

სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“
გენერალურ დირექტორს

რეკომენდაცია

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 მ.,

ბატონო ლ.,

2022 წლის 3 მაისს საქართველოს სახალხო დამცველს N5130/22 განცხადებით მომართა სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფი - ემ გრუპ“ დასაქმებულმა ე. ს.-მ და ამავე კომპანიის მენეჯერის, მ.მ.-ის მხრიდან, სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციული მოპყრობის საკითხის შესწავლა მოითხოვა.

1. ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის პოზიცია

ე. ს. 2017 წლის 6 ნოემბრიდან დასაქმებულია სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფი - ემ გრუპ“ (შემდგომში კომპანია), თავდაპირველად მზარეულის თანაშემწის, ხოლო ამჟამად - მზარეულის პოზიციაზე¹. კომპანიაში დასაქმებიდან 1 წლის შემდეგ, კომპანიის მენეჯერმა, მ.მ.-მ, განმცხადებლის მიმართ სექსუალური ხასიათის ქცევა, მტრული და დამამცირებელი გარემოს შექმნა დაიწყო. საწყის ეტაპზე, მ.მ.-ის მხრიდან სექსუალური ხასიათის ქცევა გამოიხატებოდა კომპლიმენტების თქმაში, დაჟინებულ და შეურაცხმყოფელ მზერაში, განმცხადებლის სილამაზისა და კომუნიკაბელურობის შექებაში, მითითებაში, რომ *კვიანად მოქცევის* შემთხვევაში, მზარეულის პოზიციაზე გადაიყვანდა. აღნიშნული ქცევიდან მალევე ე. ს. მ.მ.-ის პროტექციის გარეშე, მზარეულის პოზიციაზე გადაიყვანეს, რასაც მ.მ.-ის მხრიდან აგრესიისა და საყვედურების გამოხატვა მოჰყვა. განმცხადებლის განმარტებით, მ.მ. სამსახურის ტერიტორიაზე ალკოჰოლს ხშირად იღებდა,

¹ 2022 წლის 1 მარტის შრომითი ხელშეკრულება

რის შემდგომაც მას ურეკავდა და უხამსი შინაარსის მესიჯებს უგზავნიდა. 2019 წლის 2 ნოემბერს მ.მ.-მ განმცხადებლის სახლში შეჭრა სცადა, მან ტერიტორია მხოლოდ მას შემდეგ დატოვა, რაც ე. ს.-მ ყვირილი დაიწყო და საპატრულო პოლიციის გამოძახებით დაემუქრა. განმცხადებელმა სახალხო დამცველს წარმოუდგინა 2019 წლით დათარიღებული მხარეთა შორის არსებული მიმოწერის ამსახველი ე.წ. სქრინშოტები², რომელზეც მ.მ.-ის მხრიდან სექსუალური შინაარსის მიმოწერა და სექსუალური კავშირის შეთავაზებაა ასახული.

2020 წელს კოვიდ პანდემიის დაწყების შემდგომ, იმისათვის რომ კომპანიის საქმიანობა არ შეფერხებულიყო და პანდემიასთან დაკავშირებით დადგენილი შეზღუდვები დაცული ყოფილიყო, კომპანიამ თანამშრომლები ორ ცვლად გადაანაწილა. ცვლაში მყოფ თანამშრომლებს სამუშაო ტერიტორიაზე ღამით დარჩენა უწევდათ. თავდაპირველად, მ.მ. და ე. ს. სხვადასხვა ცვლაში განაწილდნენ, თუმცა, მალევე, სათავო ოფისთან შეთანხმების გარეშე, მ.მ.-მ განმცხადებელი თავის ცვლაში გადაიყვანა, სადაც მუშაობისთვის მტრული გარემო შეუქმნა. კერძოდ, მისდამი მტრულად განაწყო კომპანიის შეფშარეული, რომელიც განმცხადებლის, როგორც ეთნიკურად სომეხი პირის მიმართ, ნეგატიურ განწყობას გამოხატავდა. აღნიშნულთან დაკავშირებით, ე. ს.-მ კომპანიის პროექტის ხელმძღვანელს - ნ. დ.-ს მიმართა, რის შემდგომაც, მ.მ. სხვა ცვლაში გადაიყვანეს, ასევე, დააწერინეს ახსნა-განმარტება, რომ განმცხადებელთან შეწყვეტდა კონტაქტს და სამსახურეობრივი საჭიროებიდან გამომდინარე, ურთიერთობა მხოლოდ მესამე პირის მეშვეობით ექნებოდა. გარდა აღნიშნულისა, საქმე განსახილველად კომპანიის გენინსპექციას გადაეცა.

განმცხადებლის განმარტებით, სექსუალური შევიწროების ფაქტის იდენტიფიცირებისთვის, მან პროექტის ხელმძღვანელსა და კომპანიის გენინსპექციას მ.მ.-ის მიერ მის ტელეფონზე გამოგზავნილი სექსუალური შინაარსის სმს შეტყობინებები სრულად წარუდგინა³, მათ შორის, აჩვენა ზარებიც, რომელიც იმ ღამეს ასახავდა, როდესაც მ.მ. მის საცხოვრებელ სახლში შეღწევას ცდილობდა. ე.ს.-მ კომპანიის წარმომადგენლებს დეტალურად ასევე გააცნო, თუ როგორი იყო მის მიმართ მ.მ.-ის ქცევა სამზარეულოში ყოფნისას⁴. დოკუმენტაციის გაცნობის შემდგომ, პროექტის ხელმძღვანელი განმცხადებელს დაჰპირდა, რომ კომპანიის გენინსპექცია სრულყოფილ მოკვლევას ჩაატარებდა და შესაბამისი რეაგირება ექნებოდა. თუმცა, გარკვეული

² წარმოდგენილი დოკუმენტაციის თანახმად, მიმოწერა მიმდინარეობს სმს აპლიკაციის გამოყენებით, მ.მ.-ის კუთვნილი ნომრიდან - 595954027

³ საუბარია იმავე მიმოწერის ამსახველ ე.წ. სქრინებზე, რომელიც განმცხადებელმა სახალხო დამცველს წარმოუდგინა და სადაც მ.მ. მას სექსუალურ კავშირს ღიად სთავაზობს

⁴ ე. ს.-მ 2022 წლის 13 ივნისს სახალხო დამცველს დამატებითი განცხადება N6748/22 წარმოუდგინა, სადაც აღნიშნა, რომ მ.მ. სამზარეულოში ნასვამ მდგომარეობაში შედიოდა, რა დროსაც მას სექსუალური შინაარსის კომპლიმენტებს ეუბნებოდა. გარდა აღნიშნულისა, როდესაც განმცხადებელს სამზარეულოს მაცივრიდან რაიმეს აღება ესაჭიროებოდა (მ.მ. მაცივართან მდგომ მაციდასთან ჯდებოდა), მაცივართან მიახლოებისას ხელს კიდებდა და თავისკენ იზიდავდა. განმცხადებლის მითითებით, აღნიშნულ შემთხვევებს ესწრებოდნენ სამზარეულოს სხვა თანამშრომლებიც, თუმცა სამსახურის დაკარგვის შიშით, ისინი უარს აცხადებდნენ ხსენებული გარემოებების დადასტურებაზე

პერიოდის გასვლის შემდგომ, როდესაც განმცხადებელი დაინტერესდა, თუ რა შედეგი მოჰყვა გენინსპექციის მხრიდან საკითხის შესწავლას, პროექტის ხელმძღვანელმა, ნ. დ.-მ, მას განუმარტა, რომ გენინსპექციის შეფასებით, მის მიერ დასახელებული ფაქტები და წარდგენილი მტკიცებულებები არ აღმოჩნდა საკმარისი სექსუალური შევიწროების დასადაგენად.

გარკვეული პერიოდის გასვლის შემდგომ, მ.მ.-ის ქცევასთან დაკავშირებით, ე. ს.-მ კვლავ მიმართა კომპანიის ხელმძღვანელობას, რა დროსაც მას უარი ეთქვა მისი ინტერესების დაცვაზე იმ მოტივით, რომ მ.მ.-ის მუქარისა და შეურაცხყოფის ტელეფონზე ჩაწერითა და ჩანაწერების კონფიდენციალურად არ შენახვით მან კომპანიის შინაგანაწესი დაარღვია. ამასთან, მას კომპანიის წარმომადგენელმა ასევე განუმარტა, რომ წარსულში ვინმეს მხრიდან, მ.მ.-ის მიმართ, პრეტენზიას ადგილი არ ჰქონია.

განმცხადებლის განმარტებით, მ.მ. დღემდე განაწყობს მის წინააღმდეგ თანამშრომლებს და სამუშაო ადგილზე მისთვის შეურაცხმყოფელ და მტრულ გარემოს ქმნას. აღნიშნულის შედეგად, სამზარეულოს თანამშრომლები მის მიმართ ნეგატიურ დამოკიდებულებას გამოხატავენ, აყენებენ შეურაცხყოფას და სამსახურიდან საკუთარი ნებით წასვლის წინაპირობებს უქმნიან. წარმოდგენილ განცხადებაში ე. ს.-მ მიუთითა მცხობელის მხრიდან ფიზიკური დაპირისპირების მცდელობისა და სახეში მიზანმიმართულად წყლის შესხმის ფაქტზეც. განმცხადებლის შეფასებით, მ.მ.-სა და სამზარეულოს თანამშრომლების მიზანს წარმოდგენს ხელოვნური კონფლიქტების შექმნისა და მისი კონფლიქტის ინიციატორად გამოყვანის გზით, კომპანიის ხელმძღვანელობას მასთან შრომითი ურთიერთობა შეაწყვეტინოს⁵. აღნიშნული მიზნით, თანამშრომლებმა პროექტის ხელმძღვანელს კოლექტიური განცხადებით რამდენჯერმე მიმართეს⁶, რასაც შედეგად მის მიმართ დისციპლინური ღონისძიების გამოყენება მოჰყვა⁷.

წარმოდგენილ განცხადებაში ე. ს.-მ მიუთითა ისიც, რომ 2022 წლის 27 აპრილს მ.მ.-მ შინაგან საქმეთა სამინისტროს თეთრიწყაროს რაიონულ განყოფილებაში მის წინააღმდეგ საჩივარი შეიტანა. საჩივარში აღნიშნულია, რომ განმცხადებელი მას მისდამი მიწერილი სექსუალური შინაარსის მესიჯების მეუღლისთვის ჩვენებით ემუქრება იმ შემთხვევაში, თუ იგი განმცხადებლის ძმას, რომელიც იმავე კომპანიაშია დასაქმებული, სამსახურიდან გაათავისუფლებს.

⁵ ე. ს.-ს განმარტებით, შეფშარეულისთვის ცნობილი იყო მასსა და მ.მ.-ს შორის არსებული კონფლიქტის შესახებ და ღიად უცხადებდა მას მხარდაჭერას, მათ შორის, განმარტავდა, რომ კომპანიის ხელმძღვანელთან მ.მ.-ის პოზიციას დაიცავდა და კონფლიქტის ინიციატორად განმცხადებელს დასახელებდა

⁶ კომპანიის თანამშრომელთა კოლექტიური განცხადება ე. ს.-ს სხვა ცვლაში გადაყვანასთან დაკავშირებით; კომპანიის თანამშრომელთა 2022 წლის 27 ივნისის კოლექტიური განცხადება.

⁷ სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ გენერალური დირექტორის 2022 წლის 4 ივლისის ბრძანება N30.06.2022-01/ე

1.2. სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ პოზიცია

სექსუალური შევიწროების იდენტიფიცირებისა და სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით კომპანიის რეაგირების ეფექტიანობის შესაფასებლად, სახალხო დამცველის აპარატმა ინფორმაცია გამოითხოვა როგორც მ.მ.-სგან⁸, ასევე სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ გენერალური დირექტორისგან⁹.

სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ გენერალურმა დირექტორმა წარმოდგენილ პოზიციაში¹⁰ დაადასტურა, რომ ე. ს.-მ ხელმძღვანელობას მ.მ.-ის მიერ, ალკოჰოლური თრობის საფუძველზე, სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენების ფაქტის შესწავლის მოთხოვნით მიმართა. თუმცა, ზეპირი გამოკითხვის შედეგად, სხვა თანამშრომელთა მხრიდან მითითებული ფაქტი არ დადასტურდა. აღნიშნულის მიუხედავად, კონფლიქტის თავიდან ასარიდებლად, ხელმძღვანელობამ მ.მ. სხვა ცვლაში გადაიყვანა. კომპანიის განმარტებით, ვინაიდან მ.მ.-მ თავად მიმართა სამართალდამცავ ორგანოებს ე. ს.-ს მხრიდან მის მიმართ განხორციელებული შევიწროების შესახებ, კომპანია საბოლოო გადაწყვეტილებას გამოძიების შედეგების გათვალისწინებით მიიღებს. სექსუალური შევიწროების შიდა მექანიზმთან მიმართებით გენერალურმა დირექტორმა განმარტა, რომ კომპანიის შინაგანაწესი ითვალისწინებს შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების ამკრძალავ დებულებებს.

1.3. მ.მ.-ის პოზიცია

წარმოდგენილ პოზიციაში, სექსუალური შინაარსის შეტყობინების გაგზავნასთან დაკავშირებით, მ.მ.-მ განმარტა, რომ მის მიერ გაგზავნილი შეტყობინებები მოიცავს კონკრეტულ პერიოდს, ხოლო მას შემდეგ რაც მან გაიაზრა, რომ გასცდა ხუმრობის ფარგლებს, თავადვე შეწყვიტა მსგავსი ქცევა. მ.მ.-მ ასევე განმარტა, რომ განმცხადებელი სმს შეტყობინებებს შანტაჟის იარაღად იყენებს, რის გამოც იგი იძულებული გახდა, რეაგირების

⁸ სახალხო დამცველის აპარატის 2022 წლის 18 მაისის კორესპონდენცია N13-1/5132, კორესპონდენციით მოთხოვნილი იქნა განცხადებაში განხილულ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით წერილობითი პოზიციისა და სათანადო მტკიცებულებების წარმოდგენა

⁹ სახალხო დამცველის აპარატის 2022 წლის 16 მაისის კორესპონდენცია N13-1/5026, კორესპონდენციით მოთხოვნილი იქნა შემდეგი ინფორმაციის წარმოდგენა: რა მოქმედებები განახორციელა სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ ადმინისტრაციამ სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შესახებ ინფორმაციის მიწოდების შემდგომ; შეისწავლა თუ არა კომპანიის გენერალურმა ინსპექციამ ე. ს.-ს განცხადება და რა შედეგით დასრულდა საკითხის მოკვლევა; კომპანიის შინაგანაწესი (შიდა დოკუმენტი ან სხვა სამართლებრივი აქტი) ითვალისწინებს თუ არა სექსუალური შევიწროების ამკრძალავ დებულებებს და კომპანიას შექმნილი აქვს თუ არა სექსუალური შევიწროებისგან დაცვის შიდა მექანიზმი. სახალხო დამცველმა ასევე მოითხოვა მ.მ.-ის მიერ დაწერილი ახსნა-განმარტებისა და წარმოების მასალების ასლების წარმოდგენა

¹⁰ სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ 2022 წლის 27 მაისის კორესპონდენცია N6160/22

მოთხოვნით, სამართალდამცავი ორგანოებისთვის მიემართა¹¹. მან, ასევე, უარყო ე. ს.-სთვის მტრული და დამამცირებელი გარემოს შექმნის ფაქტი და განმარტა, რომ იგი თავად არის კონფლიქტური პიროვნება¹², სამუშაო ადგილზე მუდმივად ქმნის ინტრიგებს და თანამშრომელთა შორის შუღლს აღვივებს. აღნიშნულის დამადასტურებლად, მ.მ.-მ სახალხო დამცველს თანამშრომელთა კოლექტიური საჩივარი წარმოუდგინა, რომელიც პროექტის ხელმძღვანელს წარედგინა და რომლითაც ე. ს.-ს მათი კოლექტივიდან გადაყვანა იყო მოთხოვნილი¹³. გარდა აღნიშნულისა, მ.მ.-მ სახალხო დამცველს პროექტის ხელმძღვანელისთვის ელექტრონული ფოსტით გაგზავნილი მოხსენებითი ბარათები¹⁴ მოაწოდა, სადაც აღწერილია ობიექტზე არსებული მდგომარეობა. წარმოდგენილ ელექტრონულ შეტყობინებებში საუბარია ე. ს.-სა და თანამშრომელთა შორის არსებულ კონფლიქტურ სიტუაციაზე, სადაც კონფლიქტის ინიციატორად განმცხადებელი სახელდება. მოგვიანებით, მ.მ.-მ სახალხო დამცველს, ე. ს.-ს მიუღებლობასთან დაკავშირებით, კომპანიის თანამშრომელთა კიდევ ერთი კოლექტიური განცხადება წარმოუდგინა, რომლის საფუძველზეც განმცხადებელს კომპანიის ხელმძღვანელის მხრიდან დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახე - სასტიკი საყვედური შეეფარდა¹⁵. ბრძანებით განმცხადებელს განემარტა, რომ შემდგომი დისციპლინური სასჯელი მასთან შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტას გამოიწვევს.

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. სექსუალური შევიწროების შესახებ სამართლებრივი სტანდარტი და მისი აკრძალვის მნიშვნელობა

¹¹ მ.მ.-მ სახალხო დამცველს წარმოუდგინა ქვემო ქართლის პოლიციის დეპარტამენტის თეთრიწყაროს რაიონული სამმართველოს უბნის ინსპექტორთან 2022 წლის 15 აპრილს გაკეთებული შეტყობინებისა და გასაუბრების ოქმის ასლები.

¹² წარმოდგენილ პოზიციაში მ.მ.-მ დაასახელა 8 პიროვნება, რომლებთანაც განმცხადებელს სხვადასხვა საკითხთან დაკავშირებით კონფლიქტური გამოცდილება ჰქონდა

¹³ საჩივარში, რომელსაც ხელს 12 თანამშრომელი აწერს, აღნიშნულია, რომ ე. ს. პასუხისმგებელია კომპანიაში არსებულ დამაბულ სიტუაციაზე. კოლექტივში მისვლიდან მალევე მან დაიწყო თანამშრომელთა შორის გარჩევები, რაც შემდგომში არაერთხელ გახდა სიტყვიერი დაპირისპირებისა და კონფლიქტის მიზეზი. გარშემო მყოფ ადამიანებთან ნეგატიური დამოკიდებულებით, ინტრიგებითა და შანტაჟით, მან განხეთქილება ჩამოაგდო თანამშრომლებს შორის, რასაც მის ამ ცვლაში გადასვლამდე ადგილი არ ჰქონია. ხსენებული გარემოებების გათვალისწინებით, ხელმოწერი პირები ითხოვენ კომპანიის ხელმძღვანელის მხრიდან შესაბამის რეაგირებას

¹⁴ 2020 წლის 25 აგვისტოს ელექტრონული მოხსენებითი ბარათები ნ. დ.-ს

¹⁵ სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ გენერალური დირექტორის 2022 წლის 4 ივლისის ბრძანება N30.06.2022-01/ე, ბრძანების საფუძველად მითითებულია 2022 წლის 27 ივნისის სადგურის თანამშრომელთა განცხადება/საჩივარი; ე.ს.- ს მიერ ინდივიდუალური შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ვალდებულებების უბეში დარღვევა, კერძოდ, კონფლიქტის მუდმივი პროვოცირებისა და არაჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნის გამო, რაც სასტიკად ეწინააღმდეგება როგორც კომპანიაში, ისე კონტრაქტორ კომპანია BP-ში გავრცელებულ წესებსა და სტანდარტებს

საქართველოს კანონმდებლობა კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას და აღიარებს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე-3² პუნქტის თანახმად, სექსუალური შევიწროება არის „სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას“. ანტიდისკრიმინაციული კანონით განსაზღვრული სამართლებრივი დაცვა ნებისმიერ სივრცეში განხორციელებულ სექსუალურ შევიწროებას ფარავს - ეს შეიძლება იყოს სამუშაო ადგილი, საგანმანათლებლო სივრცე, სამედიცინო სივრცე, საჯარო სივრცე - საზოგადოებრივი ტრანსპორტის, კვების/გასართობი/დასასვენებელი ობიექტების ჩათვლით.

„ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (CEDAW)¹⁶ გაეროს კომიტეტმა, N19 ზოგადი კომენტარით, სექსუალური შევიწროება ქალთა მიმართ ძალადობის ფორმად მიიჩნია, რომლის გამოვლინებაც რეალურ საფრთხეს უქმნის თანასწორობას.¹⁷ ევროპის საბჭოს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ევროპის საბჭოს კონვენციის („სტამბოლის კონვენცია“)¹⁸ მე-40 მუხლი 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 შეურაცხმყოფელი და აკნინებდეს მის ღირსებას¹⁹.

სექსუალურ შევიწროებას კრძალავს შრომითი კანონმდებლობაც. კერძოდ, „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის 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

¹⁶ „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს 1979 წლის კონვენციას საქართველო მიუერთდა 1994 წელს; ხელმისაწვდომია: <https://indicators.ohchr.org/>

¹⁷ UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, §1; ხელმისაწვდომია: <https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>

¹⁸ ევროპის საბჭოს ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ 2017 წლის 19 მაისს. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/35OrhNC>

¹⁹ 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: <https://rm.coe.int/16800d383a>

სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა²⁰.

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 სექსუალობასთან²¹.

საგულისხმოა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, თეორიულად, შესაძლოა, ორივე სქესის წარმომადგენელი გახდეს, პრაქტიკაში, შრომით ურთიერთობებში ქალთა სექსუალური შევიწროების შემთხვევები უფრო ხშირია, რაც საზოგადოებაში არსებული გენდერული ნორმებითა და ქალებსა და კაცებს შორის ძალაუფლების არათანაბარი გადანაწილებით აიხსნება²². დასაქამების ადგილზე ქალთა სექსუალურმა შევიწროებამ, შესაძლოა, დამანგრეველი გავლენა მოახდინოს მსხვერპლი ქალების ფიზიკურ და მენტალურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე და საბოლოოდ, შრომითი ბაზრიდან გარიყოს. კვლევებმა აჩვენა, რომ მსგავს შემთხვევებში, მსხვერპლი ქალების მხრიდან იზრდება ჯანმრთელობის მდგომარეობიდან გამომდინარე შვებულებით სარგებლობისა და სამუშაოს ნებაყოფლობით დატოვების მაჩვენებელი. აღნიშნულს, უმეტესწილად, ადგილი აქვს მაშინ, როდესაც ხელმძღვანელობის მხრიდან საჩივარზე არაეფექტიანი რეაგირების გამო ქალს დაუცველობის განცდა უჩნდება²³.

სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს ერთი ცალკე მდგომი შემთხვევით, ან შეიცავდეს სხვადასხვა სახის ქცევათა კასკადს. სექსუალური შევიწროება ორი ფორმით ხასიათდება: (1) Quid Pro Quo ანუ, მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რომელიც ითვალისწინებს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნის არსებობას ქმედებაში²⁴; და (2) მტრული სამუშაო გარემო - როდესაც სამუშაო ადგილზე დამამინებელ, შეურაცხმყოფელ პირობებს²⁵ ქმნის სექსუალური შინაარსის დამამცირებელი კომენტარები, მინიშნებები, შენიშვნები,

²⁰ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-6 ნაწილის შენიშვნა

²¹ International Labour Organization (ILO), Equality in Employment and Occupation, Geneva, 1996, § 39, გვ.15, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: [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)

²² UN Women, Addressing violence and harassment against women in the world of work, 2019, 5, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3axUJ0E>

²³ UN Women, Addressing violence and harassment against women in the world of work, 2019, 17, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3axUJ0E>

²⁴ ILO, Fact Sheet on Sexual Harassment at Work, pg. 1, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

²⁵ ILO, Sexual Harassment at Work, pg. 1, ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_fs_96_en.pdf

ხუმრობები²⁶. საგულისხმოა, რომ ბრიტანეთის შრომის სააპელაციო ტრიბუნალმა საქმეში Bracebridge Engineering Ltd v Darby დაადგინა, რომ მხოლოდ ერთი ინციდენტიც, თუ საკმარისად სერიოზულია, საკმარისია დარღვევის დასადგენად.

სექსუალური შევიწროების დადგენის ტესტი განსხვავებულია დისკრიმინაციის დადგენის ტესტისაგან. კერძოდ, თუკი პირდაპირი და ირიბი დისკრიმინაციის საქმეებში, საჭირო არის შესადარებელი სუბიექტი, ე.წ. კომპარატორი, და დაცული ნიშანი, **სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს კომპარატორი არ ჰყავს**, ამასთანავე, დისკრიმინაციისგან **დაცული ნიშნის არსებობა წინაპირობას არ წარმოადგენს**. ამასთან, სექსუალურ შევიწროებას **არ აქვს გამართლება**, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროების მსხვერპლის ღირსების შელახვას²⁷.

2.2. სექსუალური შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

წარმოდგენილ განცხადებაში ე. ს., ერთი მხრივ, მიუთითებს სექსუალური შევიწროების ფაქტზე, რის დამადასტურებლადაც სახალხო დამცველს წარმოუდგინა 2019 წლის პერიოდში მ.მ.-ის მიერ მისთვის გაგზავნილი სექსუალური შინაარსის შემცველი მესიჯები, ხოლო, მეორე მხრივ - კომპანიაში არსებულ დამაბულ და მტრულ სამუშაო ატმოსფეროზე, რომელსაც მ.მ., სამხარეულოს თანამშრომლებთან ერთად, მის წინააღმდეგ ქმნის. განმცხადებლის შეფასებით, მ.მ.-სა და სამხარეულოს თანამშრომლების კოორდინირებული ქმედებების შედეგია, რომ მას დისკრიმინირებული ღონისძიების სახით, 2022 წლის 4 ივლისს, სასტიკი საყვედური შეეფარდა. წარმოდგენილ განცხადებაში ე. ს. ასევე მიუთითებს სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ ხელმძღვანელთა მხრიდან, სექსუალური შევიწროების შესახებ გაკეთებული განაცხადის არაეფექტიანად შესწავლისა და უმოქმედობის ფაქტზეც.

დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევებთან მიმართებით კანონმდებლობა ექსპლიციტურად განსაზღვრავს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხს. „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტისა და სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³-ე მუხლის თანახმად, პირმა სახალხო დამცველს/სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა. ამდენად, **სავარაუდო შემავიწროებელმა უნდა დაამტკიცოს, რომ მისი მხრიდან არასასურველ სექსუალური ხასიათის ქმედებას ადგილი არ ჰქონია**. სავარაუდო

²⁶ Deirdre McCann, Sexual Harassment at work: National and International Responses, ILO, Conditions of Work and Employment Series No. 2, 2005, pg. 2. ხელმისაწვდომია ვებგვერდზე: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/--travail/documents/publication/wcms_travail_pub_2.pdf

²⁷ საქართველოს სახალხო დამცველი, „პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ“, გვ. 12, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021031110082436854.pdf>

შემაჯიწროებლის მიერ სექსუალური შევიწროების ფაქტის მხოლოდ ზოგადი უარყოფა არ იქნება წონადი არგუმენტი, თუ მას მსხვერპლის მიერ წარმოდგენილი სხვა მტკიცებულება უპირისპირდება²⁸.

აღსანიშნავია, რომ განმცხადებლის მიერ საქართველოს სახალხო დამცველისთვის სექსუალური შევიწროების ფაქტის დასადასტურებლად წარმოდგენილი ფაქტების უარყოფის მიზნით, მ.მ.-ს წონადი არგუმენტები არ წარმოუდგენია. მან, განმცხადებლის მიერ აღწერილი ფაქტობრივი გარემოებები უარყო მხოლოდ იმ ნაწილში, სადაც საუბარია სამუშაო ადგილზე მტრული სამუშაო გარემოს შექმნაზე. მ.მ.-მ დაადასტურა ე. ს.-სთვის სმს შეტყობინებების გაგზავნის ფაქტი, თუმცა, მისი შეფასებით, შეტყობინებების შინაარსი ატარებდა ხუმრობით ხასიათს, ხოლო, მას შემდგომ, რაც მან გაიაზრა, რომ გასცდა ხუმრობის ფარგლებს, მსგავსი ქცევა თავადვე შეწყვიტა.

სექსუალური შევიწროების დადგენის მიზნებისთვის, უპირველესად, მნიშვნელოვანია, შეფასდეს, მ.მ.-ის მიერ განხორციელებული ქცევა, რაც გამოიხატა სმს მიმოწერაში, იყო თუ არა **სექსუალური ხასიათის**. ქცევის ფორმა ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ფაქტორია იმისათვის, რომ დადგინდეს, ჰქონდა თუ არა სექსუალურ შევიწროებას ადგილი. სახალხო დამცველის შეფასებით, ეჭვგარეშეა, რომ ე. ს.-ს მიერ წარმოდგენილი სმს მიმოწერის ამსახველი ე.წ. სკრინშოტები (მოიცავს 2019 წლის პერიოდს), სადაც მ.მ. ღიად გამოხატავს განმცხადებელთან სექსუალური ურთიერთობის სურვილს, სექსუალური შინაარსის მატარებელია. მიმოწერით ნათლად დასტურდება მ.მ.-ის სექსუალური ინტერესი ე. ს.-ს მიმართ და განმცხადებლისთვის მისი სექსუალური ქცევის მიუღებლობა.

ქმედების არასასურველობის საკითხთან დაკავშირებით ხაზგასასმელია, რომ თუ მსხვერპლი არ აფიქსირებს, რომ მისთვის ქცევა მიუღებელია, ეს არ გამოორიცხავს შემაჯიწროებელი პირის პასუხისმგებლობას, ვინაიდან გონივრულობის ფარგლებში, შემაჯიწროებელს უნდა სცოდნოდა (ought to have known), რომ კონკრეტული სექსუალური ხასიათის ქცევა მიუღებელი იქნებოდა მსხვერპლისათვის²⁹. შესაბამისად, სექსუალური შევიწროების საქმეებში არამხოლოდ არასასურველობის საკითხი დგება, არამედ მნიშვნელოვანია ენიჭება ქმედების არასასურველობის განჭვრეტადობასაც. განსახილველ საქმეში, განმცხადებლისთვის მ.მ.-ის ქცევის არასასურველობას ადასტურებს ერთი მხრივ ის გარემოება, რომ სმს მიმოწერისას ის პირდაპირ გამოხატავდა მის უარყოფით დამოკიდებულებას მისი ქცევის მიმართ, ხოლო მეორე მხრივ, პროექტის ხელმძღვანელისთვის სექსუალური შევიწროების ფაქტზე

²⁸ The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, “Policy guidance on current issues of sexual harassment”, Guidance – B, გვ. 5; ხელმისაწვდომია: <https://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>

²⁹ Ontario Human Rights Commission, „Policy on preventing sexual and gender-based harassment“, 2013, გვ. 10, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/2WKMPpU>

რეაგირების მოთხოვნით მიმართვა, მიანიშნებს, რომ მისთვის მიუღებელი და ღირსების შემლახავი იყო გარემო, რომელსაც მ.მ. მას უქმნიდა.

სახალხო დამცველი ითვალისწინებს მ.მ.-ის მხრიდან სექსუალური შინაარსის შეტყობინებების გაგზავნის შეწყვეტას, თუმცა ასევე მნიშვნელოვნად მიიჩნევს განმარტოს, რომ სექსუალური ხასიათის ქცევის შეწყვეტა არ ნიშნავს, რომ სექსუალურ შევიწროებას ადგილი არ ჰქონია. ამასთან, ხუმრობაც (მიმოწერის შინაარსს მ.მ.-მ ხუმრობის კვალიფიკაცია მისცა), თუკი იგი სექსუალური შინაარსის შემცველია და ადრესატისთვის მიუღებელია, სექსუალურ შევიწროების გამოვლინების ერთ-ერთ სახეს წარმოადგენს. სახალხო დამცველი აღნიშნავს, რომ მოპასუხისათვის განჭვრეტადი უნდა ყოფილიყო, რომ მისი ქმედებები - როგორც სექსუალური ურთიერთობის შეთავაზება, ასევე განმცხადებლის ოთახში შესვლის მცდელობა განმცხადებლისთვის შეურაცხმყოფელი იქნებოდა. ხაზგასასმელია ისიც, რომ მხარეებს შორის არ არსებობდა იმ ტიპის ურთიერთობა, რომელიც მოპასუხის საქციელს გაამართლებდა.

ე. ს.-სა და სამხარეულოში დასაქმებულ თანამშრომელთა შორის არსებულ კონფლიქტურ ურთიერთობასთან მიმართებით, საქმეში არსებული მხარეთა ურთიერთსაწინააღმდეგო პოზიციებისა და მტკიცებულებების გათვალისწინებით, რთულია დადგინდეს, მ.მ. წარმოადგენს თუ არა თანამშრომელთა შორის განხეთქილების ჩამომდებ პირს. სახალხო დამცველი უდავო ფაქტობრივ გარემოებად მიიჩნევს, რომ სამხარეულოში დასაქმებულ პირთა შორის დაძაბული ატმოსფეროა, რომელიც სათანადო რეაგირებას დაუყოვნებლივ საჭიროებს. სახალხო დამცველი განმარტავს, რომ დასაქმების ადგილას არსებულ საკითხებზე პასუხისმგებლობა დამსაქმებელს ეკისრება, რომლის ინტერესსაც ჯანსაღი სამუშაო გარემოს შექმნა და კონფლიქტური სიტუაციების ეფექტიანი მართვა უნდა წარმოადგენდეს, რაც, თავის მხრივ, დასაქმებულთა შრომისუნარიანობასა და შრომის ხარისხზე დადებითად აისახება. შესაბამისად, კომპანიამ მუშაობა ე. ს.-სა და სამხარეულოში დასაქმებულ პირთა შორის კონფლიქტის განმუხტვისა და მშვიდი სამუშაო გარემოს შექმნის მიმართულებით უნდა დაიწყო. ამასთან, მნიშვნელოვანია, აღნიშნულ პროცესში კომპანიამ ორივე მხარეს მოუსმინოს და გადაწყვეტილება მხოლოდ ერთი მხარის პოზიციისა და ინტერესების გათვალისწინებით არ მიიღოს, როგორც ეს დისციპლინური ღონისძიების გამოყენების შემთხვევაში მოხდა.

2.3.სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ პასუხისმგებლობის საკითხი

სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლის მიმართულებით, სახალხო დამცველი ყურადღებას გაამახვილებს კომპანიის პასუხისმგებლობის საკითხზეც. მნიშვნელოვანია, რომ ე. ს.-ს მიმართვის შემდგომ, კომპანიამ მოკვლევა დაიწყო და საქმე განსახილველად კომპანიის გენინსპექციას გადასცა. აღნიშნულის მიუხედავად, სახალხო დამცველი ვერ გაიზიარებს კომპანიის პოზიციას, რომ არ არსებობდა საკმარისი მტკიცებულებები სექსუალური შევიწროების დასადგენად. პროექტის ხელმძღვანელსა და გენინსპექციას ე. ს.-მ იგივე ე.წ.

სქრინები გადასცა, რაც სახალხო დამცველს წარმოუდგინა და სადაც მ.მ.-ის მხრიდან სექსუალური შინაარსის ფრაზების გამოყენება და სექსუალური კავშირის შეთავაზებაა აღბეჭდილი. აღნიშნული მტკიცებულება კომპანიისთვის საკმარისი უნდა ყოფილიყო მ.მ.-ის ქცევის სექსუალურ შევიწროებად შეფასებისა და მის მიმართ სათანადო ღონისძიებების გამოსაყენებლად.

დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად დამსაქმებელი ვალდებულია, თავისი საქმიანობა, აგრეთვე სამართლებრივი აქტები და შიდა რეგულაციები ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობას შეუსაბამოს. ამასთან, სავარაუდო დისკრიმინაციის ნებისმიერ ფაქტზე სწრაფი და ეფექტიანი რეაგირება მოახდინოს, უზრუნველყოს დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა და დისკრიმინაციის მსხვერპლისთვის დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა³⁰. მისასაღმებელია ის ფაქტი, რომ კომპანიის შინაგანაწესი შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების ამკრძალავ დებულებებს ითვალისწინებს, თუმცა, პრაქტიკაში სათანადო გამოყენების გარეშე, იგი სექსუალური შევიწროების პრევენციის ეფექტიან მექანიზმად არ მიიჩნევა. სექსუალური შევიწროების საქმეების შესწავლის დროს, უმნიშვნელოვანესია, კომპანიის მიდგომა იყოს პასუხისმგებლიანი, სერიოზული, დროული, მგრძობიარე და მსხვერპლს დაცვის რეალურ და ქმედით მექანიზმს სთავაზობდეს. იმის გათვალისწინებით, რომ არსებობდა მიმოწერის ამსახველი ე.წ სქრინები და განმცხადებლის ახსნა-განმარტება, ბუნდოვანია, რატომ ვერ გამოკვეთა კომპანიამ სექსუალური შევიწროების ფაქტი. ამასთან, საყურადღებოა ისიც, რომ კომპანიამ მოკვლევა დაიწყო ალკოჰოლური თრობის საფუძველზე, სიტყვიერი შეურაცხყოფის მიყენების და არა სექსუალური შევიწროების ფაქტზე, რაც იმთავითვე პრობლემურია და კომპანიის მხრიდან საკითხის არასწორ გააზრებაზე მიუთითებს.

3. დასკვნა

განსახილველ საქმეში, საქართველოს სახალხო დამცველს წარმოეშვა სექსუალური შევიწროების ვარაუდი განმცხადებლის მიერ მითითებული იმ ფაქტების საფუძველზე, რომელთა თანახმად, მოპასუხის მხრიდან ადგილი ჰქონდა არასასურველ სექსუალური ხასიათის მიმოწერას, რის გამოც განმცხადებელს შეექმნა მტრული, შეურაცხმყოფელი და ღირსების შემლახავი გარემო. განმცხადებლის მიერ სახალხო დამცველისთვის წარმოდგენილი მტკიცებულება ამყარებს მის მიერ განცხადებაში მითითებულ ფაქტობრივ გარემოებებს, ხოლო, მ.მ.-ის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია არ აღმოჩნდა საკმარისი, რომ წარმომოხილი ვარაუდი გაექარწყლებინა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ მ.მ.-ის მხრიდან ადგილი ჰქონდა, ე. ს.-ს მიმართ, სექსუალურ შევიწროებას, რაც გამოიხატა

³⁰ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 4

არასასურველ სექსუალური ხასიათის მიმოწერაში, რომელმაც განმცხადებელს შეუქმნა მტრული, შეურაცხმყოფელი და ღირსების შემლახავი გარემო.

შესაბამისად, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-20¹ მუხლით და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის მე-3 პუნქტით მონიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში საქართველოს სახალხო დამცველი რეკომენდაციით მიმართავს:

მ.მ.-ს

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

სს „სასტუმროებისა და რესტორნების მენეჯერული ჯგუფის - ემ გრუპ“ გენერალურ დირექტორს

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

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

პატივისცემით,