

დ.ა.-ს
შპს „რას ალ ხაიმა ინვესტმენტ აუტორიტი ჯორჯიას“ დირექტორებს
ე. ჯ. გ.-ს და პ. მ. ხ. ბ.-ს
სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასი“

რეკომენდაცია

შრომით ურთიერთობებში სექსუალური შევიწროების დადგენის შესახებ

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

ბატონო დ.,

ქალბატონო ე. ჯ.,

ბატონო პ. მ. ხ.,

2019 წლის 29 დეკემბერს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით (N14938/19) მომართა მ.ქ.-მ (შემდგომში განმცხადებელი), რომელიც სამუშაო ადგილზე - სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასში“, ხელმძღვანელი პირის - დ.ა.-ს (შემდგომში მოპასუხე) მხრიდან სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტზე მიუთითებდა. მოპასუხის ინტერესებს სახალხო დამცველის აპარატში გიორგი ჭანტურია წარმოადგენს.

საქმის შესწავლის პროცესში სახალხო დამცველმა ინფორმაცია გამოითხოვა მოპასუხისგან, განმცხადებლისგან, სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ ხელმძღვანელი პირებისგან, პირადად გამოიკითხა ორივე მხარე, სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ სამი ყოფილი თანამშრომელი, სასტუმროს იურისტი - ზ.ბ. და კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსი - რ.ა..

1. ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები

მ.ქ. 2019 წლის 12 თებერვლიდან მუშაობდა სასტუმრო „შერატონში“ სპა დეპარტამენტის მენეჯერის ასისტენტის პოზიციაზე, თუმცა, ვინაიდან სპა მენეჯერი არ ჰყავდა სასტუმროს, ის ითავსებდა მენეჯერის ვალდებულებებსაც. განმცხადებლის განმარტებით, მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს ასრულებდა დადგენილ ვადებში და აუდიტის მიერ სასტუმროს თანამშრომლების მიერ შესრულებული სამუშაოს შემოწმების შედეგად, მისმა დეპარტამენტმა ყველაზე მაღალი შეფასება მიიღო. მ.ქ.-მ ასევე აღნიშნა, რომ სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასში“ მუშაობის პერიოდში მის მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის რაიმე ზომა.

განმცხადებლის განმარტებით, სასტუმროში მტრული სამუშაო გარემო იყო, რასაც ხელმძღვანელი პირები ქმნიდნენ თანამშრომლებისადმი თავიანთი დამოკიდებულებით. უშუალო ხელმძღვანელი - დ.ა. პერიოდულად ინტერესდებოდა განმცხადებლის პირადი ცხოვრებით, რაშიც სასტუმროს გენერალურ მენეჯერი - ფ.ს. უწყობდა ხელს, კერძოდ ისინი განმცხადებელს სისტემატურად უსვამდნენ პირადი ხასიათის კითხვებს - **როდის გათხოვდა, რამდენი შვილი ჰყავს, რატომ დაშორდა ქმარს, ურეკავდა თუ არა მას ტელეფონზე, ჰქონდა თუ არა მასთან [ყოფილ მეუღლესთან] რაიმე სახის ურთიერთობა, ჰყავდა თუ არა მეგობარი მამაკაცი და ვინ იყო ის, როდის ნახა ბოლოს, სად ცხოვრობს, რა ეროვნებისაა.** მ.ქ.-ს განმარტებით, ის დასმულ კითხვებზე პასუხის გაცემისგან თავის არიდებას ან არასწორი ინფორმაციის მიწოდებას ცდილობდა. მაგალითად, ერთხელ, კითხვაზე, თუ როდის ნახა ბოლოს მეგობარი მამაკაცი, მან უპასუხა, რომ 6 თვის წინ შეხვდა მას, რაზეც დ.ა.-მ უთხრა, რომ *ეს არ იყო ურთიერთობა.*

განმცხადებელმა ასევე მიუთითა ერთ-ერთ შემთხვევაზე, როდესაც დ.ა.-მ დაიბარა სამუშაო ოთახში, რათა ესაყვედურა სამსახურში მუქი ფერის სათვალის ტარების გამო, რომელიც განმცხადებელს ეკეთა, ვინაიდან, მისი ფუნქციებიდან გამომდინარე, ღია აუზზე ხშირად უწევდა გასვლა. მოპასუხემ მას ასევე უთხრა, რომ **განმცხადებელს სათვალე კი არა, ჩახუტება სჭირდებოდა.** იმავე დღეს დ.ა.-მ მ.ქ.-ს ჰკითხა, რა ჩამოეტანა მისთვის თურქეთიდან, სადაც ის შვებულების დროს მიდიოდა. განმცხადებელმა ასევე მიუთითა, რომ მოპასუხე მასთან ხშირად აღნიშნავდა, რომ მარტო იყო და ქართველ ქალს ეძებდა.

მ.ქ.-მ ასევე მიუთითა, რომ 2019 წლის სექტემბრის თვეში აპირებდა შვებულებით სარგებლობას. გენერალურმა მენეჯერმა - ფ.ს.-მ ჰკითხა, **აპირებდა თუ არა მისი მეგობარი მამაკაცის ნახვას შვებულების დროს.** განმცხადებელი ფიქრობს, რომ ეს არა ფ.ს.-ს, არამედ დ.ა.-ს აინტერესებდა. ვინაიდან, მ.ქ.-ს მოსაზრებით, ფ.ს.-ს, მოპასუხისგან განსხვავებით, მის მიმართ არ ჰქონია რაიმე ინტერესი.

მ.ქ.-მ მიუთითა, რომ ერთხელ, როდესაც მეგობართან ერთად აპირებდა დასასვენებლად წასვლას, დ.ა. ჰკითხა, თუ ვისთან ერთად მიდიოდა. აღნიშნულზე მ.ქ.-მ უპასუხა, რომ მეგობართან ერთად აპირებდა დასვენებას, რა დროსაც აღნიშნულმა მეგობარმა დაურეკა განმცხადებელს. დ.ა.-მ სთხოვა ტელეფონი ეჩვენებინა, ხოლო, როდესაც ქალის სახელი დაინახა ტელეფონის ეკრანზე, უთხრა, რომ ვინაიდან მეგობარი ქალი იყო, მისცემდა დასვენების დღეს.

განმცხადებელმა ასევე მიუთითა, რომ დ.ა. და ფ.ს. მას **სთხოვდნენ ჩასულიყო აუზში**, რათა შეემოწმებინა წყალი. განმცხადებელმა ასევე აღნიშნა, რომ დ.ა.-მ, თითქოს ხუმრობანარევი ტონით უთხრა, **„ჩვენ გვინტერესებს „ბიკინიში“ როგორი ხარ“.** მ.ქ.-ს განმარტებით, მოპასუხემ აღნიშნულ საკითხზე რამდენჯერმე დაიბარა ოფისში, რა დროსაც უსიამოვნო საუბარები ჰქონდათ, იმის გამო, რომ განმცხადებელი აუზში ჩასვლაზე უარს აცხადებდა.

განმცხადებლის განმარტებით, არასამუშაო დროს, მაგალითად, დილით ადრე, ან სამუშაო დროის შემდეგ, დ.ა. მას სწერდა სამსახურებრივ საკითხებზე, რომლებიც შეიძლებოდა სამუშაო დროს მოგვარებულიყო. განმცხადებლის მოსაზრებით, აღნიშნულით მოპასუხე ცდილობდა მუდმივად სტრესის ქვეშ ემყოფებინა. მ.ქ.-მ ასევე აღნიშნა, რომ მოპასუხე მას ავალეზდა ისეთი სამუშაოს შესრულებას, რაც მის უშუალო მოვალეობებში არ შედიოდა. ამასთან, შემჭიდროვებულ ვადებს უწესებდნენ, რაც კიდევ უფრო ართულებდა სამუშაოს შესრულებას, თუმცა, ის მაინც ართმევდა თავს ყველა მითითებას. ასევე, მუდმივად აძლევდნენ შენიშვნებს სხვის მიერ დაშვებული მცირე შეცდომებისთვისაც.

განმცხადებლის მოსაზრებით, თუ დ.ა.-ს აყვებოდა პირადი ხასიათის საუბრებში, ის იქნებოდა პრივილეგირებული თანამშრომელი და აღარ გახდებოდა ზეწოლის მსხვერპლი. მ.ქ.-მ აღნიშნა, რომ შექმნილი მტრული სამუშაო გარემო იმდენად გაუსაძლისი იყო მისთვის, რომ 2019 წლის 19 ნოემბერს იძულებული გახდა სამსახური დაეტოვებინა.

განმცხადებელმა სახალხო დამცველის აპარატში ასევე წარმოადგინა კომპანიის შიდა გასაჩივრების მექანიზმის გამოყენებით მის მიმართ განხორციელებული სავარაუდო სექსუალური შევიწროების, ასევე კომპანიაში შექმნილი მტრული სამუშაო გარემოს თაობაზე გაკეთებული საჩივრის ასლი, რომელიც შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შემდგომ წარადგინა.

1.2. მოპასუხის წერილობითი პოზიცია

დ.ა.-ს წარმომადგენლის - გიორგი ჭანტურიას მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად, კომპანიამ დეტალური მოკვლევა ჩაატარა განმცხადებლის მიერ მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით.

არასამუშაო დროს მოპასუხის მხრიდან მ.ქ.-ს მიმოწერის თაობაზე მოპასუხემ აღნიშნა, რომ განმცხადებელი არ ასახელებს მიმოწერის შინაარსს, რაც მოპასუხის მოსაზრებით, ძალიან მნიშვნელოვანია, რადგან, *თუ ამ წერილებს მხოლოდ სამუშაოსთან დაკავშირებული შინაარსი ჰქონდა, მაშინ ადგილი არა სექსუალურ შევიწროებას, არამედ დასაქმების ადგილთან დაკავშირებულ პრობლემას აქვს.*

მოპასუხემ ხაზი გაუსვა, რომ განმცხადებლის პირადი ცხოვრების მიმართ გამოხატული ინტერესი არ იყო რაიმე განსაკუთრებული და არ გამოირჩეოდა კომპანიაში დასაქმებულ სხვა პირთა შემთხვევისგან. მეტიც, *დასაქმებული პირების პირადი ცხოვრების შესახებ ზოგადი ინფორმაციის (ოჯახის, შვილების, ინტერესების შესახებ) გაზიარება წარმოადგენს კომპანიაში მიღებულ ტრადიციას. ასეთი სახის ინფორმაციის გაზიარება ხელს უწყობს დასაქმებულებთან უფრო ახლო ურთიერთობის ჩამოყალიბებას და პროდუქტიულობის ამაღლებას.*

განმცხადებლის მიერ გამოთქმულ მოსაზრებასთან დაკავშირებით, რომ, თუ იგი მოპასუხის სურვილს შეასრულებდა, იქნებოდა პრივილეგირებული თანამშრომელი და აღარ გახდებოდა

ზეწოლის მსხვერპლი, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ ეს მხოლოდ მ.ქ.-ს ვარაუდია, რომელსაც არც ერთი მტკიცებულება არ უდევს საფუძვლად.

განმცხადებლის მიერ სამუშაო მოვალეობების შესრულების თაობაზე მოპასუხემ აღნიშნა, რომ კომპანიის მიერ ჩატარებული მოკვლევის შედეგად დადგინდა, რომ კომპანიის მენეჯმენტმა არაერთხელ გამოხატა უკმაყოფილება დალაგების და დასუფთავების შესახებ. აღნიშნულის მიზეზად მოპასუხემ განმცხადებლის მიერ დაქვემდებარებაში მყოფ პირებს შორის პასუხისმგებლობების არასწორი გადანაწილება და ცუდი მენეჯმენტი დაასახელა.

მოპასუხემ ასევე აღნიშნა, რომ სამუშაო ვალდებულებების არასათანადოდ შესრულების საკითხზე დ.ა. და კომპანიის მენეჯმენტის სხვა წარმომადგენლები რამდენჯერმე შეხვდნენ განმცხადებელს, შეეცადნენ დახმარებოდნენ, რისთვისაც მისი მოვალეობის შესრულებისთვის შემაფერხებელი მიზეზების წერილობით ჩამოყალიბება სთხოვეს, თუმცა, განმცხადებლისგან პასუხი ვერ მიიღეს.

მოპასუხემ განაცხადა, რომ აღნიშნული შეხვედრის შემდეგ, მ.ქ. გამოცხადდა კომპანიის ოფისში და შეიტანა განცხადება სამსახურიდან წასვლის შესახებ, რაც მოულოდნელი იყო კომპანიის ხელმძღვანელი პირებისთვის.

მოპასუხე მიუთითებს, რომ სწორედ ამის შემდეგ დაიწყო განმცხადებელმა უარყოფითი ატმოსფეროს გამიზნულად შექმნა და კომპანიის შესახებ უარყოფითი ინფორმაციის გავრცელება, რაც აუარესებდა იქ მომუშავე ადამიანების განწყობას. მოპასუხემ განმცხადებელს შესთავაზა, რომ სათანადო ანაზღაურებით, წინასწარ გაცხადებულ ვადაზე ადრე დაეტოვებინა სამუშაო, რაზეც მ.ქ. დასთანხმდა. მ.ქ.-მ აღნიშნულ ხელშეკრულებას ხელი მოაწერა მოწმის თანდასწრებით და კითხვაზე, გრძნობდა თუ არა რაიმე სახის იძულებას, უარი განაცხადა.

1.3. მოპასუხესთან და სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ წარმომადგენლებთან გასაუბრება

პირადი გასაუბრების დროს დ.ა.-მ აღნიშნა, რომ მ.ქ.-სთან მხოლოდ სამსახურებრივი ურთიერთობა ჰქონდა დაახლოებით ერთი წლის განმავლობაში და განმცხადებელი თავისი გადაწყვეტილების საფუძველზე წავიდა სამსახურიდან.

განმცხადებლისთვის პირადი ხასიათის კითხვების დასმასთან დაკავშირებით, მოპასუხემ განაცხადა: ***„განმცხადებელი შეგბულებაში მიდიოდა, ვკითხეთ ვისთან მიდიოდა, სად მიდიოდა... ჩვენ 270 თანამშრომელი გვყავს, გვინდა ვაგრძნობინოთ, რომ მათზე ვზრუნავთ. თანამშრომლებზე ზრუნვის ერთ-ერთი გზა მათი გაცნობაა. ავტობუსით მოდიან თუ მეტროთი... როგორ მგ ზავრობენ... რომ გავიგოთ მათი გამოწვევები... არავითარ შემთხვევაში არ დამისჯამს მისთვის პირადული შეკითხვები სექსუალურად შევიწროების მიზნით.“***

საცურაო კოსტიუმით აუზში ჩასვლის თაობაზე მოთხოვნის შესახებ მოპასუხემ განაცხადა: ***„... წარმოიდგინეთ შეფი, რომელიც საჭმელს ამზადებს და სტუმარს აჭმევს. შეფმა ჯერ თვითონ უნდა გასინჯოს, რომ დარწმუნდეს, რომ საჭმელი კარგია. ამიტომ, ჩვენ ყოველთვის***

მოუწოდებთ თანამშრომლებს, რომ თვითონ შეამოწმონ გარემო დაწესებულებაში... მე მისთვის არასდროს მითქვამს, რომ ჩაეცვა საცურაო კოსტუმი და აუზში ისე ჩასულიყო, თუმცა, ყველას მოუწოდებ, რომ გამოსცადონ დაწესებულების სერვისები. ალბათ ეს ვიგულისხმე, თუმცა სხვანაირად გაიგო, რადგან არასდროს მითქვამს, რომ საცურაო კოსტიუმი ჩაეცვა.“

სახალხო დამცველის წარმომადგენლის კითხვაზე, ჰქონდა თუ არა ადგილი შემთხვევას, როდესაც მოპასუხემ მ.ქ.-ს უთხრა, რომ მას *სათვალე კი არა ჩახუტება სჭირდებოდა*, განაცხადა, რომ *ასეთი ფაქტი არ ახსენდება*.

ამასთან, დ.ა.-მ აღნიშნა, რომ მისი მოსაზრებით, შესაძლოა განმცხადებელი არის გულნატკენი, ვინაიდან, ხელმძღვანელი პირების თხოვნა სამუშაოს გაუმჯობესების მიზნით, ვერ შეასრულა, შემდეგ გადაწყვიტა, წასულიყო სამსახურიდან და კომპანია სექსუალურ შევიწროება დაედანაშაულებინა.

სახალხო დამცველის წარმომადგენლები ასევე გაესაუბრნენ სასტუმრო „შერატონის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსს - რ.ა.-ს, რომელმაც განაცხადა, რომ კომპანიაში ყველა მექანიზმი არსებობს დასაქმებულთა უფლებების დასაცავად, *„თუმცა, თუკი ვინმეს დამანტაჟებას ცდილობს დასაქმებული, შესაბამისი შედეგებისთვისაც მზად უნდა იყოს, სამწუხაროდ, ბევრმა თანამშრომელმა ამის ბოროტად გამოყენება დაიწყო. რადგან მიდიან, ფიქრობენ რომ დასაკარგი არაფერი აქვთ და დამანტაჟებას იწყებენ კოლეგების. აქაც სწორედ ეს მოხდა.“*

მ.ქ.-ს მიერ შიდა მექანიზმის გამოყენებით წარდგენილ საჩივართან დაკავშირებით, რ.ა.-მ განაცხადა, რომ კომპანიის დირექტორმა, განმცხადებლის დახმარების მიზნით, რამდენჯერმე სცადა მასთან დაკავშირება, ჩაინიშნა შეხვედრა, რასაც განმცხადებელმა თავი აარიდა. რ.ა.-მ ასევე განაცხადა, რომ კომპანიისთვის, სექსუალური შევიწროების პრევენცია ერთ-ერთი პრიორიტეტია. ასევე, აღნიშნა, რომ განმცხადებლის ბრალდება პირველია და ყველა მოწმე, რომლებსაც განმცხადებელი ასახელებს, კომპანიის ყოფილი თანამშრომელია, რომელთაც არაფერი აქვთ დასაკარგი. ასევე, განაცხადა, რომ: *„სექსუალური შევიწროება არ არის ისეთი რამ, რაზეც მოელი, რომ ერთი თვის მერე იჩივლებენ. აგვისტოს ბოლოდან აქ ვარ, მ.ქ.-სთან ძალიან კარგი ურთიერთობა მქონდა. რამე რომ ყოფილიყო... არ მიიჩქმალებოდა საკითხი, განსაკუთრებით წინა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მენეჯერის მიერ. ის ამას გამოააშკარავებდა.“*

სახალხო დამცველის წარმომადგენლები ასევე გაესაუბრნენ სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ იურისტს - ა.ბ.-ს, რომელმაც განაცხადა, რომ *კომპანიაში თანამშრომლები საუბრობენ პირადი ხასიათის საკითხებზე, რაც კორპორატიული კულტურის ნაწილია*. განმცხადებლის მიერ სტრესულ სამუშაო გარემოზე მითითების შესახებ კი აღნიშნა, რომ ბუნებრივია, სამუშაო გარემო არის სტრესული ზოგადად, განსაკუთრებით ამ პერიოდში, რადგან სასტუმრო რამდენიმე თვის წინ გაიხსნა. ა.ბ.-მ ასევე აღნიშნა, რომ განმცხადებელი ვერ უთითებს სექსუალური შევიწროების და პირადი თავდასხმების კონკრეტულ ფაქტებზე.

1.4. კომპანიის მიერ წარმოდგენილი ინფორმაცია/დოკუმენტაცია

სახალხო დამცველმა წერილობითი ფორმით გამოითხოვა ინფორმაცია შპს „რას ალ ხაიმა ინვესტმენტ აუტორიტი ჯორჯიასგან“ რომელიც სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის მესაკუთრე კომპანიაა.“ კერძოდ, გამოთხოვილ იქნა კომპანიის პოზიცია/არგუმენტაცია მ.ქ.-ს მიერ სახალხო დამცველის აპარატში წარმოდგენილ განცხადებაში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით; მ.ქ.-სთან კომპანიის მიერ დადებული შრომითი ხელშეკრულების ასლი; ინფორმაცია ან/და დოკუმენტაცია (ასეთის არსებობის შემთხვევაში) მ.ქ.-სთან შრომითი ურთიერთობის განმავლობაში გამოყენებული დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომების თაობაზე; დისკრიმინაციის, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი შიდა პოლიტიკის დოკუმენტი (ასეთის არსებობის შემთხვევაში). ამასთან, როგორც განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი თანდართული დოკუმენტაციიდან ირკვევა, მან კომპანიის ეთიკის კომისიას მიმართა საჩივრით, რომლითაც მის მიმართ შექმნილ სავარაუდო მტრულ სამუშაო გარემოსა და სექსუალური შევიწროების ფაქტზე მიუთითებდა, შესაბამისად, გამოთხოვილ იქნა ინფორმაცია აღნიშნული საჩივრის განხილვისა და შესაბამისი შედეგების თაობაზე.

სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ მიერ წარმოდგენილი ინფორმაციის თანახმად, სამუშაოს არასათანადოდ შესრულებასთან დაკავშირებული პრობლემური საკითხების განხილვის მიზნით, სასტუმროს მენეჯმენტი არაერთხელ შეხვდა მ.ქ.-ს. შეხვედრები წარმართა კონსტრუქციულ სამუშაო გარემოში და დასაქმებულს განემარტა მის მიმართ არსებული პრეტენზიები. რაიმე სახის ფორმალური დისციპლინური პასუხისმგებლობა განმცხადებელს არ დაკისრებია.

განმცხადებლის მიერ შიდა გასაჩივრების მექანიზმის გამოყენებით წარდგენილ საჩივართან დაკავშირებით კომპანიამ განაცხადა, რომ ეთიკის კომისიამ განიხილა მ.ქ.-ს მიმართვა და ჩაატარა შიდა გამოძიება, რომლის შედეგად, რაიმე სახის დარღვევა არ გამოკვეთილა.

კომპანიამ ასევე წარმოადგინა მ.ქ.-სთან დადებული შრომითი ხელშეკრულების ასლი და შიდა რეგულაციიდან ამონარიდი არაპროფესიონალური ქცევისა და სექსუალური ძალადობის აღკვეთის შესახებ.

1.5. მესამე პირებთან გასაუბრება

სახალხო დამცველის წარმომადგენელი პირადად გაესაუბრა სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ სამ ყოფილ თანამშრომელს, რომლებსაც უშუალო შეხება ჰქონდათ, როგორც განმცხადებელთან, ასევე მოპასუხესთან. *გამოკითხული პირების ინტერესების დაცვის მიზნით, სახალხო დამცველი არ ასახელებს მათ ვინაობას.*

მათ მიუთითეს, რომ სასტუმრო „შერატონში“ მძიმე სამუშაო გარემოს მენეჯერულ პოზიციებზე დასაქმებული პირების მხრიდან თანამშრომლების მიმართ არსებული დამოკიდებულება განაპირობებს. კერძოდ, აღნიშნეს, რომ ხელმძღვანელ პირებს

თანამშრომლების მიმართ არასერიოზული დამოკიდებულება აქვთ და უგულვებლყოფენ მათ აზრს. გამოკითხულმა პირებმა წამოსვლის მიზეზად, სწორედ არსებული სამუშაო გარემო დაასახელეს. ასევე აღნიშნეს, რომ სამუშაოს დაკარგვის შიშით, თანამშრომლები ერიდებიან ხმამაღლა გაპროტესტებას და, მიუხედავად იმისა, რომ სხვა სასტუმროებთან შედარებით, „შერატონ მეტეხი პალასში,“ შრომის ანაზღაურება ბევრად უკეთესია, ძალიან სწრაფია თანამშრომლების გადინება, შექმნილი მტრული სამუშაო გარემოს გამო. გამოკითხულმა პირებმა ასევე აღნიშნეს, რომ ფ.ს.-ს და დ.ა.-ს დამოკიდებულება იცვლება მხოლოდ მნიშვნელოვანი სტუმრების ან მათი ხელმძღვანელი პირების ვიზიტების დროს, როდესაც თანამშრომლებს პატივისცემით სხვების დასანახად ექცევიან.

გამოკითხულმა პირებმა ასევე დაადასტურეს, რომ განმცხადებელს განსაკუთრებით მტრული სამუშაო გარემო ჰქონდა შექმნილი. კერძოდ, მუდმივად აძლევდნენ შენიშვნებს, უყვიროდნენ, ასევე სხვა თანამშრომლების მიერ დაშვებულ შეცდომებზე სთხოვდნენ პასუხს, მცირე ვადებში ავალბდნენ რთული სამუშაოს შესრულებას, მათ შორის ისეთის, რომელიც არ შედიოდა მის უშუალო კომპეტენციაში. მათ ასევე აღნიშნეს, რომ დ.ა.-სთან შეხვედრის შემდეგ, მ.ქ. რამდენჯერმე უნახავთ ატირებული და განერვიულებული. ასევე, მათთვის განმცხადებელს რამდენჯერმე უთქვამს, რომ ის თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს.

ამასთან, გამოკითხულმა პირებმა სახალხო დამცველის წარმომადგენელს უთხრეს, რომ მ.ქ.-სგან ჰქონდათ ინფორმაცია, რომ დ.ა. მას ხშირად უსვამდა პირადი ხასიათის კითხვებს, (მაგალითად, ყოფილი მეუღლის შესახებ, ჰყავდა თუ არა მეგობარი მამაკაცი, ვისთან ერთად აპირებდა შვებულების გატარებას, როგორი ხასიათის ურთიერთობა ექნებოდა მამაკაცთან და ა. შ). შიდა გასაჩივრების მექანიზმთან დაკავშირებით, რამდენიმე მათგანმა აღნიშნა, რომ მისი ობიექტურობის და მიუკერძოებლობის იმედი არ ჰქონდათ.

გამოკითხულმა პირებმა ასევე აღნიშნეს, რომ დ.ა. მათთვის არასოდეს დაუსვამს პირადი ხასიათის კითხვები. რამდენიმემ ასევე განმარტა, რომ დ.ა. მ.ქ.-ს ხშირად უმიზეზოდ უწუნებდა შესრულებულ სამუშაოს, სხვა თანამშრომლების შეცდომას მას აბრალებდა და სთხოვდა პასუხს.

2. სექსუალური შევიწროების შესახებ სამართლებრივი სტანდარტი

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის“ მე-2 მუხლს მე-3² პუნქტის თანახმად, *სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.*¹

¹ ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=1>

საქართველოს „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის თანახმად,² დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განსაზღვრულია სექსუალური შევიწროება.³ ამავე 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.⁴

შრომის კოდექსის მე-5 მუხლის მე-9 პუნქტი 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.

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კომიტეტი სექსუალურ შევიწროებას მიიჩნევს ქალთა მიმართ ძალადობის ერთ-ერთ ფორმად⁵ და აღნიშნავს, რომ თანასწორობას რეალური საფრთხე ექმნება, როდესაც ქალი გენდერული ნიშნით ძალადობის ამ ფორმას ექვემდებარება.⁶

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;⁷ და 2. მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო

² ხელმისაწვდომია ვებ გვერდზე: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=12>

³ „დისკრიმინაციად (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროებად) მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით.“

⁴ საქართველოს ორგანული კანონის „შრომის კოდექსის“ მე-2 მუხლის მე-4¹ ნაწილის შენიშვნა

⁵ 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>

⁶ UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, §17

⁷ 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

ადგილზე დამაშინებელ, შეურაცხყოფელ პირობებს⁸ ქმნის სექსუალური შინაარსის დამამცირებელი კომენტარები, მინიშნებები, შენიშვნები, ხუმრობები.⁹

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 ვერბალური ფორმით.¹⁰ ვერბალური ფორმით სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოიხატოს, მათ შორის, დასაქმებულის **პირად ცხოვრებაზე კომენტარებში**, ასევე, **სექსუალური ხასიათის ხუმრობებსა** და კომენტარებში.¹¹

ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ევროპის საბჭოს კონვენციის („სტამბოლის კონვენცია“) მე-40 მუხლიც სექსუალურ შევიწროებას 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 რომელიც მსხვერპლის სხეულზე არასასურველ შეხებას გულისხმობს. ზემოაღნიშნული ქმედებები უნდა იყოს ადამიანისათვის შეურაცხყოფელი და აკნინებდეს მის ღირსებას.¹²

სექსუალურ შევიწროებას არ სჭირდება მოტივი, სექსუალური ხასიათის ქცევა თავისთავად შეიძლება შეურაცხყოფელი იყოს სავარაუდო მსხვერპლისთვის, შემავიწროებლის

⁸ 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

⁹ 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

¹⁰ 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)

¹¹ International Labour Organization (ILO), Sample Sexual Harassment Policy, გვ. 2, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf

¹² 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>

განზრახვის მიუხედავად. საკმარისია, რომ ქმედებას ჰქონდეს დისკრიმინაციული გავლენა, რამდენადაც, *ყურადღება უნდა გამახვილდეს არა განზრახვაზე, არამედ ქმედების შედეგზე*.¹³

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.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 დაუცველობის ხარისხი კიდევ უფრო იმატებს და პრობლემა დაფარული რჩება, ვინაიდან შევიწროვების მსხვერპლს ვიქტიმიზაციის შიში აქვს.

2.1. სექსუალური შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

¹³ 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

¹⁴ UN, *What is Sexual Harassment?*, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

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

საქართველოს სახალხო დამცველის შეფასებით, განმცხადებლის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები ქმნის სექსუალური შევიწროების შემადგენლობას. კერძოდ, მ.ქ. მიუთითებს, რომ დ.ა.-ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა არასასურველ პირადი ხასიათის კითხვებს/კომენტარებს და დავალების მიცემას, რის შემდეგაც განმცხადებელს შეექმნა მტრული სამუშაო გარემო და იძულებული გახდა, დაეტოვებინა სამუშაო ადგილი. წინამდებარე ქვეთავში სახალხო დამცველი შეაფასებს მოპასუხის მიერ საქმის შესწავლის პროცესში მოწოდებულ არგუმენტაციას, რომელიც სავარაუდო დისკრიმინაციული მოპყრობის ვარაუდის გაქარწყლების მიზნით იქნა წარმოდგენილი.

- პირადი ხასიათის კითხვებთან დაკავშირებით, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ სასტუმროში დასაქმებული პირების პირადი ცხოვრების შესახებ ზოგადი ინფორმაციის გაზიარება (ოჯახის, შვილების, ინტერესების შესახებ) კომპანიაში მიღებული ტრადიციაა. ასეთი სახის ინფორმაციის გაზიარება ხელს უწყობს დასაქმებულებთან უფრო ახლო ურთიერთობის ჩამოყალიბებას და პროდუქტიულობის ამაღლებას. ხოლო, სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან გასაუბრების დროს, პირადი ხასიათის კითხვების დასმასთან დაკავშირებით, დ.ა.-მ განაცხადა, რომ *პირადი ხასიათის შეკითხვები არ დაუსვამს განმცხადებლის სექსუალურად შევიწროების მიზნით*.¹⁸

სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ მოპასუხეს გაეგზავნა განმცხადებლის მიერ სახალხო წარმოდგენილი ყველა ინფორმაცია/არგუმენტაცია. შესაბამისად, მისთვის ცნობილი იყო, კონკრეტულად რა სახის კითხვებზე მიუთითებდა მ.ქ.. მოპასუხის მიერ წერილობით წარმოდგენილი ინფორმაცია კი, ფაქტობრივად, ადასტურებს, რომ სამუშაო ადგილზე განმცხადებელს ის მართლაც უსვამდა პირადი ხასიათის კითხვებს. განმცხადებელი აღნიშნავდა, რომ მას ეკითხებოდნენ, *განქორწინების მიზეზებზე, მეგობარ მამაკაცთან ურთიერთობაზე, თუ როდის ნახა ის ბოლოს, რა სახის ურთიერთობა ჰქონდა მასთან და სხვა*. თავის წერილობით არგუმენტაციაში მოპასუხეს არ უარუყვია, რომ განმცხადებელს კონკრეტულად განცხადებაში მითითებული კითხვებით მიმართა. პირადი გასაუბრების დროს დ.ა.-ს მიერ შეკითხვების დასმის მიზანთან დაკავშირებით გაკეთებული განმარტების თაობაზე, სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ სექსუალურ შევიწროებას 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*. იმ შემთხვევაშიც კი, თუ დ.ა.-ს მიერ პირადი ხასიათის კითხვები თანამშრომლებთან კოლეგიალური სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას

¹⁸ დ.ა. : „განმცხადებელი შევბუღებაში მიდიოდა, ვკითხეთ ვისთან მიდიოდა, სად მიდიოდა... ჩვენ 270 თანამშრომელი გვყავს, გვინდა ვაგრძნობინოთ, რომ მათზე ვზრუნავთ. თანამშრომლებზე ზრუნვის ერთერთი გზა მათი გაცნობაა. ავტობუსით მოდიან თუ მეტროთი... როგორ მგზავრობენ... რომ გავიგოთ მათი გამოწვევები... არავითარ შემთხვევაში არ დამისვამს მისთვის [იგულისხმება მ.ქ.] პირადულ შეკითხვები სექსუალურად შევიწროების მიზნით“.

ისახავდა მიზნად, ის განმცხადებლისთვის იყო არასასურველი, რის გამოც შეექმნა მტრული სამუშაო გარემო.

ამასთან, როგორც სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ ყოფილმა თანამშრომლებმა აღნიშნეს, რამდენჯერმე უნახავთ მ.ქ. ატირებული და განერვიულებული დ.ა.-სთან შეხვედრის შემდგომ. ასევე, მათთვის განმცხადებელს რამდენჯერმე უთქვამს, რომ ის თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს. გამოკითხულმა პირებმა ასევე განაცხადეს, რომ მ.ქ.-სგან აქვთ ინფორმაცია, რომ დ.ა. მას ხშირად უსვამდა პირადი ხასიათის კითხვებს, (მაგალითად, ყოფილ მეუღლეზე, ჰყავდა თუ არა მეგობარი მამაკაცი, ვისთან ერთად აპირებდა შვებულების გატარებას, როგორი ხასიათის ურთიერთობა ექნებოდა მამაკაცთან და სხვა პირადი ხასიათის კითხვებს). აქედან გამომდინარე, სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს დ.ა.-ს არგუმენტაციას პირადი შეკითხვების დასმის მიზნობრიობის თაობაზე.

- განმცხადებლის მიერ მითითებულ ფაქტთან დაკავშირებით, რომ მოპასუხემ მას უთხრა, თითქოს სათვალე კი არა, ჩახუტება სჭირდებოდა, დ.ა.-მ სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან პირადი გასაუბრების დროს განაცხადა, რომ **არ ახსოვს მსგავს შემთხვევას ჰქონდა თუ არა ადგილი.**

სახალხო დამცველის შეფასებით, აღნიშნული ფაქტის თაობაზე წარმომადგენელი ვარაუდი ვერ გააქარწყლა მოპასუხემ, რამდენადაც, სამუშაო ადგილზე მსგავსი მიმართვა, ცალსახად მიუღებელია, დ.ა.-ს პასუხით კი არ იკვეთება, რომ მოპასუხე ცალსახად გამორიცხავს ასეთი მიმართვას.

- არასამუშაო საათებში განმცხადებელთან მიმოწერის თაობაზე, მოპასუხემ განაცხადა, რომ მ.ქ. არ ასახელებს მიმოწერის შინაარსს, რაც გადამწყვეტი მნიშვნელობისაა. მოპასუხე ასევე მიუთითებს, რომ თუ ამ წერილებს მხოლოდ სამუშაოსთან დაკავშირებული შინაარსი ჰქონდა, ადგილი არ აქვს სექსუალურ შევიწროებას. ასევე, საცურაო აუზში ჩასვლის თაობაზე მოთხოვნის შესახებ, დ.ა.-მ სახალხო დამცველის წარმომადგენლებთან პირადად გასაუბრების დროს აღნიშნა, რომ კომპანია მოუწოდებს თანამშრომლებს, გარემო თავად შეამოწმონ. თუმცა, განაცხადა, რომ არასდროს უთქვამს განმცხადებლისთვის, რომ აუზში საცურაო კოსტუმით ჩასულიყო.¹⁹

აღნიშნულთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაციით არ მომხდარა ფაქტის უარყოფა ან/და უარსაყოფად შესაბამისი მტკიცებულებების წარმოდგენა. ამასთან, სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“

¹⁹ დ.ა. : „... წარმოიდგინეთ შეფი, რომელიც საჭმელს ამზადებს და სტუმარს აჭმევს. შეფმა ჯერ თვითონ უნდა გასინჯოს, რომ დარწმუნდეს, რომ საჭმელი კარგია. ამიტომ, ჩვენ ყოველთვის მოვუწოდებთ თანამშრომლებს, რომ თვითონ შეამოწმონ გარემო დაწესებულებაში... მე მისთვის არასდროს მითქვამს, რომ ჩაეცვა საცურაო კოსტუმი და აუზში ისე ჩასულიყო, თუმცა, ყველას მოუწოდებ, რომ გამოსცადონ დაწესებულების სერვისები. ალბათ ეს ვიგულისხმე, თუმცა სხვანაირად გაიგო, რადგან არასდროს მითქვამს რომ საცურაო კოსტუმი ჩაეცვა.“

ყოფილმა თანამშრომლებმა აღნიშნეს, რომ განმცხადებელს განსაკუთრებით მტრული სამუშაო გარემო ჰქონდა შექმნილი. კერძოდ, მუდმივად აძლევდნენ შენიშვნებს, უყვიროდნენ, მათ შორის სხვა თანამშრომლების მიერ დაშვებულ შეცდომებზე სთხოვდნენ პასუხს. ზოგიერთმა მათგანმა ასევე განაცხადა, რომ მ.ქ.-ს ძალიან მცირე ვადებში ავალბდნენ რთული სამუშაოების შესრულებას, მათ შორის ისეთის, რომელიც არ შედიოდა მის უშუალო კომპეტენციაში. გამოკითხულმა პირებმა ასევე აღნიშნეს, რომ სხვა სასტუმროებთან შედარებით, „შერატონ მეტეხი პალასში“ არსებული ბევრად უკეთესი შრომის ანაზღაურების მიუხედავად, ძალიან სწრაფია თანამშრომლების გადინება. სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ განმცხადებლის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები, მოპასუხის არგუმენტაცია და მესამე პირთა მიერ მოწოდებული ინფორმაცია ერთობლიობაში აღვივებს ეჭვებს მოპასუხის მხრიდან მ.ქ.-ს მიმართ სტრესული სამუშაო გარემოს შექმნის თაობაზე. ხოლო, მოპასუხის მითითება მხოლოდ მიმოწერის შინაარსთან დაკავშირებით, ვერ აქარწყლებს წარმომოხილ ვარაუდს.

- დ.ა.-მ აღნიშნა, რომ, შესაძლოა, განმცხადებელი არის გულნატკენი, ვინაიდან, ხელმძღვანელი პირების მითითებები სამუშაოს შესრულების გაუმჯობესების შესახებ, ვერ შეასრულა. ამიტომ გადაწყვიტა, წასულიყო სამსახურიდან და კომპანია სექსუალურ შევიწროება დაედანაშაულებინა. ამასთან, სასტუმრო „შერატონის“ ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის უფროსმა, რ.ა.-მ განაცხადა, რომ კომპანიაში ყველა მექანიზმი არსებობს დასაქმებულთა უფლებათა დასაცავად, *„თუმცა, თუკი ვინმეს დამანტაჟებას ცდილობს დასაქმებული, შესაბამისი შედეგებისთვისაც მზად უნდა იყოს, სამუშაოდ, ბევრმა თანამშრომელმა ამის ბოროტად გამოყენება დაიწყო. რადგან მიდიან, ფიქრობენ რომ დასაკარგი არაფერი აქვთ და დამანტაჟებას იწყებენ კოლეგების. აქაც სწორედ ეს მოხდა.“*

სახალხო დამცველის შეფასებით, მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია ვერ იქნება გაზიარებული, ვინაიდან, საქმეში არ არსებობს მტკიცებულებები, რაც მ.ქ.-ს შურისძიების მოტივს ანდა გასაჩივრების შიდა მექანიზმის ბოროტად გამოყენების ფაქტს დაადასტურებდა.

- მოპასუხემ ასევე მიუთითა, რომ განმცხადებლის მიერ შესრულებული სამუშაოთი უკმაყოფილებას გამოთქვამდნენ ხელმძღვანელი პირები და რომ ის ვერ ასრულებდა სათანადოდ მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს.

ამასთან დაკავშირებით სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ სასტუმრო „შერატონის“ მიერ წარმოდგენილი იქნა ინფორმაცია, რომ მ.ქ.-ს მიმართ არ ყოფილა გამოყენებული რაიმე სახის დისციპლინარული პასუხისმგებლობის ზომა. ასევე, განმცხადებლის სამსახურიდან წამოსვლის საფუძველი არა სამუშაოს არაჯეროვნად შესრულების გამო გათავისუფლება, არამედ პირადი განცხადება იყო. ამასთან, სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ განმცხადებელს არაჯეროვნადაც რომ შეესრულებინა დაკისრებული მოვალეობა, აღნიშნული ვერ გაამართლებდა მტრული გარემოს შექმნას, რომელიც მისთვის პირადი ხასიათის

კითხვების დასმაში გამოიხატებოდა. ასევე, მოპასუხეს არ წარმოუდგენია არგუმენტაცია ანდა მტკიცებულება, რომელიც პირდაპირ კავშირს წარმოაჩენდა პერსონალური ხასიათის კითხვების დასმასა და სამუშაოს შესრულების ხარისხს შორის.

- **კომპანიის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაციის თაობაზე**

- სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ იურისტმა - ზ.ბ.-მ განაცხადა, რომ კომპანიაში **თანამშრომლები საუბრობენ პირადი ხასიათის საკითხებზე**, რაც კორპორატიული კულტურის ნაწილია. ასევე აღნიშნა, რომ **განმცხადებელი ვერ უთითებს სექსუალური შევიწროების და პირადი თავდასხმების კონკრეტულ ფაქტებზე**. ასევე, განმცხადებლის მიერ შიდა გასაჩივრების მექანიზმის გამოყენებით წარდგენილ საჩივართან დაკავშირებით, კომპანიამ წერილობით წარმოდგენილ განმარტებაში აღნიშნა, რომ ეთიკის კომისიამ განიხილა მ.ქ.-ს მიმართვა და ჩაატარა შიდა გამოძიება, რომლის შედეგად, რაიმე სახის დარღვევა არ გამოკვეთილა.

სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ მოკლებულია შესაძლებლობას შეაფასოს კომპანიის შიდა მექანიზმი, თუმცა, ფაქტია, სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ არ წარმოუდგენია, კონკრეტული დოკუმენტაცია, თუ როგორ შეისწავლეს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევა.

- სასტუმრო „შერატონის“ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტის მენეჯერმა რ.ა.-მ სახალხო დამცველის აპარატის წარმომადგენლებთან გასაუბრებისას აღნიშნა, რომ განმცხადებელმა კომპანიის შიდა მექანიზმს, ასევე საქართველოს სახალხო დამცველს მხოლოდ მას შემდეგ მიმართა, რაც სამსახურიდან წავიდა. აღნიშნული კი, თავის მხრივ, აჩენს ეჭვს, რომ მის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები არ შეესაბამება სინამდვილეს. რ.ა.-მ ასევე განაცხადა, რომ: **„სექსუალური შევიწროება არ არის ისეთი რამ, რაზეც მოელი, რომ ერთი თვის მერე იჩივლებენ. აგვისტოს ბოლოდან აქ ვარ, მ.ქ.-სგან ძალიან კარგი ურთიერთობა მქონდა. რამე რომ ყოფილიყო... ეს არ მიიჩქმალებოდა საკითხი, განსაკუთრებით წინა ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტის მენეჯერის მიერ, ის ამას გამოააშკარავებდა.**

აღნიშნულთან დაკავშირებით, სახალხო დამცველი ხაზს უსვამს იმ ბარიერებს, რომელსაც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები რეაგირების პროცესში აწყდებიან. სექსუალური შევიწროების დროს, განსაკუთრებით, სუბორდინირებული მდგომარეობისას, მსხვერპლი ხშირად იძულებულია, განახორციელოს მისთვის არასასურველი ქცევა, რათა თავიდან აიცილოს, მისი აღქმით, მოსალოდნელი უფრო ცუდი შედეგები.²⁰ სახალხო დამცველი ასევე

²⁰ 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

განმარტავს, რომ მსხვერპლის მდგომარეობას კიდევ უფრო ამძაფრებს სამსახურის დაკარგვის შიში და საზოგადოებრივი წნეხი. ამასთან, როგორც სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ ყოფილმა თანამშრომლებმა აღნიშნეს, მუშაობის პერიოდში, შიდა გასაჩივრების მექანიზმის ობიექტურობის და მიუკერძოებლობის იმედი არ ჰქონდათ. ამას ეხმიანება სასტუმროს მენეჯმენტის დამოკიდებულებაც, რომ განმცხადებლის მიერ კომპანიაში თუ სახალხო დამცველის წინაშე წარმოდგენილი პრეტენზიები, *a priori* უსაფუძვლოა.

3. დასკვნა

განსახილველ საქმეში, საქართველოს სახალხო დამცველს წარმოეშვა სექსუალური შევიწროების განხორციელების ვარაუდი განმცხადებლის მიერ მითითებული იმ ფაქტების საფუძველზე, რომელთა თანახმად, დ.ა. მას არასასურველი პირადი ხასიათის კითხვებით მიმართავდა. ხოლო, აღნიშნულ ქმედებებზე თავის არიდების გამო, მ.ქ.-ს შეექმნა მტრული და დამამცირებელი სამუშაო გარემო, რის გამოც იძულებული გახდა, სამსახური დაეტოვებინა. მ.ქ.-ს მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებების, მოპასუხე დ.ა.-სთან, სასტუმრო „შერატონ მეტეხი პალასის“ სხვა წარმომადგენლებთან და მესამე პირებთან გასაუბრების შედეგად, სახალხო დამცველი მივიდა დასკვნამდე, რომ მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია და მტკიცებულებები არ აღმოჩნდა საკმარისი, რომ წარმოშობილი ვარაუდი გაექარწყლებინა.

შესაბამისად, სახალხო დამცველმა მიიჩნია, რომ დ.ა.-ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა შრომით ურთიერთობაში მ.ქ.-ს მიმართ არასასურველ, სექსუალური ხასიათის ვერბალურ ქცევას, რომელმაც განმცხადებელს შეუქმნა მტრული, დამამცირებელი და შეურაცხმყოფელი გარემო.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, საქართველოს სახალხო დამცველი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში რეკომენდაციით მიმართავს:

დ.ა.-ს:

- მომავალში, პროფესიულ თუ სხვა სახის ურთიერთობებში, არ განახორციელოს სექსუალური შევიწროება და არ შეუქმნას ინდივიდებს შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი, მათი ღირსებისთვის შეუსაბამო სამუშაო გარემო.

შპს „რას ალ ხაიმა ინვესტმენტ აუტორიტი ჯორჯიას“:

- მომავალში ეფექტიანად შეისწავლოს სამუშაო ადგილზე სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევები, იმგვარად, რომ კომპანიაში სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრის მიზნით, არსებულ შიდა რეგულაციებს - არ ჰქონდეს ფორმალური ხასიათი.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ ვადაში.

პატივისცემით,