

მისამართი: ქ. თბილისი, ამაღლების ქუჩა N 47

რეკომენდაცია

სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე

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

ქალბატონო სოფიო,

2017 წლის 11 აპრილს ონლაინ საინფორმაციო ვებ-გვერდ „ნეტგაზეთის“ საშუალებით ცნობილი გახდა სუპერმარკეტების ქსელ „ფრესკოს“ ქალებისათვის განკუთვნილ გასახდელეებში ფარული ვიდეო კამერების არსებობის შესახებ.¹

სახალხო დამცველმა, „სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-12 მუხლის შესაბამისად, საკუთარი ინიციატივით დაიწყო საქმის შესწავლა.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

საქართველოს გაერთიანებული პროფესიული კავშირის ოფისში გამართულ პრესკონფერენციაზე „ფრესკოს“ ყოფილი თანამშრომლის - მ. ბ.-ს განცხადებით, სუპერმარკეტის ქსელის ყველა ფილიალის გასახდელ ოთახებში მიმდინარეობს ვიდეო მონიტორინგი, აღნიშნულ ოთახებში შესვლა კი შეუძლიათ მამაკაცებსა და ადმინისტრაციის ნებისმიერ წარმომადგენელს, მათ შორის, დაცვის უფროსს დ. ბ.-ს და და მის მოადგილეს ა. ქ.ს, რომელთაც წვდომა აქვთ ვიდეო ჩანაწერებზე. მ. ბ.-მ ასევე აღნიშნა, რომ ხელმძღვანელი პირები, სამსახურში არყოფნის დროს საცხოვრებელი ადგილიდანაც ახორციელებდნენ მონიტორინგს. ზემოაღნიშნულ ფაქტებს ადასტურებს „ფრესკოს“ კიდეც ერთი ყოფილი თანამშრომელი ნ. მ. თანამშრომლების განცხადებით, გასახდელში ყოფნის დროს სიცილის ხმა ესმოდათ დაცვის თანამშრომლების ოთახიდან.

¹ ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://netgazeti.ge/news/186433/>

მედიის საშუალებით გავრცელდა ვიდეო ჩანაწერებიც, რომელიც გამოსაცვლელ ოთახებში კამერების არსებობას ადასტურებს.²

შპს „ფრესკოს“ წარმომადგენლის განცხადებით, კამერები უსაფრთხოების ნორმების დაცვის მიზნით განთავსდა, ვინაიდან ქალების გასახდელში ბევრი ქურდობა ხდებოდა და თანამშრომელ გოგონებს შორის ფიზიკური დაპირისპირება არაერთხელ დაფიქსირდა. ამასთან, შპს „ფრესკოს“ განცხადებით, დაცვის სამსახურში მხოლოდ ქალები არიან დასაქმებულნი და მასალაზე წვდომა მხოლოდ მათ ჰქონდათ.³

აღსანიშნავია, რომ განსახილველი საქმე შეისწავლა პერსონალურ მონაცემთა დაცვის ინსპექტორმა, რომელმაც მიიჩნია, რომ კომპანია ნამდვილად ახორციელებდა ვიდეოთვალთვალს სავაჭრო ობიექტების ქალი თანამშრომლებისათვის განკუთვნილ გამოსაცვლელ ოთახებში და შპს „ფრესკოს“ ვედიოთვალთვალის წესების დარღვევისათვის, მათ შორის, გამოსაცვლელ ოთახებში ვიდეოთვალთვალისათვის, დააკისრა ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა ჯარიმის სახით 2000 ლარის ოდენობით და დაავალა ვიდეოთვალთვალის განხორციელების შეწყვეტა, ასევე მოპოვებული ჩანაწერების სრულად განადგურება.⁴

2. სამართლებრივი დასაბუთება

სექსუალური შევიწროება შევიწროების ერთ-ერთი სპეციფიური და ყველაზე ხშირი გამოვლინების ფორმაა. სექსუალური შევიწროების ორი ფორმა არსებობს: 1. *Quid Pro Quo* ანუ მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რომელიც ითვალისწინებს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნის არსებობას ქმედებაში;⁵ და 2. მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო ადგილზე დამაშინებელ, შეურაცხმყოფელ პირობებს ქმნის.⁶ სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს როგორც სხვადასხვა, ასევე, ერთი და იგივე სქესის პირებს შორის.

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

„გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი მე-6 მუხლი კრძალავს შრომით ურთიერთობაში სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან

² <https://www.youtube.com/watch?v=plPpO3Zvdxg>

³ „ფრესკოს“ ადმინისტრაცია ქალების გასახდელში კამერების არსებობას ადასტურებს, 11/04/2017, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://bit.ly/2x4haBg>

⁴ პირველი არხი, „ფრესკო“ ვიდეოთვალთვალის წესების დარღვევისათვის 2000 ლარით დაჯარიმდა, 7/11/2017, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://1tv.ge/ge/news/view/169230.html>

⁵ ILO, *Fact Sheet on Sexual Harassment at Work*, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

⁶ ILO, *Sexual Harassment at Work*, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევს ნებისმიერ შეუსაბამო შენიშვნას, ხუმრობას ჩაცმულობაზე, გარეგნობაზე, ასაკსა და ოჯახურ მდგომარეობაზე, ასევე, ქედმაღლურ ან პატერნალისტურ დამოკიდებულებას, რომელიც ატარებს სექსუალურ ქვეტექსტს და ლახავს ადამიანის ღირსებას, ნებისმიერ მზერას ან სხვა ჟესტიკულაციას, რომელიც ასოცირდება სექსუალობასთან.⁷ ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ევროპის საბჭოს კონვენციის („სტამბოლის კონვენცია“) მე-40 მუხლიც სექსუალურ შევიწროებას ქალთა მიმართ ძალადობის გამოვლინებად მოიაზრებს.

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კომიტეტი სექსუალურ შევიწროებას მიიჩნევს ქალთა მიმართ ძალადობის ერთ-ერთ ფორმად⁸ და აღნიშნავს, რომ თანასწორობას რეალური საფრთხე ექმნება, როდესაც ქალი ექვემდებარება გენდერული ნიშნით ძალადობის ისეთ ფორმას, როგორც არის სექსუალური შევიწროება.⁹

როგორც სახალხო დამცველის საპარლამენტო ანგარიშშია აღნიშნული, სექსუალური შევიწროება ქალთა მიმართ უფლებადარღვევის ყველაზე გავრცელებულ და ამავდროულად დაფარულ პრობლემას წარმოადგენს, რომელიც გენდერულ უთანასწორობას უწყობს ხელს.¹⁰

განსახილველ შემთხვევაში, მოპასუხე არ უარყოფს, რომ ვიდეო კამერები მხოლოდ ქალი დასაქმებულების გამოსაცვლელ ოთახებში იყო დამონტაჟებული, უსაფრთხოების ნორმების დაცვის მიზნით.

სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ კომპანიის მიერ გამოსაცვლელ ოთახებში ვიდეოთვალთვალის შესახებ მიღებული გადაწყვეტილებით გაუმართლებლად მოხდა დასაქმებულ ქალთა პირადი ცხოვრებით დაცულ სფეროში ჩარევა.

საქართველოს კონსტიტუციის მე-20 მუხლის თანახმად, ყოველი ადამიანის პირადი ცხოვრება, პირადი საქმიანობის ადგილი [...] ხელშეუხებელია. აღნიშნული უფლების შეზღუდვა შესაძლებელია მხოლოდ კანონით გათვალისწინებული გადაუდებელი აუცილებლობისას.

პირადი და ოჯახური ცხოვრების პატივისცემა გარანტირებულია ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლითაც. პირადი ცხოვრება მოიცავს

⁷ International Labour Organization (ILO), *Equality in Employment and Occupation*, Geneva, 1996, § 39, გვ.15, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661\(1996-83-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661(1996-83-4B).pdf)

⁸ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 12: Violence against women, 1989, §1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm.htm#recom12>

⁹ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, §17

¹⁰ სახალხო დამცველის 2015 წლის ანგარიში ადამიანის უფლებებთან და თავისუფლებების მდგომარეობის შესახებ, გვ. 994

პიროვნების იდენტობის ისეთ ასპექტებს, როგორცაა ინდივიდის სახელი და გამოსახულება.¹¹ პირადი ცხოვრებით დაცული სფეროს ქვეშ შეიძლება ასევე მოექცეს პროფესიონალური და ბიზნესთან დაკავშირებული საქმიანობაც და ამ სფეროში ჩარევა მოხდეს პიროვნების სახლის ან სხვა კერძო საკუთრების გარეთ.¹² პერსონალური მონაცემების ჩაწერა და ასევე, ჩაწერის სისტემატური და მუდმივი ხასიათი წარმოშობს პირადი ცხოვრების უფლებაში ჩარევის ექვს.¹³ კონკრეტული პირების შესახებ ჩანაწერის შენახვა დაცვის სამსახურების მიერ, მიუხედავად იმისა გამოყენებული იყო თუ არა ფარული თვალთვალი, წარმოადგენს პირის პირადი ცხოვრების უფლებაში ჩარევას,¹⁴ თუკი გამოყენებული საშუალება არ ემსახურება სხვა უფლებების დაცვასა და საჯარო ინტერესს და არ არის მიზნის მიღწევის პროპორციული.¹⁵

როგორც ზემოთ აღნიშნა, შპს „ფრესკო“ ქალების გამოსაცვლელ ოთახში ვიდეოთვალთვალის მიზეზად ასახელებდა უსაფრთხოებასა და დასაქმებულ გოგონებს შორის ქურდობის პრევენციას. ამასთან, კომპანიის მითითებით, ჩანაწერებზე მხოლოდ ქალ თანამშრომლებს მიუწვდებოდათ ხელი, თუმცა თანამშრომელთა განცხადებით, ვიდეო ჩანაწერებზე წვდომა ჰქონდათ მამაკაც თანამშრომლებსაც, არამხოლოდ სამუშაო, არამედ საცხოვრებელი ადგილიდანაც. ამასთან, ფრესკოს განმარტებით, ვიდეოთვალთვალის შესახებ ყველა თანამშრომელი ინფორმირებული იყო.

აღსანიშნავია, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი შესაძლოა ეთანხმებოდეს კონკრეტულ ქცევას და აქტიურადც მონაწილეობდეს, მიუხედავად იმისა, რომ ქმედება უსიამოვნო და შეურაცხმყოფელია. არასასურველი ქცევა გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა და ის არ ნიშნავს ქმედების „იძულებითობას“.¹⁶

გამოსაცვლელი ოთახი, სამუშაო ადგილზე, სხვა ოთახებიდან თუ საერთო სივრცისაგან გამოყოფილია იმ მიზნით, რომ დაცული იქნეს ინდივიდის ინტიმური სფერო და არ მოხდეს მისი ნების საწინააღმდეგოდ სხეულის სრულად თუ ნაწილობრივ წარმოჩენა სხვა პირების თანდასწრებით, მათი სქესის მიუხედავად. აღნიშნულის შესაძლებლობა არ ჰქონდათ შპს „ფრესკოში“ დასაქმებულ ქალებს, ვინაიდან ხდებოდა მათი თითოეული მოქმედების კონტროლი სამუშაო ადგილზე ყოფნის პერიოდში. სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ კომპანიის მიერ დასახელებული მიზანი ვერ იქნება მიჩნეული ლეგიტიმურად, ვინაიდან არსებული პრაქტიკა დასაქმებულ ქალებს უქმნიდა შეურაცხმყოფელ და დამამცირებელ გარემოს, გაუმართლებლად ახდენდა მათი პირადი სივრცის კონტროლს და უხეზად ერეოდა ინტიმურ სფეროში. კომპანიის მსგავსი მიდგომა კი წარმოაჩენს ქალი თანამშრომლების მიმართ

¹¹ ECtHR, Von Hannover v. Germany, application no.: 59320/00, 24/06/2004, §50

¹² ECtHR, Kopke v Germany (Dec.), application no.: 420/07, 05/10/2010, A.1

¹³ ECtHR, Peck v UK, application no.: 44647/98, 28/01/2003, §59

¹⁴ ECtHR, Rotaru v. Romania [GC], application no.: 28341/95, 04/05/2000, §§43-44; Amann v. Switzerland [GC], application no.: 27798/95, 16/02/2000, §§ 65-67

¹⁵ ECtHR, Kopke v Germany (Dec.), application no.: 420/07, 05/10/2010, A.2

¹⁶ UN, *What is Sexual Harassment?*, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

უპატივცემულო, ღირსების შემლახავ დამოკიდებულებას, რომელიც არაჯანსაღ სამუშაო გარემოს ქმნის და აძლიერებს გენდერულ უთანასწორობას.

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ შპს „ფრესკოს“ მხრიდან ქალი დასაქმებულების მიმართ ადგილი ჰქონდა სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას. შესაბამისად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში, სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს შპს „ფრესკოს“, რომ:

- მომავალში, მის დაქვემდებარებაში მყოფ პირებს შეუქმნას ადამიანის ღირსებისათვის შესაბამისი სამუშაო გარემო; და
- საქმიანობისას იხელმძღვანელოს თანასწორობის პრინციპის დაცვით.

გთხოვთ, მაცნობოთ თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების შესახებ.

პატივისცემით,