადმოცემული ინფორმაცია არსებითი ინდიკატორია. მსხვერპლთა რაოდენობა საშუალებას იძლევა გამოიკვეთოს შემავიწროებლის მხრიდან **ქცევათა და გარემოებათა საერთო მახასიათებელი**. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, საქართველოს სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ შემავიწროებელი სამი სხვადასხვა მსხვერპლის მიმართ იყენებდა მსგავს სცენარს - კერძოდ, დასაქმების პერსპექტივის შეთავაზებით უკავშირდებოდა მათ, ხვდებოდა და შეხვედრის დროს მათ მიმართ სექსუალურ ინტერესს გამოხატავდა გარკვეული ფორმით - მაგალითად, მიუთითებდა კანის ფერზე, სუნზე, შიშველ ფეხზე; ეხებოდა ტერფებზე თუ სხეულის სხვა ნაწილზე; უთითებდა მსხვერპლთა გარეგნობაზე.<sup>158</sup> მსგავსი კატეგორიის საქმეებში მსხვერპლთა მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანდოობის ხარისხი კიდევ უფრო მაღალია, ვინაიდან ქცევის საერთო მოდელი ვლინდება, რაც არასასურველი ქმედების ვარაუდს უფრო ამყარებს. რამდენიმე მსხვერპლის შემთხვევაში, გასათვალისწინებელია ისიც, არიან თუ არა ისინი რაიმე პიროვნული ან პროფესიული მახასიათებლით ერთმანეთთან დაკავშირებულები და იცნობენ თუ არა ისინი ერთმანეთს. ამის გამორკვევა გვეხმარება გამოვრიცხოთ შემავიწროებელთა არგუმენტები მიკერძოებულობასთან ან/და მათი დისკრიდიტაციის მცდელობასთან დაკავშირებით.

ფაქტის შეფასების მნიშვნელოვანი ინდიკატორია **მსხვერპლის ფსიქოემოციური მდგომარეობა**, რომელიც, როგორც 3.1.3 ქვეთავში აღინიშნა, არასასურველი სექსუალური ქმედების შედეგად დამდგარი მოცემულობაა. გარდა ზემოაღნიშნულისა, სექსუალური შევიწროების შეფასების **დამატებითი ინდიკატორებს** წარმოადგენს **მსხვერპლის პიროვნული თუ სხვა სოციალური მახასიათებელი**, ასევე, **ორგანიზაციული რისკფაქტორები**, რომლებსაც დეტალურად მომდევნო - 3.3. ქვეთავში განვიხილავთ.

155 Australian Medical Association, "The guidelines on maintaining clear sexual boundaries between doctors and patients and the conduct of patient examinations"; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Wj0Q2l>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

156 Federation of State Medical Boards, "Addressing sexual boundaries: Guidelines for State medical boards"; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bfpZfn>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

157 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ი.ბ.-ს და სსიპ სამედიცინო საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს წინააღმდეგ, გვ. 14; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Lg3Mn1>

158 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 5; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WmnuMo>.

### 3.3. ინტერსექციურობა და სექსუალური შევიწროების სხვა რისკფაქტორები

#### 3.3.1. სექსუალური შევიწროების ინტერსექციური ხასიათი

სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ნებისმიერი ადამიანი შეიძლება გახდეს. მიუხედავად ამისა, ცალკეულ ინდივიდებზე, მათი ინდივიდუალური მახასიათებლის გამო, ის არაპროპორციულად ახდენს გავლენას.<sup>159</sup> როდესაც ადამიანი დისკრიმინაციისგან დაცული რომელიმე ნიშნის მატარებელია, უფრო მაღალია რისკი, რომ ის სექსუალური შევიწროების მიმართ მონყვლადი იქნება. ეს მახასიათებლები შეიძლება იყოს - ეთნიკური ან ეროვნული წარმოშობა, ასაკი, შეზღუდული შესაძლებლობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა, სოციალური მდგომარეობა და სტატუსი; ოჯახური მდგომარეობა და სხვ.<sup>160</sup> ამდენად, სექსუალური შევიწროება, როგორც ადამიანის უფლებების დარღვევა და გენდერული უთანასწორობის გამოძახილი, სტრუქტურული სოციალური უთანასწორობის სხვადასხვა განზომილებებთან იკვეთება.<sup>161</sup>

**ოჯახური მდგომარეობა:** ერთ-ერთი დაუცველი ჯგუფია ქორწინებაში არმყოფი ქალები (დაუქორწინებელი, განქორწინებული, დაშორებული, ქვრივი) და მარტოხელა დედები. ეს მომდინარეობს ძალთა უთანასწორობიდან და გენდერული აღქმებიდან, რომ ისინი უფრო უმწეოები შეიძლება იყვნენ, ვიდრე დაქორწინებული ქალები.<sup>162</sup> გარდა ამისა, სოციოკულტურული ნორმებიდან გამომდინარე, შემავიწროებელი შეიძლება მიიჩნევდეს, რომ კონკრეტული სექსუალური კონტაქტის ქცევა უფრო მისაღები იქნება ქორწინებაში არმყოფი ქალისათვის, ვიდრე ქალისათვის, რომელსაც მეუღლე ჰყავს. ეს ფაქტი, ცხადია, წარმოაჩენს სექსუალური შევიწროების განმაპირობებელი ფაქტორებისა და შემავიწროებლის აღქმების ფართო სპექტრს და გარდა ამისა, მჭიდროდ უკავშირდება გენდერულ სტერეოტიპებსაც. ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები უმეტესად ქალები ხდებიან, ამ ჯგუფშიც კი არის კატეგორია, რომელთა მონყვლადობის ხარისხი უფრო მაღალია.

**ასაკი:** შემავიწროებელი მსხვერპლის ასაკს აღიქვამს ფაქტორად, რომელიც მას კონკრეტული ქცევისკენ უბიძგებს, ვინაიდან აქვს მოლოდინი, რომ ასაკის გამო, მსხვერპლი თავს ვერ დაიცავს და შეწინააღმდეგებისთვის არ ექნება გამბედაობა.<sup>163</sup> ასაკი არაერთ საქმეში ყოფილა გათვალისწინებული, როგორც სექსუალური შევიწროების ფაქტის დამდგენი ერთ-ერთი ასპექტი. მაგალითად, სახალხო დამცველმა რამდენიმე საქმეში გაამახვილა ყურადღება მსხვერპლის ასაკზე და მისგან გამომდინარე დაუცველობაზე.<sup>164</sup> ასაკი გავლენას ახდენს მსხვერპლის ქცევაზეც, რომელიც მიიჩნევა, რომ ასაკის გამო არ დაუჯერებენ და სერიოზულად არ აღიქვამენ მის მონათხრობს.<sup>165</sup> მსხვერპლსა და შემავიწროებელს შორის დიდი ასაკობრივი სხვაობა, ასევე წარმოადგენს ერთგვარ შეფასების კრიტერიუმს არასასურველი სექსუალური ქცევის მიმდებლობის ქრილში.<sup>166</sup>

159 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/htm>. [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

160 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>.

161 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 11; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

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>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

162 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/2SStSkb>; [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

163 Ontario Human Right Commission, „Policy on preventing sexual and gender-based harassment“, 2013, გვ. 14; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

164 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ლ.ჯ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 13; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCRdQw>; 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ.ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>.

165 Gibbons v. Sports Medicine Inc., 2003 HRTO 26 (CanLII), §H. <http://canlii.ca/t/1r5vx>.

166 Fougere v. Rallis and Kalamata Greek Taverna, 2003 BCHRT 23 (CanLII), §86; <http://canlii.ca/t/h09zd>; Gibbons v. Sports Medicine Inc., 2003 HRTO 26 (CanLII), §10, <http://canlii.ca/t/1r5vx>; European Commission, „Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European

**სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა:** სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა ერთ-ერთი ის მახასიათებელია, რომელიც სექსუალური შევიწროების მიმართ მსხვერპლის დაუცველობის ხარისხს ზრდის.<sup>167</sup> სექსუალური შევიწროების მიმართ, ლგბტ+ ადამიანები საქართველოში ყველაზე დაუცველ ჯგუფებს შორის არიან.<sup>168</sup> მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, დამსაქმებელი მიიჩნევდა, რომ ჯგუფური სექსუალური კავშირი მისაღები იქნებოდა მისი დასაქმებულისათვის, ვინაიდან ის ლესბოსელი იყო და კავშირის სანაცვლოდ, საზღვარგარეთ ნუდისტურ სანაპიროზე დასვენებას სთავაზობდა.<sup>169</sup> სხვა საქმეში, როდესაც შემავიწროებელმა გაიგო, რომ მსხვერპლი ლესბოსელი იყო, უფრო მეტი ინტერესი გამოიჩინა და ცდილობდა დაერწმუნებინა, რომ მასთან ჰეტეროსექსუალური ურთიერთობა ჰქონოდა.<sup>170</sup> შემავიწროებლის ქცევა შეიძლება განპირობებული იყოს ჰომო/ტრანსფობიით; წინასწარგანწყობებით, რომ ლგბტ+ ადამიანები მარტივად თანხმდებიან სექსუალურ ურთიერთობას; ან/და აღქმებით, რომ ისინი უფრო თავისუფლები და გახსნილები არიან სხვადასხვა სახის სექსუალური გამოცდილებისათვის.

**ეროვნული/ეთნიკური კუთვნილება:** სექსუალობის შესახებ შეხედულებები ხშირად რასიზმთან იკვეთება. სტერეოტიპული დამოკიდებულება და რასისტული დამოკიდებულება ადამიანის სექსუალობის შესახებ, ეფუძნება მათ ეთნიკურ/ეროვნულ იდენტობას ან/და რელიგიურ მრწამსს; შესაბამისად, შემავიწროებლის სწორედ ეს შეხედულებები შეიძლება იყოს მსხვერპლისათვის არასასურველი სექსუალური ქცევის მიღმა.<sup>171</sup> მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, შემავიწროებელი ფერადკანიან მსხვერპლს სექსუალურ კავშირს სთავაზობდა, რასისტული კონოტაციით, კერძოდ, ეუბნებოდა, რომ ეს ის არის, რითაც ფერადკანიანები თანხას გამოიმუშავენ.<sup>172</sup> მსგავსად, ფერადკანიან ქალს, დამსაქმებელი გამუდმებით აჩვენებდა ფერადკანიანი ქალების ფოტოებს და სექსუალურ ფანტაზიებს უზიარებდა; სხეულზე ეხებოდა, და მისგან სექსუალურ აქტივობაში მონაწილეობას ითხოვდა; აჩვენებდა პორნოგრაფიულ მასალას, რომელიც მსხვერპლის სქესსა და რასას უკავშირდებოდა.<sup>173</sup> სასამართლომ აღნიშნა, რომ დისკრიმინაციის ის მძიმე ფორმა, რაც მსხვერპლმა გამოსცადა, ინტერსექციური იყო, მისი სქესისა და რასის გამო. დამსაქმებელმა ის შეავიწროვა სექსუალურად და რასობრივი ნიშნითაც.<sup>174</sup> სხვა საქმეში, მომჩივანი 14 წლის იყო, როდესაც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი გახდა 65 წლის დამსაქმებლის მხრიდან. კერძოდ, დამსაქმებელი კომენტარებს აკეთებდა დასაქმებულის გარეგნობისა და ქაღუნულობის შესახებ, მსხვერპლის რელიგიიდან გამომდინარე, იჭრებოდა მის ფიზიკურ სივრცეში, რაც სექსუალიზებულ გარემოს ქმნიდა. ქცევას ასევე ჰქონდა რასისტური კონოტაცია, ვინაიდან შემავიწროებელი მსხვერპლს ეუბნებოდა, რომ სექსუალური კავშირი არ უნდა ჰქონოდა ფერადკანიან ადამიანთან.<sup>175</sup>

ზემოაღნიშნული მახასიათებლების გარდა, მნიშვნელოვანია ყურადღება მივაქციოთ **სხვა ნიშნებსაც**, ისეთს, როგორც არის **ჯანმრთელობის მდგომარეობა ან/და შეზღუდული შესაძლებლობა**. ასევე, ისეთი მახასიათებელი, რომელიც კანონით პირდაპირ დაცულ საფუძვლებში არ გვხვდება, მაგალითად, პირის **ნასამართლობა**, რაც სხვადასხვა ურთიერთობაში - სამუშაო ადგილზე თუ საგანმანათლებლო სივრცეში, ნასამართლვეი ადამიანის მიმართ სექსუალური შევიწროების რისკს ზრდის და მაღალია ალბათობა,

countries", 2011, გვ. 86, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fB6bXh>

167 Ontario Human Right Commission, "Policy on preventing sexual and gender-based harassment", 2013, გვ. 13 citing *Crozier v. Asselstine*, (1994); ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

168 საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 18 ოქტომბრის სასამართლო მეგობრის მოსაზრება, გვ. 12; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LcWbFT>.

169 საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 18 ოქტომბრის სასამართლო მეგობრის მოსაზრება, გვ. 2; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LcWbFT>.

170 Ontario Human Right Commission, "Policy on preventing sexual and gender-based harassment", 2013, გვ. 14 citing *Crozier v. Asselstine*, (1994); ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

171 Ontario Human Right Commission, "Policy on preventing sexual and gender-based harassment", 2013, გვ. 15; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

172 *Cuff v. Gypsy Restaurant*, Board of Inquiry, February 6, 1987 BOI 87-004, გვ. 4-5; ხელმისაწვდომია: [https://archive.org/stream/boi87\\_004/boi87\\_004#page/n1/mode/2up](https://archive.org/stream/boi87_004/boi87_004#page/n1/mode/2up).

173 *Baylis-Flannery v. DeWilde (Tri Community Physiotherapy)*, 2003 HRTO 28 (CanLII), §513-54; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r5w0>.

174 *Baylis-Flannery v. DeWilde (Tri Community Physiotherapy)*, 2003 HRTO 28 (CanLII), §146; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r5w0>.

175 *E.T. v. Dress Code Express Inc.*, 2017 HRTO 595 (CanLII), §40; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h436c>.

რომ შემავინრობელი, მსხვერპლის მდგომარეობას სათავისოდ გამოიყენებს. მაღალი რისკის ქვეშ არიან ასევე, **ალკოჰოლზე დამოკიდებული ან/და ნამალდამოკიდებული** ქალები. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, მსხვერპლი იყო ნასამართლავი, წარსულში ნამალდამოკიდებულებისა და ძალადობის ისტორიით, და პირობით იყო გათავისუფლებული სასჯელაღსრულების დაწესებულებიდან. მისმა ხელმძღვანელმა სექსუალური შევიწროება დაიწყო უმნიშვნელო კომენტარებით, რაც შემდგომ გადაიზარდა სექსუალური ხასიათის შენიშვნებში, შეთავაზებაში, შეხებაში და ბოლოს, სექსუალურ კონტაქტში. აღნიშნული საქმის შეფასებისას სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა მხარეებს შორის ძალთა დისბალანსზე, მსხვერპლის განსაკუთრებულ დაუცველობაზე მისი პირადი ისტორიის გამო და აღნიშნა, რომ სექსუალურმა შევიწროებამ მასზე მძიმე გავლენა მოახდინა.<sup>176</sup>

მსხვერპლის ინდივიდუალური მახასიათებელი - ოჯახური მდგომარეობა, ასაკი, სოციალური მდგომარეობა ან/და დაუცველობის სხვა ინდიკატორები, კომპენსაციის განსაზღვრისათვის არა ძირითადი, თუმცა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტი შეიძლება იყოს ცალკეულ შემთხვევაში.<sup>177</sup> აღსანიშნავია, რომ ინტერსექციური სექსუალური შევიწროების დროს, კონკრეტული ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე, საქმე, შესაძლოა, როგორც რომელიმე ნიშნით შევიწროების ან დისკრიმინაციის სხვა ფორმის, ასევე, სექსუალური შევიწროების ქრილშიც განიხილებოდეს.<sup>178</sup> **ინტერსექციური მიდგომა საშუალებას იძლევა, რომ დავინახოთ დისკრიმინაციული გამოცდილების მრავალნახნავოვანი ბუნება და ამ მიდგომის აღიარებით, არცერთი დაუცველი ჯგუფის მარგინალიზაციისათვის აღარ დარჩება თავისუფალი სივრცე.**

### 3.3.2. სექსუალური შევიწროების გამოვლენის რისკფაქტორები

მსხვერპლის ინდივიდუალური მახასიათებლის გარდა, არსებობს **ორგანიზაციული, გარემოთი განპირობებული გარემოებები**, რომლებიც ადამიანის დაუცველობას სექსუალური შევიწროების მიმართ ზრდის. ეს ფაქტორები, რა თქმა უნდა, მჭიდრო კავშირშია პირად მახასიათებელთანაც, თუმცა ინტერსექციურობის არარსებობის პირობებშიც კი, სექსუალური შევიწროების რისკს წარმოშობს.

ევროპაში, დასაქმების ადგილების კვლევამ აჩვენა, რომ სერვისისა და გაყიდვების სექტორში, სექსუალური შევიწროების განხორციელების რისკი მაღალია და ამ სექტორში დასაქმებული ადამიანები არასასურველ სოციალურ ქცევაზე მიუთითებენ. ეს შეიძლება იმით იყოს განპირობებული, რომ ეს სექტორი ძირითადად ქალებით არის დომინირებული და სწორედ ისინი ხდებიან უმეტესწილად სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები.<sup>179</sup>

არაფორმალურად, შინამეურნეობაში დასაქმებული ქალები (domestic workers) - **ძიძები, დამლაგებლები, მომვლენები**, და ა.შ. ასევე მიეკუთვნებიან დაუცველ ჯგუფს, ვინაიდან მათ ნაკლები სოციალური დაცვის გარანტიები შეიძლება ჰქონდეთ და განსაკუთრებით მოწყვლადები იყვნენ დასაქმების კონტექსტიდან გამომდინარე. **ახალგაზრდა მშრომელები<sup>180</sup>, მოხალისეები** ან ისინი, ვინც დროებით, დაბალ საფეხურზე სამუშაოს ასრულებენ, სექსუალური შევიწროების ერთგვარად მარტივი სამიზნეები არიან, მათი მარგინალური მდგომარეობიდან გამომდინარე, რაც პირდაპირ უკავშირდება მათთან დადებული

176 AM v. Kellock, 2019 HRTO 414 (CanLII), §§113 & 133; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/hz9c1>.

177 S.H. v. M[...] Painting, 2009 HRTO 595 (CanLII), §84; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/23j2f>; Hill-LeClair v. Booth, 2009 HRTO 1629 (CanLII), §43; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/2650j>

178 მაგალითისათვის, საქართველოს სახალხო დამცველმა 2017 წელს ერთი და იმავე საქმის ფაქტობრივი გარემოებებიდან დაადგინა სქესის ნიშნით შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების ფაქტები, სადაც დისკრიმინაციის ორი ფორმის გასამიჯნი ამოსავალი საკითხი, ქმედების სექსუალური კონოტაცია იყო. *იხ.: საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 3 მაისის რეკომენდაცია პ. უ.-ს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/35XW3nj>.*

179 International Labour Organisation, "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>; Bethany Hastie, "Workplace sexual harassment: Assessing the effectiveness of human rights law in Canada", The Peter A. Allard School of Law Allard Research Commons, 2019, გვ. 16; ხელმისაწვდომია: [https://commons.allard.ubc.ca/fac\\_pubs/500/](https://commons.allard.ubc.ca/fac_pubs/500/).

180 ერთ-ერთ საქმეში ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ მსხვერპლის ასაკი და ის ფაქტი, რომ მისი პირველი სამსახური იყო, განაპირობებდა, იმას, რომ ვერ შეეწინააღმდეგა შემავინრობელ ხელმძღვანელს. *იხ.: Bouvier v. Metro Express, 1992 CanLII 1429 (CHRT), §27; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1g8ts>.*

ხელშეკრულების ტიპს.<sup>181</sup> **გამოსაცდელი ვადით ან დროებითი ხელშეკრულებით დასაქმებული**, სრულ განაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულზე უფრო დაუცველი შეიძლება იყოს და სექსუალური შევიწროების გამოცდილების შემთხვევაში, მაღალია ალბათობა, რომ არ განაცხადებს ამის შესახებ.<sup>182</sup> გარდა ამისა, მათ შეიძლება არ ჰქონდეთ ინფორმაცია შრომითი უფლებების დაცვის შესახებ; სათანადოდ ვერ იაზრებდნენ მომხდარს და მის შედეგებს; ან/და არ ჰქონდეთ თავდაჯერებულობა, რომ შეენიანაღმდეგონ შემავიწროებელს.<sup>183</sup>

სექსუალური შევიწროების მაღალი რისკის ქვეშ არიან **ქალები, რომლებიც ძირითადად მამაკაცებით დომინირებულ სამუშაო ადგილას** არიან დასაქმებულნი. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი იყო ერთადერთი დასაქმებული ქალი ავტომობილების შემკეთებელ მაღაზიაში, სადაც მამაკაცი კოლეგები აკრავდნენ უხამს ანიმაციას, სექსუალურ ხუმრობებს და პორნოგრაფიულ მასალას; და განიხილავდნენ სხვადასხვა სექსუალურ ფანტაზიებს; ასევე, ქმედება მოიცავდა მსხვერპლის გარეგნობასა და ჩაცმულობაზე კომენტარებს და არასათანადო ინტიმურ შეხებას.<sup>184</sup>

**ჰომოგენური ადამიანური რესურსი სამუშაო ადგილას ერთ-ერთი რისკფაქტორია**, ვინაიდან მრავალფეროვანი სამუშაო სივრცის არარსებობა უმცირესობაში მყოფ დასაქმებულს, მაგალითად, მისი სქესის ან/და ეთნიკური წარმოშობის გამო, უფრო დაუცველს ხდის.<sup>185</sup> საპირისპიროდ, კულტურულად და ლინგვისტურად მრავალფეროვანი სამუშაო ადგილი, თავის მხრივ, ასევე, მოიცავს რისკებს.<sup>186</sup> ინსტიტუციური იერარქიების, ინტერსექციური დაუცველობის ხარისხისა და **სოციოკულტურული ნორმებიდან მომდინარე აღქმები, ახალისებს ან პირიქით, ხელს უშლის სექსუალური შევიწროების გამოვლენას**.<sup>187</sup> მაგალითად, რისკჯგუფში შეიძლება იყოს ადამიანი, რომელიც საზოგადოებაში დამკვიდრებულ სტერეოტიპულ ნორმებთან არაკონფორმულია - ეს შეიძლება იყოს, მამაკაცი, რომელიც „ფემინურად“ მიიჩნევა, ან ქალი, რომელიც დადგენილ გენდერულ ნორმებს ეწინააღმდეგება.<sup>188</sup> ამდენად, შემავიწროებელთა ქცევის მოტივატორს წარმოადგენს ისეთი ინდივიდუალური და სოციოკულტურული შეხედულებები, როგორცაა, მაგალითად, „თუ როგორ უნდა ეცვას ქალს“; „როგორ უნდა იქცეოდეს მამაკაცი“; „ვინ უნდა იყოს ადამიანის პარტნიორი“ და სხვ.<sup>189</sup> მაგალითად, საქმეში, *Oncale v. Sunflower Offshore Services, Inc.*, მსხვერპლი მამაკაცი სხვა რვა მამაკაცთან ერთად მუშაობდა ოფშორული ნავთობის პლატფორმაზე. ის თანამშრომლებლის მხრიდან ჰომოსექსუალ მამაკაცად აღიქმებოდა და სექსუალური და დამამცირებელი ქცევის მსხვერპლი გახდა.<sup>190</sup>

ხელმძღვანელი პირების მხრიდან ცალკეულ თანამშრომელთა ფავორიტიზმი, ასევე, მიიჩნევა ისეთ ფაქტორად, რომელიც ახალისებს „ფავორიტებს“, უქმნის მათ დაუსჯელობის განცდას და შესაბამისად,

181 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 18; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>.

იხ. ასევე: 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>.

182 Cugliari v. Teleefficiency Corporation, 2006 HRTO 7 (CanLII), §196; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r786>.

183 The U.S. Equal Employment Opportunities Commission, „Select task force on the study of harassment in the workplace“, 2016, გვ. 27; ხელმისაწვდომია: [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment/upload/report.pdf](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf), [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

184 *DeSousa v Gauthier (2002)*, 43 CHRR D/128, §52, 23-25, 81-84; ხელმისაწვდომია: [https://archive.org/stream/boi02\\_009/boi02\\_009\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/boi02_009/boi02_009_djvu.txt).

185 The U.S. Equal Employment Opportunities Commission, „Select task force on the study of harassment in the workplace“, 2016, გვ. 25; ხელმისაწვდომია: [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment/upload/report.pdf](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf).

186 The U.S. Equal Employment Opportunities Commission, „Select task force on the study of harassment in the workplace“, 2016, გვ. 26; ხელმისაწვდომია: [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment/upload/report.pdf](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf).

187 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 58; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>.

იხ. ასევე: Rebecca S. Merkin, „Sexual harassment indicators: The socio-cultural and cultural impact of marital status, age, education, race, and sex in Latin America“, გვ. 159; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2SSStSkb>.

188 The U.S. Equal Employment Opportunities Commission, „Select task force on the study of harassment in the workplace“, 2016, გვ. 26; ხელმისაწვდომია: [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment/upload/report.pdf](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf).

189 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 58; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>; Rebecca S. Merkin, Sexual harassment indicators: The socio-cultural and cultural impact of marital status, age, education, race, and sex in Latin America“, გვ. 159; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2SSStSkb>.

190 The U.S. Supreme Court, *Josef Oncale, Petitioner v. Sundowner Offshore Services, Incorporater, et al.*, No. 96-568, 1998, II, ხელმისაწვდომია: <https://www.law.cornell.edu/supct/html/96-568.ZO.html>.



მათ მიერ ჩადენილ სექსუალურ შევიწროებაზე დამსაქმებლის რეაგირების თვალსაზრისით, სავარაუდო მსხვერპლისთვის დამატებითი გამოწვევაა.<sup>191</sup> საყურადღებოა, სამუშაოს გარეთ მომხდარი მოვლენებიც, სოციალური ნარატივი რომელიც გავლენას ახდენს კონკრეტულ ჯგუფზე, მაგალითად, ამერიკის შეერთებულ შტატებში, 2001 წლის 11 სექტემბერის ტერაქტის შემდეგ, სამუშაო ადგილზე რელიგიისა და ეროვნების ნიშნით შევიწროების შემთხვევები გაიზარდა. ამდენად, **ქვეყანაში არსებული ზოგადი ფონი და მომხდარი მოვლენები გავლენას ახდენს შემაწირობების განზრახვაზე.**<sup>192</sup> საქართველოში ეს შეიძლება გამოვლინდეს მოწყვლადი ჯგუფების სანინააღმდეგოდ წარმოებული კამპანიის დროს, როდესაც საზოგადოება განსაკუთრებით არატოლერანტული ხდება გარკვეული ჯგუფების მიმართ.

**ტერიტორიულად იზოლირებულ სამუშაო ადგილებში** ან ისეთ ადგილებში, სადაც დასაქმებული არ არის სხვა თანამშრომლებთან ერთად ან მხოლოდ მცირე რაოდენობის თანამშრომლები არიან, შემაწირობებელი უფრო მარტივად ჩადის არასასურველ სექსუალურ ქცევას და ამასთან, მოწმეებიც უფრო ნაკლებად შეიძლება იყვნენ. მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს ღამის ცვლაში მომუშავე ადამიანები; სასოფლო-სამეურნეო სექტორში დასაქმებულები ან/და სასტუმროს პერსონალი. სახალხო დამცველის მიერ შესწავლილ ერთ-ერთ საქმეში, მსხვერპლი მისი საცხოვრებელი ადგილიდან ძალიან მოშორებით, თითქმის 500 კმ მანძილზე, მუშაობდა. იგი ფინანსურად იყო დამოკიდებული მის დამსაქმებელზე და შესაბამისად, დამსაქმებლის არასასურველი სექსუალური ქცევის შემდეგ, სურვილის მიუხედავად, მოკლებული იყო შესაძლებლობას, დაეთოვებინა რეგიონი. ამასთან, მხოლოდ დამსაქმებელსა და ერთ თანამშრომელს იცნობდა. სახალხო დამცველმა მიიჩნია, რომ აღნიშნული გარემოებები მსხვერპლს კიდევ უფრო მეტად დაუცველს ხდიდა.<sup>193</sup>

**სამუშაო ადგილებში, რომლებიც დეცენტრალიზებულია,** მაგალითად, სხვადასხვა სერვისის მიმწოდებლებელთა ფილიალების თანამშრომლები, შესაძლებელია უფრო მეტად დაუცველები იყვნენ, ვიდრე სხვა თანამშრომლები, რომელთაც პირდაპირი კონტაქტი აქვთ ხელმძღვანელ პირებთან.<sup>194</sup> რისკის შემცველია ის სამუშაო გარემოც, სადაც ალკოჰოლის მიღება ნორმალიზებულია და მის მიმართ ტოლერანტულები არიან.<sup>195</sup>

**გარემო და დრო** ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია **საჯარო სივრცეებში** ჩადენილი სექსუალური შევიწროების ფაქტების თვალსაზრისით. სავარაუდო მსხვერპლი განსაკუთრებით მოწყვლადია გადატვირთულ საზოგადოებრივ ტრანსპორტში, ჩაბნელებულ პარკებში/სკვერებში; ხალხმრავალ და ხმაურიან ბარებში/კლუბებში, სადაც ალკოჰოლის მოხმარებაც მაღალია. მსგავსი სიტუაციები ახალისებს შემაწირობებელს, რომ მიუღებელი სექსუალური ქცევა განახორციელოს.<sup>196</sup>

ზემოაღნიშნული რისკფაქტორები არ არის ამომწურავი და სამომავლოდ, კონკრეტული საქმეების გამოვლენამ და შესწავლამ, შესაძლებელია, სხვა ფაქტორებიც გამოკვეთოს. სექსუალური შევიწროების ფაქტების შეფასება არ შეიძლება კონტექსტის გარეშე და აუცილებელია ყურადღება მიექცეს იმ ინდივიდუალურ თუ ორგანიზაციულ/გარემო პირობებსაც, რაც მსხვერპლისათვის დაუცველ სივრცეს ქმნიდა და ახალისებდა შემაწირობებელს.

191 The U.S. Equal Employment Opportunities Commission, "Select task force on the study of harassment in the workplace", 2016, გვ. 27; ხელმისაწვდომია: [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment/upload/report.pdf](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf).

192 The U.S. Equal Employment Opportunities Commission, "Select task force on the study of harassment in the workplace", 2016, გვ. 27; ხელმისაწვდომია: [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment/upload/report.pdf](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf).

193 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ლ.ჯ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 13; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCRdQw>.

194 The U.S. Equal Employment Opportunities Commission, "Select task force on the study of harassment in the workplace", 2016, გვ. 29; ხელმისაწვდომია: [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment/upload/report.pdf](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf).

195 The U.S. Equal Employment Opportunities Commission, "Select task force on the study of harassment in the workplace", 2016, გვ. 29; ხელმისაწვდომია: [https://www.eeoc.gov/eeoc/task\\_force/harassment/upload/report.pdf](https://www.eeoc.gov/eeoc/task_force/harassment/upload/report.pdf).

196 European Parliament, „Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU“, 2018, გვ. 34-36; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bkQGzs>.

### 3.4. მტკიცებულებათა სტანდარტი

სექსუალური შევიწროების საქმეებზე ვრცელდება დისკრიმინაციის ფაქტის შესწავლისათვის არსებული მტკიცების ტვირთის სტანდარტი. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 3633-ე მუხლის მიხედვით, 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 შემავიწროებელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ მისი მხრიდან არასასურველ სექსუალური ხასიათის ქმედებას ადგილი არ ჰქონია.** სავარაუდო შემავიწროებლის მიერ სექსუალური შევიწროების ფაქტის მხოლოდ ზოგადი უარყოფა არ იქნება წონადი არგუმენტი, თუ მას უპირისპირდება მსხვერპლის მიერ წარმოდგენილი სხვა მტკიცებულება.<sup>197</sup>

სექსუალური შევიწროების შემთხვევები, როგორც წესი, **გამოირჩევა ფარულობით** და ხილულია მხოლოდ სავარაუდო მსხვერპლისა და შემავიწროებლისათვის, შესაბამისად, **განუზომლად რთულდება მონშების ან/და მატერიალური მტკიცებულებების მოპოვება.**<sup>198</sup> ამასთან, რიგ შემთხვევაში, მსხვერპლს ახასიათებს მის მიმართ განხორციელებული სექსუალური შევიწროების დამადასტურებელი მტკიცებულების განადგურება, როგორც მისთვის არასასურველი შემთხვევისა და შემავიწროებელთან კონტაქტის დავიწყების საშუალება.<sup>199</sup>

არსებობს შემთხვევები, როდესაც მსხვერპლი დეტალურად ვერ გადმოსცემს ფაქტებს, რადგან ცდილობს დათრგუნოს/დაივიწყოს მის მეხსიერებაში არსებული სექსუალური შევიწროებასთან დაკავშირებული უარყოფითი მოგონებები ან/და მათი გახსენება განსაკუთრებულ სტრესს უკავშირდება. მაგალითად, საქმეში, *Q v. Wild Log Homes*, აღინიშნა, რომ, მართალია, მსხვერპლი პერიოდულად არათანმიმდევრულ ინფორმაციას იძლეოდა, მაგრამ ეს განპირობებული იყო იმით, რომ გარკვეული კონტექსტუალური დეტალები მისი მეხსიერებიდან გაქრა, თუმცა ეს საერთო ჯამში მის მიერ მონოდედებული ინფორმაციის სანდოობას ეჭვქვეშ არ აყენებდა.<sup>200</sup> ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ მსხვერპლი ემოციური იყო სხდომაზე და ხშირად ტიროდა; ამასთან, ცუდად გახდა და ერთხელ დარბაზი დატოვა. ტრიბუნალმა მიუთითა, რომ ცალსახა იყო ის ფიზიკური და ემოციური გავლენა, რაც შემავიწროებლის სექსუალურმა ქცევამ გამოიწვია.<sup>201</sup> ტრიბუნალმა **მტკიცებულებად მიიღო ის ფაქტი, რომ მსხვერპლი შოკირებული იყო, ორჭოფობდა იმის შესახებ, მოხდა თუ არა რეალურად ინციდენტი** და არ იცოდა, როგორი რეაგირება ჰქონოდა. ტრიბუნალმა მიიჩნია, რომ მსხვერპლის რეაქცია შეესაბამებოდა შემავიწროებლის მოულოდნელ სექსუალურ, სამუშაო ადგილზე მიუღებელ ქცევას. ამდენად, ის, რომ მსხვერპლმა დასაწყისშივე არ გააკეთა კომენტარი შემავიწროებლის ქცევაზე, არ ცვლიდა არსებული სექსუალური ქცევის მიუღებლობის მოცემულობას.<sup>202</sup>

რადგანაც სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში, ხშირად „სიტყვა სიტყვის წინააღმდეგ“ არის და არ არსებობს მტკიცებულებათა ფართო სპექტრი, მხარეთა სანდოობის შეფასება კრიტიკულად არსებითია. მხარეების სანდოობის (*credibility*) განმსაზღვრელი ცალკეული ფაქტორებია:

197 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>.

198 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2017 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 14; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LhLxxG> საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 17 მარტის სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCYb88>.

199 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2018 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2LgdOEh>. საქართველოს სახალხო დამცველი, 2018 წლის ანგარიში „საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის შესახებ“, გვ. 115; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2zqzR96>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

200 *Q v. Wild Log Homes and another*, 2012 BCHRT 135 (CanLII), §58; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/fr26t>.

201 *Q v. Wild Log Homes and another*, 2012 BCHRT 135 (CanLII), §128; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/fr26t>.

202 *Q v. Wild Log Homes and another*, 2012 BCHRT 135 (CanLII), §144; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/fr26t>.

- **ქცევა:** შეიძლება თუ არა ჩაითვალოს ადამიანის ნაამბობი სიმართლედ ან სიცრუედ;
- **ფაქტის გაყალბების მოტივი:** აქვს თუ არა პირს სიცრუის მიზეზი;
- **დამაჯერებლობა:** არის თუ არა მტკიცებულება ერთი შეხედვით დამაჯერებელი და აქვს თუ არა არსებითი მნიშვნელობა;
- **დადასტურება:** არსებობენ თუ არა მოწმეები ან/და სხვა მტკიცებულება, რომელიც მხარის ჩვენებას გაამყარებდა;
- **წარსული ქცევა:** აქვს თუ არა სავარაუდო შემავიწროებელს მსგავსი არასასურველი სექსუალური ქცევის ისტორია.<sup>203</sup>

სავარაუდო მსხვერპლის მიერ აღწერილი მოცემულობა სასურველია იყოს დეტალური, თანმიმდევრული და დამაჯერებელი, თუმცა სექსუალური შევიწროების ვარაუდის წარმოშობისათვის, მხარისთვის ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენის იმ მოცულობით დავალდებულება არ იგულისხმება, რაც საჭიროა შემდგომ ეტაპზე საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად. ასეთი ვარაუდის წარმოშობისთვის მნიშვნელოვანია, მხარემ წარმოადგინოს იმ ფაქტებისა და მტკიცებულებების ერთობლიობა, რომლებიც ქმნის ლოგიკურ ჯაჭვს და ობიექტური დამკვირვებლისთვის წარმოშობს სავარაუდო მსხვერპლის მიმართ სექსუალური შევიწროების ჩადენას.<sup>204</sup>

სექსუალური შევიწროების დამადასტურებელი მტკიცებულებები შეიძლება იყოს წერილობითი დოკუმენტაცია, მათ შორის, სატელეფონო/ინტერნეტ მიმოწერა; ფოტომასალა; აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი; მესამე პირის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია/ახსნა-განმარტება; ან/და ფსიქოლოგის/ფსიქიატრის დასკვნა.

**წერილობითი დოკუმენტაცია, ფოტომასალა, აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი:** წერილობითი მტკიცებულებების ფართო სპექტრი არსებობს. ასეთი მტკიცებულებაა როგორც ელექტრონული ფოსტით, ფოსტით, სოციალური ქსელით, ტელეფონით გაგზავნილი შეტყობინება, მიმოწერა, სატელეფონო ზარების ამონაწერი და ა.შ. წერილობით მტკიცებულებად შეგვიძლია მივიჩნიოთ სავარაუდო მსხვერპლსა და შემავიწროებელს შორის ნებისმიერი სახით არსებული კომუნიკაცია; სავარაუდო მსხვერპლის კომუნიკაცია სხვა პირებთან სექსუალური შევიწროების შესახებ; ასევე, სავარაუდო მსხვერპლის მიერ დაწესებულების შიდა მექანიზმის ფარგლებში წარდგენილი ოფიციალური/არაოფიციალური საჩივარი, ასეთის არსებობის შემთხვევაში. სექსუალური შევიწროების ჩადენის ადგილის მიხედვით, შესაძლებელია სხვა მატერიალური მტკიცებულებების მოპოვებაც, მაგალითად, დასაქმების ადგილზე, სავარაუდო მსხვერპლის მუშაობის შეფასების, წახალისების, დისციპლინური სახდელის დაკისრების, დანიშნულების/ჩამოქვეითების შესახებ დოკუმენტების მოპოვება და მათი შედარება სავარაუდო ფაქტამდე არსებულ მოცემულობასთან.

წერილობითი დოკუმენტაციის გარდა, **ფოტო, აუდიო და ვიდეო მასალა**, ასეთის არსებობის შემთხვევაში, მტკიცების თვალსაზრისით, ერთ-ერთი ყველაზე წონადი მტკიცებულებაა. ფოტომასალა მრავალნაირი შეიძლება იყოს და ვიზუალურად გადმოსცემდეს შემავიწროებლის მიერ განხორციელებულ კონკრეტულ ქცევას, მაგალითად, პორნოგრაფიული ფოტოები, სექსუალური კონოტაციის პოსტერები და ა.შ. საქართველოს პრაქტიკაში, აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი, მიღებულია, როგორც დასაშვები მტკიცებულება. სექსუალური შევიწროების საქმეში, თბილისის საქალაქო სასამართლო შეფასებისას დაეყრდნო ფარულ აუდიოჩანაწერს, რომელიც მთავარი მტკიცებულება იყო. აღსანიშნავია, რომ მოპასუხე მხარე ჩანაწერის დაუშვებლად ცნობას მოითხოვდა. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს განმარტებით: „კერძო სფეროში ჩარევის დროს, ჩარევა გამართლებული და დასაბუთებული უნდა იყოს უპირატესი საყოველთაო ინტერესის არსებობით, ანუ ჩარევის მართლზომიერების დადგენის მიზნით, უნდა შეფასდეს, არსებობს თუ არა ისეთი დაცვის ღირსი ინტერესი, რომელიც პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაზე უფრო მაღლა

203 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Enforcement guidance: vicarious for unlawful harassment by supervisors", 1999, VI.C; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fBnlL>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

204 საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 17 მარტის სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCYb88>.

დგას“.<sup>205</sup> როდესაც ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, იმის გამო, რომ სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაიცავს ან არსებობს ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების რეალური საშიშროება, ასეთ ვითარებაში ფარული ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია. თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა შანთაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა მრავალმხრივი აწონ-დანონვის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა, თუმცა, ეს დაუშვებელია მაშინ, როდესაც სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას კი არ ემსახურება, არამედ მეორე მხარისათვის სამოქალაქო სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას.<sup>206</sup> კონკრეტული მტკიცებულების დასაშვებობის საკითხი უნდა გადაწყდეს მხარეთა ინტერესებს შორის გონივრული ბალანსის მიღწევის მიზნით, სამართლებრივ სიკეთეთა აწონ-დანონვის გზით.<sup>207</sup>

როგორც ფოტომასალის, აუდიო-ვიდეო ჩანაწერის, ასევე, სხვა მატერიალური წერილობითი მტკიცებულების არსებობის დროს, შესაძლებელია დადგეს მისი **ნამდვილობის დადასტურების** საკითხიც, რაც სექსუალური შევიწროების ფაქტის ობიექტური შეფასებისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, საქართველოს სახალხო დამცველმა, ფარული აუდიოჩანაწერის ავთენტურობის დასადასტურებლად, ექსპერტიზა ჩაატარა ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში.<sup>208</sup> არ გამოირიცხება შემთხვევები, როდესაც სავარაუდო შემავიწროებელი, **პროცესის გაჭიანურების მიზნით, გამუდმებით ეჭვქვეშ აყენებდეს სავარაუდო მსხვერპლის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს**, თუმცა ეს არ ნიშნავს იმას, რომ ყველა შემთხვევაში, ნამდვილობის დადასტურების მიზნით ექსპერტიზა ჩატარდება. **ექსპერტიზა იმ შემთხვევაში ჩატარდება, თუ სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემსწავლელი პირი/ორგანო ამის საჭიროებას დაინახავს.**

**მესამე პირთა ახსნა-განმარტება:** მოწმეთა არსებობა სექსუალური შევიწროების ფაქტის დასადაგენად ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია. აღნიშნული პირები შეიძლება იყვნენ პირდაპირი მოწმეები, რომლებიც გახდნენ სექსუალური შევიწროების ფაქტის/ფაქტების თვითმხილველი; ასევე, არა-პირდაპირი მოწმეები, რომელთათვისაც ცნობილი გახდა სექსუალური შევიწროების შესახებ სავარაუდო მსხვერპლის ან მესამე პირის მხრიდან. აღსანიშნავია, რომ სავარაუდო მსხვერპლმა, შესაძლოა, თავად ვერ მოიძიოს მოწმეები. თუ სავარაუდო მსხვერპლს არ ჰყავს შემთხვევის თვითმხილველები, ბუნებრივია, ეს ფაქტი არ აქარწყლებს მის ბრალდებას სავარაუდო შემავიწროებლის მიმართ. თუმცა, ამ შემთხვევაში საჭიროა იმ პირთა გამოვლენა, რომლებმაც, შესაძლოა, შეამჩნიეს სავარაუდო მსხვერპლის ქცევაში ცვლილებები. ასეთი მოწმე შეიძლება იყოს კოლეგა, ექიმი, მეგობარი, ოჯახის წევრი ან/და სხვა პირი. დასაქმების ადგილას/საგანმანათლებლო სივრცეში, სასურველია, ასევე გამოიკითხონ სხვა თანამშრომლები/კურსელები/პროფესორები, შეუმჩნევიათ თუ არა სავარაუდო შემავიწროებლის ქცევა სავარაუდო მსხვერპლის მიმართ. დადგინდება თუ არა სექსუალური შევიწროების ფაქტი, დამოკიდებულია მხარეთა სანდოობასა და მათ მიერ მოწოდებულ დამატებულ, სანდო მტკიცებულებაზე.<sup>209</sup>

სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში, არაპირდაპირი მოწმეები, მაგალითად, მსხვერპლის ოჯახის წევრი, მეგობარი ან/და სხვა დაკავშირებული პირი, ინფორმაციის სანდო წყაროა, იმის გათვალისწინებით, თუ რა ინფორმაციას ფლობს და რამდენად თანმიმდევრულად და გასაგებად გადმოსცემს მსხვერპლის მონათხრობს. ვინაიდან სექსუალური შევიწროება ხშირად მესამე პირის თვალისაგან

205 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა სამოქალაქო საქმეში პირადი შეხვედრისას განხორციელებული საუბრის ფარული აუდიოჩანაწერის დაუშვებელ მტკიცებულებად მიჩნევის თაობაზე (იხ. №ას-1155-1101-2014).

206 საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატამ მნიშვნელოვანი განმარტება გააკეთა სამოქალაქო საქმეში პირადი შეხვედრისას განხორციელებული საუბრის ფარული აუდიოჩანაწერის დაუშვებელ მტკიცებულებად მიჩნევის თაობაზე (იხ. №ას-1155-1101-2014).

207 საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 17 მარტის სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება, გვ. 10; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCYb88>.

208 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ.ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>.

209 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>.

ფარულად ხდება, არაპირდაპირ მონმეთა არსებობას დიდი მნიშვნელობა აქვს, რადგან, უმრავლეს შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლის პირველი რეაქცია არა სამართლებრივი დაცვის გზების ძიება, არამედ არასასურველი სექსუალური გამოცდილების ისეთი ადამიანისათვის გაზიარებაა, ვისაც ენდობა.

ერთ-ერთ საქმეში, საქართველოს სახალხო დამცველი დაეყრდნო მსხვერპლთა მიერ, მეგობრებისათვის ან/და მესამე პირთათვის მიწოდებულ ინფორმაციას. სამივე მსხვერპლის საქმეში, სახალხო დამცველი გაესაუბრა მათ მეგობრებს/მესამე პირებს, რომლებიც სადავო ფაქტობრივ გარემოებებზე გარკვეულ ინფორმაციას ფლობდნენ. სახალხო დამცველმა მნიშვნელოვნად მიიჩნია მეგობრების მიერ მოწოდებული ინფორმაცია, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი ფაქტის პირდაპირი მონმეები არ ყოფილან. ის ფაქტი, რომ განმცხადებლებმა, მათ მეგობრებს/მესამე პირებს უამბეს შემავიწროებლის მხრიდან მათ მიმართ გამოვლენილი სექსუალური ქცევის, როგორც მათთვის მიუღებელი ქმედების შესახებ, მეტყველებდა იმაზე, რომ განმცხადებელი შემავიწროებლის ქმედებებს ნამდვილად არასასურველად აღიქვამდა. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ ზოგიერთ მეგობარს აღნიშნული ინფორმაცია ბევრად ადრე ჰქონდა, ვიდრე მსხვერპლები სამართლებრივი დაცვის საშუალებას გამოიყენებდნენ.<sup>210</sup> საქმეში, *Boire v. Mackenzie Place*, ტრიბუნალი ნაწილობრივ დაეყრდნო მსხვერპლის მეგობრის მიწოდებულ ინფორმაციას, რომ მსხვერპლის მიმართ შემავიწროებლის კომენტარი გაიგონა. ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ისინი მეგობრები იყვნენ, მონმე არ ჩანდა მიკერძოებული და ის გულახდილი იყო ინფორმაციის მიწოდებისას, რამაც მისი სანდოობის შესახებ ტრიბუნალის განწყობა გაამყარა.<sup>211</sup> გარდა ამისა, ტრიბუნალმა სანდოდ მიიჩნია ერთ-ერთი მონმის ინფორმაცია, მიუხედავად იმისა, რომ მსხვერპლი და მისი მონმე შემავიწროებელმა სამსახურიდან გაათავისუფლა და ორივე მათგანი, შესაძლოა, მიკერძოებული დასუბიექტურიყოფილიყო შეფასებებში. ტრიბუნალმა ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტზე, რომ მსხვერპლიც და მონმეც პირდაპირ და გასაგებად გადმოსცემდნენ ინფორმაციას თავიანთი სექსუალური შევიწროების გამოცდილების შესახებ და არცერთ მათგანს არ გამოუვლენია შემავიწროებლის მიმართ მტრული დამოკიდებულება. ამასთან, მიუთითა მონმის პიროვნებაზე და აღნიშნა, რომ მისი დამოუკიდებლობის ხარისხის გათვალისწინებით, შეუძლებელი იქნებოდა სხვას ზეგავლენა მოეხდინა მის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციაზე.<sup>212</sup> ამავე საქმეში, შემავიწროებლის მიერ მოხმობილი მონმეების თაობაზე ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ მის დაქვემდებარებაში 30-მდე ადამიანი იყო და მონმედ მხოლოდ ის ორი მოიყვანა, რომლებიც სხვა სივრცეში მუშაობდნენ და ობიექტურად არ ექნებოდათ ცოდნა და ინფორმაცია მომხდარ ფაქტებთან დაკავშირებით, რაც მათ მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანდოობას ეჭვქვეშ აყენებდა.<sup>213</sup> დამატებით, საქმეში, *Gibbons v. Sports Medicine Inc.*, ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა სარწმუნოდ მიიჩნია მსხვერპლის მეგობრის მიერ მიწოდებული ინფორმაცია, რომ მსხვერპლი მასთან სახლში მივიდა და ისტერიულად ტიროდა შემავიწროებლის მიერ ჩადენილი ქმედების გამო. ეს ტრიბუნალმა ისეთ მტკიცებულებად მიიჩნია, რომელიც აქარწყლებდა ნებისმიერ მინიშნებას იმის თაობაზე, რომ მსხვერპლმა მოიგონა/გააყალბა ფაქტები.<sup>214</sup>

მონმის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანდოობის შესამოწმებლად, კანადის ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალები იყენებენ სანდოობის ტესტს, რომელიც რამდენიმე სტადიას მოიცავს. უპირველეს ყოვლისა, მონმის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია განიხილება, როგორც ცალკე მდგომი, დამოუკიდებელი მტკიცებულება და ისეთ ფაქტორებს ექცევა ყურადღება, როგორიცაა **მონმის მესხიერება, სიზუსტე/ბუნდოვანება და რამდენად არის მისი მონათხრობი სარწმუნო**. ამ ეტაპის გავლის შემდეგ, მონმის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის შეფასება და შედარება ხდება საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან. იმ შემთხვევაში, თუ იკვეთება ურთიერთსაწინააღმდეგო ვერსიები, საქმის შემსწავლელი ორგანო/პირი სარწმუნოდ იღებს იმ ვერსიას, რომელიც თანმიმდევრულია ალბათობათა უპირატესობის (*preponderance of probabilities*) თვალსაზრისით, რომელიც გონივრულად იქნებოდა მიჩნეული პრაქტიკულად მოაზროვე, ინფორმირებული ადამიანისათვის, ადგილისა და გარემოების

210 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ.დ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>.  
211 *Boire v. Mackenzie Place*, 1999 BCHRT 41 (CanLII), §47; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vht>.  
212 *Boire v. Mackenzie Place*, 1999 BCHRT 41 (CanLII), §45; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vht>.  
213 *Boire v. Mackenzie Place*, 1999 BCHRT 41 (CanLII), §48; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2vht>.  
214 *Gibbons v. Sports Medicine Inc.*, 2003 HRTO 26 (CanLII), §6; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r5vx>.

გათვალისწინებით.<sup>215</sup> შესაბამისად, **სხვადასხვა მოწმეთა მიერ მოწოდებული ინფორმაცია არ უნდა განვიხილოთ იზოლირებულად, არამედ მტკიცებულებათა ერთობლიობის გათვალისწინებით.**<sup>216</sup>

სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში, შესაძლებელია, რომ მოწმე ასევე იყოს **სპეციალური ცოდნის მქონე ექსპერტი**. მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში, სასამართლომ მოწმედ დაუშვა ექსპერტი, რომელმაც ისაუბრა, თუ რა გავლენას ახდენდა გენდერული სტერეოტიპები შემავიწროებლის მიერ სამუშაო ადგილზე მიღებულ გადაწყვეტილებებზე; და არის თუ არა გენდერული აღქმები სამუშაო ადგილზე არსებული პოლიტიკისა და პრაქტიკის წყარო. მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ ექსპერტი შემოიფარგლა მხოლოდ ზოგადი, ნეიტრალური ინფორმაციის მოწოდებით და არ შეუფასებია კონკრეტული საქმის გარემოებები.<sup>217</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის პრაქტიკაში, მსგავს შემთხვევას ადგილი ჰქონდა საქმეში, რომელიც ექიმის მხრიდან კომპეტენციის გადამეტებას შეეხებოდა. სახალხო დამცველმა გამოიყენა იმავე დარგის ექიმების ექსპერტული ცოდნა იმის შესაფასებლად, რამდენად შედიოდა ექიმის კომპეტენციაში პაციენტის მკერდის შემოწმება.<sup>218</sup>

სექსუალური შევიწროების საქმეებში, შესაძლებელია, გამოიყენებოდეს **„მსგავსი ფაქტის მტკიცებულების სტანდარტი“ (similar fact evidence)**, რომელიც წარმოაჩენს ქცევის საერთო მახასიათებელს. მსგავსი ფაქტის მტკიცებულება შეიძლება მიღებული იყოს სხვა პირებისგან, რომლებიც მიუთითებენ, რომ შემავიწროებლის მხრიდან მსგავს სექსუალურ ქცევას მათ მიმართაც ჰქონდა ადგილი, მაგალითად, როგორი დამოკიდებულება ჰქონდა სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ჩამდენს მისდამი დაქვემდებარებულ საპირისპირო სქესის თანამშრომლებთან - გამოირჩეოდა თუ არა უხამსი რეპლიკებით, კომენტარებით და, ზოგადად, ქცევით, რომელიც წარმოშობს სექსუალური შევიწროების ჩადენის (მცდელობის) ალბათობას.<sup>219</sup> **მსგავსი მტკიცებულების გამოსადეგობა დამოკიდებულია ფაქტების მსგავსების ხარისხზე.** კონკრეტულ მტკიცებულებას საკმარისი ღირებულება ექნება მას შემდეგ, რაც მისი დაშვების გადანყვეტილება ობიექტური დამთხვევის შეუძლებლობის ანონ-დანონვით (*objective improbability of coincidence*) მიიღება.<sup>220</sup> მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში აღნიშნულია, რომ ყველა სავარაუდო მსხვერპლი იყო ახალგაზრდა, ერთმანეთისაგან დამოუკიდებელი ქალი, რომლებმაც მსგავს ვაკანსიებზე შეიტანეს განაცხადი; მათ ერთმანეთისაგან დამოუკიდებლად წარადგინეს სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივარი შემავიწროებლის წინააღმდეგ, რომელსაც არ იცნობდნენ, თუმცა მის ფიზიკურ და პროფესიულ მახასიათებელს ერთნაირად აღწერდნენ. შესაბამისად, ტრიბუნალმა სადავოდ არ მიიჩნია შემავიწროებლისა და კომპანიის ვინაობა.<sup>221</sup> ანალოგიურ გარემოებებზე გაამახვილა ყურადღება სახალხო დამცველმა საქმეში, რომელშიც სამი ერთმანეთთან სრულიად დაუკავშირებელი ქალი შემავიწროებლის მხრიდან მსგავს ქცევასა და ტერმინოლოგიაზე საუბრობდა.<sup>222</sup> ანალოგიურად, სამედიცინო სფეროშიც, ექიმის მიერ მკერდის არამიზნობრივი შემოწმების პრაქტიკას რამდენიმე პაციენტი ადასტურებდა.<sup>223</sup>

მსგავსი ფაქტების მტკიცებულების სტანდარტის საპირწონედ შეგვიძლია მივიჩნიოთ ამერიკის შეერთებულ შტატებში მიღებული, ეგრეთ წოდებული, **„me too“ (მეც ასევე) მტკიცებულება**. მსგავსი

215 Q v. Wild Log Homes and another, 2012 BCHRT 135 (CanLII), §58; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/fr26t> Davison v. Nova Scotia Const ruction Safety Association, 2005 NSHRC 4 (CanLII), §63 (4); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/26xfi>; Leach v. Canadian Blood Services, 2001 ABQB 54 (CanLII), §70; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h2qg3>; Faryna v. Chorny, 1951 CanLII 252 (BC CA), §356; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/gc4lv>.

216 Panucci v. Seller's Choice Stockdale Realty Ltd., 2015 HRTO 1579 (CanLII), §42; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/gm8b2>.

217 Lisa J. Banks & Alan R. Kabat, „Evidence issues in harassment and retaliation cases: The plaintiff's perspective“, გვ. 3; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cj2p2l>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

218 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ი.ბ.-ს და სსიპ სამედიცინო საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Lg3Mn1>.

219 Ontario Human Right Commission, „Policy on preventing sexual and gender-based harassment“, 2013, გვ.41; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

220 Ontario Human Rights Commission v. Motsewesho, 2003 HRTO 21 (CanLII), §§178-179; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r5vr>.

221 Ontario Human Rights Commission v. Motsewesho, 2003 HRTO 21 (CanLII), §181; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r5vr>.

222 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ბ. დ.-ს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>.

223 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ი.ბ.-ს და სსიპ სამედიცინო საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2Lg3Mn1>.

მტკიცებულებების სანდოობა ბევრ ფაქტორზეა დამოკიდებული, მათ შორის იმაზეც, თუ რამდენად ახლოსაა ის მსხვერპლის საქმის გარემოებებთან. ამდენად, „me too“ მტკიცებულება, per se, გამორიცხულ მტკიცებულებას არ წარმოადგენს და გამოიყენება შემავიწროებლის ქცევის სამტკიცებლად, იმ შემთხვევაშიც კი, თუ ეს ქცევა კონკრეტულად მსხვერპლის თანდასწრებით არ მომხდარა.<sup>224</sup>

ნებისმიერი მტკიცებულების შემთხვევაში, მნიშვნელოვანია, რომ შეფასდეს **მტკიცებულების ღირებულება** (*probative value of evidence*), და ის, თუ რამდენად გადაწონის ის ამ მტკიცებულების შექმნილ წინასწარგანწყობით გავლენას (*prejudicial effect*).<sup>225</sup> ამდენად, მტკიცებულება შესაძლებელია არ იყოს დასაშვებად მიჩნეული, თუ ის ემსახურება უსამართლო წინასწარგანწყობის ჩამოყალიბებას, შეცდომაში შეყვანას ან საქმის შემსწავლელის დროის ფუჭად კარგვას. აქ საჭიროა ბალანსის პოვნა, თუ რომელი მტკიცებულება უნდა იყოს მხედველობაში მიღებული და რომელი - არა.<sup>226</sup>

ამ კონტექსტში, მნიშვნელოვანია შევხვით ისეთ საკითხს, როგორც არის სავარაუდო მსხვერპლის ქცევის შესახებ სავარაუდო შემავიწროებლის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტები. პრაქტიკაში, **სავარაუდო მსხვერპლის ქცევა, ჩაცმის სტილი, სოციალური ინტერაქცია გარშემომყოფებთან ხშირად ხდება სავარაუდო შემავიწროებლის მხრიდან სავარაუდო მსხვერპლის წინააღმდეგ კონტრარგუმენტი.** საქმეში, *Meritor Savings Bank v. Vinson*, ამერიკის უზენაესმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ მტკიცებულება სავარაუდო მსხვერპლის პროვოკაციულ კაბასა და მის მიერ საჯაროდ გაცხადებულ სექსუალურ ფანტაზიებზე per se დაუშვებელი მტკიცებულება არ არის, მაგრამ მტკიცებულებათა დასაშვებობის ნაწილში, განსაკუთრებული სიფრთხილოთ უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად სანდოა აღნიშნული საკითხი განსახილველ საქმეში, უსამართლო წინასწარგანწყობა რომ არ ჩამოყალიბდეს.<sup>227</sup> ერთ-ერთ საქმეში სააპელაციო სასამართლომ აღნიშნა, რომ საოლქო სასამართლომ შეცდომით დაუშვა მსხვერპლის საუბრის მანერის, ცხოვრების სტილის, სექსუალური ქცევის შესახებ მტკიცებულება და ამით მსხვერპლი არასწორად წარმოაჩინა, თითქოს მის მიმართ გამოხატული სექსუალური ქცევა სასურველი იყო.<sup>228</sup> საქმეში, *Meeks v. AutoZone Inc.*, სააპელაციო სასამართლომ მიუთითა, რომ მტკიცებულება, რომლის თანახმადაც, სავარაუდო მსხვერპლი თავად განიხილავდა ინტიმურ საკითხებს შემავიწროებელთან, სარწმუნოა სასურველობის/არასასურველობის შეფასების კონტექსტში და შესაძლებელია, დასაშვები იყოს. სასამართლომ მიუთითა, რომ მსხვერპლმა უარყო მსგავსი ფაქტები, თუმცა, ასევე, წონადად მიიჩნია მსხვერპლის არგუმენტი იმის შესახებ, რომ თუნდაც ესაუბრა თავის ინტიმურ საკითხებზე, ეს არ ნიშნავდა სექსუალური ხასიათის შეთავაზებაზე მოწვევას და არ გამოხატავდა ნებისმიერი სექსუალური ფორმით გამოხატული ქცევის მიმღებლობას.<sup>229</sup> თუმცა, ამავე საქმეში, განსხვავებული მიდგომა განავითარა სასამართლომ ისეთ მტკიცებულებებზე, როგორც იყო მსხვერპლის ტატუს ფოტო და მიიჩნია, რომ ტატუს ადგილისა და შინაარსის მიხედვით, ის შესაძლოა სექსუალიზებული იყოს, თუმცა მსხვერპლის მიერ მისი გამოქვეყნება სოციალურ ქსელში და შემავიწროებლის მიერ მისი არგუმენტად გამოყენება მსხვერპლის წინააღმდეგ, ვერ იქნება გამართლებული და ქვედა ინსტანციის სასამართლოს ეს მტკიცებულება დასაშვებად არ უნდა მიეღოს.<sup>230</sup>

საქმეში, *Harrison v. Nixon Safety Consulting and others*, ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა მიუთითა, რომ მსხვერპლის მეგობრული და ღია ხასიათი არ შეიძლება საფუძვლად დაედოს მისი, როგორც

224 Natascha Meeks v. AutoZone Inc., et al., Court of Appeal of the State of California, (4th App. Dis., 2018), 4.b., გვ. 22; ხელმისაწვდომია: <https://cases.justia.com/california/court-of-appeal/2018-e061775.pdf?ts=1529624022>.

225 Willis v. Blencoe, 2001 BCHRT 12 (CanLII), §9-10; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/h1qnv>.

226 Jennifer D. McCollum, „Employers' greatest enemy: Second-hand evidence in hostile work environment claims“, 59 SMU Law Review (1869), 2006, გვ. 1877; ხელმისაწვდომია: <https://scholar.smu.edu/smulr/vol59/iss4/9>.

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

228 Kevin C. Klein, „Evidentiary hurdles in defending sexual harassment suits: Amended Rule 412 and Rule 415 of the Federal Rules of Evidence“, *Cornell Journal of Law and Public Policy*: Vol. 9: Iss. 3, Article 5, 2000, გვ. 733; ხელმისაწვდომია: <http://scholarship.law.cornell.edu/cjlp/vol9/iss3/5>.

229 Natascha Meeks v. AutoZone Inc., et al., Court of Appeal of the State of California, (4th App. Dis., 2018), 4.b., გვ. 24; ხელმისაწვდომია: <https://cases.justia.com/california/court-of-appeal/2018-e061775.pdf?ts=1529624022>.

230 Natascha Meeks v. AutoZone Inc., et al., Court of Appeal of the State of California, (4th App. Dis., 2018), 5.b., გვ. 29; ხელმისაწვდომია: <https://cases.justia.com/california/court-of-appeal/2018-e061775.pdf?ts=1529624022>.

დასაქმებულის, კრიტიკას. მოპასუხეთა მითითება იმაზე, რომ მსხვერპლი მოკლე კაბას იცვამდა და ისე ხრებოდა, რომ მოპასუხეებს მისი საცვლები დაენახათ, ტრიბუნალმა არ მიიჩნია სარწმუნო მტკიცებულებად და აღნიშნა, რომ ტრიბუნალისთვის ის უფრო წონადი არგუმენტია, რომ მსხვერპლს არ მოუწევია მოპასუხეები, რომ მას საჯდომზე შეხებოდნენ. ტრიბუნალს მტკიცებულებად არ მიუღია ის ფაქტი, რომ მსხვერპლი სტრიპტიზს ცეკვავდა და მოპასუხის თანდასწრებით მაისური აიწია, და აღნიშნა, რომ მოპასუხეთა მიზანი იყო მსხვერპლი წარმოეჩინათ პირად, რომელიც განზრახ იცვამდა გამომწვევად და იქცეოდა პროვოკაციულად და თავად ქმნიდა სექსუალიზებულ გარემოს; აღნიშნული ტრიბუნალს სარწმუნო და საფუძვლიან არგუმენტად არ მიუჩნევია, განსაკუთრებით იმ პირობებში, როდესაც მტკიცებულება არ არსებობდა.<sup>231</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ შესწავლილ ერთ-ერთ საქმეში, მხარეები მიუთითებდნენ, რომ მსხვერპლი ხშირად იღებდა ალკოჰოლს და უკონტროლოდ იქცეოდა. სახალხო დამცველს აღნიშნული მხედველობაში არ მიუღია, ვინაიდან მხარე ცდილობდა სავარაუდო მსხვერპლის სანდოობა ეჭვქვეშ დაეყენებინა ალკოჰოლის მოხმარების გამო, რაც, როგორც ფაქტებიდან ირკვევა, ზოგადად კომპანიის კორპორატიული კულტურის ნაწილი იყო. ამდენად, სახალხო დამცველს არ შეუფასებია მოპასუხე მხარის ეს არგუმენტი, ვინაიდან ალკოჰოლის მოხმარების შემთხვევაშიც კი, მსხვერპლის თანხმობა შემავიწროებლის სექსუალურ ქცევაზე, მტკიცებულებით არ დგინდებოდა.<sup>232</sup>

ამდენად, მიუხედავად იმისა, რომ სავარაუდო მსხვერპლის გარკვეული ქცევის შესახებ მტკიცებულებები ცალსახად მიუღებელი არ არის, მტკიცებულების მნიშვნელობა თითოეულ შემთხვევაში გონივრულად უნდა შეფასდეს. იმ შემთხვევაში, **თუ მსგავსი მტკიცებულების ღირებულება ძალიან სუსტია, ხოლო ზიანი, რომელიც ასეთი მტკიცებულების მხედველობაში მიღებით მსხვერპლს ადგება, ძალიან სერიოზულია და ქმნის სტერეოტიპულ გენდერულ აღქმებს, მას არ უნდა მიეჭეს ყურადღება.**<sup>233</sup>

მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ, რომ ისეთ გამონაკლის შემთხვევებშიც კი, როდესაც ობიექტური მტკიცებულებით დგინდება, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივარი (დაწესებულების შიდა გასაჩივრების ფარგლებში) არაკეთილსინდისიერად, ზიანისმიყენების ან შეცდომაში შეყვანის წინასწარი განზრახვით გაკეთდა, მომჩივანის მიმართ ნებისმიერი სახის სადისციპლინო ზომები, შიდა მექანიზმის ფარგლებში, მხოლოდ მაშინ უნდა გამოიყენებოდეს, როდესაც უეჭველი და მყარი მტკიცებულება არსებობს საიმისოდ, რომ სავარაუდო შემავიწროებელი ბოროტი განზრახვით დადანაშაულდა.<sup>234</sup> გარდა ამისა, ისეთ შემთხვევაში, როდესაც სავარაუდო მსხვერპლის მიერ სადავოდ გამხდარი ფაქტი მტკიცებულებათა არასაკმარისობის გამო ვერ დგინდება, სასურველია, რომ ამაზე მიეთითოს, ვინაიდან, ამით ყურადღება იმაზე მახვილდება, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტი მხოლოდ საკმარისი მტკიცებულებების არარსებობის გამო ვერ დადასტურდა. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია სავარაუდო მსხვერპლისათვის, ვინაიდან, ბუნებრივია, ერთმანეთისაგან განსხვავდება საკითხის გადაწყვეტა იმ საფუძვლით, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტი „არ დადგინდა“ და „ვერ დადგინა“ მტკიცებულებათა არასაკმარისობის გამო“. მსგავსი დეტალებისათვის ყურადღების მიქცევა, გამორიცხავს საკითხისადმი ზედაპირულ დამოკიდებულებას, აღიარებს სექსუალური შევიწროების მტკიცების სირთულესა და სპეციფიკას და ქმნის საფუძველს, რომ მომავალში, სექსუალური შევიწროების სხვა მსხვერპლმა თავი არ შეიკავოს საჩივრის წარდგენისაგან.

231 Harrison v. Nixon Safety Consulting and others (No. 3), 2008 BCHRT 462 (CanLII), §267; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/221k0>.  
232 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ.ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ, გვ. 8, 10, 13, 14; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>.  
233 Kevin C. Klein, "Evidentiary Hurdles in Defending Sexual Harassment Suits: Amended Rule 412 and Rule 415 of the Federal Rules of Evidence," Cornell Journal of Law and Public Policy: Vol. 9: Iss. 3, Article 5, 2000, გვ. 733; ხელმისაწვდომია: <http://scholarship.law.cornell.edu/cjlp/vol9/iss3/5>.  
234 Ontario Human Rights Commission, "A policy primer: Guide to developing human rights policies and procedures", თავი 6, ქვეთავი 11, 1998 (Rev 2013); ხელმისაწვდომია: <http://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/11137>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].



# 4

თავი

კასუხისმგებლობის  
საკითხი და სექსუალური  
შევიწროების პრევენციის  
მეთაწიზმი



ნებისმიერი კერძო/საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, რომ შექმნას სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო. სექსუალური შევიწროების გავლენიდან გამომდინარე, აუცილებელია, როგორც საჯარო, ისე კერძო სფეროს ჰქონდეს თანმიმდევრული, სექსუალური შევიწროების მიმართ არატოლერანტული პოლიტიკა, რომლითაც უზრუნველყოფილი იქნება ცნობიერების ამაღლება, ორგანიზაციული/ინსტიტუციური კულტურის ტრანსფორმაცია და მსხვერპლისათვის დაცვის შიდა მექანიზმების გაძლიერება.<sup>235</sup>

სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში მოქმედებს პასუხისმგებლობის სამკუთა პრინციპი. ეს ისეთი შემთხვევაა, როდესაც სექსუალური შევიწროების ჩამდენი და დაწესებულების ხელმძღვანელი სხვადასხვა პირები არიან. ასეთ შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლს შეუძლია ორივე მხარის წინააღმდეგ წარადგინოს საჩივარი/სარჩელი. სავარაუდო შემავიწროებლის პასუხისმგებლობა მის მიერ ჩადენილი ქმედებით შემოიფარგლება, ხოლო დაწესებულების ხელმძღვანელისა - უმოქმედობაში გამოიხატება. ისეთ შემთხვევებში, როდესაც შემავიწროებელი და დაწესებულების ხელმძღვანელი ერთი და იგივე პირია, პასუხისმგებლობა იზრდება.<sup>236</sup> თბილისის სააპელაციო სასამართლომ, ერთ-ერთ საქმეში, აღნიშნა, რომ პასუხისმგებლობის ნაწილში, მოსარჩელის უფლებაა, აირჩიოს, სექსუალური შევიწროების გამო პასუხისმგებლობა უშუალოდ ქმედების ჩამდენ პირს მოსთხოვოს თუ დამსაქმებელს, რომლის ვალდებულებაცაა შრომითი ურთიერთობის დროს უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს შექმნის უზრუნველყოფა.<sup>237</sup> ამერიკის შეერთებული შტატების უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, სამსახურის ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობა დგება იმ შემთხვევაში, თუ იგი სექსუალური შევიწროების დამადასტურებელი მტკიცებულებების საპირწონედ ვერ წარმოადგენს მტკიცებულებებს იმის თაობაზე, რომ სამსახურში შემუშავებული ჰქონდა სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის აუცილებელი წესები და დასაქმებულები ჯეროვნად იყვნენ ინფორმირებულნი მათი უფლებებისა და დაცვის საშუალებების შესახებ.<sup>238</sup>

საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ შესწავლილი საქმეები ცხადყოფს, რომ მიუხედავად საქართველოს კანონმდებლობაში საჯარო/კერძო დაწესებულების პასუხისმგებლობის შესახებ პირდაპირი ჩანაწერის არარსებობისა, შემავიწროებლის პასუხისმგებლობასთან ერთად, სექსუალური შევიწროების ფაქტზე არასათანადო რეაგირების ან მისი სრული იგნორირების შემთხვევაში, დაწესებულების პასუხისმგებლობაც დგება. აღნიშნულის საილუსტრაციოდ, სახალხო დამცველის მიერ შესწავლილი არაერთი საქმე შეგვიძლია მოვიხმოთ. ერთ-ერთ საქმეში, დამსაქმებელმა შემავიწროებელი მანამდე ჩამოაშორა მმართველობით ფუნქციას, ვიდრე სახალხო დამცველი საქმის შესწავლას დაასრულებდა, თუმცა დამსაქმებელს, პროაქტიულად, ეფექტიანი მოკვლევა არ ჩაუტარებია ფაქტის დასადგენად და არც ზომები მიუღია სტაჟიორი მსხვერპლისათვის უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შესაქმნელად. ამგვარმა მიდგომამ სტაჟიორის მიერ სამსახურის დატოვება გამოიწვია. დამსაქმებელი შემოიფარგლა მხოლოდ ბლანკეტური, არაეფექტიანი რეაგირებით და შესაბამისად, სახალხო დამცველმა შემავიწროებლის გარდა, კომპანიის ხელმძღვანელობას სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ შიდა დოკუმენტის შემუშავების რეკომენდაციით მიმართა.<sup>239</sup> სხვა საქმეში, კომპანიის ხელმძღვანელობის მიერ ნახალისებული და მიღებული იყო, უსაფრთხოების სამსახურის მიერ, სუპერმარკეტში დასაქმებული ქალების გამოსაცვლელი ოთახების ვიდეოთვალთვალი, რაც დასაქმებულთა ინტიმურ სფეროში გაუმართლებლად ჩარევას იწვევდა, შესაბამისად, კომპანიას სექსუალური შევიწროების ჩადენა დაუდგინდა.<sup>240</sup> მიღებული კორპორატიული კულტურა და არსებული

235 Equality and Human Rights Commission, "Turning the tables: Ending sexual harassment at work", 2018, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cwYzmZ>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

236 საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 17 მარტის სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება, გვ. 7; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fCYb88>.

237 თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 3 იანვრის გადაწყვეტილება, მოსარჩელე თ.ს. მოპასუხე შ.რ.-ს წინააღმდეგ, 6.1., გვ. 8.

238 The U.S. Supreme Court, *Beth Ann Faragher v. City of Boca Raton*, No. 97-282, 26 June 1998, გვ. 28-31; ხელმისაწვდომია: <https://www.law.cornell.edu/supct/pdf/97-282P.ZO>.

239 საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ. რ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgMYKr>.

240 საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 4 დეკემბრის რეკომენდაცია შპს „ფრესკოს“ წინააღმდეგ, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2YW0uXr>.

რეაგირების დოკუმენტი საკმარის გამამართლებელ არგუმენტად არ მიიჩნია სახალხო დამცველმა სასტუმროში მომხდარ სექსუალური შევიწროების საქმეში, ვინაიდან სასტუმროს მენეჯმენტის არამგრძობიარე დამოკიდებულება გამოვლინდა მათ პოზიციაშიც და თანამშრომელთა განწყობებში, რომ ისინი არ ენდობოდნენ კომპანიაში არსებულ რეაგირების მექანიზმს. სახალხო დამცველმა კომპანიას მოუწოდა, ეფექტიანად შეესწავლა სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტები, ისე, რომ შიდა რეგულაციებს მხოლოდ ფორმალური სახე არ ჰქონოდა.<sup>241</sup>

ბუნებრივია, დაწესებულება/ორგანიზაცია ავტომატურად პასუხისმგებელი არ არის სექსუალური შევიწროების განხორციელების შემთხვევაში, თუმცა როგორც აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, **სექსუალური შევიწროების არსებობის არცოდნა არ გამორიცხავს პასუხისმგებლობას და არც მხოლოდ სექსუალური შევიწროების აკრძალვის შიდა დოკუმენტის არსებობა იცავს პასუხისმგებლობისგან.**<sup>242</sup> როდესაც დაწესებულება/ორგანიზაცია მიიღებს საჩივარს ან სხვაგვარად გაიგებს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ, სწრაფად და სიღრმისეულად უნდა შეისწავლოს ფაქტები და მიიღოს ყველა საჭირო ზომა მის აღმოსაფხვრელად.<sup>243</sup> საინტერესოა, რომ საქმეში, *Henson v. City of Dundee*, სასამართლომ მიუთითა, რომ **თუ დამსაქმებელმა იცოდა ან უნდა სცოდნოდა სექსუალური შევიწროების შესახებ და შესაბამისი ზომები არ გაატარა, ამ შემთხვევაში პასუხისმგებლობა დადგება,** თუმცა განსხვავებულ მოსაზრებაში, ერთ-ერთმა მოსამართლემ, ერთმანეთისაგან განასხვავა შემავიწროებლის სტატუსი - ერთი მხრივ, მსხვერპლის კოლეგა და მეორე მხრივ - მსხვერპლის ხელმძღვანელი. მოსამართლემ აღნიშნა, რომ დამსაქმებელი ხელმძღვანელ პირებს გადასცემს უფლებებსა და ვალდებულებებს, მათ შორის, დასაქმებულებისათვის სასიამოვნო სამუშაო გარემოს შექმნის ვალდებულებას. ამ დროს, როდესაც, ხელმძღვანელი თავის პოზიციას მტრული სამუშაო გარემოს შესაქმნელად იყენებს, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაც უნდა დადგეს. ამდენად, მოსამართლემ დაასკვნა, რომ, **როდესაც გადანყვებილების მიმღები, ხელმძღვანელი ფუნქციის მქონე პირი ავიწროებს დასაქმებულს, მასი დამსაქმებელი პასუხისმგებელი უნდა იყოს, მიუხედავად იმისა, იცოდა, თუ უნდა სცოდნოდა ხელმძღვანელი პირის ქმედებების შესახებ.**<sup>244</sup>

იმ შემთხვევაში, როდესაც დაწესებულების/ორგანიზაციის შიდა რეაგირება საკმარისად იქნება მიჩნეული, პასუხისმგებლობა არ დგება,<sup>245</sup> ხოლო თუ დაწესებულება/ორგანიზაცია ცალკეულ ზოგად პრევენციულ ზომას გაატარებს და კონკრეტულ ფაქტზე რეაგირებას არ მოახდენს, მაშინ მისი განხორციელებული ღონისძიებები არასაკმარისად შეიძლება იყოს მიჩნეული.<sup>246</sup> ამდენად, **სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ შიდა დოკუმენტის არსებობა a priori არ გამორიცხავს არაეფექტიან რეაგირებას.** მაგალითად, საქმეში, *Yates v. Avco Corp*, შემავიწროებელი და სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ პრევენციის დოკუმენტის შესრულებაზე პასუხისმგებელი პირი ერთი და იგივე ადამიანი იყო, რის გამოც მსხვერპლს არ ჰქონდა საშუალება, შიდა მექანიზმი გამოეყენებინა.<sup>247</sup> საქმეში, *Zabkowicz v. West Bend Co.*, მსხვერპლის არაერთი საჩივრის მიუხედავად, დამსაქმებელს არ მიუღია კონკრეტული ზომები და თანამშრომლებისათვის, ორგანიზაციაში მოქმედი სექსუალური შევიწროების აკრძალვის დოკუმენტის შესახებ რამდენჯერმე შეხსენებით შემოიფარგლა, რაც სასამართლომ სათანადო რეაგირებად არ მიიჩნია.<sup>248</sup> საქმეში, *Granes v 2389193 Ontario Inc.*, დასაქმებელი გახდა კოლეგის მხრიდან არასასურველი ვერბალური და ფიზიკური სექსუალური ქცევის მსხვერპლი და ვინაიდან დამსაქმებელმა

241 საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია დ.ა.-ს და სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2zslMYw>.

242 The U.S. Supreme Court, *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986), Page 477 U. S. 57, 52; ხელმისაწვდომია: <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/477/57/>.

243 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, „Policy guidance on current issues of sexual harassment“, E.2., გვ. 9; ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>.

244 *Henson v. City of Dundee*, 682 F.2d 897, 11th Circuit, 1982, 553; ხელმისაწვდომია: <https://casetext.com/case/henson-v-city-of-dundee>.

245 *Deanna Barrett v. Omaha National Bank*, 726 F.2d 424, (8th Cir. 1984), §§13-14; ხელმისაწვდომია: <https://openjurist.org/726/f2d/424/barrett-v-omaha-national-bank>.

246 *Carol Zabkowicz and Stanley Zabkowicz v. The West Bend Company, et al.*, 589 F. Supp. 780, (E.D. Wis., 1984); ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/589/780/1870105/>.

247 *Yates v. Avco Corp.*, 819 F. 2d 630, (6th Cir. 1987), III. A; ხელმისაწვდომია: <https://casetext.com/case/yates-v-avco-corp>.

248 *Carol Zabkowicz and Stanley Zabkowicz v. The West Bend Company, et al.*, 589 F. Supp. 780, E.D. Wis., 1984; ხელმისაწვდომია: <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/589/780/1870105/>.

სათანადო ყურადღება არ მიაქცია, არ გამოიძია და შემავიწროებლის წინააღმდეგ ზომები არ გაატარა, დადგა დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა და მატერიალური ზიანის ანაზღაურების გარდა, დაევალა სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავება და აღსრულება და პერსონალის გადამზადება.<sup>249</sup>

ორგანიზაციის/დანესებულების პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს იმ შემთხვევაშიც, როდესაც სექსუალური შევიწროება ხდება სტანდარტული საგანმანათლებლო/სამუშაო სივრცის მიღმა აღონისძიებაზე, ან სამუშაო საათების შემდგომ, თუმცა ის მაინც დაკავშირებულია დასაქმების ადგილთან/საგანმანათლებლო სივრცესთან. მაგალითად, ასეთ შემთხვევაში შეიძლება მივიჩნიოთ, ადგილობრივი ან/და საერთაშორისო ტრენინგები/კონფერენციები; მივლინება; თანამშრომელთა კორპორატიული წვეულება; მოსწავლეთა/სტუდენტთა გამოსაშვები წვეულება და სხვ.<sup>250</sup> საგანმანათლებლო სივრცეში გამოვლენილ შემთხვევებზე საგანმანათლებლო დანესებულების პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს, როდესაც იცოდნენ ან უნდა სცოდნოდან სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ და არ მოახდინეს სათანადო რეაგირება ან საერთოდ არ მოახდინეს რეაგირება სექსუალური შევიწროების აღმოსაფხვრელად და დაცული საგანმანათლებლო სივრცის უზრუნველსაყოფად.<sup>251</sup>

აღსანიშნავია, რომ მესამე პირთა მიერ ჩადენილი ქმედების შემთხვევაშიც კი, შესაძლებელია დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის საკითხის დაყენება. საქმეში, *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, მსხვერპლი ბეჭდურ კომპანიაში მუშაობდა და სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი გახდა კომპანიის ქსეროქსის ტექნიკოსის მხრიდან, რომელიც მუდმივი დასაქმებული არ იყო, თუმცა რეგულარულად იმყოფებოდა კომპანიაში, ტექნიკური სამუშაოს ჩასატარებლად. ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ **დამსაქმებელი ვალდებულია ჩაერიოს და შეაჩეროს მისი დასაქმებულის წინააღმდეგ მესამე პირის მხრიდან ჩადენილი სექსუალური შევიწროება.**<sup>252</sup> ტრიბუნალმა აღნიშნა, რომ დამსაქმებელმა ვერ უზრუნველყო მსხვერპლისათვის უსაფრთხო გარემოს შექმნა, არ გაითვალისწინა მისი დისკომფორტი შემავიწროებლის რეგულარული ვიზიტების გამო და პასუხისმგებლობა მთლიანად მსხვერპლზე გადაიტანა, რომ „არ დაენგრია შემავიწროებლის ცხოვრება სულელური ინციდენტის გამო“ ან მიემართა პოლიციისათვის.<sup>253</sup> ტრიბუნალმა მიიჩნია, რომ არ შეიძლება მსხვერპლის საჯდომზე შეხება „სულელურ ინციდენტად“ ჩაითვალოს და დამსაქმებლის მიერ ქცევის ასეთად მიჩნევა სექსუალური შევიწროების მიმართ არამგრძობიარე მიდგომაზე მიუთითებდა.<sup>254</sup>

დანესებულების/ორგანიზაციის პასუხისმგებლობაზე მსჯელობისას სამი კრიტერიუმი შეიძლება იყოს გამოყენებული:

1. იყო თუ არა დანესებულებაში/ორგანიზაციაში ანტიდისკრიმინაციული/სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ პოლიტიკის შიდა დოკუმენტი, შესაბამისი გასაჩივრების მექანიზმით; ჰქონდათ თუ არა ამ დოკუმენტის შესახებ ინფორმაცია და იყვნენ თუ არა გადამზადებული დასაქმებულები/სხვა პირები;
2. დანესებულების/ორგანიზაციის შიდა მექანიზმის გამოყენების შემთხვევაში, იყო თუ არა პასუხისმგებელი პირის მიდგომა სერიოზული, დროული და მგრძობიარე; მოხდა თუ არა ფაქტის გონივრულად შესწავლა; და
3. იყო თუ არა პასუხისმგებელი პირის მიერ მიღებული გადაწყვეტილება გონივრული; ეცნობა თუ არა ძირითადი მიგნებები მომჩივანს და შეუქმნა თუ არა მსხვერპლს უსაფრთხო, ჯანსაღი გარემო.<sup>255</sup>

249 *Granes v. 2389193 Ontario Inc. and Rajneesh Dutta*, 2016 HRTO 821 (CanLII), §64; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/g581f>. შიდა დოკუმენტის შემუშავების საკითხზე, იხ. ასევე: *Perry v. The Centre for Advanced Medicine*, 2017 HRTO 191 (CanLII), §326(3); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/gxj7n>; *Panucci v. Seller's Choice Stockdale Realty Ltd.*, 2015 HRTO 1579 (CanLII), §599, 100(4); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/gm8b2>; G.G. v. [...] Ontario Limited, 2012 HRTO 1197 (CanLII), §49 (e); ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/frsjx>.

250 Ontario Human Right Commission, “Policy on preventing sexual and gender-based harassment”, 2013, გვ. 49-50; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

251 Ontario Human Right Commission, “Policy on preventing sexual and gender-based harassment”, 2013, გვ. 53; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

252 *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, 2010 HRTO 1491 (CanLII), §31; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/2bk2m>.

253 *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, 2010 HRTO 1491 (CanLII), §514; 32; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/2bk2m>.

254 *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, 2010 HRTO 1491 (CanLII), §38; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/2bk2m>.

255 *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, 2010 HRTO 1491 (CanLII), §26; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/2bk2m>; *Newton v. Toronto (City)*, 2010 HRTO 1023 (CanLII), §57; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/29p2b>; *Beata Laskowska v. Marineland of Canada Inc.*, 2005 HRTO 30 (CanLII), §59; ხელმისაწვდომია: <http://canlii.ca/t/1r7bh>.

ამდენად, **პასუხისმგებლობის საკითხი მჭიდროდ არის დაკავშირებული კერძო/საჯარო დაწესებულებაში სექსუალური შევიწროების მარეგულირებელ ნორმებთან და ამ ნორმათა პრაქტიკაში ეფექტიან აღსრულებასთან.** სტამბოლის კონვენცია მე-17 მუხლით (*კერძო სექტორისა და მედიის მონაწილეობა*), ნევრ სახელმწიფოებს მოუწოდებს წაახალისონ კერძო სექტორი, კომუნიკაციისა და საინფორმაციო ტექნოლოგიების სექტორი და მედია, რათა ჰქონდეთ გზამკვლევები და თვითრეგულირების სტანდარტები. ამაში კი, იგულისხმება ისიც, რომ კერძო კომპანიებმა შეიმუშაონ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ დოკუმენტები.<sup>256</sup> ქალთა გაძლიერების პრინციპების (WEPEs) მესამე პრინციპის მიზანია უზრუნველყოს მშრომელთა ჯანმრთელობის, უსაფრთხოებისა და კეთილდღეობის დაცვა და საგანგებოდ მიუთითებს დამსაქმებელთა ვალდებულებაზე, მხარი დაუჭირონ ძალადობის მსხვერპლებს და შექმნან ძალადობისაგან თავისუფალი სამუშაო სივრცე. ეს მოიცავს ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ნულოვანი ტოლერანტობის გატარებას, ვინაიდან სექსუალური შევიწროება და ძალადობა ქალებისათვის არის დაკარგული შესაძლებლობები და შემოსავალი და ნეგატიურ ზეგავლენას ახდენს მათ კეთილდღეობაზე.<sup>257</sup>

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლის თანახმად, დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად ნებისმიერი დაწესებულება ვალდებულია თავისი საქმიანობა, აგრეთვე სამართლებრივი აქტები და შიდა რეგულაციები შეუსაბამოს ანტიდისკრიმინაციულ კანონსა და კანონმდებლობას და სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე მოახდინოს სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება. დაწესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის უზრუნველყოფას ითვალისწინებს საქართველოს შრომის კოდექსიც - მე-13 მუხლის მე-31 პუნქტის თანახმად, დაწესებულება ვალდებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს დაწესებულების შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება. საჯარო დაწესებულებების შემთხვევაში, ანალოგიურ ვალდებულებას ითვალისწინებს საჯარო სამსახურის შესახებ კანონის 56-ე მუხლის მე-3 პუნქტი. გარდა ამისა, საქართველოს შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-9 პუნქტის თანახმად, წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე, დამსაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ.

ამდენად, **სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავება ცალკე არ არის განსაზღვრული საქართველოს კანონმდებლობით, თუმცა ეს არ უნდა აღვიქვამთ მისი რეგულირების გამომრიცხავ მოცემულობად.** საქართველოს შრომის კანონმდებლობაში არსებული ჩანაწერი ხელს შეუწყობს, ერთი მხრივ, სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებაზე ეფექტიან რეაგირებას და პრევენციას და, მეორე მხრივ, დამსაქმებლის სამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაყენებას, სექსუალური შევიწროების ფაქტზე უმოქმედების შემთხვევაში.<sup>258</sup> იმის გამო, რომ სექსუალური შევიწროება ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის საფუძველზე, დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს, ზემოაღნიშნული ნორმებიდან სექსუალური შევიწროების რეგულირება სავალდებულოა და პირდაპირ იქნება განერილი თუ ირიბად, დამოკიდებულია თითოეულ კერძო/საჯარო დაწესებულებაზე. შესაძლებელია, რომ სექსუალური შევიწროების დეფინიცია კერძო/საჯარო დაწესებულების შინაგანაწესის/ეთიკის კოდექსის ერთ-ერთი ნაწილი იყოს, ან/და მოიაზრებოდეს დისკრიმინაციის ზოგადი დეფინიციის ქვეშ, თუმცა აღნიშნული პრობლემური იქნება განჭვრეტადობის თვალსაზრისით. ამასთან, **სექსუალური შევიწროების საკითხის განსაკუთრებული მგრძობიარობიდან გამომდინარე, მისი რეგულირება, შესწავლის სტანდარტი და რეაგირების მექანიზმი განსხვავებულია სხვა სტანდარტული დისციპლინური გადაცდომებისაგან.**

256 Council of Europe, “Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence”, CETS 210, 2011, §107, გვ. 20; ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/16800d383a>.

257 The Women’s Empowerment Principles, Principle 3, UN Global Compact and UN Women; ხელმისაწვდომია: <https://www.weeps.org/principle/employee-health-well-being-and-safety>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

258 საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანახმობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dybFQN>.

სექსუალურ შევიწროებაზე ორიენტირებული, ცალკე არსებული პრევენციის შიდა დოკუმენტი, უზრუნველყოფს სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ კერძო/საჯარო დაწესებულების მხრიდან მკაცრ მიუღებელ პოზიციას და აგზავნის სიგნალს როგორც სავარაუდო მსხვერპლისათვის, რომ დაცული იქნება, ისე, სავარაუდო შემავიწროებლისათვის, რომ მისი არასასურველი სექსუალური ქცევა არ იქნება შეწყნარებული, და დაუსჯელი არ დარჩება. ამდენად, **სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული საკითხების დეკლარირება ხელს შეუწყობს კერძო/საჯარო დაწესებულებაში ამ ფენომენის სერიოზულად აღქმას და მისაღები და მიუღებელი სექსუალური შინაარსის ქცევაზე დაფიქრებას.**

სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ დოკუმენტის სტანდარტული შაბლონი არ არსებობს და ის დამოკიდებულია კერძო/საჯარო დაწესებულების ორგანიზაციულ მოწყობასა და საქმიანობის სფეროზე. სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ დოკუმენტი უნდა განსაზღვრავდეს **მოქმედების სფეროს**, იმის მიხედვით, თუ რა მასშტაბისაა და სახის საქმიანობას ეწევა ესა თუ ის დაწესებულება. მაგალითად, საგანმანათლებლო დაწესებულების შემთხვევაში, მოქმედების სფერო გავრცელდება ადმინისტრაციულ და აკადემიურ პერსონალსა და სტუდენტებზე. სერვისის მიმწოდებელი ორგანიზაციის შემთხვევაში, დასაქმებულებზე, სერვისის მიმღებზე - კლიენტებზე, გარე სერვისის მომწოდებელზე და სხვ. მაგალითად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში მოქმედი პოლიტიკის დოკუმენტი, შინაგანაწესის ნაწილია და ვრცელდება ყველა დასაქმებულზე, მათ შორის, სტაჟიორებზე, მათი ხელშეკრულების ტიპის მიუხედავად, ცენტრალურ და რეგიონულ ოფისებში; დოკუმენტი ფარავს ყველა იმ სივრცეს, სადაც ფუნქციურ მოვალეობას ასრულებს დასაქმებული, მათ შორის, ტრენინგზე, კონფერენციაზე, ქვეყნის შიგნით/გარეთ მივლინების დროს, ასევე სოციალურ ქსელში.<sup>259</sup>

სექსუალური შევიწროების შესახებ განჭვრეტადი რეგულაცია გულისხმობს **სექსუალური შევიწროების მკაფიო განმარტებას** და მასთან დაკავშირებული პრინციპული საკითხების შიდა დოკუმენტში ასახვას. აღნიშნული მოიცავს, დეფინიციას, სექსუალური შევიწროების სხვადასხვა ფორმას და საილუსტრაციოდ, ქცევის მაგალითებს, ასევე **ვიქტიმიზაციის აკრძალვას**.<sup>260</sup> მნიშვნელოვანია, რომ დეტალურად იყოს განერილი **გასაჩივრების მექანიზმი**, საქმის შესწავლის ძირითადი ასპექტები, გონივრული ვადები და გადაწყვეტილების მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი/ორგანო.

შიდა მექანიზმი უნდა იძლეოდეს **პასუხისმგებლობის ზომების** ცხად, არაბუნდოვან ჩამონათვალს. შემავიწროებლის სტატუსისა და სექსუალური შევიწროების ჩადენის სფეროს მიხედვით, პასუხისმგებლობა შესაძლოა სხვადასხვა იყოს, ყველაზე საბაზო - ბოდიშის მოხდით დაწყებული, ყველაზე უკიდურესი - სამსახურიდან გათავისუფლებით, სასწავლო პროცესიდან მუდმივად ჩამოშორებით და სხვ., დასრულებული. გამოყენებული სანქციის სახე დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების სახეზე, სიმძიმესა და მასშტაბზე.<sup>261</sup> დაწესებულების მიერ სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების დროს, პასუხისმგებლობის ზომად გათავისუფლება ყველაზე რადიკალური ზომაა. ბუნებრივია, ამ გადაწყვეტილების გასაჩივრება შესაძლებელია სასამართლოში. საქართველოში მსგავსი პრეცედენტი ჯერჯერობით არ არსებობს. მაგალითად, გერმანიაში, ექთანის მამაკაცი, რომელიც 18 წელი მუშაობდა საავადმყოფოში, წინასწარი შეტყობინების გარეშე გათავისუფლდა, როდესაც პორნოგრაფიული ფოტო აჩვენა კოლეგა ექთან ქალს და საუბარი დაუწყო თავის ფანტაზიებზე, რომელშიც კოლეგა ექთან ქალებს ერთმანეთთან სექსუალური კავშირი ჰქონდათ. შრომითი დავების განმხილველმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ასეთი ფორმით გამოხატული სექსუალური შევიწროების გამო, დასაქმებულის წინასწარი გაფრთხილების გარეშე გათავისუფლება გამართლებული იყო, ვინაიდან დამსაქმებელს ჰქონდა ვალდებულება, რომ დაეცვა ისინი, განსაკუთრებით იმ პირობებში, როდესაც დასაქმებულთა უმრავლესობას წარმოადგენდნენ.<sup>262</sup>

259 საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი, 2017, I.2, II.5, გვ. 2 & 4. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bl10pq>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].  
260 Ontario Human Rights Commission, "A policy primer: Guide to developing human rights policies and procedures", 1998 (Rev 2013), თავი 6, ქვეთავი 4; ხელმისაწვდომია: <http://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/11137>.  
261 საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი, 2017, IV. 2, გვ. 6; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3bl10pq>.  
262 European Commission, „Harassment related to sex and sexual harassment law in 33 European countries“, 2011, გვ. 113; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fB6bXh>.

შიდა დოკუმენტით, შესაძლებელია, რომ დარეგულირებული იყოს **დროებითი ღონისძიების გამოყენების** შესაძლებლობასაც, რომლითაც თავიდან იქნება აცილებული სავარაუდო მსხვერპლსა და შემავინროებელს შორის ნებისმიერი სახის ინტერაქცია ფაქტის შესწავლის მიმდინარეობისას. დროებითი ზომის გამოყენება არ უნდა იყოს გაგებული იმგვარად, რომ სავარაუდო მსხვერპლი ჩამოშორდეს სამუშაო/საგანმანათლებლო პროცესს. არამედ მიღებული იყოს ისეთი ალტერნატიული ვარიანტი, რომლითაც, სავარაუდო მსხვერპლის უფლებას, ჰქონდეს დაცული სამუშაო/სასწავლო გარემო, უზრუნველყოფილი იქნება.

მნიშვნელოვანია, რომ სექსუალური შევიწროების აკრძალვის ზოგადი პოლიტიკის შესახებ ინფორმაცია სწორად მიეწოდოს ყველას, ვისაც ის ეხება, რათა რეგულაცია იყოს განჭვრეტადი და არ იწვევდეს დაბნეულობას. შიდა დოკუმენტის არსებობის პარალელურად, კერძო/საჯარო დაწესებულება, შიდა მექანიზმის ეფექტიანობის განსაზღვრის მიზნით, უნდა ახდენდეს **პერიოდულ მონიტორინგსა და შეფასებას**. ეს ხელს შეუწყობს კერძო/საჯარო დაწესებულებას დაინახოს და აღმოფხვრას შესაძლო ხარვეზები, რაც მექანიზმის აღსრულების პროცესში გამოიკვეთება.

სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ შიდა დოკუმენტის შემუშავება კერძო/საჯარო დაწესებულებების ინტერესში შედის. როგორც აღინიშნა, სექსუალური შევიწროებისათვის დაწესებულების კანონმდებლობით, პასუხისმგებლობა პირდაპირ არ არის განერილი, თუმცა დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების შიდა რეგულაციებში ასახვა ვალდებულებას წარმოადგენს. ამასთან, **დაწესებულებას პასუხისმგებლობის დაკისრებისგან ვერ დაიცავს მხოლოდ ზოგადი რეგულაციის არსებობა, თუკი სათანადო რეაგირებას არ მოახდენს, სექსუალური შევიწროების გამოვლენის შემთხვევაში**. სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რომ დაწესებულებებმა გაიაზრონ სექსუალური შევიწროების აკრძალვის დოკუმენტის როლი სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლაში. სექსუალური შევიწროების მიმართ შეუწყნარებლობა მხოლოდ მსხვერპლის დაცვის მექანიზმი არ არის, ის ასევე, დადებითად აისახება კერძო/საჯარო დაწესებულების საქმიანობაზე და აყალიბებს თანასწორობაზე დამყარებულ ორგანიზაციულ/ინსტიტუციურ კულტურას.

5

თავი

საქსუალური  
შევიწროების  
შესწავლის პრინციპები  
და მეთოდები





სექსუალური შეხწავლის ძირითადი პრინციპები და მეთოდოლოგია არსებითად ყველა იმ საკითხის გამოძახილია, რომელიც წინა თავებში განვიხილეთ. სექსუალური შევიწროების ფაქტების შესწავლა ყოველთვის სირთულესთან არის დაკავშირებული, როგორც უშუალოდ საქმის ფაქტობრივი გარემოებების მტკიცებიდან გამომდინარე, ისე მორალური და ემოციური თვალსაზრისით. უკიდურესად მნიშვნელოვანია, რომ ცალკეული პრინციპები სავარაუდო მსხვერპლის, სავარაუდო შემავიწროებლის და მესამე პირების მიმართ იმგვარად იყოს დაცული, რომ დაბალანსებული იყოს მათი ინტერესი და ამავე დროს, ყურადღების მიღმა არ დარჩეს მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა (victim-survivor focused/centered approach).

სექსუალური შევიწროების შესწავლის დროს შეგვიძლია გამოვყოთ რამდენიმე ძირითადი ასპექტი, რომელიც, ზოგადად, სექსუალური შევიწროების შესწავლის პროცესს მიემართება და წარმოადგენს მის ქვაკუთხედს.

**კონფიდენციალობა:** კონფიდენციალობის უზრუნველყოფა სავარაუდო მსხვერპლის ნდობის მოპოვების გზაზე პირველი ნაბიჯია. ხშირ შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლი თავს იკავებს, რომ განაცხადოს მის მიმართ ჩადენილი არასასურველი სექსუალური ქცევის შესახებ, ვინაიდან ეშინია, რომ ამის შესახებ გაიგებენ მისი ოჯახის წევრები, კოლეგები, კურსელები, მეგობრები თუ სხვა პირები, საზოგადოების მხრიდან გახდება გაკიცხვის მსხვერპლი და სოციალურად მისი პიროვნება დაკნინდება. მსგავსი ფიქრები განპირობებულია საზოგადოების მიერ სექსუალური შევიწროების ტრივიალურად წარმოჩენით. ამდენად, ცოტაა ისეთი ფაქტი, როდესაც სავარაუდო მსხვერპლს სურს, რომ რაც შეიძლება ბევრმა გაიგოს მომხდარი ფაქტის შესახებ. ამის გათვალისწინებით, სავარაუდო მსხვერპლისათვის კონფიდენციალობას განუზომელი დატვირთა აქვს. კონფიდენციალობის დაცვა ასევე მნიშვნელოვანია სავარაუდო შემავიწროებლისთვისაც, განსაკუთრებით იმის გათვალისწინებით, რომ მას რეპუტაციული ზიანი ადგება და მისივე ინტერესში შედის, რომ შესწავლის პროცესი კონფიდენციალურად წარიმართოს. ინფორმაცია სავარაუდო ფაქტის შესახებ, ცნობილი უნდა იყოს მხოლოდ საქმის შესწავლაში მონაწილე პირებისათვის; ასევე, დაცული უნდა იყოს ყველა საჩივართან დაკავშირებული ყველა მტკიცებულება.<sup>263</sup> თუმცა აღსანიშნავია, რომ **კონფიდენციალობის დაცვა, თავის მხრივ, არ არის აბსოლუტური** და ფაქტის ეფექტიანი და ობიექტური შესწავლის მიზნით, გარკვეული ინფორმაცია, გონივრულობის ფარგლებში, გაზიარებული იქნება გამოვლენილ მოწმეებთან/სხვა მესამე პირებთან.<sup>264</sup>

**ინფორმირება:** კონფიდენციალობის დაცვის პირობებშიც კი, სავარაუდო მსხვერპლს უნდა განემარტოს, რომ არსებობს ინფორმაციის შესაძლო გავრცელების რისკები, რაც ფაქტის შესწავლისათვის განხორციელებულ პროცედურებს შეიძლება მოჰყვეს.<sup>265</sup> თავდაპირველ ეტაპზე, სავარაუდო მსხვერპლის სწორად **ინფორმირება**, მისი ინტერესების დაცვის მიზნით, სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია. ინფორმირებულობა გულისხმობს, რომ სავარაუდო მსხვერპლს მიეწოდება ინფორმაცია იმის შესახებ, თუ როგორ წარიმართება საქმის შესწავლა, ასევე, ის, რომ სავარაუდო შემავიწროებელს ეცნობება თითოეული სადავო დეტალი და ამასთანავე, შესაძლოა, საჭირო გახდეს მესამე პირთა გამოკითხვა.

სავარაუდო შემავიწროებლის ინფორმირების თვალსაზრისით, სამართლიანობისა და ობიექტურობის პრინციპიდან გამომდინარე, მან უნდა იცოდეს თითოეული სადავო გარემოება და მიეცეს შესაძლებლობა, რომ საკუთარი პოზიცია ყველა მნიშვნელოვან დეტალთან დაკავშირებით გამოხატოს.<sup>266</sup> იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო შემავიწროებელს არ აქვს ინფორმაცია თითოეული სადავო ინციდენტის შესახებ, ბუნებრივია, მასზე გადატანილ მტკიცების ტვირთს სათანადოდ ვერ გაუმკლავდება და, შესაძლოა, შედეგად მივიღოთ არაობიექტური გადაწყვეტილება.

263 Ontario Human Rights Commission, "A policy primer: Guide to developing human rights policies and procedures", თავი 6, ქვეთავი 9, 1998 (Rev 2013); ხელმისაწვდომია: <http://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/11137>; The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Enforcement guidance: vicarious for unlawful harassment by supervisors", 1999, VI.C; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fBnlnL>.

264 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, "Enforcement guidance: vicarious for unlawful harassment by supervisors", 1999, VI.C; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fBnlnL>.

265 UN Women, "What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment", 2019, გვ. 31; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>.

266 Christine Thomlinson, Ruben Thomlinson LLP and Arleen Huggins, Koskie Minsky LLP, "Investigating allegation of sexual harassment and workplace violence: practical considerations", 2012, გვ. 11; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgX6mr>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

ინფორმირება, ბუნებრივია, გულისხმობს, მიღებული გადაწყვეტილების ორივე მხარისათვის გაცნობას, იმგვარად, რომ მათ იცოდნენ, თუ რა გახდა კონკრეტული გადაწყვეტილების მიზეზი.

**დროული რეაგირება:** იმ შემთხვევაში, როდესაც სავარაუდო მსხვერპლი სწრაფად რეაგირებს და აცხადებს სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ, ძალიან მნიშვნელოვანია საქმის შესწავლა გონივრულ დროში, შეძლებისდაგვარად შემჭიდროებულ ვადებში მოხდეს. დროული რეაგირება კრიტიკულად მნიშვნელოვანია შესწავლის პროცესის ეფექტიანობისა და შედეგობრივი თვალსაზრისით. ერთი მხრივ, ამ დროს უფრო მაღალია ალბათობა, რომ სავარაუდო მსხვერპლს, სავარაუდო შემავიწროებელსა და სავარაუდო მონშეებს არ დაავიწყდებათ მნიშვნელოვანი დეტალები; მეორე მხრივ კი, დროული რეაგირება უზრუნველყოფს საქმეზე ჭეშმარიტების დადგენას და ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლის დარღვეული უფლებების აღდგენას. შიდა ორგანიზაციული შესწავლის დროს პროცესის გაჭიანურება, დაწესებულების პასუხისმგებლობის საკითხზე მსჯელობის საგანიც შეიძლება გახდეს, იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო მსხვერპლი ვერ აღიდგენს დარღვეულ უფლებას და სამართლებრივი დაცვის მექანიზმს (*მაგალითად, სახალხო დამცველს/სასამართლოს მიმართავს*) გამოიყენებს.<sup>267</sup>

**მიუკერძოებლობა:** მიუკერძოებლობა საქმის შესწავლის ქვაკუთხეა. მნიშვნელოვანია, რომ საქმის შემსწავლელი პირი დაცლილი იყოს ნებისმიერი სახის წინასწარგანწყობისა და აღქმებისაგან სავარაუდო მსხვერპლის ან სავარაუდო შემავიწროებლის მიმართ. იდეალურ შემთხვევაში, შიდა მექანიზმის ფარგლებში შესწავლის დროს, სასურველია, რომ ფაქტის შემსწავლელს ახლო მეგობრული ან/და სხვა ისეთი ურთიერთობა არ ჰქონდეს მხარეებთან, რაც მის ობიექტურობას ეჭვქვეშ დააყენებს.

აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ **მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენება არ არღვევს მიუკერძოებლობის პრინციპს**. ეს მიდგომა იძლევა ყველა სავარაუდო მსხვერპლთან მოპყრობის სტანდარტს, იმის მიუხედავად, დადგინდება თუ არა ფაქტი.

**უსაფრთხოება და დაცულობა:** სასურველია, რომ სავარაუდო მსხვერპლთან გასაუბრება ისეთ გარემოში წარიმართოს, სადაც ის თავს დაცულად და კომფორტულად გრძნობს. დაწესებულების რომელიმე ოთახში გასაუბრების დროს, აუცილებელია, რომ სავარაუდო მსხვერპლს შეექმნას იზოლირებული, სტრესისგან თავისუფალი გარემო და მასთან საუბარს არ ესწრებოდეს მესამე პირი/პირები. უსაფრთხო გარემოს შექმნა, მათ შორის, გულისხმობს, რომ მაქსიმალურად უნდა იქნეს თავიდან აცილებული სავარაუდო მსხვერპლისა და შემავიწროებლის პირისპირ შეხვედრა/კომუნიკაცია. სავარაუდო მსხვერპლი და შემდგომ სავარაუდო შემავიწროებელი, ცალ-ცალკე უნდა გამოიკითხონ.<sup>268</sup> როდესაც დაწესებულების შიდა მექანიზმის ფარგლებში მიმდინარეობს მოკვლევა, სასურველია ისეთი დროებითი ღონისძიებების გატარება,<sup>269</sup> რომლებიც უზრუნველყოფს სავარაუდო მსხვერპლისათვის უსაფრთხო გარემოს შექმნას.

**თანასწორობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა:** თანასწორი მოპყრობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა მხარეებისა და მონშეების მიმართ, გასდევს მთლიანი შესწავლის პროცესს. თანასწორი მიდგომა გულისხმობს, რომ ფაქტის შესწავლის პროცესი თავისუფალი იქნება სტერეოტიპული დამოკიდებულებებისაგან, განსაკუთრებით, სავარაუდო მსხვერპლის ოჯახური მდგომარეობის, გარეგნობის, სექსუალური ორიენტაციის/გენდერული იდენტობის თუ სხვა ნიშნით.<sup>270</sup> აღნიშნული პრინციპი თავის თავში, ასევე მოიაზრებს ვიქტიმიზაციის აკრძალვას სავარაუდო მსხვერპლისა და სავარაუდო მესამე პირების მიმართ.

267 Christine Thomlinson, Rubin Thomlinson LLP and Arleen Huggins, Koskie Minsky LLP, „Investigating allegation of sexual harassment and workplace violence: practical considerations“, 2012, გვ. 4; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgX6mr>.

268 იხ. სტამბოლის კონვენცია, მუხლი 53 (i).

269 იხ. ამავე დოკუმენტის მე-4 თავი.

270 ამ კონტექსტში რელევანტურია ამავე დოკუმენტის 3.3. ქვეთავში განხილული ინტერსექციურობის ასპექტები.

## სავარაუდო მსხვერპლის გამოკითხვის მეთოდები

სავარაუდო მსხვერპლისაგან ინფორმაციის მიღებას განსაკუთრებული სიფრთხილით უნდა მოვეკიდოთ. სექსუალური შევიწროების თანმდევი სოციალური ფაქტორებისა და დაკავშირებული სტრესის გამო, ცრუ შეტყობინების მხოლოდ მინიმალური შანსები არსებობს და, ამდენად, საჭიროა სავარაუდო მსხვერპლის მიმართ განსაკუთრებულად მგრძობიარე მოპყრობა. სექსუალური შევიწროების გამოცდილების დროს, მსხვერპლს ხშირად ჰგონია, რომ მას არ აქვს შესაძლებლობა შეეწინააღმდეგოს და ნებდება. სექსუალური შევიწროების თაობაზე საუბრის დაწყება მსხვერპლთა უმრავლესობისათვის რთულია, ამიტომ, მათ უნდა მიეცეთ საშუალება, თავად გადაწყვიტონ, სურთ თუ არა ფაქტის შესახებ განაცხადონ.<sup>271</sup> დაუშვებელია, რომ სავარაუდო მსხვერპლი ვაიძულოთ საუბარი დაიწყოს და განაცხადოს ფაქტის შესახებ.

**მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა** აწესებს ნებისმიერ სავარაუდო მსხვერპლზე მორგებულ სტანდარტს, რომელიც უზრუნველყოფს მსხვერპლის ნდობის მოპოვებას და მისთვის **დაცული, უსაფრთხო** გარემოს შექმნას. სავარაუდო მსხვერპლთან ინტერვიუ ისე უნდა წარიმართოს, რომ თავად სავარაუდო მსხვერპლს მიჰყავდეს საუბარი. მნიშვნელოვანია, რომ მის მიმართ ფაქტის შემსწავლელი უფლებამოსილი პირი იყოს **ემპათიური**<sup>272</sup>, რაც იმაზე მიუთითებს, რომ მას შეუძლია ენდოს შემსწავლელ პირს, რომელიც მზადაა მოუსმინოს და დაეხმაროს. ემპათიურობის გამოხატვა, თავისთავად არ ნიშნავს იმას, ვიფიქროთ, რომ სავარაუდო მსხვერპლის მიერ მოწოდებული ყველა ინფორმაცია ზუსტია.<sup>273</sup>

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ასპექტია, რომ **მოუსმინოთ და არ განვსაჯოთ**<sup>274</sup>. რადგანაც, შესაძლებელია, რომ სექსუალური შევიწროების დეტალების გახსენება ტკივილს აყენებდეს სავარაუდო მსხვერპლს, მასთან გასაუბრების დროს არ უნდა ვაიძულოთ ყველა დეტალი გაიხსენოს და ზეპირსიტყვიერად გადმოსცეს. ამასთან, არ არის გამორიცხული, რომ სავარაუდო მსხვერპლი თანმიმდევრულად ვერ აღწერდეს მომხდარს, საუბრობდეს ემოციურად, ანერვიულებული ან/და გაღიზიანებული, თუმცა მნიშვნელოვანია, რომ არ შევანყვეტინოთ და მივცეთ დრო თქვას ყველაფერი, რასაც საჭიროდ მიიჩნევს. ხშირია შემთხვევები, როდესაც სავარაუდო მსხვერპლი პირისპირ გასაუბრების დროს ტირილს იწყებს ან პირიქით, ისტერიულად იცინის - ორივე შემთხვევა, ტრავმულ გამოცდილებასთან გამკლავების ინდივიდუალური ფორმაა და ადამიანის ემოციურ მდგომარეობაზე დამოკიდებული. სავარაუდო მსხვერპლთან გასაუბრების დროს, ასევე მნიშვნელოვანია, ყურადღება მივაქციოთ მისი სხეულის ენას და ისეთი დეტალების გადმოცემას, რომლებიც, შეიძლება, ერთი შეხედვით, არსებითად არ მოგვეჩვენოს, თუმცა სავარაუდო მსხვერპლის სანდოობის შესაფასებლად, მნიშვნელოვანი გარემოება იყოს.

სავარაუდო მსხვერპლთან გასაუბრების დროს, როგორც უკვე აღინიშნა, მას უნდა მივცეთ საშუალება, რომ გადმოსცეს მისთვის არსებითი ინფორმაცია და, საჭიროების შემთხვევაში, დავუსვათ შემდეგი სახის დამაზუსტებელი შეკითხვები:

- ვინ არის სავარაუდო შემავიწროებელი; რა, სად, როდის და როგორ მოხდა;
- როგორი მყისიერი/მოგვიანებითი რეაქცია ჰქონდა სავარაუდო მსხვერპლს; შეეწინააღმდეგა თუ არა და რა ფორმით;
- რა ზეგავლენა მოახდინა ფაქტმა სავარაუდო მსხვერპლზე;
- ჰყავს თუ არა ფაქტს/ფაქტებს თვითმხილველი; მოუყვა თუ არა ვინმეს ამის შესახებ;

271 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 31; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>.

272 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 30; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>; The Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power, United Nations General Assembly resolution 40/34, 29 November 1985; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cprBok>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020]

273 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 30; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>.

274 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 29; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>.

- აქვს თუ არა რაიმე სახის მტკიცებულება - ჩანაწერები; დოკუმენტაცია და სხვ.;
- აქვს თუ არა ინფორმაცია სხვა სავარაუდო მსხვერპლების შესახებ.<sup>275</sup>

აღსანიშნავია, რომ სავარაუდო მსხვერპლის ცალკეული მოსაზრებები და შეხედულებები, დროისა და გარემოების გათვალისწინებით, შეიძლება შეიცვალოს, ამდენად, ფაქტის დადასტურების მიზნით, ფოკუსირება უნდა მოხდეს ქცევაზე, კერძოდ: რა თქვა; რა ჩაიდინა; რა დაინახა და ა. შ. აღნიშნული მიდგომის საილუსტრაციოდ მოვიყვანოთ რამდენიმე მაგალითი:

1. მოსაზრება: მე შეურაცხყოფილად ვიგრძენი თავი;  
ქცევა: ავტირდი და ოფისიდან გავიქეცი.
2. მოსაზრება: მე მისი მეშინია;  
ქცევა: როდესაც მარტო დავრჩით აუდიტორიაში, მომიახლოვდა და იძულებით მაკოცა.<sup>276</sup>

ზემოაღნიშნული მაგალითების საფუძველზე, შეგვიძლია სექსუალური შევიწროების კონკრეტული ფაქტის შესწავლის ეტაპზე გამოვყოთ ქცევა, რომელიც ფაქტის დასადასტურებლად არის მნიშვნელოვანი; და მოსაზრება, რომელიც ქცვიდან გამომდინარე განცდას წარმოაჩენს. ეს მიღებული პირველადი და მეორადი ინფორმაციის დაჯგუფებასა და მათ პრიორიტეტიზებაში გვეხმარება, საქმის გარემოებების გათვალისწინებით.

### სავარაუდო შემავიწროებლის გამოკითხვის მეთოდები

სავარაუდო შემავიწროებელთან მიდგომასაც ფრთხილად უნდა მოვეკიდოთ. მიუხედავად იმისა, რომ მასზეა გადასული მტკიცების ტვირთი, ვალდებულია და მისივე ინტერესში შედის, ამტკიცოს, რომ სექსუალური შევიწროება არ განუხორციელებია, მისი გამოკითხვის პროცესში არანაკლებ მნიშვნელოვანია ნეიტრალური გარემოს შექმნა.

სავარაუდო შემავიწროებელს უნდა დავანახოთ თანამშრომლობის აუცილებლობა და ის სავარაუდო შედეგები, რაც მისი მხრიდან ინფორმაციის/მტკიცებულებების მოუწოდებლობას მოჰყვება. მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, სავარაუდო შემავიწროებელმა უნდა იცოდეს, რომ თუკი თავს არ იმართლებს და საქმეში არსებული მტკიცებულებები საკმარისად იქნება მიჩნეული ფაქტის დასადგენად, სექსუალური შევიწროება დადასტურდება. ამის გააზრება მნიშვნელოვანია სავარაუდო შევამიწროებლისათვის, ვინაიდან პრაქტიკაში, ის, შესაძლებელია, ფლობდეს ისეთ მტკიცებულებას, რომელსაც საქმის გარემოებების შეცვლა შეუძლია. ამ ეტაპზე, აღნიშნული საკითხი არსებითია საქართველოს რეალობაში, ვინაიდან სექსუალური შევიწროების შესახებ საზოგადოებაში არსებული ინფორმაცია მწირია და, უმრავლეს შემთხვევაში, ვერც სავარაუდო შემავიწროებელი და ვერც სხვა პირი ვერ აღიქვამს საკითხის სერიოზულობას.

როგორც უკვე აღინიშნა, სავარაუდო შემავიწროებელმა უნდა იცოდეს, ვინ ადანაშაულებს სექსუალურ შევიწროებაში და რა დეტალებზეა საუბარი. შესაძლებელია, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულება, პირველ ეტაპზე, არ გავაცნოთ, თუმცა გამოკითხვის ეტაპზე მის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას, თუ ის სავარაუდო მსხვერპლის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანინააღმდეგოა, სავარაუდო მსხვერპლის მტკიცებულება დავუპირისპიროთ. გამონაკლისია ის შემთხვევა, როდესაც სავარაუდო შემავიწროებელი ყველაფერს უარყოფს.<sup>277</sup> ეს მიდგომა გამოსადეგია იმ თვალსაზრისით, რომ მცირდება შანსი, იცრუოს; ხოლო სიცრუის შემთხვევაში, შესაძლებელია, ურთიერთგამომრიცხავი ინფორმაცია მოგვანოდოს, რაც იმის ინდიკატორია, რომ დიდი ალბათობით სიმართლეს არ ამბობს.

275 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, „Enforcement guidance: vicarious liability for unlawful harassment by supervisors“, 1999, VI.C; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fBnlnL>.

276 მაგალითები ადაპტირებულია, იხ.: John E. Reid Associates, Inc., „Interviewing techniques fro harassment investigations“; ხელმისაწვდომია: <http://reid.com/pdfs/hitpreview.pdf>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

277 Christine Thomlinson, Rubin Thomlinson LLP and Arleen Huggins, Koskie Minsky LLP, „Investigating allegation of sexual harassment and workplace violence: practical considerations“, 2012, გვ. 13; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2AgX6mr>.

სავარაუდო შემავიწროებელს შეიძლება დავუსვათ შემდეგი სახის ზოგადი შეკითხვები:<sup>278</sup>

- როგორია მისი რეაქცია/პასუხი სავარაუდო სექსუალური შევიწროების სადავო ფაქტებზე;
- განმარტოს სავარაუდო მსხვერპლის სიცრუის მიზეზები, თუ ის ბრალდებას ასეთად მიიჩნევს.
- ხომ არ არის ვინმე სხვა პირი, ვისაც სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტთან დაკავშირებით სარწმუნო ინფორმაცია ექნებოდა;
- არსებობს თუ არა რაიმე მტკიცებულებები - ჩანაწერები; დოკუმენტაცია და სხვ.;
- ხომ არ იცის რაიმე სხვა შესაბამისი ინფორმაციის არსებობის შესახებ.

### მესამე პირების გამოკითხვის მეთოდები

მონშების არსებობას არსებითი როლი აქვს სექსუალური შევიწროების ფაქტების შესწავლის პროცესში. როგორც 3.4. ქვეთავში აღინიშნა, მონშე შეიძლება იყოს სავარაუდო მსხვერპლის ან/და შემავიწროებლის კოლეგა, მეგობარი, ოჯახის წევრი ან/და სხვა პირადი თუ პროფესიული ურთიერთობიდან დაკავშირებული პირი. მონშის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანდოობა და გამოსადეგობა, ბუნებრივია, ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაზე დამოკიდებული.

ზოგადად, მონშის/მონშების დათანხმება გარკვეული სახის ინფორმაციის მოწოდებაზე, არ არის მარტივი. ხშირად მათ არ სურთ კონკრეტული ფაქტების/მხარეების შესახებ საუბარი და არ თანხმდებიან; ან თანხმდებიან იმ პირობით, რომ მათი ვინაობა ანონიმურად დარჩება. მონშის მიერ ანონიმურად დარჩენის სურვილი გასაგები და არსებითია, განსაკუთრებით მაშინ, თუ მონშე და სავარაუდო შემავიწროებელი პიროვნულად ან/და პროფესიულად ერთმანეთთან დაკავშირებული პირები არიან. ამ შემთხვევაში, შიდა ორგანიზაციული შესწავლის დროს, შესაძლებელია, რომ მონშის ანონიმურობა უზრუნველყოფილი იყოს და ასეთ საგამონაკლისო შემთხვევებს ითვალისწინებდეს ორგანიზაციის შიგნით არსებული სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ არსებული დოკუმენტი. მონშეთა ვინაობისა და მათ მიერ მოწოდებული მტკიცებულების შინაარსის დაფარვის მიღმა, არის ინტერესი, რომ არ მოხდეს მონშის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი ქმედება, ვიქტიმიზაცია.<sup>279</sup> მონშის არსებობისა და მის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის მნიშვნელობის აღიარებიდან გამომდინარე, სექსუალური შევიწროების საქმეებში, საქართველოს სახალხო დამცველი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის ფარგლებში საქმის შესწავლის დროს, უზრუნველყოფს მონშეთა ანონიმურობას, მათი მოთხოვნის შემთხვევაში.<sup>280</sup> თუ როგორ მიუდგებიან, საქართველოში, სასამართლოები სექსუალური შევიწროების საქმეებში მონშეთა ანონიმურობის საკითხს, პრაქტიკა აჩვენებს.

აღსანიშნავია, რომ მონშეთა ანონიმურობის საკითხის საპირწონედ, დგას მხარეთა ინფორმირების ვალდებულება. მაგალითად, მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის ერთ-ერთი მთავარი ასპექტია ის, რომ მას ჰქონდეს ფაქტის შესწავლასთან დაკავშირებული ინფორმაცია, მათ შორის, მონშეთა ჩვენებების შესახებ.<sup>281</sup> ამდენად, შესაძლებელია, რომ საქმის შემსწავლელმა პირმა/ორგანომ უზრუნველყოს განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მქონე მონშის ანონიმურობა, თუმცა **სასურველია, რომ პროცესი მაქსიმალურად გამჭვირვალე იყოს და ანონიმურობის პრაქტიკა საგამონაკლისო შემთხვევა იყოს.**

მესამე პირებისაგან ინფორმაციის მიღებას თავისი სპეციფიკა აქვს. **არ არის აუცილებელი, რომ მონშემ გაიგოს სავარაუდო მსხვერპლის მიერ მითითებული ყველა ინციდენტის შესახებ.** მონშეს

278 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, „Enforcement guidance: vicarious liability for unlawful harassment by supervisors“, 1999, VI.C; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fBnlNL>

279 Victorian Public Sector Commission, „Guide for the prevention of sexual harassment in the workplace“, 7.3.1, გვ. 13; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2ztL0pK>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

280 საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ.დ.-ს წინააღმდეგ, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WMnuMo>; 2017 წლის 3 მაისის რეკომენდაცია პ.უ.-ს წინააღმდეგ; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/35XW3nj>.

281 UN Women, „What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment“, 2019, გვ. 32; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3cpn6dq>.

უნდა მიენოდოს მხოლოდ ისეთი საბაზო ინფორმაცია საქმის გარემოებების შესახებ, რაც არსებითი მნიშვნელობისაა მათთან გასაუბრების ფარგლებიდან გამომდინარე.<sup>282</sup> ამდენად, მოწმესთან გასაუბრებისას, მნიშვნელოვანია, კითხვები იმგვარად იყოს ფორმულირებული, რომ არ მოახდინოს რომელიმე მხარის დადანაშაულება ან ფაქტის/ფაქტების შესახებ ისეთი დეტალების გამჟღავნება, რაც მხარეთათვის გარანტირებულ კონფიდენციალობას ეჭვქვეშ დააყენებს.<sup>283</sup> მოწმეთაგან სათანადო ინფორმაციის მისაღებად, მათ შეიძლება დაესვათ შემდეგი ხასიათის ზოგადი შეკითხვები:

- რა და როდის დაინახეს ან/და გაიგონეს;
- აღწერონ სავარაუდო შემავიწროებლის ქცევა სავარაუდო მსხვერპლის და სხვა პირების მიმართ;
- საიდან აქვთ ინფორმაცია; გაიგეს თუ არა და როდის, სავარაუდო მსხვერპლისაგან;
- ფლობენ თუ არა ინფორმაციას სხვა ფაქტების შესახებ;
- ფლობენ თუ არა ინფორმაციას იმ პირების შესახებ, რომელთაც, შესაძლოა, სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანი დეტალები იცოდნენ.<sup>284</sup>

სექსუალური შევიწროების მხარეებსა და მესამე პირებთან ზემოაღნიშნული კითხვების ჩამონათვალი, რასაკვირველია, ზოგადია და მისი ადაპტირდება/დაკონკრეტება თითოეული ფაქტის გარემოებათა გათვალისწინებით უნდა მოხდეს. სექსუალური შევიწროების ფაქტების შესწავლის პროცესში, მთავარია, რომ შესწავლაზე უფლებამოსილ პირს ჰქონდეს სექსუალური შევიწროების ასპექტების შესახებ **სიღრმისეული ცოდნა** და **ალიქვამდეს/იაზრებდეს საკითხის განსაკუთრებით მგრძობიარე სპეციფიკასა** და მისი **შესწავლის განსხვავებულ დინამიკას**. შემსწავლელი პირის კომპეტენტურობა სექსუალური შევიწროების ფაქტის ეფექტიანი შესწავლის გარანტია, წაახალისებს სავარაუდო მსხვერპლებს, რომ ისაუბრონ სექსუალური შევიწროების თაობაზე, რასაც საბოლოო ჯამში, დადებითი გავლენა ექნება პრევენციის თვალსაზრისით.

282 Ontario Human Rights Commission, "A policy primer: Guide to developing human rights policies and procedures", თავი 6, ქვეთავი 9, 1998 (Rev 2013); ხელმისაწვდომია: <http://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/11137>.

283 Scott F. Uhler and Rinda Y. Allison, "Investigating sexual harassment complaints - Part I: general considerations", გვ. 111; ხელმისაწვდომია: <https://www.lib.niu.edu/1997/il9703110.html>, [ბოლოს ნანახია: 10/05/2020].

284 The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, „Enforcement guidance: vicarious liability for unlawful harassment by supervisors“, 1999, VI.C; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3fBnlNl>.

## დასკვნა

უდავოა, რომ სექსუალური შევიწროების გამოვლენა და აღმოფხვრა უამრავ პრობლემასთან არის დაკავშირებული. მნიშვნელოვანი გამოწვევაა საზოგადოებაში ცნობიერების ნაკლებობა და საკითხის ტრივიალიზების, სოციალურად მისაღებ, ნორმალურ ქცევად წარმოჩენის ტენდენცია. საზოგადოების მხრიდან არსებული სტერეოტიპული დამოკიდებულება, მსხვერპლის დადანაშაულება და ინსტიტუციური/ორგანიზაციული არაეფექტიანი რეაგირება, სექსუალური შევიწროების ჩადენას ახალისებს და მსხვერპლს სიჩუმისკენ უბიძგებს.

სექსუალური შევიწროების შემთხვევის ფარულობა განუზომლად ართულებს მონმეების ან/და მატერიალური მტკიცებულებების მოპოვებას, რაც ფაქტის შესწავლის ეტაპზე დაბრკოლებად გვევლინება. სექსუალური შევიწროების სპეციფიკიდან გამომდინარე, მონმეთა მიერ მოწოდებული ინფორმაციისა და მატერიალური მტკიცებულებების გარდა, აუცილებელია მხედველობაში მივიღოთ ინდიკატორები და რისკფაქტორები, რომლებიც ქმნიან სექსუალური შევიწროების საერთო სურათს. ამდენად, მტკიცებულებათა სიმწირე არ გამორიცხავს სექსუალური შევიწროების არსებობას, პირიქით, ამ ფენომენის დაფარულ და კომპლექსურ ხასიათზე მიუთითებს და წინა პლანზე წამოწევს საერთო კონტექსტის შეფასების მნიშვნელობას.

სექსუალური შევიწროების ამოსავალი წერტილი ქმედების არასასურველობაა და ამ არასასურველობის განჭვრეტადობა სავარაუდო შემავიწროებლის ვალდებულებაა. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლი არ არის ვალდებული, ამტკიცოს მის მიერ აგრესიულად გამოხატული წინააღმდეგობა, ან ის, რომ აშკარად გამოხატა ქმედების არასასურველობა. არასასურველობის მაჩვენებელი შეიძლება გამოხატვის უფრო დაფარული ინდიკატორები იყოს. იმ კონტექსტის გათვალისწინებით, სადაც სექსუალური შევიწროება ხდება, გადამწყვეტია არა ის, თუ როგორ გამოხატა არასასურველობა სავარაუდო მსხვერპლმა, არამედ, იცოდა ან უნდა სცოდნოდა თუ არა სავარაუდო შემავიწროებელს, რომ კონკრეტული სექსუალური ხასიათის ქცევა მსხვერპლისათვის მიუღებელი იქნებოდა.

დღესდღეობით, საქართველოში არსებული საკანონმდებლო ჩარჩო უზრუნველყოფს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის დაცვას, თუმცა გამოწვევად რჩება სასამართლოსათვის დაბალი მიმართვიანობა და სექსუალური შევიწროების საქმეებზე სასამართლო პრეცედენტების სიმწირე. ამასთან, მხოლოდ ერთეულ შემთხვევებში აქვთ საჯარო/კერძო დაწესებულებებს სექსუალური შევიწროების აკრძალვის შიდა დოკუმენტი და გასაჩივრების მექანიზმი. მიუხედავად იმისა, რომ დაწესებულების პასუხისმგებლობა პირდაპირ არ არის განსაზღვრული, პასუხისმგებლობის საკითხი მჭიდროა არის დაკავშირებული კერძო/საჯარო დაწესებულებაში სექსუალური შევიწროების მარეგულირებელ ნორმებთან და ამ ნორმათა პრაქტიკაში ეფექტიან აღსრულებასთან.

მნიშვნელოვანია, რომ სასამართლოები და ასევე, საჯარო/კერძო დაწესებულებები შიდა რეაგირების დროს, სექსუალურ შევიწროებას არ მიუდგენენ, როგორც ყველა სხვა საქმეს და გაითვალისწინონ ამ ფაქტების შესწავლის განსხვავებული დინამიკა. ამაში კი, სექსუალური შევიწროების თანმდევი სოციალური ფაქტორებისა და დაკავშირებული სტრესის გამო, მსხვერპლზე ორიენტირებული, გენდერულად მგრძობიარე მიდგომების გამოყენების აუცილებლობა იგულისხმება. ამ მიმართულებით, სამომავლოდ, ძალიან მნიშვნელოვანი იქნება საქართველოს სახალხო დამცველის გამოცდილებისა და პრაქტიკის გაზიარება, ვინაიდან სახალხო დამცველის რეკომენდაციები საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაფუძნებული და სექსუალური შევიწროების ფაქტების შეფასების დროს, აქტიურად ახდენს მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის ინტეგრირებას.

# ბიბლიოგრაფია

## საერთაშორისო და რეგიონული ორგანიზაციების სამართლებრივი აქტები და განმარტებები

1. UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), General Assembly resolution 34/180, 18/11/1979.
2. Declaration on the Elimination of Violence against Women, UN General Assembly resolution 48/104, 20/12/1993; <https://bit.ly/3fyAe21>.
3. Vienna Declaration and Programme of Action, World Conference on Human Rights, 25/07/1993; <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/vienna.aspx>.
4. Beijing Declaration and Platform for Action, The Fourth World Conference on Women, 1995; <https://bit.ly/3cqOzM0>.
5. UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), *CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women*, 1992; <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>.
6. UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), *General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, 7 April 2016, E/C.12/GC/23; <https://www.refworld.org/docid/5550a0b14.html>.
7. The Declaration of Basic Principles of Justice for Victims of Crime and Abuse of Power, United Nations General Assembly resolution 40/34, 29/11/1985; <https://bit.ly/3cprBok>.
8. UN Sustainable Development Goals; <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>.
9. The Women's Empowerment Principles, UN Global Compact and UN Women; <https://www.weps.org/principle/employee-health-well-being-and-safety>.
10. International Labour Organisation, C111 - Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111).
11. International Labour Organisation, C169 - Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169).
12. International Labour Organisation, C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190).
13. International Labour Organisation, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (1A)-2003-1E.EN.DOC, 2003; <https://bit.ly/3fAMeA5>
14. International Labour Organisation, Recommendation 206 concerning the elimination of violence and harassment in the world of work, 2019; <https://bit.ly/3dBJ3Gt>.
15. Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, CETS 210, 2011.
16. Council of Europe, Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, CETS 210, 2011; <https://rm.coe.int/16800d383a>.
17. Council of Europe, The Istanbul Convention and the CEDAW framework: A comparison of measures to prevent and combat violence against women; <https://rm.coe.int/168059aa28>.
18. Council Resolution 90/C 157/02 on the protection of the dignity of women and men at work, 29/05/1990; <https://bit.ly/2WGYcPZ>.
19. Commission of the European Communities, Recommendation 92/131/EEC on the protection of the dignity of women and men at work; and A code of practice on measures to combat sexual harassment, 27/11/1991; <https://bit.ly/2Wi7XF6>.
20. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, 23/09/2002.
21. Council Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal treatment between men and women in



the access to and supply of goods and services, 13/12/2004.

22. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast), 05/07/2006.
23. Commission of the European Communities, "Report on the application of Directive 2002/73/EC", COM (2009) 409 final. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3305&langId=en>.
24. European Parliament, Resolution 2017/2897(RSP) on combating sexual harassment and abuse in the EU, 26/10/ 2017. [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417\\_EN.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2017-0417_EN.html).

## ეროვნული სამართლებრივი აქტები

25. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“.
26. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“.
27. საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი.
28. საქართველოს კანონი „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“.
29. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“.

## საქართველოს სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებები და ანგარიშები

30. საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია დ. ა.-ს და სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ წინააღმდეგ; <https://bit.ly/2zslMYw>.
31. საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ლ. ჯ.-ს წინააღმდეგ; <https://bit.ly/3fCRdQw>.
32. საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია ი.ბ.-ს და სსიპ სამედიცინო საქმიანობის რეგულირების სააგენტოს წინააღმდეგ; <https://bit.ly/2Lg3Mn1>.
33. საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია მ. ჩ.-ს და კერძო კომპანიის წინააღმდეგ; <https://bit.ly/2AgMYKr>.
34. საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 18 ოქტომბრის სასამართლო მეგობრის მოსაზრება; <https://bit.ly/2LcWbFT>.
35. საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია ზ. დ.-ს წინააღმდეგ; <https://bit.ly/2WMnuMo>.
36. საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 4 დეკემბრის რეკომენდაცია შპს „ფრესკოს“ წინააღმდეგ; <https://bit.ly/2YW0uxr>.
37. საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 17 მარტის სასამართლო მეგობრის მოსაზრება; <https://bit.ly/3fCYb88>.
38. საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 3 მაისის რეკომენდაცია პ. უ.-ს წინააღმდეგ; <https://bit.ly/35XW3nj>.
39. საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“. <https://bit.ly/3dybFQN>.
40. საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“. <https://bit.ly/2LgdOEh>.
41. საქართველოს სახალხო დამცველი, 2018 წლის ანგარიში „საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის შესახებ“; <https://bit.ly/2zqzR96>,
42. საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის

წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“;  
<https://bit.ly/2LhLxxG>.

43. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი, 2017; <https://bit.ly/3bl1opq>.
44. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 3 იანვრის გადაწყვეტილება, მოსარჩელე თ.ს. მოპასუხე შ.რ.-ს წინააღმდეგ.

## საზღვარგარეთის ქვეყნების პრეცედენტები

### კანადა

45. AM v. Kellock, 2019 HRTO 414 (CanLII); <http://canlii.ca/t/hz9c1>
46. Bento v. Manito's Rotisserie & Sandwich, 2018 HRTO 203 (CanLII); <http://canlii.ca/t/hqqct>.
47. G.M. v. X Tattoo Parlour, 2018 HRTO 201 (CanLII); <http://canlii.ca/t/hr303>.
48. E.T. v. Dress Code Express Inc., 2017 HRTO 595 (CanLII); <http://canlii.ca/t/h436c>.
49. Perry v. The Centre for Advanced Medicine, 2017 HRTO 191 (CanLII); <http://canlii.ca/t/gxj7n>;
50. Strudwick v. Applied Consumer & Clinical Evaluations Inc., 2016 ONCA 520 (CanLII); <http://canlii.ca/t/gsbdn> .
51. Granes v. 2389193 Ontario Inc., 2016 HRTO 821 (CanLII); <http://canlii.ca/t/gs81f>
52. Panucci v. Seller's Choice Stockdale Realty Ltd., 2015 HRTO 1579 (CanLII); <http://canlii.ca/t/gm8b2>
53. Smith v. The Rover's Rest, 2013 HRTO 700 (CanLII); <http://canlii.ca/t/fx7fk>.
54. S.S. v. Taylor, 2012 HRTO 1839 (CanLII); <http://canlii.ca/t/fsx6w>.
55. Q v. Wild Log Homes and another, 2012 BCHRT 135 (CanLII); <http://canlii.ca/t/fr26t>.
56. G.G. v. [...] Ontario Limited, 2012 HRTO 1197 (CanLII); <http://canlii.ca/t/frsjx>.
57. Ford v. Nipissing University, 2011 HRTO 204 (CanLII); <http://canlii.ca/t/2fht1>;
58. Wamsley v. Ed Green Blueprinting, 2010 HRTO 1491 (CanLII); <http://canlii.ca/t/2bk2m>.
59. Harriott v. National Money Mart, 2010 HRTO 353 (CanLII); <http://canlii.ca/t/285qw>;
60. Newton v. Toronto (City), 2010 HRTO 1023 (CanLII); <http://canlii.ca/t/29p2b>;
61. S.H. v. M[...] Painting, 2009 HRTO 595 (CanLII), §84; <http://canlii.ca/t/23j2f>;
62. Hill-LeClair v. Booth, 2009 HRTO 1629 (CanLII), §43; <http://canlii.ca/t/2650j>
63. Harrison v. Nixon Safety Consulting and others (No. 3), 2008 BCHRT 462 (CanLII); <http://canlii.ca/t/221k0>.
64. Cugliari v. Teleefficiency Corporation, 2006 HRTO 7 (CanLII); <http://canlii.ca/t/1r786>
65. Beata Laskowska v. Marineland of Canada Inc., 2005 HRTO 30 (CanLII); <http://canlii.ca/t/1r7bh>;
66. Davison v. Nova Scotia Construction Safety Association, 2005 NSHRC 4 (CanLII); <http://canlii.ca/t/26xfl>.
67. Ontario Human Rights Commission v. Motsewetsho, 2003 HRTO 21 (CanLII); <http://canlii.ca/t/1r5vr>.
68. Fougere v. Rallis and Kalamata Greek Taverna, 2003 BCHRT 23 (CanLII); <http://canlii.ca/t/h09zd>;
69. Baylis-Flannery v. DeWilde (Tri Community Physiotherapy), 2003 HRTO 28 (CanLII); <http://canlii.ca/t/1r5w0>
70. Gibbons v. Sports Medicine Inc., 2003 HRTO 26 (CanLII); <http://canlii.ca/t/1r5vx>.
71. DeSousa v Gauthier (2002), 43 CHRR D/128; [https://archive.org/stream/boi02\\_009/boi02\\_009\\_djvu.txt](https://archive.org/stream/boi02_009/boi02_009_djvu.txt)
72. Leach v. Canadian Blood Services, 2001 ABQB 54 (CanLII); <http://canlii.ca/t/h2qq3>;
73. Willis v. Blencoe, 2001 BCHRT 12 (CanLII); <http://canlii.ca/t/h1qnv>.

74. Wollstonecroft v. Crellin et al., 2000 BCHRT 37 (CanLII); <http://canlii.ca/t/h1qxt>
75. Boire v. Mackenzie Place, 1999 BCHRT 41 (CanLII); <http://canlii.ca/t/h2vhtt>.
76. Mahmoodi v. University of British Columbia and Dutton, 1999 BCHRT 56 (CanLII); <http://canlii.ca/t/h2vjb>.
77. Bouvier v. Metro Express, 1992 CanLII 1429 (CHRT); <http://canlii.ca/t/1g8ts>.
78. Cuff v. Gypsy Restaurant, 1987, [https://archive.org/stream/boi87\\_004/boi87\\_004#page/n1/mode/2up](https://archive.org/stream/boi87_004/boi87_004#page/n1/mode/2up).
79. Potapczyk v. MacBain, 1984 CanLII 11 (CHRT); <http://canlii.ca/t/1g8ld>.
80. Zarankin v Johnstone 1984, 5 CHRR D/2274 (B.C. Bd. Inq.)
81. Faryna v. Chorny, 1951 CanLII 252 (BC CA); <http://canlii.ca/t/gc4lv>.

### ამერიკის შეერთებული შტატები

82. Kerry Ellison v. Nicholas F. Brady, 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991); <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/924/872/224242/>.
83. The U.S. Supreme Court, Beth Ann Faragher v. City of Boca Raton, No. 97-282, 26 June 1998; <https://www.law.cornell.edu/supct/pdf/97-282P.ZO>
84. The U.S. Supreme Court, Josef Oncale, Petitioner v. Sundowner Offshore Services, Incorporater, et al., No. 96-568, 1998; <https://www.law.cornell.edu/supct/html/96-568.ZO.html>
85. Kerry Ellison v. Nicholas F. Brady,\* Secretary of the Treasury, US Court of Appeals, 924 F.2d 872 (9th Cir. 1991); <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/924/872/224242/>.
86. Yates v. Avco Corp., 819 F. 2d 630, (6th Cir. 1987); <https://casetext.com/case/yates-v-avco-corp>.
87. The U.S. Supreme Court, Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986), Page 477 U. S. 57; <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/477/57/>.
88. Vivienne Rabidue v. Osceola Refining Company, a Division of Texas - American petro chemicals, Inc., 805 F.2d 611 (6th Cir. 1986); <https://law.justia.com/cases/federal/appellate-courts/F2/805/611/171261/>.
89. Rabidue v. Osceola Refining Co., 584 F. Supp. 419 (E.D. Mich. 1984); <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/584/419/2270729/>.
90. Deanna Barrett v. Omaha National Bank, 726 F.2d 424, (8th Cir. 1984); <https://openjurist.org/726/f2d/424/barrett-v-omaha-national-bank>.
91. Carol Zabkowicz and Stanley Zabkowicz v. The West Bend Company, et al., 589 F. Supp. 780, (E.D. Wis., 1984); <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/589/780/1870105/>.
92. Zabkowicz v. West Bend Co., 589 F. Supp. 780 (E.D. Wis. 1984); <https://law.justia.com/cases/federal/district-courts/FSupp/589/780/1870105/>.
93. Henson v. City of Dundee, 682 F.2d 897, (11th Cir, 1982); <https://casetext.com/case/henson-v-city-of-dundee>.
94. Natascha Meeks v. AutoZone Inc., et al., Court of Appeal of the State of California, (4th App. Dist 2018); <https://cases.justia.com/california/court-of-appeal/2018-e061775.pdf?ts=1529624022>.

### სტატიები

95. Ann C. McGinley, „Reasonable Men?“, Connecticut Law Review, Vol. 45, 2012; <https://scholars.law.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1768&context=facpub>.
96. Bethany Hastie, „Workplace Sexual Harassment: Assessing the Effectiveness of Human Rights Law in Canada“, The Peter A. Allard School of Law Allard Research Commons, 2019; [https://commons.allard.ubc.ca/fac\\_pubs/500/](https://commons.allard.ubc.ca/fac_pubs/500/).
97. 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; <http://open.mitchellhamline.edu/wmlr/vol18/iss3/18>.

98. Christine Thomlinson, Rubin Thomlinson LLP and Arleen Huggins, Koskie Minsky LLP, „*Investigating allegation of sexual harassment and workplace violence: practical considerations*“, 2012; <https://bit.ly/2AgX6mr>.
99. Deborah A. Campbell, „*The Evolution of Sexual Harassment Case Law in Canada*“, 1992; [https://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada\\_0.pdf](https://irc.queensu.ca/sites/default/files/articles/campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada_0.pdf).
100. Elisabeth L. Shoenfelt, Allison E. Maue and Joanne Nelson, „*Reasonable Person versus Reasonable Woman: Does It Matter?*“, *Journal of Gender, Social Policy & the Law*, Vol. 10, Issue 3, Article 6 (633), 2002; <https://digitalcommons.wcl.american.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1453&context=jgspl>.
101. Helge 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; <https://bit.ly/3cniNzh>.
102. Jason N. Houle, Jeremy Staff, Jeylan T. Mortimer, Christofer Uggen and Amy Blackstone, „*The impact of sexual harassment on depressive symptoms during early occupational career*“, *Soc Ment Health*, 1(2), (89–105), 2011; <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/pdf/nihms318538.pdf>.
103. Jennifer D. McCollum, „*Employers’ Greatest Enemy: Second-Hand Evidence in Hostile Work Environment Claims*“, 59 *SMU Law Review* (1869), 2006; <https://scholar.smu.edu/smulr/vol59/iss4/9>.
104. Jolynn Childers, „*Is There a Place for a Reasonable Woman in the Law? A Discussion of Recent Developments in Hostile Environment Sexual Harassment*“, *Duke Law Journal*, Vol. 42, (854-904), 1993; <https://scholarship.law.duke.edu/dlj/vol42/iss4/4>.
105. Karren O’Connell, „*Can Law Address Intersectional Sexual Harassment? The Case of Claimants with Personality Disorders*“, 2019; <https://www.mdpi.com/2075-471X/8/4/34/html>
106. Kevin C. Klein, „*Evidentiary Hurdles in Defending Sexual Harassment Suits: Amended Rule 412 and Rule 415 of the Federal Rules of Evidence*“, *Cornell Journal of Law and Public Policy*: Vol. 9: Issue 3, Article 5, 2000; <http://scholarship.law.cornell.edu/cjlp/vol9/iss3/5>.
107. Lisa J. Banks & Alan R. Kabat, „*Evidence Issues in Harassment and Retaliation Cases: The Plaintiff’s Perspective*“; <https://bit.ly/3bn2h11>.
108. Nicole Newman, „*The Reasonable Woman: Has She Made a Difference?*“, *Boston College Third World Law Journal*, Vol. 27, Issue 2, Article 8 (529), 2007; <http://lawdigitalcommons.bc.edu/twlj/vol27/iss2/8>.
109. Panagiota Petroglou, „*Sexual harassment and harassment related to sex at work: time for a new directive building on the EU gender equality acquis*“, *European equality law review*, Issue 2/19, 2019; [https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2019/11/EELR-2019-02\\_WEB.pdf](https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2019/11/EELR-2019-02_WEB.pdf).
110. Rebecca S. Merkin, „*Sexual Harassment Indicators: The Socio-Cultural and Cultural Impact of Marital Status, Age, Education, Race, and Sex in Latin America*“; <https://bit.ly/2SStSkb>.
111. Robert S. Adler and Ellen R. Peirce, „*The Legal, Ethical, and Social Implications of the “Reasonable Woman” Standard in Sexual Harassment Cases*“, *Fordham Law Review*, Vol. 61, Issue 4, Article 2, (773), 1993; <https://ir.lawnet.fordham.edu/flr/vol61/iss4/2>.
112. 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; <https://scholarship.law.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1605&context=mulr>.
113. Scott F. Uhler and Rinda Y. Allison, „*Investigating sexual harassment complaints - Part I: general considerations*“; <https://www.lib.niu.edu/1997/il9703110.html>.

### სახელმძღვანელოები, ანგარიშები, გზამკვლეუები

114. UN Women, „*What will it take? Promoting cultural change to end sexual harassment*“, 2019; <https://bit.ly/3cpn6dq>.
115. UN Women, „*Towards an end to sexual harassment: the urgency and nature of change in the era of #MeToo*“; <https://bit.ly/35NbzSF>.
116. UN, „*What is sexual harassment?*“; <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>.

117. European Parliament, „*Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces and in political life in the EU*“, 2018; <https://bit.ly/3bkQGzs>
118. European Union for Fundamental Rights, „*Violence against women: EU-wide survey*“, 2014; <https://bit.ly/2xOP0jY>.
119. European Commission, „*Sexual harassment at the workplace in the European Union*“, 1998; <https://bit.ly/3bkWDwr>.
120. International Labour Organisation, „*Ending violence and harassment against women and men in the world of work*“, ILC.107/V/1; <https://bit.ly/3fyigwl>.
121. Ontario Human Rights Commission, „*A policy primer: Guide to developing human rights policies and procedures*“, 1998 (Rev 2013); <http://www.ohrc.on.ca/en/book/export/html/11137>.
122. Ontario Human Right Commission, „*Policy on preventing sexual and gender-based harassment*“, 2013; <https://bit.ly/2WKMPpU>.
123. U.S. Equal Employment Opportunity Commission, „*Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment*“, ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>.
124. U.S Equal Employment Opportunities Commission, CM-615 „*Harassment, Guidance Document*“; <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/cm-615-harassment>.
125. U.S. Equal Employment Opportunity Commission, „*Enforcement guidance: vicarious liability for unlawful harassment by supervisors*“, 1999; <https://bit.ly/3fBnlNL>.
126. UK Equality and Human Rights Commission, „*Turning the tables: Ending sexual harassment at work*“, 2018; <https://bit.ly/3cwYzmZ>.
127. University of South Florida, Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, „*Sexual Harassment*“, 2010; <https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf>.
128. Australian Medical Association, „*The guidelines on maintaining clear sexual boundaries between doctors and patients and the conduct of patient examinations*“; <https://bit.ly/2WjoQ2L>.
129. Federation of State Medical Boards, „*Addressing sexual boundaries: Guidelines for State medical boards*“; <https://bit.ly/3bfpZfn>.
130. Victorian Public Sector Commission, „*Guide for the prevention of sexual harassment in the workplace*“; <https://vpssc.vic.gov.au/html-resources/guide-prevention-sexual-harassment-workplace/>.
131. John E. Reid Associates, Inc., „*Interviewing techniques for harassment investigations*“ <http://reid.com/pdfs/hitpreview.pdf>.

## სხვა რესურსები

132. Nicole Spector, *NBC news item: „The hidden health effects of sexual harassment“*, 2017; <https://www.nbcnews.com/better/health/hidden-health-effects-sexual-harassment-ncna810416>
133. UNESCO, *Inclusion Through Access to Public Space*; <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/urban-development/migrants-inclusion-in-cities/good-practices/inclusion-through-access-to-public-space/>