

გ. კ.-ს

ელ-ფოსტა: [.....](#)

შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ (ს/კ 405209689) დირექტორს

ჯეიკობ კლავსონს

მისამართი: ქ. თბილისი, ნაძალადევის რაიონი,

მექანიზაციის ქუჩა №1 / თორნიკე ერისთავის ქუჩა, №2

ელ-ფოსტა: [.....](#)

**ასლი ცნობისათვის:**

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის

მთავარ შრომის ინსპექტორს

ბეჟა ფერაძეს

### **რეკომენდაცია**

#### **შრომით ურთიერთობაში სექსუალური შევიწროების დადგენის შესახებ**

*შემუშავებულია „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20<sup>1</sup> მუხლის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტის შესაბამისად*

ბატონო გ,

ბატონო ჯეიკობ,

2021 წლის 7 ივნისს საქართველოს სახალხო დამცველს მომართა საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურმა შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ დასაქმებულის მ. გ.-ს მიმართ თანამშრომლის - გ. კ.-ს (შემდგომში მოპასუხე) მიერ განხორციელებული სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტთან დაკავშირებით.

საქმის შესწავლის პროცესში, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა გ. კ.-სგან და შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“-სგან. ამასთან, პირადი გასაუბრება შედგა - მ. გ.-სთან. სახალხო დამცველის აპარატი ასევე ცდილობდა შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ თანამშრომლის ს. ბ.-სგან წერილობითი ახსნა-განმარტების მიღებას, თუმცა, წერილობითი ახსნა-განმარტება ს. ბ.-ს სახალხო დამცველის აპარატში არ წარმოუდგენია.

## 1. ფაქტობრივი გარემოებები

### 1.1. განმცხადებლის პოზიცია

განმცხადებელი ორი წელია მუშაობს შპს „ეკოლუმენ ჯორჯია“-ში დილერის პოზიციაზე, გ. კ. - კი დასაქმებულია „შაფლერის“ (კარტის ამჩეხი) პოზიციაზე; განმცხადებლის მითითებით, 2021 წლის 12 თებერვალს მეგობრებთან ერთად იმყოფებოდა, როდესაც „ფეისბუქზე“ დადო „სთორი“; რომელზეც გ. კ.-მა არასასიამოვნო და შეურაცხმყოფელი შინაარსის შეტყობინება გაუგზავნა. *„პირი დაკუმე ბუზი არ შეგიფრინდეს. ისედაც ლამაზი და მიმზიდველი ხარ არ გინდა ხელოვნურად პირის გაღებები და მკერდის გამოჩენები, რაც დაფარულია ის ყოველთვის უფრო ლამაზი და მიმზიდველია. ასე მან გეჩქარება გათხოვება? ის რომ ჭამო რაღაც კვერიები? გზაჯვარედინზეაო ლედიმ რო გაჩითა ნანუკას შოლში“.*<sup>1</sup>

შეტყობინების მიღების შემდგომ, განმცხადებელმა დაიწყო ტირილი და „ფეისბუქზე“ მოპასუხე დაბლოკა. განმცხადებლის მითითებით, მისი მეგობარი დაუკავშირდა გ. კ.-ს და უთხრა, რომ გოგონას აწყენინა, ტირის და აღარ მიეწერა მისთვის.

განმცხადებელი ასევე აღნიშნავს, რომ მოპასუხემ ტელეფონის ნომერი სთხოვა, რაზეც უარი უთხრა.<sup>2</sup> გ. კ. ნომრის მიცემასთან დაკავშირებით განმცხადებელს წერს „როცა გწერ ვერ მწერ დროულად, იმიტომ რომ გირეკავენ ტელზე, და მერე უკვე მე დაგირეკავ და არ მომიწევს დიდიხანი ლოდინი“ „...შენს ნომერს აქეთ მოგწერ რომ მოვინდომო რამოდენიმე წუთში“.

განმცხადებელმა ასევე მიუთითა, რომ **2021 წლის 15 თებერვალს**, შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიას“ თანამშრომელთან (ს. ბ.-სთან) განმცხადებლის შესახებ გ. კ.-მა თქვა, რომ განმცხადებლის არის „ორღობის ბოზი“; ასევე, სისხლი დაიღვრებოდა, თუ ვინმე განმცხადებელს დაიცავდა.

განმცხადებელი ასევე განმარტავს, რომ **16 თებერვალს**, მოპასუხე თავს დაესხა და ცდილობდა მისთვის ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენებას. განმცხადებელმა აღნიშნა, რომ დაიწყო ტირილი, შემდგომ შეიყვანეს სამუშაო ადგილზე და მასთან მივიდა დაცვის თანამშრომელი. ასევე, განმცხადებელს მისცეს დამამშვიდებელი წამლები. მოპასუხის ჯგუფის უფროსმა და კომპანიის თანამშრომელმა (ზ.-მ) განმცხადებელს ჰკითხეს მომხდარის თაობაზე; განმცხადებელი მათ პასუხობდა და აჩვენებდა მიმოწერას. მოპასუხის ხელმძღვანელმა აღნიშნა, რომ ეს გ. კ.-ს მხრიდან არ არის პირველი შემთხვევა. განმცხადებლის მითითებით, აღნიშნულმა პირებმა განმცხადებელს აჩვენეს ვიდეოჩანაწერები, სადაც არ ჩანდა როგორ დაესხა მას თავს გ. კ., ვინაიდან იმ მონაკვეთში ვიდეოკამერები არ არის დამონტაჟებული.

*განმცხადებელმა 2021 წლის 21 ივნისს ასევე წარმოადგინა მასსა და გ. კ.-ს შორის გამართული მიმოწერის სქრინები.*

<sup>1</sup> შენიშვნა: განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი 2021 წლის 12 თებერვლის სქრინი

<sup>2</sup> შენიშვნა: განმცხადებლის მიერ წარმოდგენილი 2020 წლის 23 ნოემბრის სქრინი **გ. კ.** „ნომერი მინდა შენი შეიძლება ? **მ. გ.**: „არა“

## 1.2. მოპასუხე გ. კ.-ს პოზიცია

გ. კ.-ს წერილში<sup>3</sup> აღნიშნულია, რომ 2018 წლის აგვისტოდან დასაქმებულია შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ და არის კომუნიკაბელური და უკონფლიქტო ადამიანი. მოპასუხის განმარტებით, მას და განმცხადებელს მეგობრული ურთიერთობა ჰქონდათ. „ფეისბუქის“ საშუალებით განმცხადებლისათვის შეტყობინების გაგზავნასთან დაკავშირებით მოპასუხემ მიუთითა, რომ აღნიშნულს ნამდვილად ჰქონდა ადგილი: მან ასევე აღნიშნა, რომ შეტყობინებას არ აქვს შეურაცხმყოფელი შინაარსი, ხოლო თუ განმცხადებელმა თავი შეურაცხყოფილად იგრძნო, ის წუხს აღნიშნულის გამო. გ. კ.-მა განმარტა, რომ მას დაუკავშირდა უცხო პირი, რომელმაც სთხოვა შეხვედრა და საუბარი. ისინი ერთმანეთს შეხვედნენ რა დროსაც მოპასუხემ კიდევ ერთხელ დაადასტურა რომ არც მასთან და არც მ. გ.-სთან პრობლემა არ ჰქონდა და თუ მ. მათი მეგობრული ურთიერთობის მიუხედავად, სიტუაცია მისთვის მიუღებლად შეაფასა პირადად მოუხდოდა ბოდიშს და ეცდებოდა მისთვის აეხსნა, რომ მისი შეტყობინება არასწორად იქნა აღქმული.

*რაც შეეხება 16 თებერვლის ინციდენტს, მოპასუხემ აღნიშნა, რომ მსგავსს ფაქტს ადგილი არ ჰქონია. ის ცდილობდა მ.-სთვის აეხსნა, რომ მისთვის შეურაცხყოფა არ მიუყენებია და არ არსებობდა მესამე პირების ჩარევის საჭიროება. მოპასუხის აღნიშვნით, განმცხადებლის მხრიდან ადგილი ჰქონდა შეურაცხმყოფელ ფრაზებს, ხმამაღალი ტონით საუბარს და ფიზიკურ შეურაცხყოფასაც, რა დროსაც ის თავს იცავდა და ცდილობდა მის დამშვიდებებს. მოპასუხის განმარტებით, ამ გარემოების დადასტურება შეუძლიათ შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ თანამშრომლებს, რომლებიც შეესწრნენ ფაქტს.*

## 1.3. შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ პასუხი

შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ 2021 წლის 1 ივლისის პასუხის თანახმად, ინციდენტის შემდგომ დაიწყო შიდა მოკვლევა,<sup>4</sup> რომლის ფარგლებშიც კომპანია შეხვდა ორივე მხარეს, მიიღო ახსნა-განმარტებები როგორც, მ. გ.სგან, ასევე ს. ბ.-სგან და გამოითხოვეს ყველა ინფორმაცია/დოკუმენტაცია. ინფორმაციის/დოკუმენტაციის განხილვისა და მხარეებთან გასაუბრების შემდგომ, კომპანია მივიდა დასკვნამდე, რომ არ იყო საკმარისი მტკიცებულებები შესაძლო სექსუალური შევიწროების დასადგენად. შესაბამისად, კომპანიამ თავად შესთავაზა მ. გ.-ს, მიემართა შრომის ინსპექციისთვის და შესაბამისი პროცედურებიც გააცნო.<sup>5</sup>

16 თებერვლის გარე პერიმეტრის ვიდეოჩანაწერების მოწოდებასთან მიმართებით, კომპანიამ განმარტა, რომ ვიდეოჩანაწერები არ გააჩნია, რადგან გარე პერიმეტრზე, სადაც შესაძლო ინციდენტი მოხდა, კამერები არ არის განთავსებული.

<sup>3</sup> შენიშვნა: 2021 წლის 09 აგვისტოს დარეგისტრირებული N8668/21 განცხადება

<sup>4</sup> შენიშვნა: მოკვლევა დაწყებულია 2021 წლის 11 მარტს

<sup>5</sup> შენიშვნა: აღნიშნულს ადასტურებს საოპერაციო მენეჯერის ი. კ.-ს 2021 წლის 23 მარტის ვოთსაფის მიმოწერა

წერილში ასევე აღნიშნულია, რომ სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი დებულება მოცემულია შინაგანაწესის 12.9 მუხლში; კერძოდ, კომპანიის შინაგანაწესის 12.9 პუნქტის თანახმად, *თითოეული დასაქმებული ვალდებულია შექმნას უსაფრთხო გარემო სხვა დასაქმებულისთვის და მომხმარებლისთვის, ნებისმიერი საფუძვლით დისკრიმინაციისა და სამსახურში ძალადობის გარეშე. აღნიშნული ვალდებულების დარღვევამ შესაძლებელია გამოიწვიოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.*

#### 1.4. მესამე პირის ახსნა-განმარტება

ს. ბ.

შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ მიერ მოწოდებული მასალებში ს. ბ. როგორც მიმოწერაში, ასევე მის წერილობით ახსნა-განმარტებაში ადასტურებს, რომ ის და მ. ერთად იყვნენ, როდესაც გ. კ.-მა მ.-ს მისწერა. იგი ასევე ადასტურებს, რომ მ.-მა ტირილი დაიწყო მოპასუხის შეტყობინების მიღების შემდგომ. ასევე, ს. ბ. მიმოწერაში აღნიშნავს, რომ გ. კ.-მა 15 თებერვალს მ.-ის შესახებ უთხრა, რომ ის ბოზი და „სუჩკა კადზაბორნია“ არის. საპასუხოდ, მან მოპასუხეს უთხრა, რომ განმცხადებლის შესახებ ცუდად არ ესაუბრა, ვინაიდან ისინი მეგობრობდნენ. გ. კ.-მა კი თქვა: *„ყველას დედა შე\*\*ცი ვინ მაგას იცავსო“.*<sup>6</sup>

16 თებერვლის თაობაზე ს. ბ. წერს, რომ გ. კ. განმცხადებელს ეუბნებოდა, ქართულად ესაუბრა, რაზეც მ. გ.-მა უთხრა, რომ არ იცოდა ქართული, მოპასუხემ კი უპასუხა, რომ მან რუსული არ იცოდა; მ. გ.-მა გ. კ.-ს უთხრა *„მნე პოფიგ შტო ტი სლიშიშ“*, რაზეც გ. კ.-მა უპასუხა *„იდი ნახუი“*. საპასუხოდ განმცხადებელმა მოპასუხეს ხელი დაარტყა. ს. ბ.-ის ინფორმაციით, მოპასუხემაც დაარტყა ხელი მ. გ.-ს და მისი პარკი ძირს დაახეთქა. ამის შემდეგ კომპანიის თანამშრომლები მივიდნენ გასაშვებლად.<sup>7</sup>

აღსანიშნავია, რომ სახალხო დამცველის აპარატი ორჯერ შეეცადა ს. ბ.-სგან დამატებითი ახსნა-განმარტების მოპოვებას შემდეგ შეკითხვებზე - 1) *როდის და კონკრეტულად რა უთხრა გ. კ.-მა მას მ. გ.-ს შესახებ;* 2) *რომელ ენაზე უთხრა გ. კ.-მა შეურაცხმყოფელი ფრაზა მას;* 3) *დაინახა თუ არა მან, რომ განმცხადებელმა პირველმა დაარტყა ხელი გ. კ.-ს.* მითითებულ დამაზუსტებელ შეკითხვებზე ს. ბ.-ს პასუხი სახალხო დამცველის აპარატში არ წარმოუდგენია.<sup>8</sup>

## 2. სამართლებრივი შეფასება

<sup>6</sup> შენიშვნა: აღნიშნულს ადასტურებს შპს „ევოლუშენ ჯორჯიას“ მიერ მოწოდებული საქმის მასალები ფოლდერი სახელწოდებით „statements“

<sup>7</sup> იხ. სქოლიო 6

<sup>8</sup> სახალხო დამცველის აპარატის 2021 წლის 30 ივლისის წერილი N13-4/7519 და 2021 წლის 14 სექტემბრის წერილი N13-4/8846

## 2.1. სექსუალური შევიწროების შესახებ სამართლებრივი სტანდარტი და მისი აკრძალვის მნიშვნელობა

საქართველოს კანონმდებლობა კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას და აღიარებს დისკრიმინაციის ფორმად. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3<sup>2</sup> 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.*

„საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის თანახმად, დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განისაზღვრა სექსუალური შევიწროება, 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. „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მიზნებისთვის, სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.<sup>9</sup>

სექსუალური შევიწროება შევიწროების ერთ-ერთი სპეციფიკური 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;<sup>10</sup> და 2. მტრული სამუშაო გარემო, როდესაც სამუშაო ადგილზე დამაშინებელ, შეურაცხმყოფელ პირობებს<sup>11</sup> ქმნის სექსუალური შინაარსის დამამცირებელი კომენტარები, მინიშნებები, შენიშვნები, ხუმრობები.<sup>12</sup>

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კომიტეტი სექსუალურ შევიწროებას მიიჩნევს ქალთა მიმართ ძალადობის ერთ-ერთ ფორმად<sup>13</sup> და აღნიშნავს, რომ თანასწორობას რეალური საფრთხე ექმნება, როდესაც ქალი გენდერული ნიშნით ძალადობის ამ ფორმას ექვემდებარება.<sup>14</sup>

<sup>9</sup> საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-6 ნაწილის შენიშვნა

<sup>10</sup> ILO, Fact Sheet on Sexual Harassment at Work, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf)

<sup>11</sup> ILO, Sexual Harassment at Work, გვ. 1, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_decl\\_fs\\_96\\_en.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf)

<sup>12</sup> Deirdre McCann, Sexual Harassment at work: National and International Responses, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 2, 2005, გვ. 2. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_travail\\_pub\\_2.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf)

<sup>13</sup> 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>.

<sup>14</sup> UN Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW), General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, §17.

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. ზემოაღნიშნული ქმედებები უნდა იყოს ადამიანისათვის შეურაცხმყოფელი და აკნინებდეს მის ღირსებას.<sup>15</sup>

საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს განმარტებით, კონსტიტუციის მე-17 მუხლის [ძველი რედაქცია] პირველი პუნქტის *მთავარი ღირებულება არის ადამიანი, როგორც თვითმყოფადი, თავისუფალი და სხვა ადამიანების თანასწორი სუბიექტი... ღირსება ადამიანს აქვს იქედან გამომდინარე, რომ ის ადამიანია ... ადამიანის ღირსების პატივისცემა გულისხმობს ყოველი ადამიანის პიროვნულ აღიარებას...*<sup>16</sup>

სექსუალური შევიწროვება ფუნდამენტურად ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და აქვს დამაზიანებელი ეფექტი იმ ადამიანების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე ვის წინააღმდეგაც არის მიმართული.<sup>17</sup>

## **2.2. სექსუალური შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით**

საქმეში არსებული მასალების შესწავლის შედეგად, სახალხო დამცველმა გამოკვეთა რამდენიმე გარემოება, რომელიც წინამდებარე გადაწყვეტილებაში შეფასდება:

- პირველი ინციდენტი შეეხება **2021 წლის 12 თებერვალს** გ. კ.-ს მხრიდან შეურაცხმყოფელი შეტყობინების გაგზავნას: *„პირი დაკუმე ბუზი არ შეგიფრინდეს. ისედაც ლამაზი და მიშხიდველი ხარ არ გინდა ხელოვნურად პირის გაღებები და მკერდის გამოჩენები, რაც დაფარულია ის ყოველთვის უფრო ლამაზი და მიშხიდველია. ასე მან გეჩქარება გათხოვება? ის რომ ჭამო რაღაც კვერები? გზაჯვარედინზეაო ლედიმ რო გაჩითა ნანუკას შოუში“.* ასევე, ტელეფონის ნომრის მოთხოვნას;
- მეორე ინციდენტი შეეხება განმცხადებლის თაობაზე შემდეგი ფრაზის თქმას - „სუჩკა პადზაბორნაია“;
- მესამე ინციდენტი შეეხება **16 თებერვალს**, განმცხადებლისათვის სამუშაო ადგილზე ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენებას.

<sup>15</sup> 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 ვებგვერდზე: <https://rm.coe.int/16800d383a>.

<sup>16</sup> საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს 2007 წლის 26 ოქტომბრის N2/2-389 გადაწყვეტილება საქმეზე „საქართველოს მოქალაქე მათა ნათაძე და სხვები საქართველოს პარლამენტისა და საქართველოს პრეზიდენტის წინააღმდეგ“, II-30.

<sup>17</sup> The dignity of women at work, a report on the problem of sexual harassment in the member states of the European communities parts I-II, Luxembourg: office for official publications of the European communities, 1988, Michael Rubenstein, გვ. 10-11

აღსანიშნავია, რომ განმცხადებლის მიერ საქართველოს სახალხო დამცველისთვის სექსუალური შევიწროების ფაქტის დასადასტურებლად წარმოდგენილი ფაქტების უარყოფის მიზნით, გ. კ.-ს წონადი არგუმენტები არ წარმოდგენია. მან, ნაწილობრივ უარყო განმცხადებლის მიერ აღწერილი ფაქტობრივი გარემოებები. კერძოდ, დაადასტურა განმცხადებლისათვის 12 თებერვალს შეტყობინების გაგზავნა და უარყო 16 თებერვალს განმცხადებლისათვის ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენება. მოპასუხეს არ დაუფიქსირებია პოზიცია, უთხრა თუ არა ს. ბ.-ს, რომ განმცხადებელი არის „სუჟკა კადზაბორნაია“.

**შეურაცხმყოფელი შეტყობინება** - როგორც უკვე აღინიშნა გ. კ.-მა დაადასტურა შეტყობინების გაგზავნა და მიაჩნია, რომ ამ შეტყობინებას არ აქვს შეურაცხმყოფელი შინაარსი. სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს მოპასუხის პოზიციას, ვინაიდან ფრაზები: **„პირი დაკუმე ბუზი არ შეგიფრინდეს, არ გინდა ხელოვნურად პირის გაღებები და მკერდის გამოჩენები, რაც დაფარულია ის ყოველთვის უფრო ლამაზი და მიმზიდველია. ასე ძაან გეჩქარება გათხოვება? ის რომ ჭამო რაღაც კვერიები? ცალსახად სექსუალური შინაარსის მატარებელია განმცხადებლის სხეულისა და გარეგნობის შესახებ.**

ის, რომ ეს ფრაზები ღირსების შემლახველია, მიანიშნებს შეტყობინების შემდეგ განმცხადებლის ემოციური მდგომარეობაც, რომ მან დაბლოკა მოპასუხე და იტირა, რაც დასტურდება კომპანიის თანამშრომელის ს. ბ.-ს ახსნა-განმარტებით. სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს განმარტოს, რომ მოპასუხისათვის განჭვრეტადი უნდა ყოფილიყო, რომ მისი შეტყობინება განმცხადებლისთვის შეურაცხმყოფელი და ღირსების შემლახველი იქნებოდა. სახალხო დამცველი გაეცნო მხარეთა შორის „ფეისბუქ“ მიმოწერასაც და ხაზგასასმელია, რომ მხარეებს შორის არ არსებობდა იმ ტიპის ურთიერთობა, რომელიც მოპასუხის საქციელს და მსგავსი შინაარსის შეტყობინების გაგზავნას გაამართლებდა. აღსანიშნავია ისიც, რომ გ. კ. მზად იყო ბოდიშის მოსახდელადაც, რაც მიანიშნებს იმაზე, რომ მისთვისაც ცხადია, რომ ამ ტიპის შეტყობინების გაგზავნა კოლეგისთვის არაეთიკური და შეურაცხმყოფელია. **სექსუალური კომენტარები ადამიანის სხეულის შესახებ წარმოადგენს ვერბალური ფორმით გამმოხატულ სექსუალურ შევიწროებას.<sup>18</sup> შესაბამისად, სახალხო დამცველს მიაჩნია, რომ სექსუალური შევიწროება გამოიხატა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმაში.**

რაც შეეხება ტელეფონის ნომრის თხოვნას, სახალხო დამცველის შეფასებით, 2020 წლის 23 ნოემბერს, მოპასუხის ინიციატივით, პირველივე კომუნიკაციისას ტელეფონის ნომრის მოთხოვნა, საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით, ასევე უნდა შეფასდეს როგორც სექსუალური ხასიათის სიტყვიერი ქცევა. სახალხო დამცველისათვის ბუნდოვანია განმცხადებლისათვის ტელეფონის ნომრის მოთხოვნის მიზანი. აღსანიშნავია, რომ მ. გ. უარს ეუბნება გ. კ.-ს ნომრის მიცემაზე და მოპასუხე მას წერს **„როცა გწერ ვერ მწერ დროულად, იმიტომ რომ გირეკავენ ტელზე, და მერე უკვე მე დაგირეკავ და არ მომიწევს**

<sup>18</sup> <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

დიდიხანი ლოდინი“...“შენს ნომერს აქეთ მოგწერ რომ მოვინდომო რამოდენიმე წუთში“.  
ამდენად, ჯერ კიდევ 2020 წლის 23 ნოემბერს მ. გ.-მა ცხადად დააფიქსირა, რომ არ სურდა გ. კ.-  
თან სატელეფონო საუბრები/მიმოწერა.

*ქმედების არასასურველობის საკითხთან დაკავშირებით ხაზგასასმელია, რომ* თუ მსხვერპლი არ აფიქსირებს, რომ მისთვის ქცევა მიუღებელია, ეს არ გამოორიცხავს შემავიწროებელი პირის პასუხისმგებლობას, ვინაიდან გონივრულობის ფარგლებში, **შემავიწროებელს უნდა სცოდნოდა (ought to have known)**, რომ კონკრეტული სექსუალური ხასიათის ქცევა მიუღებელი იქნებოდა მსხვერპლისათვის.<sup>19</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>20</sup>

*სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ სექსუალური შევიწროება ყოველთვის იწვევს პირის ღირსების შელახვასა და დამცირებას. 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.*<sup>21</sup>

ბრიტანეთის შრომის სააპელაციო ტრიბუნალმა საქმეში *Bracebridge Engineering Ltd v Darby* დაადგინა, რომ მხოლოდ ერთი ინციდენტიც, თუ საკმარისად სერიოზულია, საკმარისია დარღვევის დასადგენად. საქმეში *James v Eastleigh Borough Council* კი ლორდთა პალატამ (House of Lords) დაადგინა, რომ **დისკრიმინაციის დადგენისათვის არ არის აუცილებელი მოტივის ან განზრახვის არსებობა**. შესაბამისად, გამოიყენება ამერიკის სასამართლოების ტესტი „გავლენა მსხვერპლზე“ (“impact on the victim”), და არა „შემავიწროებლის განზრახვა“.<sup>22</sup>

არასასურველი სექსუალური ბუნების ვერბალური ან ფიზიკური ქცევა განასხვავებს შევიწროებას სხვა მეგობრული ხასიათის ქცევისგან. ის არ არის ჩვეულებრივი, უმნიშვნელო

<sup>19</sup> Ontario Human Rights Commission, „Policy on preventing sexual and gender-based harassment“, 2013, გვ. 10, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>

<sup>20</sup> Ontario Human Rights Commission, „Policy on preventing sexual and gender-based harassment“, 2013, გვ. 10, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>.

<sup>21</sup> Ontario Human Rights Commission, *Policy on preventing sexual and gender-based harassment*, 7. Burden of Proof, Evidentiary Issues, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: [http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#\\_ftn154](http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn154).

<sup>22</sup> Women, Gender and Work what is equality and how we get there ? edited by Martha Fetherolf Loutfi, international labour organization 2001, international labour office Geneva page 521.



ქცევა, ვინაიდან მას შეუძლია მსხვერპლის ჯანმრთელობის დაზიანება და ქალის იძულება სამსახური შეიცვალოს. ბელგიის, ესპანეთის, გერმანიის, ჰოლანდიის და დიდი ბრიტანეთის კვლევები ცხადყოფს, რომ პროფესიული ცხოვრების განმავლობაში, მილიონობით ქალს შეეხო სექსუალური შევიწროება.<sup>23</sup>

განსახილველ საქმეში, განმცხადებლისთვის ქმედების არასასურველობას ადასტურებს ტელეფონის ნომრის მიცემაზე უარის თქმა, შეტყობინების მიღების შემდგომ მოპასუხის დაბლოკვა, ტირილი და ასევე, მხარეებს შორის 12 თებერვლამდე არსებული მიმოწერა, რომელიც მიანიშნებს, რომ განმცხადებელი მხოლოდ ზოგადი პასუხებით შემოიფარგლება.<sup>24</sup>  
**შესაბამისად, გამოხატვის ეს ფორმები საკმარისია ქცევის არასასურველობისა და მისი უარყოფისათვის.**

**რაც შეეხება მეორე ინციდენტს, ს. ბ. აღნიშნავს, რომ გ. კ.-მა 15 თებერვალს მას მ.-ის შესახებ უთხრა, რომ „სუჰკა პადზაბორნაია“ არის. საპასუხოდ, მან მოპასუხეს უთხრა, განმცხადებლის შესახებ ცუდად არ ესაუბრა, ვინაიდან ისინი მეგობრობდნენ. გ. კ.-მა კი თქვა: „ყველას დედა შე\*ცი ვინც მაგას იცავსო“. ვერბალურად გამოხატულ სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა სექსუალური ცხოვრების შესახებ ჭორების გავრცელება.<sup>25</sup>** იმის მიუხედავად, რომ ეს ფრაზა გ. კ.-ს უშუალოდ განმცხადებლისათვის არ უთქვამს, სხვა თანამშრომელთან პიროვნების სექსუალურ ჭრილში შეფასება მიუღებელი და რეპუტაციის შემლახველია განმცხადებლისათვის. გარდა ამისა, ს. ბ. არა მხოლოდ კომპანიის თანამშრომელია, არამედ განმცხადებლის მეგობარიცაა, შესაბამისად მოპასუხეს უნდა ევარაუდა, რომ ს. ბ. განმცხადებელს ეტყოდა აღნიშნულის შესახებ. შესაბამისად, საქმის ყველა გარემოების მხედველობაში მიღებით, სექსუალური შევიწროება ამ შემთხვევაშიც გამოიხატა სექსუალური ხასიათის ფრაზაში.

ამდენად, ტელეფონის ნომრის თხოვნის ფორმამ, განმცხადებლისთვის გაგზავნილმა სექსუალური შინაარსის შეურაცხყოფელმა შეტყობინებამ და ს. ბ.-სთან განმცხადებლის ცხოვრების სექსუალურ ჭრილში შეფასებამ განმცხადებელს სამუშაო ადგილზე დამამცირებელი და მტრული გარემო შეუქმნა.

მესამე ინციდენტთან მიმართებით, რომელიც ეხება 16 თებერვალს ფიზიკური შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტს, ამ ეპიზოდში სახალხო დამცველი სექსუალურ შევიწროებას ვერ ადგენს, ვინაიდან ფიზიკური დაპირისპირება უკავშირდება მხარეებს შორის წინა დღეებში მომხდარ ინციდენტებს და აღნიშნულ ეპიზოდში მოპასუხის მხრიდან სექსუალური შინაარსის ქმედებას ადგილი არ ჰქონია. აღსანიშნავია ისიც, რომ ს. ბ.-ის მითითებით, პირველმა სწორედ განმცხადებელმა დაარტყა ხელი მოპასუხეს. თავისთავად ცხადია ყოვლად მიუღებელი და

<sup>23</sup> The dignity of women at work, a report on the problem of sexual harassment in the member states of the European communities parts I- II, Luxembourg: office for official publications of the European communities, 1988, Michael Rubenstein, page 10.

<sup>24</sup> შენიშვნა: მაგალითად, „*მე მყავს დაჯორწინებული მეგობრები და მე მათთან და მათ მეუღლეებთან ერთად ვურთიერთობ, ისინი ჩემთვის როგორც ძმები არიან. თარგმნილია რუსულიდან ქართულად*“

<sup>25</sup> <https://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatish.pdf>

საგანგაშოა თანამშრომლებს შორის ნებისმიერი ტიპის ფიზიკური დაპირისპირება, რომლის პრევენციაც შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიას“ პასუხისმგებლობა იყო.

### **2.3. შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიას“ პასუხისმგებლობის საკითხი**

სახალხო დამცველი ასევე ყურადღებას გაამახვილებს შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიას“ პასუხისმგებლობის საკითხზეც. მნიშვნელოვანია, რომ კომპანიამ დაიწყო მოკვლევა და დააკვალიანა განმცხადებელი, რომ მიემართა სსიპ შრომის ინსპექციისათვის. აღნიშნულის მიუხედავად, სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს კომპანიის პოზიციას, რომ არ არსებობდა საკმარისი მტკიცებულებები სექსუალური შევიწროების დასადგენად. მოკვლევის დოკუმენტების თანახმად, კომპანიას ჰქონდა ინფორმაცია 12 თებერვალს გაგზავნილი შეტყობინების შესახებ, ასევე მიიღო ს. ბ.-ის ახსნა-განმარტება, რომელმაც დაადასტურა, რომ გ. კ.-მა განმცხადებლის შესახებ შეურაცხმყოფელი ფრაზა გამოიყენა. ამასთან, ბუნდოვანია, 16 თებერვალს რატომ არ აცნობა მომხდარის თაობაზე კომპანიამ საპატრულო პოლიციას.

კომპანიის შინაგანაწესის თანახმად, *მნიშვნელოვანი, არსებითი ხასიათის დარღვევაა არათავაზიანი, უხეში, ძალადობრივი მოპყრობა სხვა დასაქმებულების, მომხმარებლების, თუ კომპანიის კლიენტების მიმართ, სამუშაო ადგილზე ჩხუბი, თავდასხმა, ან სხვა სახის სექსუალური, რასობრივი ხასიათის ქმედებები ან სხვა სახის შევიწროება.*<sup>26</sup> მნიშვნელოვანია ასევე შინაგანაწესის 12.9 მუხლიც, რომლის თანახმადაც *თითოეული დასაქმებული ვალდებულია შექმნას უსაფრთხო გარემო სხვა დასაქმებულისთვის და მომხმარებლისთვის, ნებისმიერი საფუძვლით დისკრიმინაციისა და სამსახურში ძალადობის გარეშე. აღნიშნული ვალდებულების დარღვევამ შესაძლებელია გამოიწვიოს შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა.* აღნიშნული დებულებების არსებობა მისასალმებელია, თუმცა, პრაქტიკაში სათანადო გამოყენების გარეშე, სექსუალური შევიწროების პრევენციის ეფექტიან მექანიზმად არ მიიჩნევა. მნიშვნელოვანია, დოკუმენტში, დეფინიციასთან ერთად, დეტალურად იყოს გაწერილი **გასაჩივრების მექანიზმი**, საქმის შესწავლის ძირითადი ასპექტები, გონივრული ვადები და გადაწყვეტილების მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი/ორგანო.<sup>27</sup>

სექსუალური შევიწროების პრევენციაზე 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**

<sup>26</sup> შინაგანაწესის მე-8 მუხლის 8.1.6 ქვეპუნქტი

<sup>27</sup> დეტალურად იხ. პრაქტიკური სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ გვ.54-55 <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021031110082436854.pdf>

ხელს შეუწყობს კერძო/საჯარო დაწესებულებაში ამ ფენომენის სერიოზულად აღქმას და მისაღები და მიუღებელი სექსუალური შინაარსის ქცევაზე დაფიქრებას.<sup>28</sup>

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ სექსუალური შევიწროების საქმეების შესწავლის დროს უმნიშვნელოვანესია დაწესებულების/ორგანიზაციის მიდგომა იყოს პასუხისმგებლიანი, სერიოზული, დროული და მგრძობიარე. იმის გათვალისწინებით, რომ არსებობდა 12 თებევრლის მიმოწერის „სკრინი“ და განმცხადებლის და მოწმის ახსნა-განმარტება, ამ პირობებში კიდევ უფრო ბუნდოვანია, რატომ ვერ გამოკვეთა კომპანიამ სექსუალური შევიწროების ფაქტი.

### 3. დასკვნა

განსახილველ საქმეში, საქართველოს სახალხო დამცველს წარმოეშვა სექსუალური შევიწროების განხორციელების ვარაუდი განმცხადებლის მიერ მითითებული იმ ფაქტების საფუძველზე, რომელთა თანახმად, მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა არასასურველ სექსუალური ხასიათის სიტყვიერ ფრაზებს, რის გამოც განმცხადებელს შეექმნა დამამცირებელი გარემო. ხოლო მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია არ აღმოჩნდა საკმარისი, რომ წარმოშობილი ვარაუდი გაექარწყლებინა, ამის საპირისპიროდ, მან ნაწილობრივ დაადასტურა განმცხადებლის მიერ მითითებული ფაქტობრივი გარემოებები.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ, გ. კ.-ს მხრიდან ადგილი ჰქონდა მ. გ.-ს მიმართ სექსუალურ შევიწროებას, რაც გამოიხატა არასასურველი, სექსუალური ხასიათის სიტყვიერ ქცევაში, რომელმაც განმცხადებელს შეუქმნა დამამცირებელი გარემო.

შესაბამისად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20<sup>1</sup> მუხლით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს

#### გ. კ.-ს

- მომავალში, სამუშაო ადგილზე თუ სხვა სფეროში, არ განახორციელოს სექსუალური შევიწროება და არ შეუქმნას ინდივიდებს შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი ან/და მათი ღირსებისთვის შეუსაბამო გარემო;

შპს „ეკოლუმენ ჯორჯიას“

<sup>28</sup> პრაქტიკური სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, გვ. 51  
<https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021031110082436854.pdf>

- მომავალში ეფექტიანად შეისწავლოს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევები; შიდაორგანიზაციულ დოკუმენტში გაითვალისწინოს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის გასაჩივრების და შესწავლის პროცედურა.

გთხოვთ, თქვენ მიერ გატარებული ღონისძიებების თაობაზე მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ 20 დღის ვადაში.

პატივისცემით,