

თბილისის საქალაქო სასამართლოს მოსამართლეს

ქ. კ.-ს

მოსარჩელის ნ. კ.-ს სარჩელთან დაკავშირებით

საქმე N--

სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრება

წარმოდგენილია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტის შესაბამისად

ქალბატონო ქ,

მოგახსენებთ, რომ 2019 წლის 6 სექტემბერს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით მომართა ნ. კ.-ს (შემდგომში მოსარჩელე) წარმომადგენელმა ა(ა)იპ „პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისთვის“ იურისტმა ანა სალდამემ. განმცხადებლის მიერ მოთხოვნილი იყო სასამართლოს მეგობრის მოსაზრების წარდგენა ქ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს მიერ განსახილველ საქმეზე, რომელიც ეხება დ. ი.-ს მხრიდან ნ. კ.-ს მიმართ სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტს.

საქართველოს სახალხო დამცველს პატივი აქვს აღნიშნულ საქმეზე წარადგინოს სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae). სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა - სექსუალური შევიწროება დღეს საქართველოში მნიშვნელოვანი გამოწვევაა, ვინაიდან, აღნიშნულ საკითხზე, ერთი მხრივ, ახალია საქართველოს საკანონმდებლო ბაზა, მეორე მხრივ კი, აღსანიშნავია სასამართლო პრაქტიკის სიმწირე, რამაც შესაძლოა გაართულოს საქმის განხილვა. ამასთან, სექსუალური შევიწროების დადგენის ტესტი განსხვავებულია პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის გამოსავლენი ტესტებისგან.

წინამდებარე დოკუმენტით, საქართველოს კანონმდებლობისა და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ დადგენილი სტანდარტების საფუძველზე, სახალხო დამცველი წარმოადგენს სექსუალური შევიწროების ცნებას, ფაქტის გამოვლენის ტესტს, მათ შორის, ყურადღებას გაამახვილებს ლეგიტიმური მიზნისა და შესაძარბელები სუბიექტის არსებობის შესახებ, ასევე, შეეხება სექსუალური შევიწროებასთან დაკავშირებულ საქმეების განხილვისას მხარეთა შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხს.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

წარმოდგენილი სარჩელის თანახმად, ნ. კ. 2018 წლის 5 აპრილიდან 30 აპრილამდე დასაქმებული იყო შპს „...“ გრაფიკული დიზაინერის პოზიციაზე და მოპასუხე - დ. ი.-სთან სამსახურებრივად დაქვემდებარებული ურთიერთობა ჰქონდა.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ შპს „...“ თბილისში ორი ოფისი აქვს, რომელთაგან ერთ-ერთში მუშაობის დაწყებიდან, დაახლოებით ორი კვირის განმავლობაში, მოსარჩელესთან ყოველდღიურად მიდიოდა დ.ი. და აკვირდებოდა სამუშაო პროცესს. მოგვიანებით, მოპასუხის გადაწყვეტილებით, ნ. კ. სხვა ოფისში გადაიყვანეს, სადაც მუდმივად იმყოფებოდა თავად დ. ი., მისი ასისტენტი თ. ბ.¹ და ოფის მენეჯერი შ. რ.

ნ. კ.-ს განმარტებით, ახალ ოფისში გადასვლის პირველივე დღიდან, დ. ი. მას სექსუალურად ავიწროებდა სხვადასხვა საშუალებით. კერძოდ, მოპასუხე ნ. კ.-ს თანდასწრებით საუბრობდა თავისი სექსუალური ცხოვრებისა და გემოვნების შესახებ, რაც ასევე მოიცავდა ინფორმაციას მისი სექსუალური პარტნიორების შესახებ.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ დ. ი.-მ მოსარჩელე აიძულა, გაემხილა ინფორმაცია მისი პარტნიორისა და სექსუალური ორიენტაციის შესახებ. ნ. კ.-ს მითითებით, აღნიშნულს მოჰყვა დ. ი.-ს მხრიდან დაჟინებული თხოვნები, რათა მოსარჩელე თავის პარტნიორთან ერთად შეერთებოდა მოპასუხის სექსუალურ ცხოვრებას. ნ. კ. აკონკრეტებს, რომ დ. ი. და მის ცოლს, თ. ბ.-სთან ჰქონდათ სექსუალური ხასიათის ურთიერთობა და სწორედ მათთან ერთად სექსუალური კავშირის დამყარებას სთავაზობდა მოპასუხე. სარჩელში მითითებულია, რომ აღნიშნული შინაარსის შეთავაზებებზე მოსარჩელემ რამდენჯერმე უთხრა უარი დ. ი.-ს

მოსარჩელის განმარტებით, სექსუალური კავშირის დამყარებაზე უარის თქმის შემდეგ, დ. ი. შეურაცხმყოფელ და დამამცირებელ ტექსტებს იყენებდა მის მიმართ. კერძოდ, მოპასუხე ნ. კ.-ს უარს მიაწერდა *ქართულ მოძველებულ მენტალიტეტს*, ნეგატიურ კონტექსტში მიუთითებდა მოსარჩელის ეროვნებაზე და *გჭვიან მესაკუთრედ* მოიხსენიებდა. ამასთან, ეუბნებოდა, რომ მისი სექსუალური ორიენტაციის გამო, ჯგუფური სექსუალური ურთიერთობები მოსარჩელეს უნდა მოსწონებოდა.

ნ. კ. ასევე აღნიშნავს, რომ დ. ი. სექსუალური კავშირის დამყარების სანაცვლოდ, პარტნიორთან ერთად ნუდისტური სანაპიროებზე გერმანიაში და საფრანგეთში დასვენებას სთავაზობდა, რაზეც მან უარი უთხრა.

სარჩელში ასევე მითითებულია, რომ 2018 წლის 26 აპრილს შპს „...“ ოფისის ლიფტში დ. ი.-ს თ. ბ., სხვების თანდასწრებით, საჯდომზე ეფერებოდა. აღნიშნულის პასუხად დ. ი.-მ მოსარჩელეს ჰკითხა, თუ რას აკეთებდა. ნ. კ.-ს განმარტებით, აღნიშნული ჟესტით იგულისხმებოდა, რომ თითქოს მოპასუხეს არა თ. ბ., არამედ ნ. კ. ეხებოდა. მოსარჩელემ უარყო ფაქტი და დააზუსტა, რომ დ. ი.-ს თ. ბ. ეხებოდა, რაზეც დ. ი.-მ გაიცინა და მოსარჩელეს უთხრა, რომ არ სჯეროდა მისი.

¹ მოსარჩელის განმარტებით, თ. ბ. არის შპს „...“ ოფიციალური პარტნიორი/დირექტორი

ნ. კ. ასევე მიუთითებს შემთხვევაზე, როდესაც, დ. ი.-მ შპს „...“ ოფისში სთხოვა თვალები დაეხუჭა, რის შემდეგაც გაასინჯა ტკბილი, ჟელეს კონსისტენციის მასა. მოპასუხემ სთხოვა, გამოეცნო აღნიშნული სითხის შემადგენლობა, რაზეც მოსარჩელემ უპასუხა, რომ შესაძლოა ეს ყოფილიყო საკვები ჟელე. აღნიშნულზე დ. ი.-მ დაცინვით უთხრა, რომ ეს იყო სქესობრივი აქტის დროს გამოსაყენებელი სითხე და ნ. კ.-ს, მისი სექსუალური ორიენტაციიდან გამომდინარე, ეს უნდა სცოდნოდა.

მოსარჩელე ასევე მიუთითებს, რომ 2018 წლის 28 აპრილს დ. ი.-მ სამუშაო ადგილზე სთხოვა ეჩვენებინა გენიტალიები. მოპასუხემ გენიტალიების აღსანიშნავად გამოიყენა სიტყვა „არსე“ რომლის მნიშვნელობაც მისთვის უცნობი იყო, მოსარჩელემ აღნიშნულ თხოვნაზე უარყოფითი პასუხი გასცა. რამდენიმე წუთის შემდეგ, იმავე ოთახში მყოფმა თ. ბ.-მ ხუმრობანარევი ტონით მოუწოდა მოსარჩელეს რომ დათანხმებოდა დ. ი.-ს თხოვნას და აუხსნა რომ მოპასუხის მიერ წარმოთქმული სიტყვა „არსე“-ში ქალის გენიტალია იგულისხმებოდა.

სარჩელში აღნიშნულია, რომ 2018 წლის 29 აპრილს მოსარჩელემ ზემოთ მითითებული ფაქტების გამო, ვედარ შეძლო სამუშაოს გაგრძელება და ხელშეკრულების შეწყვეტის მიზეზი წერილობით ოფიციალურად აცნობა მოპასუხეს, რასაც რეაგირება არ მოჰყოლია.

დ. ი.-ს მხრიდან სექსუალური შევიწროების და შეურაცხმყოფელი სამუშაო გარემოს შესახებ მოსარჩელე მუდმივად უზიარებდა წუხილს თავის ორ მეგობარს - ნ. უ.-ს და ე. ბ.-ს. სარჩელს თან ერთვის მოსარჩელისა და ნ. უ.-ს მიმოწერის დამადასტურებელი მტკიცებულებები, ასევე, ე. ბ.-ს და ნ. უ.-ს ახსნა-განმარტებები.

2. სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით მიმართვის უფლებამოსილება

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 21-ე მუხლის „ე“ პუნქტის თანახმად:

„საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია ცალკეულ შემთხვევებში შეასრულოს სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) ფუნქცია საერთო სასამართლოებსა და საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოში.“

საკითხის მაღალი მგრძობელობის გათვალისწინებით და ერთგვაროვანი სასამართლო პრაქტიკის ჩამოყალიბების ხელშეწყობის მიზნით, სახალხო დამცველმა მიიღო გადაწყვეტილება, ესარგებლა კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილებით და საქმის განმხილველი სასამართლოსთვის წარედგინა სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება (Amicus Curiae).

სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება მიზნად არ ისახავს რომელიმე მხარის პოზიციის მხარდაჭერას და მხოლოდ ახდენს ადამიანის უფლებათა სამართლის იმ სტანდარტის იდენტიფიცირებას, რომელიც დადგენილია ადგილობრივი და საერთაშორისო ინსტიტუტების მიერ.

3. სექსუალური შევიწროების ცნება და სამართლებრივი სტანდარტი

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კომიტეტი სექსუალურ შევიწროვებას მიიჩნევს ქალთა მიმართ ძალადობის ერთ-ერთ ფორმად² და აღნიშნავს, რომ თანასწორობას რეალური საფრთხე ექმნება, როდესაც ქალი გენდერული ნიშნით ძალადობის ამ ფორმას ექვემდებარება.³

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;⁴ და 2. მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო ადგილზე დამაშინებელ, შეურაცხყოფელ პირობებს⁵ ქმნის სექსუალური შინაარსის დამამცირებელი კომენტარები, მინიშნებები, შენიშვნები, ხუმრობები.⁶

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 მხერას ან სხვა შესტიკულაციას, რომელიც ასოცირდება სექსუალობასთან.⁷

ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ევროპის საბჭოს კონვენციის („სტამბოლის კონვენცია“) მე-40 მუხლიც სექსუალურ შევიწროვებას ქალთა მიმართ ძალადობის გამოვლინებად მოიაზრებს. კონვენციის განმარტებითი ბარათის თანახმად, სექსუალური შევიწროება მრავალი ფორმით შეიძლება გამოვლინდეს, ეს შეიძლება იყოს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი შენიშვნა, შეკითხვა, ხუმრობა; ასევე, ფიზიკური კონტაქტი, როგორცაა, შეხება, მოფერება, ჩქმეტა ან ფიზიკური თავდასხმა. ფიზიკურ შეხებაში იგულისხმება ნებისმიერი სექსუალური ხასიათის ქცევა

²UN 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>

³UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, §17

⁴ 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

⁵ 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

⁶ Deirdre McCann, *Sexual Harassment at work: National and International Responses*, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 2, 2005, გვ. 2,

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

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)

რომელიც მსხვერპლის სხეულზე არასასურველ შეხებას გულისხმობს. ზემოაღნიშნული ქმედებები უნდა იყოს ადამიანისათვის შეურაცხმყოფელი და აკნინებდეს მის ღირსებას.⁸

ასევე, სექსუალურ შევიწროვებად უნდა ჩაითვალოს მითითებები გარეგნობაზე, სხეულის ნაწილებზე, სხეულზე შეხება სექსუალური კავშირის დამყარების მიზნით, ან აღნიშნული მიზნის გარეშე, არასასურველი ჩახუტება, კოცნა. ზეწოლა სექსუალური კავშირის დამყარების მიზნით.⁹

სექსუალურ შევიწროვებას არ სჭირდება მოტივი, სექსუალური ხასიათის ქცევა თავისთავად შეიძლება შეურაცხმყოფელი იყოს სავარაუდო მსხვერპლისთვის, **შემავიწროებლის განზრახვის მიუხედავად**. საკმარისია, რომ ქმედებას ჰქონდეს დისკრიმინაციული გავლენა, რამდენადაც, ყურადღება უნდა გამახვილდეს არა განზრახვაზე, არამედ ქმედების შედეგზე.¹⁰

სექსუალური შევიწროების დასადგენად ქცევის არასასურველობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება, თუმცა, ეს არ გულისხმობს ქმედების „იძულებითობას“. მნიშვნელოვანია, ხაზი გაესვას ქმედების **არასასურველობის განჭვრეტადობასაც**. მსხვერპლი შესაძლოა ეთანხმებოდეს კონკრეტულ ქცევას და აქტიურადაც მონაწილეობდეს, მიუხედავად იმისა, რომ შესაძლოა მისთვის ქმედება უსიამოვნო და შეურაცხმყოფელი იყოს.¹¹ იმ შემთხვევაშიც კი, თუ მსხვერპლი არ აფიქსირებს, რომ მისთვის ქცევა არასასურველია, ეს არ გამორიცხავს შემავიწროებელი პირის პასუხისმგებლობას, ვინაიდან გონივრულობის ფარგლებში, **შემავიწროებელს უნდა სცოდნოდა (ought to have known), რომ კონკრეტული სექსუალური ხასიათის ქცევა მიუღებელი იქნებოდა მსხვერპლისათვის**. აღნიშნული მიდგომა აწესებს სექსუალური შევიწროებისათვის სუბიექტურობისა და ობიექტურობის ტესტს, რომელშიც სუბიექტურობის კომპონენტი არის შემავიწროებლის დამოკიდებულება მისი ქცევის მიმდებლობასთან დაკავშირებით, ხოლო ობიექტურობის კომპონენტი კი ყურადღებას ამახვილებს, თუ როგორ იქნებოდა კონკრეტული ქცევა მიღებული, გონივრულობის ფარგლებში, მესამე პირის მიერ.¹²

თავის მხრივ, ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი (*reasonable woman standard*) მხედველობაში იღებს სექსუალური შევიწროების ფაქტის თაობაზე ქალისა და მამაკაცის განსხვავებულ აღქმებს. აღნიშნული სტანდარტი, სექსუალური შევიწროების ფაქტს

⁸ Council of Europe, Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, 2011, § 208, გვ. 33-35, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://rm.coe.int/16800d383a>

⁹ UN, *What is Sexual Harassment?*, გვ. 1-2, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatiss.pdf>

¹⁰ Ontario Human Rights Commission, *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*, 7. *Burden of Proof, Evidentiary Issues*, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn154

¹¹ UN, *What is Sexual Harassment?*, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatiss.pdf>

¹² Ontario Human Rights Commission, *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*, 2.1. *Defining Sexual Harassment*, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/2-identifying-sexual-harassment#_ftn11

განიხილავს ქალის პერსპექტივიდან და წარმოადგენს გენდერულად სენსიტიურ მიდგომას.¹³ სექსუალური შევიწროების ფაქტის ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი (*reasonable women standard*) გამორიცხავს, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტი უნივერსალურად მიღებული წესით განისაზღვროს და შეფასდეს ისევე, როგორც ნებისმიერი სხვა ქმედება.

აღსანიშნავია, რომ სექსუალური შევიწროების დროს, განსაკუთრებით, როდესაც მსხვერპლი და შემავიწროებელი სუბორდინირებულ მდგომარეობაში იმყოფებიან, ხშირად, მსხვერპლი იძულებულია, გარკვეულ დათმობებზე წავიდეს და განახორციელოს მისთვის არასასურველი ქცევა, რათა თავიდან აიცილოს, მისი აღქმით მოსალოდნელი უფრო ცუდი შედეგები. ამასთან, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დასაქმებული განსაკუთრებით დაუცველია, როდესაც ის ახალგაზრდაა ან დროებითი თანამშრომელია.¹⁴

სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესახებ მსჯელობისას საჭიროა ასევე იმ სოციალური კონტექსტის გათვალისწინება, რომელშიც ხდება ქცევა და სწორედ ამ კონტექსტისადმი შესაბამისი დამოკიდებულება იძლევა საშუალებას, რომ ობიექტურად შეფასდეს, რამდენად გონივრულად მოხდა სექსუალური ქცევის აღქმა მსხვერპლის მიერ.¹⁵ ზოგადი მიდგომის გამოყენებამ, ისეთ შემთხვევებში, როდესაც სოციალურად განსაზღვრული გენდერული ნორმები არსებობს, შესაძლოა დისკრიმინაციული შედეგი გამოიწვიოს.¹⁶

საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის საპარლამენტო ანგარიშში აღნიშნულია, რომ სექსუალური შევიწროება ქალთა თანასწორუფლებიანობის მხრივ ერთ-ერთი მწვავე პრობლემაა.¹⁷ საქართველოში დღემდე არსებობს უარყოფითი გენდერული სტერეოტიპები, რომლის თანახმად, დასაქმების ადგილზე თუ სხვა სიტუაციაში არასასურველი მოპყრობის გამოძწვევი არის თავად ქალი, 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 შევიწროვების მსხვერპლს ვიქტიმიზაციის შიში აქვს.

¹³ Bonnie B. Westman, *The Reasonable Woman Standard: Preventing Sexual Harassment in the Workplace*, William Mitchell Law Review, Vol. 18, გვ. 808, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://open.mitchellhamline.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2295&context=wmlr>

¹⁴ Ontario Human Rights Commission, *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*, 7. *Burden of Proof, Evidentiary Issues*, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftnref155

¹⁵ Supreme Court of the United States, *Josef Oncale, Petitioner v. Sundowner Offshore Services, Incorporater, et al.*, No. 96-568, 1998, II, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://www.law.cornell.edu/supct/html/96-568.ZO.html>

¹⁶ Ann C. McGinley, *Reasonable Men?*, Connecticut Law Review, Vol. 45, 2012, გვ. 31, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <https://scholars.law.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1768&context=facpub>

¹⁷ სახალხო დამცველის 2018 წლის ანგარიში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა მდგომარეობის შესახებ, გვ. 115

მოსარჩელის მიერ მითითებული სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის განხორციელების დროს, საქართველოს კანონმდებლობა არ იცნობდა სექსუალური შევიწროების ცნებას. თუმცა, საქართველოს სახალხო დამცველი, ისევე როგორც სასამართლო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონზე და საერთაშორისო სტანდარტებზე დაყრდნობით, განიხილავდა სავარაუდო სექსუალური შევიწროების საქმეებს, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას.

სახალხო დამცველს მნიშვნელოვნად მიაჩნია, განმარტოს, რომ 2019 წლის 19 თებერვალს განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების¹⁸ საფუძველზე „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის“ მე-2 მუხლს დაემატა მე-3² პუნქტი, რომლის თანახმად, *სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.*

ასევე, 2019 წლის 3 მაისს განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების¹⁹ საფუძველზე, საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-4¹ პუნქტი განმარტავს სექსუალური შევიწროების ცნებას, რომლის თანახმად, *სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.* „შრომის კოდექსის“ მიზნებისთვის, სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.²⁰

ამასთან, 2019 წლის 2 თებერვალს განხორციელებული საკანონმდებლო ცვლილებების²¹ საფუძველზე, შრომის კოდექსის მე-5 მუხლს დაემატა მე-9 პუნქტი, რომელიც განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას, კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

4. სხვადასხვა იურისდიქციების პრაქტიკა

¹⁸ ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4485888?publication=0>

¹⁹ ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4548377?publication=0>

²⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4¹ ნაწილის შენიშვნა

²¹ ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4485899?publication=0#DOCUMENT:1;>

გაერთიანებულ სამეფოში მოქმედი 2010 წლის თანასწორობის აქტის²² მიხედვით, სექსუალური შევიწროება განიმარტება, როგორც არასასურველი ქმედება, რომლის მიზანია პიროვნების ღირსების დაკნინება ან დამაშინებელი, მტრული, შეურაცხმყოფელი, აგრესიული გარემოს შექმნა სხვა პიროვნებისთვის. აგრეთვე, აღნიშნული დოკუმენტის მიხედვით, შევიწროება იკრძალება როგორც მუშაობის პერიოდში, ისე წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში.²³

ავსტრიაში²⁴ მოქმედი თანასწორი მოპყრობის კანონის მე-6 პარაგრაფის მიხედვით, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც დასაქმებული სექსუალურ შევიწროებას განიცდის დამსაქმებლის მხრიდან; მესამე პირისგან სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, დამსაქმებელმა არ/ვერ შეუქმნა დაცვის ადეკვატური საშუალებები; სექსუალური შევიწროების განმარტება კი არ განსხვავდება ევროკავშირის დირექტივებით მოცემული განმარტებისაგან და მოიცავს აღნიშნული ტერმინის ყველა ნიშან-თვისებას.

იტალიაში²⁵ მოქმედი „ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი შესაძლებლობების“ კოდექსის 26-ე მუხლის მიხედვით, სექსუალური შევიწროება მიიჩნევა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად.

საფრანგეთის კანონმდებლობა ევროკავშირის დირექტივის მსგავსად, სექსუალური შევიწროებისგან დაცვის სფეროს საკმაოდ ფართო საზღვრებში აქცევს და მოიცავს როგორც წინასახელშეკრულებო, ისე შრომით და მის თანმდევ (კვალიფიკაციის ასამაღლებელი ტრენინგები, მივლინება და ა.შ.) ურთიერთობებს. იგი მიემართება როგორც საჯარო, ისე კერძო პირებს. ამასთან, დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კანონი, სექსუალურ შევიწროებას განიხილავს, როგორც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას.²⁶

გერმანიაში, შრომის სამართლის სახელმწიფო სასამართლომ დაადგინა, რომ ადგილი ჰქონდა სექსუალურ შევიწროებას, როდესაც მამაკაცმა თანამშრომელმა თავის მდებარეობით სქესის კოლეგას აჩვენებდა პორნოგრაფიული შინაარსის შემცველ ფოტოსურათებსა და ესაუბრებოდა აშკარად გამოხატულ ინტიმურ კონტექსტში. მამაკაცი გათავისუფლებული იქნა სამსახურიდან. სასამართლომ ყურადღება გაამახვილა ქალ თანამშრომელთა ღირსების უფლებაზე, სექსუალური ავტონომიის უფლებაზე და არასასურველი სექსუალური კონტექსტისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს უფლებაზე.²⁷

²² Equality Act 2010. იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/26>

²³ იქვე. Employees and applicants: harassment, section 40. იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/40>

²⁴ Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. გვ. 37. იხ. ვებ-გვერდი: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf

²⁵ იქვე. გვ. 153

²⁶ იქვე. გვ. 103

²⁷ Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries. გვ. 23 იხ. ვებ-გვერდი: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf

ისლანდიაში, სასამართლომ დაადგინა სექსუალური შევიწროების ფაქტი, როდესაც მდედრობითი სქესის თანამშრომელს მივლინებაში ყოფნის პერიოდში ზემდგომმა თანამშრომელმა მოსთხოვა მასთან ერთად შიშველს მიეღო ცხელ აბაზანა, მოგვიანებით კი შემაწუხებლად უკაკუნებდა კარზე. სასამართლომ, არ გაითვალისწინა ის ფაქტი, რომ შემდგომში აღნიშნულმა ზემდგომმა თანამშრომელმა აანაზღაურა ფსიქოლოგთან ვიზიტის ხარჯები, რაც გამოწვეული იყო ზემოხსენებული ინციდენტით, და დაადგინა სექსუალური შევიწროება.²⁸

5. მტკიცების ტვირთი

სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7³ კარი განსაზღვრავს ნორმებს, რომლითაც სასამართლომ დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის შეფასებისას უნდა იხელმძღვანელოს. უშუალოდ დისკრიმინაციული მოპყრობის შესახებ მსჯელობამდე, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ სწორად გადაწყვიტოს მხარეებს შორის მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი, რათა გარანტირებული იყოს სავარაუდო დისკრიმინაციული ფაქტის სწორი შეფასება.

მტკიცების ტვირთის **ზოგად** გადანაწილებას ითვალისწინებს საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი, რომლის 102-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებელს.

დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის შესახებ საქმეთა განხილვისას, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის მიხედვით, პირმა 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**. დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდი არ გულისხმობს მხარისთვის ფაქტებისა და მტკიცებულებების წარმოდგენის იმ მოცულობით დავალდებულებას, 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 მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული დისკრიმინაციის ვარაუდს რაიმე ნიშნით.

როდესაც სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ჩამდენი და სამსახურის ხელმძღვანელი სხვადასხვა პირებია, მოქმედებს პასუხისმგებლობის სამკუთხედოვანი პრინციპი. ასეთ დროს, მსხვერპლს შეუძლია სასამართლოში ორივე მხარის მიმართ დააყენოს პასუხისმგებლობა. ამ პრინციპის თანახმად, შემავიწროებლის პასუხისმგებლობა მის მიერ ჩადენილი ქმედებით შემოიფარგლება, ხოლო სამსახურის უფროსის პასუხისმგებლობა კი

²⁸Reykjanes District Court judgment 9 February 2011, E-1383/2010. იხ. ვებ-გვერდი: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/final_harassment_en.pdf

გამოიხატება უმოქმედობაში. კერძოდ, ხელმძღვანელს პირს ევალუა შეიმუშავოს ისეთი სამუშაო პოლიტიკა და შექმნას იმგვარი სამუშაო გარემო, რაც პრევენციული ხასიათის მატარებელი იქნება. გარდა ამისა, არსებობს შემთხვევები, როდესაც სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ჩამდენი და სამსახურის ხელმძღვანელი ერთიდაიგივე პიროვნებაა. ასეთ შემთხვევაში, მისი პასუხისმგებლობა იზრდება და მოიცავს როგორც შემავიწროებლის, ისე სამსახურის უფროსის წილ პასუხისმგებლობას.²⁹ 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.³⁰

კანადის უზენაესი სასამართლოს ერთ-ერთ გადაწყვეტილებაში, გაჟღერებულია „მტკიცებულებათა ფაქტობრივი ანალოგიის პრინციპი“ (Similar fact evidence) რაც გულისხმობს იმის შეფასებას, თუ 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) ვარაუდს.³¹

ამასთან, სექსუალური შევიწროების დროს, მსხვერპლს არ აქვს ფსიქოლოგიური და მორალური ზიანის არსებობის მტკიცების ვალდებულება, რადგან ეს უკანასკნელი სექსუალური შევიწროების არსში თავისთავად მოიაზრება.³²

სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს იმ გარემოებას, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევები, როგორც წესი, გამოირჩევა ფარულობით და ხილულია მხოლოდ აქტორისა და მსხვერპლისათვის, შესაბამისად, განუზომლად რთულდება მოწმეების ანდა მატერიალური მტკიცებულებების მოპოვება და სასამართლოსთვის წარდგენა. ადამიანის უფლებათა სასამართლოებს გაცნობიერებული აქვთ მტკიცებულებათა ასეთი მოცემულობის არსებობა და ხშირად დიდ მნიშვნელობას ანიჭებენ მხარეთა მიერ წარმოდგენილ სუბიექტურ მტკიცებულებებს.³³ შესაბამისად, ქმედების ჩადენის ვარაუდის წარმოსაშობად, მტკიცების შედარებით დაბალი სტანდარტი მოქმედებს.

²⁹ European Gender Equality Law Review – No. 2/2011. Pg. 10. იხ. ვებ-გვერდი: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/egelr_2011-2_en.pdf

³⁰ The Supreme Court OF THE UNITED STATES. in *Faragher v. City of Boca Raton*, No. 97—282, June 26, 1998 and *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, No. 97—569, June 26, 1998

³¹ *Morrison v. Motsewetshe* (2003), *supra*, note 48, and *SH v. M [...] Painting*, *supra*, note 34

³² SUPREME COURT OF THE UNITED STATES No. 92-1168 TERESA HARRIS, PETITIONER v. FORKLIFT SYSTEMS, INC.

³³ Ontario human rights commission. Policy on preventing sexual and gender-based harassment » 7. Burden of proof: evidentiary issues. იხ. ვებ-გვერდი: <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0>

შესაბამისად, განსახილველ შემთხვევაში, სასურველი იქნება სასამართლომ ყურადღება გაამახვილოს, მოსარჩელესთან მიმართებით, რამდენად წარმოადგენდა მოპასუხე მხარე ძალაუფლების ბერკეტების მქონე პირს, რომელსაც შეეძლო სამსახურებრივი ზეგავლენის გამოყენებით დაეთრგუნა მოსარჩელის ნება და განეხორციელებინა სექსუალური შევიწროება.

როგორც ზემოთ აღინიშნა, სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენისთვის არ არის აუცილებელი, რომ არსებობდეს მოტივი, სექსუალური ხასიათის ქცევა თავისთავად შეიძლება შეურაცხმყოფელი იყოს მსხვერპლისთვის, შემავიწროებლის განზრახვის მიუხედავად.

6. განხილული სტანდარტების მისადაგება მხარეების მიერ წარმოდგენილ ფაქტობრივ გარემოებებთან

წინამდებარე საქმეში, მტკიცების ტვირთის სწორად გადანაწილების მიზნით, მნიშვნელოვანია, საქმის განხილველმა სასამართლომ ერთი მხრივ, შეაფასოს, მოსარჩელის მიერ დასახელებული ფაქტები რამდენად შეესაბამება სექსუალური შევიწროების საერთაშორისო და ადგილობრივი სტანდარტებით განსაზღვრულ დეფინიციას, მეორე მხრივ კი იმსჯელოს, არსებობს თუ არა რაიმე გარემოება, რომელიც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ არგუმენტაციას ეჭვქვეშ დააყენებდა.

საქმის გარემოებების გათვალისწინებით, შესაძლოა, რომ მოპასუხესა და განმცხადებელს შორის ურთიერთობა სხვადასხვაგვარად აღიქმებოდა მხარეთა მიერ. განმცხადებლის აღქმისა და დამოკიდებულების დასადგენად, მნიშვნელოვანია, სასამართლომ გაითვალისწინოს ირიბი მტკიცებულებები, როგორცაა, მაგალითად, ნ. უ.-სთან მიმოწერის შინაარსი და ე. ბ.-ს ახსნა-განმარტება.

ამასთან, მნიშვნელოვანია, სასამართლოს მხრიდან ასევე შეფასდეს მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილი დ. ი.-სთან მიმოწერის შინაარსი და კომუნიკაციის ფორმა.

ასევე, მნიშვნელოვანია ყურადღების გამახვილება მოსარჩელის მიერ სამსახურიდან წამოსვლის მიზეზზე, კერძოდ, ნ. კ.-ს მიერ მოპასუხისთვის გაგზავნილ წერილში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებზე, რაც, მისი განმარტებით, სამსახურიდან წასვლის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების წინაპირობა იყო.

სარჩელში ასევე აღნიშნულია, რომ დ. ი.-მ მოსარჩელე აიძულა, გაემხილა პირადი ცხოვრების დეტალები, როგორცაა ინფორმაცია მისი პარტნიორისა და სექსუალური ორიენტაციის შესახებ. მოსარჩელის მითითებით, სწორედ აღნიშნულს მოჰყვა დ. ი.-ს მხრიდან დაჟინებული თხოვნები, რომ თავის პარტნიორთან ერთად შეერთებოდა მოპასუხის სექსუალურ ცხოვრებას. მოსარჩელეს აღნიშნავს, რომ მოპასუხე მას უმტკიცებდა, რომ ნ. კ.-ს მისი სექსუალური ორიენტაციის გამო ჯგუფური სექსუალური ურთიერთობები უნდა მოსწონებოდა.

ამასთან, საქმეზე გადაწყვეტილების მიღებისას, მნიშვნელოვანია ყურადღების გამახვილება ზოგად კონტექსტზე. კერძოდ, სექსუალური შევიწროების მიმართ, ქალები და ლგბტ+ ადამიანები საქართველოში ყველაზე დაუცველ ჯგუფებს შორის არიან. ამასთან, საზოგადოებაში ძლიერია ჰომოფობია, რის გამოც ლგბტ+ ადამიანები განიცდიან ჩაგვრას, დისკრიმინაციას და ხშირად ხდებიან ძალადობის მსხვერპლნი.³⁴ სამუშაო ადგილზე, დამსაქმებელი ვალდებულია პატივი სცეს დასაქმებულთა მრავალფეროვნებას და არ დაუშვას მათი დისკრიმინაცია მათ შორის სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით და ნებისმიერ ადამიანს აქვს უფლება მუშაობდეს ცრურწმენებისა და შევიწროებისგან თავისუფალ გარემოში.³⁵

ზემოაღნიშნული სტანდარტების გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია სასამართლომ შეაფასოს, მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები რამდენად შეესაბამება განხილული საერთაშორისო დოკუმენტებით დადგენილ დეფინიციას, რომელიც სექსუალური შევიწროების შემადგენლობას ქმნის. აღნიშნულის შემდეგ, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, არსებობს თუ არა გარემოებები, რომელიც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ დასაბუთებას გააბათილებდა.

7. დასკვნა

ზემოაღნიშნულის საფუძველზე იკვეთება, რომ სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმაა, რომლის დასადგენად არ არის აუცილებელი შესადარებელი სუბიექტის არსებობა, ასევე, ამგვარი ქმედება ვერ გამართლდება ლეგიტიმური მიზნით.

სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის შესახებ მსჯელობისას მნიშვნელოვანია შეფასდეს, თუ რამდენად ხვდება მოსარჩელის მიერ მითითებული ფაქტები ამ ცნების დეფინიციას, რომელიც გულისხმობს, რომ სახეზე უნდა იყოს სექსუალური ხასიათის ფიზიკური ან ვერბალური სახის ქმედება, რომელიც ორიენტირებულია კონკრეტულ სქესზე, მსხვერპლისთვის არის არასასურველი, ლახავს მის ღირსებას ან უქმნის დამაშინებელ, დამამცირებელ, შეურაცხყოფელ გარემოს. აღნიშნულის შემდეგ, მნიშვნელოვანია შეფასდეს, არის თუ არა სახეზე რაიმე გარემოება, რომელიც მოსარჩელის მიერ წარმოდგენილ ფაქტებს და არგუმენტაციას გააქარწყლებდა.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, ვხელმძღვანელობ რა „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-12 მუხლით, 21-ე მუხლის „ე“ ქვეპუნქტით, მიზანშეწონილად მიმაჩნია, მოგმართოთ სასამართლოს მეგობრის (Amicus Curiae) მოსაზრებით.

პატივისცემით,

³⁴ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის საპარლამენტო ანგარიში საქართველოში ადამიანი უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ. გვ. 14, 146

³⁵ Guaranteeing Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender (LGBT) People's Rights: A Responsibility for Europe's Towns and Regions. Council of Europe Congress of Local and Regional Authorities, 25 March 2015. ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <https://rm.coe.int/1680483ccf> გვ.18

