

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

2023 წლის 18 ივლისს საქართველოს სახალხო დამცველს განცხადებით (N8383/23) მომართა შპს „სუპეროპიკ სითის“ ყოფილმა დასაქმებულმა, დ. ქ.-მ და კომპანიის დირექტორის, თ. ი.-ს მხრიდან, სექსუალური შევიწროების საკითხის შესწავლა მოითხოვა.

განმცხადებლის მითითებით, სექსუალური შევიწროება არავერბალური ფორმით გამოიხატა, რამაც მას ღირსების შემლახველი, დამაშინებელი და შეურაცხყოფელი გარემო შეუქმნა.

საქმის შესწავლის პროცესში, სახალხო დამცველმა ინფორმაცია გამოითხოვა თ. ი.-სგან. ასევე, შეფასდა, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 15 სექტემბრის დადგენილება¹ და პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის 2023 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება².

1. ფაქტობრივი გარემოებები

1.1. განმცხადებლის პოზიცია

დ. ქ., 2023 წლის თებერვლიდან, დასაქმებული იყო შპს „სუპეროპიკ სითის“ ობიექტში - „გუმბათი აპარტ ჰოტელი“, სასტუმროს ადმინისტრატორის პოზიციაზე³.

განმცხადებლის მითითებით, სასტუმროში სავალდებულო იყო სპეციალური ფორმის ტარება, რისთვისაც, სხვა თანამშრომლების მსგავსად, ტანსაცმლის გამოსაცვლელად, სასტუმროს პირველ სართულზე, მენეჯერის სამუშაო კაბინეტის გვერდით მდებარე ოთახით სარგებლობდა. ამავე ოთახში განთავსებული იყო მოსასვენებელი დივანი, რომელსაც სასტუმროს ღამის ცვლის თანამშრომლები დასაძინებლად იყენებდნენ. ოთახში

¹ სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის 2023 წლის 15 სექტემბრის დადგენილება N280/დ „ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე საქმისწარმოების შეწყვეტის შესახებ

² შენიშვნა: საქმეში არსებული მოცულობითი ინფორმაციის გათვალისწინებით, წინამდებარე გადაწყვეტილებაში აისახა და გაანალიზდა მხოლოდ ის ფაქტობრივი გარემოებები და მტკიცებულებები, რაც სექსუალური შევიწროების გამოკვეთისთვის არის რელევანტური

³ შენიშვნა: განმცხადებელთან ხელშეკრულება გაფორმებული იყო ზეპირი ფორმით

დამონტაჟებული იყო სათვალთვალო ვიდეო კამერა, რომლის ხედვის არეალთან დაკავშირებით, სასტუმროს მენეჯერმა - ს. მ.-მ და დირექტორმა - თ. ი.-მ განმცხადებელს თავიდანვე განუმარტეს, რომ კამერა ოთახის მხოლოდ 10%-ს აფიქსირებდა და შეეძლო ფორმის გამოცვლისა და დაძინების მიზნით თავისუფლად ესარგებლა მისით.

2023 წლის 10 ივლისს, განმცხადებელს ერთ-ერთმა ადმინისტრატორმა (ნ. ნ.-მ) აცნობა, რომ ვიდეო სათვალთვალო კამერას, თანამშრომელთა გაფრთხილების გარეშე, ხედვის არეალი შეუცვალეს და 3 დღის მანძილზე, ოთახის მთელ პერიმეტრს აფიქსირებდა⁴. მიწოდებული ინფორმაციის დასადასტურებლად, ნ. ნ.-მ განმცხადებელს კამერის ჩანაწერი გაუგზავნა, სადაც ჩანდა, თუ როგორ შეატრიალეს ვიდეოკამერა სასტუმროს მენეჯერმა და დირექტორმა⁵.

2023 წლის 11 ივლისს, სამუშაო ადგილზე მისვლისთანავე, განმცხადებელმა ვიდეო სათვალთვალო კამერის ჩანაწერები დაათვალიერა და აღმოაჩინა, რომ ვიდეოზე აღბეჭდილი იყო მისი ძილისა და ტანსაცმლის გამოცვლის ფაქტები⁶. განმცხადებლის განმარტებით, ჩანაწერებზე წვდომა კომპანიაში დასაქმებულ ყველა პირს ჰქონდა, შესაბამისად, მისი პირადი ცხოვრების ამსახველი კადრები ხელმისაწვდომი იყო როგორც თანამშრომლებისთვის, ასევე თ. ი.-სთვის. აღნიშნულმა გარემოებამ განმცხადებელს თავი დამცირებულად და შეურაცხყოფილად აგრძნობინა. ამასთანავე, მას გაუჩნდა პანიკური შიში, მისი კადრების საჯაროდ გავრცელებასთან დაკავშირებით.

2023 წლის 11 ივლისს, განმცხადებელმა კომპანიის დირექტორთან გასაუბრება სცადა, თუმცა თ. ი.-მ მასთან საუბარს თავი აარიდა. მოგვიანებით, მან განმცხადებელს მისწერა და სალაპარაკოდ ცალკე შეხვედრა სთხოვა, რასაც განმცხადებელი არ დათანხმდა. მომხდარი შემთხვევის გამო განმცხადებელი შეურაცხყოფილი და შეშინებული იყო, რის გამოც კომპანიასთან შრომითი ურთიერთობის დასრულება გადაწყვიტა. მომხდარის შესახებ იმავე დღეს მან შინაგან საქმეთა სამინისტროს აცნობა, ასევე, სსიპ საქართველოს შრომის ინსპექციისა და პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურს მიმართა. 2023 წლის 12 ივლისს, განმცხადებლისთვის ცნობილი გახდა, რომ, მტკიცებულებების განადგურების მიზნით, გამოსაცვლელი ოთახის ინვენტარი მე-19 სართულზე გადაიტანეს.

1.1.1. ინფორმაცია ახალი ფაქტობრივი გარემოებების შესახებ

⁴ ნ. ნ.-სა და განმცხადებელს შორის, 2023 წლის 10 ივლისს, სოციალურ ქსელ messenger-ში არსებული მიმოწერა; აღსრულების ეროვნული ბიუროს 2023 წლის 20 ივლისის ოქმი F23000736 ფაქტების კონსტატაციის შესახებ

⁵ შენიშვნა: ვიდეო მასალა განმცხადებელმა სახალხო დამცველის აპარატს მტკიცებულების სახით 2023 წლის 28 ივლისს განცხადებით (N8907/23) წარმოუდგინა. ვიდეო მასალის თანახმად, ვიდეო სათვალთვალო კამერის ხედვის არეალის ცვლილება 2023 წლის 7 ივლისს 13:17 საათზე განხორციელდა

⁶ აღნიშნული ვიდეო მასალა განმცხადებელმა სახალხო დამცველის აპარატს მტკიცებულების სახით 2023 წლის 28 ივლისს განცხადებით (N8907/23) წარმოუდგინა

2023 წლის 7 ნოემბერს, განმცხადებელმა სახალხო დამცველს, საქმისთვის მანამდე უცნობი, ახალი ფაქტობრივი გარემოებების შესახებ აცნობა⁷. განმცხადებლის განმარტებით, სასტუმროში მუშაობის პარალელურად, შეთავსებით, უძრავი ქონების აგენტად მუშაობდა. 2023 წლის აპრილში, ს. მ.-მ კომპანიის ბინების გაქირავებაში დახმარება სთხოვა. განმცხადებელი შეთავაზებას დათანხმდა და ბინისთვის სურათების გადასაღებად თ. ი.-ს დაუკავშირდა⁸. თ. ი.-მ განმცხადებელს სახლის მისამართი უთხრა, თუმცა, წინასწარ არ უცნობებია, რომ ბინაში თავადაც დახვდებოდა. დ. ქ. გასაქირავებელ ბინაში 2023 წლის 8 აპრილს, 22:30 საათზე, მივიდა. სახლი არეული დახვდა⁹, რის გამოც ივარაუდა, რომ მის მისვლამდე თ. ი.-სთან სტუმრები იმყოფებოდნენ. სურათების გადაღებისას ტელეფონის ბატარეა დაუჯდა, დასამუხტად სამზარეულოში შეაერთა და იქვე მდგომ სკამზე ჩამოჯდა. მოპასუხემ განმცხადებელთან საუბარი წამოიწყო და სასმელი შესთავაზა, თუმცა, იგი შეთავაზებას არ დათანხმდა. მალევე, მოპასუხე საპირფარეოში შევიდა და იქიდან ნახევრად შიშველი გამოვიდა, სხეულს მხოლოდ წელზე შემოხვეული პირსახოცი უფარავდა. დირექტორის მსგავს ფორმაში დანახვამ განმცხადებელი შეაშინა და ბინა დაუყოვნებლივ დატოვა.

ბინის დატოვების შემდგომ, თ. ი.-მ მას რამდენჯერმე დაურეკა. განმცხადებელი მოპასუხის ზარებს არ პასუხობდა, ამიტომაც 23:05 საათზე, მისგან შეტყობინება მიიღო - „*ცუდად არ გამოგო და არ გეწყინოს. საწყენი არის გეთანხმები და მე მაპატიე*). ამ შეტყობინებას დ. ქ.-მ გაბრაზებული რეაქციით უპასუხა, რასაც მოპასუხისგან შემდეგი ტექსტი მოჰყვა: „*იმედია არავისთან არასოდეს არაფერი არსად არ დამხვდება! ცუდად დასრულდება უბრალოდ!*“, „*პრობლემა რომ არ შეგვექმნას და თან ძაან რთული პრობლემა*“. მოპასუხის შეტყობინებებმა განმცხადებელი ძალიან გააბრაზა და მისწერა: „*ის როგორც შენ მოიქეცი და დამხვდი მე მემუქრები კიდევ? ნუ მირეკავ. არ მცალია და არ მსურს საუბარი, ნახვამდის ბატონო თ.*“¹⁰.

განმცხადებლის განმარტებით, აღნიშნული ინციდენტის შესახებ არავისთვის უცნობებია, ვინაიდან, ვარაუდობდა, რომ მოპასუხის ავტორიტეტისა და გავლენებისა გამო თავად მას დაადანაშაულებდნენ, რეპუტაციას შეულახავდნენ და სამსახურიდან გაუშვებდნენ.

⁷ დ. ქ.-ს 2023 წლის 7 ნოემბრის განცხადება N13461/23 სახალხო დამცველს. აღნიშნული გარემოებები 2023 წლის 7 ივლისამდე პერიოდში მომხდარ ფაქტებს ასახავს

⁸ თ. ი.-სა და განმცხადებელს შორის, 2023 წლის 8 აპრილს სოციალურ ქსელ WhatsApp-ში არსებული მიმოწერა

⁹ შენიშვნა: განმცხადებლის განმარტებით, ბინაში თამბაქოს მკვეთრი სუნი იდგა, სამზარეულო სავსე იყო გასარეცხი ჭურჭლით, ხოლო მაგიდაზე სასმელები და ალკოჰოლით სავსე ჭიქები ელაგა

¹⁰ შენიშვნა: იხ. საუბრის სრული ტექსტი თ. ი.-სა და განმცხადებელს შორის, 2023 წლის 8 აპრილს სოციალურ ქსელ WhatsApp-ში არსებული მიმოწერა: მოპასუხე: „*ცუდად არ გამოგო და არ გეწყინოს. საწყენი არის გეთანხმები და მე მაპატიე*) განმცხადებელი: გაბრაზებული ემოჯი, მოპასუხე: „*ვირეკავ არ მიპასუხებ? გძინაავს*) იმედია არავისთან არასოდეს არაფერი არსად არ დამხვდება! ცუდად დასრულდება უბრალოდ!“ განმცხადებელი: „*მოიცადე რა, ვერ მივხვდი*“, მოპასუხე: „*პრობლემა რომ არ შეგვექმნას და თან ძაან რთული პრობლემა*“, განმცხადებელი: „*რა პრობლემა? თან ძალიან რთული რას ნიშნავს? ის როგორც შენ მოიქეცი და დამხვდი მე მემუქრები კიდევ? ნუ მირეკავ. არ მცალია და არ მსურს საუბარი, ნახვამდის ბატონო თ.*“.

ცდილობდა დაევიწყებინა მომხდარი ფაქტი და სამსახურში ყოფნისას მოპასუხესთან დისტანცია შეენარჩუნებინა. მან აღნიშნული შემთხვევა მხოლოდ მას შემდგომ გაიხსენა, რაც აღმოაჩინა, რომ მოპასუხემ, ს. მ.-სთან ერთად, თანამშრომელთა წინასწარი გაფრთხილების გარეშე, კამერის რაკურსი შეცვალა. მისი შეფასებით, მოპასუხემ კამერის ხედვის არეალი მიზანმიმართულად შეცვალა, რათა მის ჩაცმის, ძილისა და თავის მოწესრიგების კადრებს დაჰკვირვებოდა. ეს ვარაუდი განმცხადებელს გაულრმავა იმ გარემოებამაც, რომ მოპასუხე მასთან საუბარში ქალების მიმართ ინტერესს ხშირად გამოხატავდა. მათ შორის, ვიდეო სათვალთვალო კამერის გამოყენებით ქალი სტუმრების გადაადგილებას აკვირდებოდა¹¹.

1.2. თ. ი.-ს პოზიცია

წარმოდგენილ პოზიციაში¹² მოპასუხემ უარყო ვიდეო სათვალთვალო კამერის ხედვის არეალის თანამშრომელთა სექსუალური შევიწროების მიზნით შეცვლის განზრახვა და განმარტა, რომ მისთვის უცნობია ვიდეო ჩანაწერების შინაარსი, რამდენადაც იგი მათ არ გასცნობია. მისი ინფორმაციით, ჩანაწერები, შანტაჟის მიზნებისთვის, თავად განმცხადებელმა შეამოწმა და ჩაიწერა¹³.

თ. ი.-ს განმარტებით¹⁴, სასტუმროს თანამშრომელთა ოთახები - ე.წ. „სტაფის ოთახი“, შენობის მე-18 და მე-19 სართულებზე მდებარეობს და მათი გამოყენება თანამშრომლებს სხვადასხვა დანიშნულებით შეუძლიათ, მათ შორის, გამოსაცვლელად და მოსასვენებლადაც. რაც შეეხება პირველ სართულზე განთავსებულ ოთახს, მას გამოსაცვლელი/მოსასვენებელი ოთახის დანიშნულება არ აქვს და მისი ამ მიზნით გამოყენება თანამშრომელთა მხრიდან თვითნებურად ხდებოდა. სასტუმროს გახსნის დღიდან, აღნიშნული ოთახი სტუმრების ნივთების შესანახად (Luggage Room) გამოიყენებოდა, რის გამოც, უსაფრთხოების მიზნით,

¹¹ განმცხადებელმა სახალხო დამცველს მოპასუხესთან, 2023 წლის 11 მარტს, არსებული მიმოწერის ამსახველი დოკუმენტაცია წარმოუდგინა, სადაც მოპასუხე განმცხადებელს სტუმარი ქალის ვიდეოს უგზავნის და კითხულობს იცის თუ არა მისი ვინაობა. განმცხადებლის შეკითხვაზე, რატომ დაინტერესდა მითითებული ქალით, მოპასუხე პასუხობს „არაფერი, უცხო იყო და მაინტერესებდა ვინ იყო.“ „წინა მხრიდან არ მოძრაობს ეგ გოგო ხო?“ განმცხადებელი: „პირველად დავინახე. ჩემამდე ასულა ზემოთ მე მეორე ლიფტში ვიყავი მაგ დროს. და აქ რო გაველო ისეთი ეშხიანია აუცილებლად შევამჩნევდი :D“ მოპასუხე: „ჩატშიც არავინ პასუხს არ მეცმს, აშკარად ეხა გაიჩითა ეგ გოგო და მანამდე არ მოძრაობდა.“ აღსრულების ეროვნული ბიუროს ოქმი F23000749 ფაქტების კონსტატაციის შესახებ

¹² თ. ი.-ს 2023 წლის 17 აგვისტოს კორესპონდენცია N9913/23

¹³ შენიშვნა: მოპასუხის განმარტებით, განმცხადებელმა სამსახურიდან წასვლის შემდგომ, მას სხვადასხვა საშუალებების გამოყენებით შეუთვალა, რომ დარღვეული უფლების საკომპენსაციოდ 30 000 ლარის გადახდას ითხოვდა. განმცხადებლის ქცევამ მოპასუხე დაარწმუნა, რომ მის ინტერესს არა პერსონალური ინფორმაციის დაცვა, არამედ საკითხით მანიპულაცია და ფულის გამოძალვა წარმოადგენდა. აღნიშნულის გათვალისწინებით, მან 2023 წლის 17 ივლისს განცხადებით მიმართა აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკის პროკურატურას, ხოლო 2023 წლის 4 აგვისტოს, რეპუტაციულ ზიანთან დაკავშირებით, სარჩელით - თბილისის საქალაქო სასამართლოს. მოპასუხემ სახალხო დამცველს პროკურატურაში წარდგენილი განცხადებისა და სარჩელის ასლები წარმოუდგინა

¹⁴ თ. ი.-ს მიმართვა სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურს NLIO9 23 00853071 წერილთან დაკავშირებით. მიმართვა მოპასუხემ სახალხო დამცველს 2023 წლის 17 აგვისტოს კორესპონდენციით N9913/23 წარმოუდგინა

საჭირო გახდა ოთახში ვიდეო სათვალთვალო კამერის განთავსება. კამერა თავდაპირველად ოთახის სრულ პერიმეტრს აკონტროლებდა, თუმცა, რამდენიმე თვით ადრე, ადმინისტრატორებმა კამერას ხედვის არეალი შეუცვალეს, 2023 წლის 7 ივლისს კი იგი საწყის მდგომარეობას დაუბრუნდა. ცვლილების მიზანს თანამშრომელთა ძილის კონტროლი წარმოადგენდა¹⁵.

მოპასუხის მითითებით, სასტუმროში დასაქმებული ყველა პირისთვის¹⁶ ცნობილი იყო, რომ ოთახში, რომელსაც ისინი გამოსაცვლელად იყენებდნენ, დამონტაჟებული იყო ვიდეო სათვალთვალო კამერა. სასტუმროს ადმინისტრატორებს, მათ შორის, განმცხადებელსაც აღნიშნული კამერის ჩანაწერებზე სრული წვდომა ჰქონდათ, რამდენადაც მათი მოვალეობა კამერების კონტროლსა და ზედამხედველობასაც მოიცავდა. შესაბამისად, შეუზღუდავი წვდომის გათვალისწინებით, განმცხადებელს ყოველდღიურ რეჟიმში ჰქონდა ინფორმაცია იმაზე, თუ რა იყო თითოეული კამერის გადაღების მასშტაბი.

მოთხოვნის მიუხედავად, მოპასუხეს სახალხო დამცველისთვის არ უცნობებია, კომპანიის შინაგანაწესი ითვალისწინებს თუ არა დისკრიმინაციის ამკრძალავ დებულებებს და კომპანიას აქვს თუ არა სექსუალური შევიწროების პრევენციის შიდა მექანიზმი. მოპასუხეს, ასევე, არ მოუწოდებია კომპანიის შინაგანაწესი.

1.2.1. მოპასუხის პოზიცია ახალ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით

განმცხადებლის მიერ 2023 წლის 7 ნოემბერს წარმოდგენილ ახალ ფაქტობრივ გარემოებებთან დაკავშირებით, მოპასუხე მხოლოდ გარემოებების ზოგადი უარყოფით შემოიფარგლა და აღნიშნა, რომ წარმოდგენილი მიმოწერა იყო მოდიფიცირებული და კონტექსტიდან ამოგლეჯილი. მას არ განუმარტავს, გასაქირავებელ ბინაში შეხვდა თუ არა განმცხადებელს, ასევე, არ წარმოუდგენია სათანადო არგუმენტაცია და მტკიცებულებები იმისა, თუ რა ტიპის არასასიამოვნო ინციდენტზე წერდა განმცხადებელს და აფრთხილებდა, რომ არავისთვის არაფერი ეთქვა. საქმისწარმოების პროცესში, სახალხო დამცველის მხრიდან მოპასუხეს განემარტა მტკიცების ტვირთის გადანაწილების საკითხი¹⁷, შესაბამისად, მოპასუხისთვის ცნობილი იყო სათანადო ინფორმაციისა და დოკუმენტაციის წარმოუდგენლობის სამართლებრივი შედეგები.

¹⁵ 2023 წლის 7 ივლისს თანამშრომელთა სოციალური ქსელის ჩატში - „recepcion“ მიმოწერის ამსახველი დოკუმენტაცია. მიმოწერის თანახმად, ს. მ. ადმინისტრატორებს 12:56 საათზე წერს „ძალიან ბევრი პრეტენზია დაფიქსირდა იმასთან დაკავშირებით რომ დესქზე როცა რეკავენ არავინ არ პასუხობს. მაქსიმალურად იჯექით დესქთან. დაფიქსირდა ბევრი პრეტენზია რომ ღამის სმენას ორ საათზე უკვე სძინავს. 5 სანამ არ დაიწყება არავინ არ შევა დასასვენებლად. გაკონტროლდება და თუ ვინმეს ისევ ეწნება მსგავსი დარღვევა წავა სამსახურიდან“

¹⁶ შენიშვნა: მოპასუხის მიერ წარმოდგენილი პოზიციის გათვალისწინებით, სასტუმროში სულ ექვსი თანამშრომელი მუშაობდა: ერთი მენეჯერი, ოთხი ადმინისტრატორი და ერთი - დამლაგებელი

¹⁷ საქართველოს სახალხო დამცველის 2023 წლის 7 აგვისტოს წერილი N13-1/7728 თ. ი.-ს

1.3. სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ საქმის შესწავლის შედეგები

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის შესწავლის საგანს წარმოადგენდა, ვიდეო სათვალთვალო კამერისთვის ხედვის არეალის შეცვლით, ადგილი ჰქონდა თუ არა განმცხადებლის სექსუალურ შევიწროებას. როგორც სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის დადგენილებიდან ირკვევა:

- სასტუმროში დასაქმებულმა პირებმა გამოკითხვისას დაადასტურეს, რომ პირველ სართულზე, მენეჯერის კაბინეტის გვერდით, განთავსებული ოთახი სტუმრების ბარგის შესანახ ოთახად გამოიყენებოდა. ოთახში ვიდეო სათვალთვალო კამერა სასტუმროს გახსნის დღიდან იყო დამონტაჟებული და აღნიშნულის შესახებ ინფორმაციას ისინი თავიდანვე ფლობდნენ¹⁸;
- გასაუბრებისას ერთ-ერთმა ადმინისტრატორმა აღნიშნა, რომ კამერის ხედვის არეალი, რამდენიმე თვით ადრე, მან მეგობარს შეაცვლევინა, რათა ოთახში დაძინება და ტანსაცმლის გამოცვლა დისკომფორტის გარეშე შესძლებოდათ. ცვლილების შესახებ მან ინფორმაცია მენეჯერს მაშინვე მიაწოდა¹⁹;
- დასაქმებულებს ვიდეო სათვალთვალო კამერის ხედვის არეალის ცვლილებაზე გაფრთხილება არ მიუღიათ, თუმცა 2023 წლის 7 ივლისს, სასტუმროს მენეჯერმა ელექტრონული მიმოწერის აპლიკაციის გამოყენებით გაუგზავნათ შეტყობინება, რომ იმავე დღიდან მკაცრად გაკონტროლდებოდა ადმინისტრატორების ძილის რეჟიმი, რაც ზოგიერთი დასაქმებულისთვის ირიბად მიანიშნებდა იმას, რომ, შესაძლოა, აღნიშნული კონტროლი, სწორედ, ვიდეო კამერების მონიტორინგით განხორციელებულიყო²⁰;
- გამოკითხულ დასაქმებულთა უმრავლესობის მოსაზრებით, კამერების რაკურსის ცვლილების მიზანს თანამშრომელთა ძილის ფაქტების გაკონტროლება წარმოადგენდა. მათ გამორიცხეს ის ფაქტი, რომ სასტუმროს მენეჯმენტის მიზანს რომელიმე დასაქმებულის პირადი სივრცის კონტროლი წარმოადგენდა²¹.

საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების ურთიერთშეჯერების საფუძველზე, სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურმა მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის ქცევა არ იყო სექსუალური შინაარსის მატარებელი. ამასთან, მტკიცებულებათა ერთობლიობა არ ქმნიდა ლოგიკურ ჯაჭვს და ვერ აღწევდა სექსუალური შევიწროების დადგენისთვის საჭირო საკანონმდებლო სტანდარტს²². შესაბამისად, 2023 წლის 15 სექტემბრის N280/დ დადგენილებით ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე წარმოება შეწყდა.

¹⁸ სსიპ შრომის ინსპექციის 2023 წლის 15 სექტემბრის დადგენილება N280/დ „ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმეზე საქმისწარმოების შეწყვეტის შესახებ“, გვ 4

¹⁹ იქვე, გვ. 5

²⁰ იქვე

²¹ იქვე

²² იქვე, გვ 8

1.4. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის მიერ საქმის შესწავლის შედეგები

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის (შემდგომში სამსახური) კომპეტენციის ფარგლებში, შეფასდა, სადავო ოთახში განთავსებული ვიდეო სათვალთვალო კამერით მოხდა თუ არა განმცხადებლის პერსონალური მონაცემების უკანონოდ დამუშავება. სამსახურის 2023 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილებით, შპს „სუპტროპიკ სითი“ ცნობილი იქნა ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ჩამდენად და სახდელის სახით 500 ლარის გადახდა დაეკისრა²³. სახალხო დამცველი გადაწყვეტილებიდან საქმისთვის საინტერესო რამდენიმე გარემოებას მოიშველიებს:

- კამერის ხედვის არეალის ცვლილების ნაწილში, მოპასუხემ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურს აცნობა, რომ 2023 წლის ივლისის თვეში მან კამერების ფუნქციონირების საკითხი გადაამოწმა და აღმოაჩინა, რომ სადავო ოთახში განთავსებული კამერის ხედვის არეალი იყო შეცვლილი, რის შემდეგაც, თავად, მენეჯერისა და ადმინისტრატორის თანდასწრებით, კამერის ხედვა დაუბრუნა პირვანდელ მდგომარეობას. ცვლილების მიზანი იყო ერთი მხრივ სტუმრების ბარგის უსაფრთხოების, ხოლო მეორე მხრივ, თანამშრომელთა შესვენების დროის კონტროლი²⁴;
- საქმის შესწავლის პროცესში გამოკითხულმა ერთ-ერთმა ადმინისტრატორმა აღნიშნა, რომ 2023 წლის 7 ივლისს, ვიდეო სათვალთვალო კამერების ხედვის არეალის ცვლილება მის ცვლაში განხორციელდა, რის გამოც იგი ფლობდა აღნიშნულ ინფორმაციას. მანვე მიუთითა, რომ სასტუმროს მენეჯერმა ადმინისტრატორებს ღამის ცვლის დასვენების დრო განუსაზღვრა და განუმარტა, რომ მათი დასვენების დრო გაკონტროლდებოდა. დასვენების კონტროლი გამოიწვია სტუმრების უკმაყოფილებამ, ადმინისტრატორის მისაღებ სივრცეში არ ყოფნასთან დაკავშირებით²⁵;

²³ შენიშვნა: კომპანია ცნობილი იქნა „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 46-ე (მონაცემთა უსაფრთხოების დაცვის მოთხოვნების შეუსრულებლობა) და 48-ე მუხლების (ვიდეო თვალთვალის წესების დარღვევა) პირველი პუნქტებით გათვალისწინებული სამართალდარღვევის ჩამდენად. მოპასუხეს დაევალა (1) თანამშრომელთა კონტროლის მიზნით ვიდეო თვალთვალის განხორციელების შეწყვეტა და უკვე შეგროვებული მონაცემების წაშლა; (2) ვიდეო სათვალთვალო კამერის ხედვის არეალის იმგვარი ცვლილება, რომ ხედვის არეალი მოიცავდეს უშუალოდ სტუმრების ბარგის განთავსების სივრცეს და ხედვის არეალში არ მოექცეს ის სივრცეები, რომლებიც თანამშრომლების მიერ, შესაძლოა, გამოყენებული იქნეს მოსასვენებელი მიზნით ან აკრძალოს ოთახის მოსასვენებელ სივრცედ გამოყენება და დასაქმებულებს მისცეს მკაფიო მითითება, რომ ოთახი არ იქნეს გამოყენებული მოსასვენებელი ფუნქციით; (3) უზრუნველყოს ვიდეო სათვალთვალო სისტემაზე წვდომის უფლების მქონე პირ(ებ)ისთვის ინდივიდუალური მომხმარებლისა და პაროლის შექმნა; (4) უზრუნველყოს ელექტრონული ფორმით არსებული მონაცემების მიმართ შესრულებული ყველა მოქმედების აღრიცხვა; (5) უზრუნველყოს მოწყობილობის გარეშე პირთა წვდომისაგან დაცულ და უსაფრთხო ადგილას განთავსება

²⁴ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის 2023 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება №-1/210/2023, გვ. 9

²⁵ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის 2023 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება №-1/210/2023, გვ. 14

- სამსახურის წარმომადგენლებმა ადგილზე შეაფასეს ვიდეო სათვალთვალო სისტემა და ნახეს, რომ სისტემაში შექმნილი იყო ორი მომხმარებელი (1) „admin“ და (2) „default“. მომხმარებელი - „admin“ გამოიყენებოდა მოწყობილობაზე წვდომის მიზნით და ჰქონდა სრული უფლებები²⁶, ხოლო default“ იყო შეზღუდული უფლებებით და გამოყენებაში არ იყო. როგორც კომპანიის მენეჯმენტი, ასევე ადმინისტრატორები ვიდეო სათვალთვალო სისტემაზე წვდომის მიზნით იყენებდნენ მომხმარებელს - „admin“²⁷. საერთო მოხმარების გათვალისწინებით, სამსახურისთვის შეუძლებელი აღმოჩნდა იმის იდენტიფიცირება, სისტემაზე წვდომის უფლების მქონე რომელმაც პირმა განახორციელა ვიდეომასალის ნახვა და დათვალიერება²⁸;
- საქმის გარემოებებისა და ახსნა-განმარტებების გათვალისწინებით, სამსახურმა მიიჩნია, რომ სადავო ოთახი ვერ შეფასდებოდა, როგორც გამოსაცვლელი ოთახი და ვიდეო თვალთვალის დარღვევა მხოლოდ ოთახის მოსასვენებელი მიზნით გამოყენების ნაწილში დაადგინა.²⁹

2. სამართლებრივი შეფასება

2.1. სექსუალური შევიწროების შესახებ სამართლებრივი სტანდარტი და მისი აკრძალვის მნიშვნელობა

საქართველოს კანონმდებლობა კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას და დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად აღიარებს³⁰. სექსუალურ შევიწროება ეს არის *„სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული,*

²⁶ შენიშვნა: სრული წვდომა მოიცავს - პარამეტრების ცვლილებას, ახალი მომხმარებლის შექმნას და წაშლას, ვიდეოჩანაწერების დათვალიერება, ამოღება და სხვა

²⁷ შენიშვნა: ვიდეოჩანაწერების შემნახველ მოწყობილობაზე წვდომა დისტანციურად ხორციელდება „XMEye“ მობილური აპლიკაციის მეშვეობით. მობილური აპლიკაცია ჩაწერილია სასტუმროს ადმინისტრატორების საერთო მობილურ ტელეფონში, რომელსაც ცვლის განმავლობაში ადმინისტრატორი იყენებს. ცვლის დასრულების შემდეგ, მობილურ ტელეფონი ხვდება შემდეგი ცვლის ადმინისტრატორს სამუშაო მაგიდაზე. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის 2023 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება Nგ-1/210/2023, გვ. 12

²⁸ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის 2023 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება Nგ-1/210/2023, გვ. 21

²⁹ შენიშვნა: სამსახურმა იხელმძღვანელა ერთი მხრივ მოპასუხის განმარტებით, რომ სამუშაოს სპეციფიკის გათვალისწინებით, სპეციალური ფორმის ტარება სავალდებულო არ არის, რის გამოც გამოსაცვლელი ოთახი ცალკე არ აქვს სასტუმროს, ამასთან სასტუმროს მე-18 და მე-19 სართულზე განთავსებულია პერსონალისთვის გამოყოფილი ოთახები, რომლის გამოყენებაც ნებისმიერი მიზნით არის შესაძლებელი. ხოლო, მეორე მხრივ დასაქმებულების მითითებით, რომ სადავო ოთახის კარზე არასოდეს ყოფილა ნიშანი/წარწერა, რომელიც მიანიშნებდა, რომ, შესაძლოა, ყოფილიყო გამოსაცვლელი სივრცე. პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის 2023 წლის 26 სექტემბრის გადაწყვეტილება Nგ-1/210/2023, გვ. 18-19

³⁰ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 2, პუნქტი 3²; საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“, მუხლი 4, ნაწილი 5,6; საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ მუხლი 6, პუნქტი 1, ქვეპუნქტი „ბ“

*დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას*³¹. ანტიდისკრიმინაციული კანონით განსაზღვრული სამართლებრივი დაცვა ნებისმიერ სივრცეში განხორციელებულ სექსუალურ შევიწროებას ფარავს, მათ შორის, დასაქმების სფეროსა და შრომის ურთიერთობებს.

„ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ (CEDAW)³² გაეროს კომიტეტმა სექსუალური შევიწროება ქალთა მიმართ ძალადობის ერთ-ერთ ფორმად მიიჩნია, რომლის გამოვლინებაც რეალურ საფრთხეს უქმნის თანასწორობას.³³ „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენცია („*სტამბოლის კონვენცია*“)³⁴ სექსუალურ შევიწროებას ქალთა მიმართ ძალადობის გამოვლინებად მოიაზრებს³⁵ და განმარტავს, რომ ქალთა მიმართ ძალადობა არის ქალებსა და მამაკაცებს შორის ისტორიულად უთანასწორო ურთიერთობის მანიფესტაცია, რომელმაც მამაკაცების დომინირება და ქალთა მიმართ დისკრიმინაცია გამოიწვია.³⁶ კონვენციის განმარტებითი ბარათის თანახმად, სექსუალური შევიწროება მრავალი ფორმით შეიძლება გამოვლინდეს, ეს შეიძლება იყოს წერილობითი ან ზეპირი ფორმით - სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი შეკითხვა, შენიშვნა, ხუმრობა, ასევე, ფიზიკური კონტაქტი, როგორცაა - შეხება, მოფერება, ჩქმეტა, ფიზიკურ შეხებაში იგულისხმება ნებისმიერი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მსხვერპლის სხეულზე არასასურველ შეხებას გულისხმობს. ზემოაღნიშნული ქმედებები უნდა იყოს ადამიანისათვის შეურაცხყოფელი და აკნინებდეს მის ღირსებას³⁷.

სექსუალური შევიწროება შრომით ურთიერთობებში განსაკუთრებით ხშირია. 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 შეურაცხყოფელ გარემოს*“³⁸. შრომითი ურთიერთობის მიზნებისთვის, სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და

³¹ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 2, პუნქტი 3²

³² „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს 1979 წლის კონვენციას საქართველო მიუერთდა 1994 წელს

³³ UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), CEDAW General Recommendation No. 19: Violence against women, 1992, §1; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/42frJRW>

³⁴ „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს მიერ 2017 წლის 19 მაისს. აღნიშნული კონვენცია ყველაზე ქმედითი საერთაშორისო ინსტრუმენტია ქალთა მიმართ ძალადობის, მათ შორის სექსუალური შევიწროების, წინააღმდეგ

³⁵ „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ ევროპის საბჭოს კონვენცია, მუხლი 40

³⁶ ევროპის საბჭოს „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ“ კონვენცია, CETS 210, 2011, პრეამბულა

³⁷ Council of Europe, Explanatory Report to the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, 2011, §208, pg.33-35, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3UjFahV>

³⁸ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4, ნაწილი 6

ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა³⁹. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია სექსუალურ შევიწროებად მოიაზრებს ნებისმიერ შეუსაბამო შენიშვნას, ხუმრობას ჩაცმულობაზე, გარეგნობაზე, ასაკსა და ოჯახურ მდგომარეობაზე, ასევე, ქედმაღლურ ან პატერნალისტურ დამოკიდებულებას, რომელიც სექსუალურ ქვეტექსტს ატარებს და ადამიანის ღირსებას ლახავს, ნებისმიერ მზერას ან სხვა ჟესტიკულაციას, რომელიც ასოცირდება სექსუალობასთან⁴⁰.

სექსუალური შევიწროება ფუნდამენტურად ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და აქვს დამაზიანებელი ეფექტი იმ ადამიანების ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე, ვის წინააღმდეგაც არის მიმართული⁴¹. 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 აიხსნება⁴². დასაქმების ადგილზე ქალთა სექსუალურმა შევიწროებამ, შესაძლოა, დამანგრეველი გავლენა მოახდინოს მსხვერპლი ქალების ფიზიკურ და მენტალურ ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე და საბოლოოდ, შრომითი ბაზრიდან გარიყოს. სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონე 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 უჩნდება⁴³.

სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს ერთი ცალკე მდგომი შემთხვევით, ან შეიცავდეს სხვადასხვა სახის ქცევათა კასკადს. სექსუალური შევიწროება ორი ფორმით ხასიათდება⁴⁴: (1) Quid Pro Quo ანუ, მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რომელიც ითვალისწინებს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნის არსებობას ქმედებაში⁴⁵ და (2) მტრული

³⁹ საქართველოს ორგანული კანონი, საქართველოს შრომის კოდექსი, მე-4 მუხლის მე-6 ნაწილის შენიშვნა

⁴⁰ International Labour Organization (ILO), Equality in Employment and Occupation, Geneva, 1996, § 39, გვ.15, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/42sKBxd>

⁴¹ 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, Michael Rubenstein, §1.5, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3SdK8dv>

⁴² UN Women, Addressing violence and harassment against women in the world of work, 2019, pg 5, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3axUJ0E>; გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში, 2021, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/4bqqEeo>

⁴³ UN Women, Addressing violence and harassment against women in the world of work, 2019, 17, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3axUJ0E>

⁴⁴ Meritor Savings Bank v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986)

⁴⁵ ILO, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Fact Sheet on Sexual Harassment at Work, pg. 1, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/47VpN2q>

სამუშაო გარემოს შექმნა⁴⁶ - როდესაც სექსუალური შინაარსის კომენტარები, მინიშნებები, შენიშვნები თუ ხუმრობები დამაშინებელ და შეურაცხმყოფელ პირობებს ქმნის. საგულისხმოა, რომ ბრიტანეთის შრომის სააპელაციო ტრიბუნალმა საქმეში *Bracebridge Engineering Ltd v Darby* დაადგინა, რომ მხოლოდ ერთი ინციდენტიც, თუ საკმარისად სერიოზულია, საკმარისია დარღვევის დასადგენად⁴⁷.

სექსუალურ შევიწროებას არ აქვს გამართლება და თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, თავისთავად, არასწორ ქმედებას წარმოადგენს. სექსუალურ შევიწროებას არ სჭირდება მოტივი. სექსუალური ხასიათის ქცევა, თავისთავად, შეიძლება შეურაცხმყოფელი და ღირსების შემლახველი იყოს სავარაუდო მსხვერპლისთვის, შემავიწროებლის განზრახვის მიუხედავად⁴⁸.

2.2. სექსუალური შევიწროება საქმეში არსებული ფაქტობრივი გარემოებების გათვალისწინებით

მოცემულ შემთხვევაში, სექსუალური კონტაქტის ქცევის გამოკვეთის მიზნებისთვის, სახალხო დამცველის შეფასების საგანს არავერბალური ფორმით გამოხატული ორი ეპიზოდი წარმოადგენს - (1) გასაქირავებელ ბინაში ყოფნისას მოპასუხის მხრიდან ტანსაცმლის გახდა და საპირფარეშოდან წელს ზემოთ შიშველი გამოსვლა და (2) ვიდეო სათვალთვალო კამერის ხედვის არეალის ცვლილებით განმცხადებლის ტანსაცმლის გამოცვლისა და ძილის კადრებისთვის დაკვირვება.

დისკრიმინაციული მოპყრობის შემთხვევებთან მიმართებით, კანონმდებლობა ექსპლიციტურად განსაზღვრავს, რომ მტკიცების ტვირთი მოპასუხე მხარეს ეკისრება⁴⁹. აღნიშნული გულისხმობს, **შემავიწროებლის პასუხისმგებლობას, სათანადო მტკიცებულებებზე დაყრდნობით დაამტკიცოს, რომ მისი მხრიდან არასასურველ სექსუალური ხასიათის ქმედებას ადგილი არ ჰქონია.** სავარაუდო შემავიწროებლის მიერ სექსუალური შევიწროების ფაქტის მხოლოდ ზოგადი უარყოფა ვერ იქნება წონადი არგუმენტი, თუ მას მსხვერპლის მიერ წარმოდგენილი სხვა მტკიცებულება უპირისპირდება. განსახილველ შემთხვევაში, სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის დასადასტურებლად, განმცხადებელმა სახალხო დამცველს მხარეთა შორის, 2023 წლის 8 აპრილს, არსებული მიმოწერის ამსახველი დოკუმენტები და ვიდეო სათვალთვალო კამერის

⁴⁶ იქვე

⁴⁷ *Bracebridge Engineering Ltd v Darby* [1990] IRLR 3

⁴⁸ Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, 7. Burden of Proof: Evidentiary Issues, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3Byzh1G>

⁴⁹ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 8, პუნქტი 2; საქართველოს კანონი, „საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“ მუხლი 363³; აღნიშნული ნორმების 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

ჩანაწერები მოაწოდა. მოპასუხეს კი ფაქტების უარყოფის მიზნით, წონადი არგუმენტები არ წარმოუდგენია. იგი გარემოებების ზოგადი უარყოფით შემოიფარგლა და აღნიშნა, რომ მიმოწერა იყო მოდიფიცირებული და კონტექსტიდან ამოგლეჯილი. მას, ასევე, სათანადო წესით არ დაუდასტურებია განმცხადებლის პოზიციის არასანდოობა და არ წარმოუდგენია არგუმენტაცია ან/და მტკიცებულებები იმისა, თუ რას გულისხმობდა არასასიამოვნო ინციდენტში ან რატომ სთხოვდა განმცხადებელს მომხდარის შესახებ დუმისს.

პირველ ეპიზოდთან მიმართებით, სახალხო დამცველი აღნიშნავს, მართალია, გასაქირავებელ ბინაში მოპასუხის მიერ ტანსაცმლის გახდისა და საპირფარეშოდან ნახევრად შიშველ მდგომარეობაში გამოსვლის ფაქტი პირდაპირი მტკიცებულებით არ დასტურდება, თუმცა 2023 წლის 8 აპრილს მხარეთა შორის არსებული კომუნიკაცია უტყუარად ადასტურებს, რომ განმცხადებელი გასაქირავებელ ბინაში იმყოფებოდა, სადაც მისთვის არასასიამოვნო ფაქტი მოხდა. განმცხადებლის და მოპასუხის მიმოწერა - („ის როგორც შენ მოიქეცი და დამხვდი მე მემუქრები კიდევ?“). ამასთან, მოპასუხის შეტყობინების შინაარსი - „ცუდად არ გამოგო და არ გეწყინოს. საწყენი არის გეთანხმები და მე მაპატიეე), ერთიან კონტექსტში, განმცხადებლის მიერ აღწერილი ფაქტების მიმართ რეალურობისა და სანდოობის განცდას ქმნის. ამასთან, იმ მოცემულობის გათვალისწინებით, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი, სავარაუდო, შემავიწროებელს ეკისრება, ხოლო მოპასუხემ მტკიცების ნორმატიული სტანდარტი ვერ დააკმაყოფილა, სახალხო დამცველი დადასტურებულად მიიჩნევს, რომ განმცხადებლის ბინაში ყოფნისას მოპასუხე მასთან ნახევრად შიშველ მდგომარეობაში, პირსახოცშემოხვეული გავიდა. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტები ფარულად ხდება და შემავიწროებლები სექსუალურ შევიწროებას ისეთ გარემოში ჩადიან, სადაც პირდაპირი მტკიცებულებების მოპოვება ფაქტობრივად შეუძლებელია. ამდენად, სექსუალური შევიწროების ფაქტების შეფასებისას ყურადღება ექცევა სექსუალური შევიწროების შემდგომ მხარეთა შორის არსებულ კომუნიკაციას, რომელმაც, შესაძლოა სწორედ, წარსულში მომხდარი სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობა გამოკვეთოს. ზოგიერთ შემთხვევაში, მიმოწერაში შეიძლება ერთმნიშვნელოვნად არ იყოს საუბარი სექსუალურ შევიწროებაზე, თუმცა მიანიშნებდეს წარსულში მომხდარ ფაქტზე. მოცემულ საქმეში, ვინაიდან უდავოა განმცხადებლისა და მოპასუხის ერთად ყოფნა ბინაში და მათი შემდგომი კომუნიკაციით დასტურდება მოპასუხის მხრიდან შეუსაბამო ქცევის გამოვლინება, სახალხო დამცველს არ რჩება სხვა დასკვნის გამოტანის შესაძლებლობა, გარდა იმისა, რომ განმცხადებლის მიერ აღწერილი ვითარება სარწმუნოდ მიიჩნეოს.

განსახილველ შემთხვევაში, სადავო არ არის, რომ განმცხადებელი და მოპასუხე შრომით ურთიერთობაში იმყოფებოდნენ, შესაბამისად, მხარეთა შორის ძალთა უთანასწორობა და ორგანიზაციულ-ეკონომიკური ქვემდებარეობა/სუბორდინაცია არსებობდა. დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობის ხასიათის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, განმარტოს, რომ მოპასუხისთვის, გონივრულობის ფარგლებში, განჭვრეტადი უნდა ყოფილიყო, რომ დასაქმებულთან ნახევრად შიშველ მდგომარეობაში

ყოფნა განმცხადებლისთვის შეურაცხყოფელი, ღირსების შემლახავი და დამაშინებელი იქნებოდა. ამასთან, თავად ქცევა - დასაქმებულისთვის შიშველი სხეულის ჩვენება, ცალსახად, სექსუალური შინაარსის მატარებელია და შრომით ურთიერთობებში ხელმძღვანელისთვის დაშვებული ქცევის ფარგლებს ცდება. იმ ფაქტს, რომ მოპასუხის ქცევა მიუღებელი და შეურაცხყოფელი იყო, ერთი მხრივ განმცხადებლის მიერ ბინის დაუყოვნებლივ დატოვება, ხოლო, მეორე მხრივ შეტყობინებებზე მისი ნეგატიური რეაქცია მოწმობს. საყურადღებოა, მოპასუხის შეტყობინების შინაარსიც - *იმედია არავისთან არასოდეს არაფერი არსად არ დამხვდება! ცუდად დასრულდება უბრალოდ!*“. სახალხო დამცველის შეფასებით, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლისთვის, სექსუალური შევიწროების გამოცდილება სერიოზული მატრავმირებელი რისკ-ფაქტორია, ხოლო იმ შემთხვევაში, თუ აღნიშნულს თან, შემავიწროებლის მხრიდან, თავის ძალაუფლებასა და ნეგატიური შედეგის დადგომაზე ხაზგასმა სდევს, მსხვერპლს განსაკუთრებით მოწყვლადსა და დაუცველს ხდის. მსგავს შემთხვევებში, მსხვერპლს ერთი მხრივ შევიწროებით გამოწვეულ უსიამოვნო შეგრძნებებთან გამკლავება უწევს, ხოლო მეორე მხრივ, თავის გადარჩენისა და ემოციური კეთილდღეობის მიზნით დაცული სამუშაო გარემოს ძიება. მოპასუხის ქმედების ნეგატიური როლისა და მისი სექსუალური შინაარსის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მიიჩნევს, რომ ამ ეპიზოდში მოპასუხის მხრიდან არავერბალური ფორმით გამოხატულ სექსუალურ შევიწროებას ჰქონდა ადგილი.

რაც შეეხება ვიდეო სათვალთვალო კამერის ხედვის არეალის ცვლილებისა და განმცხადებლის პირადი ცხოვრების დეტალებზე დაკვირვების საკითხს, ვინაიდან საქმეში არ არსებობს მტკიცებულება, რომელიც მოპასუხის მხრიდან ჩანაწერების ნახვის ფაქტს დაადასტურებდა, სახალხო დამცველი მოკლებულია შესაძლებლობას, მოცემული ეპიზოდი სექსუალურ შევიწროებად შეაფასოს. სახალხო დამცველი პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის გადაწყვეტილებას მოიშველიებს, სადაც ნათქვამია, რომ ვიდეო სათვალთვალო კამერაზე საერთო წვდომისა და ერთი მომხმარებლით - „admin“ სარგებლობის გათვალისწინებით, ჩანაწერების მნახველი პირის იდენტიფიცირება ვერ მოხერხდა. საყურადღებოა ისიც, რომ ვიდეო სათვალთვალო კამერის მონიტორინგი, ადმინისტრატორების, მათ შორის, განმცხადებლის ყოველდღიური სამუშაოს შემადგენელი ნაწილი იყო და მასზე წვდომის უფლება მოპასუხეს ექსკლუზიურად არ გააჩნდა. ამასთან, როგორც მოპასუხის მიერ პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურისთვის მიცემული განმარტებით ირკვევა, მან და მენეჯერმა კამერას ხედვის არეალი ადმინისტრატორის თანდასწრებით შეუცვალეს, რაც სამსახურისთვის ამავე ადმინისტრატორის მიერ მიცემული ახსნა-განმარტებითაც დასტურდება. შესაბამისად, რთულია, იმის თქმა, რომ მოპასუხე ფარულად და მენეჯერთან წინასწარ შეთანხმებულად მოქმედებდა. სახალხო დამცველი ყურადღებას გაამახვილებს, მენეჯერის მიერ თანამშრომელთა საერთო ჩატში ძილის გაკონტროლებასთან დაკავშირებით გაგზავნილი შეტყობინებისა და კამერის ხედვის არეალის ცვლილების დროების თანამიმდევრულობაზეც. როგორც მიმოწერის დოკუმენტიდან ირკვევა, ს. მ. 2023 წლის 7 ივლისს, 12:56 საათზე, თანამშრომლებს წერს შეტყობინებას შინაარსით - „*დაფიქსირდა ბევრი*

პრეტენზია რომ ღამის სმენას ორ საათზე უკვე სძინავს. 5 სანამ არ დაიწყება არავინ არ შევა დასასვენებლად. გაკონტროლდება და თუ ვინმეს ისევ ექნება მსგავსი დარღვევა წავა სამსახურიდან“, ხოლო ჩანაწერზე დაფიქსირებული დროის გათვალისწინებით, კამერას ხედვის არეალი იმავე დღეს, 13:17 საათზე, შეეცვალა.

სახალხო დამცველის შეფასებით, მიუხედავად იმისა, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულებების გათვალისწინებით, მოცემულ ეპიზოდში სექსუალური შევიწროება არ დგინდება, თავად ვიდეო თვალთვალი, როგორც ცალკე აღებული ქმედება, სექსუალური შევიწროების განხორციელების მაღალი რისკის მატარებელია, რადგან ამ შემთხვევაში დაკვირვების საგანი დასაქმებულთა პირადი ცხოვრების ისეთი ინტიმური დეტალებია, როგორც არის ტანსაცმლის გამოცვლა და ძილი.

სახალხო დამცველი დამატებით განუმარტავს მოპასუხეს, რომ დამსაქმებლის მხრიდან დასაქმებული ქალი თანამშრომლების გამოსაცვლელი ოთახების ვიდეო თვალთვალი სახალხო დამცველმა ერთ-ერთ საქმეში არავერბალური ფორმით გამოხატულ სექსუალურ შევიწროებად შეაფასა და განმარტა, რომ აღნიშნული ქალების მიმართ უპატივცემულო და ღირსების შემლახავ დამოკიდებულებას წარმოადგენდა და დასაქმების ადგილზე არაჯანსაღ სამუშაო გარემოს ქმნიდა⁵⁰.

2.3. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის შეფასება

კანონმდებლობის გათვალისწინებით, 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, დისკრიმინაციის შედეგების აღმოფხვრა უზრუნველყოს და დისკრიმინაციის მსხვერპლისთვის დისკრიმინაციისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო შექმნას⁵¹. სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული საკითხების დეკლარირება ხელს უწყობს დაწესებულებაში ამ ფენომენის სერიოზულად აღქმასა და მისაღები და მიუღებელი სექსუალური შინაარსის ქცევაზე დაფიქრებას⁵².

სახალხო დამცველი ხაზგასმით აღნიშნავს, რომ შრომით ურთიერთობებში სექსუალური შევიწროების ფაქტებს უარყოფითი გავლენა არა მხოლოდ იმ დასაქმებულის კეთილდღეობაზე აქვს, რომლის მიმართაც ის არის განხორციელებული, არამედ მთელ

⁵⁰ სახალხო დამცველის 2017 წლის 4 დეკემბრის რეკომენდაცია შპს „ფრესკოს“, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/484LJK4>

⁵¹ საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“, მუხლი 4, საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, მუხლი 23, ნაწილი 4

⁵² პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, საქართველოს სახალხო დამცველი 2020, გვ. 51, ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/4bnNDa3>

ორგანიზაციულ კულტურაზე ნეგატიურად აისახება. შესაბამისად, სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შესაქმნელად, უკიდურესად მნიშვნელოვანია, ინსტიტუციური მექანიზმების შექმნა და გაძლიერება. სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლა, უპირველეს ყოვლისა, დამსაქმებლის მიერ ეფექტიანი შიდა რეაგირების მექანიზმების განვითარებას მოითხოვს, რაც აქტიური საინფორმაციო კამპანიითა და შიდა რეგულაციების შემუშავებით მიიღწევა. შიდა პროცედურების მთავარ ამოცანას, სექსუალური შევიწროებისგან დაცული გარემოს შექმნა უნდა წარმოადგენდეს, თუმცა თუ შევიწროების ფაქტი მაინც დადგა, მექანიზმი მსხვერპლის ინტერესების ეფექტიანი დაცვის შესაძლებლობასაც უნდა უზრუნველყოფდეს. სექსუალური შევიწროების საქმეების შესწავლის დროს, უმნიშვნელოვანესია, კომპანიის მიდგომა იყოს პასუხისმგებლიანი, სერიოზული, დროული, მგრძობიარე და მსხვერპლს დაცვის რეალურ და ქმედით მექანიზმს სთავაზობდეს.

განსახილველ საქმეში, მოპასუხეს, მოთხოვნის მიუხედავად, სახალხო დამცველისთვის კომპანიის შინაგანაწესი არ წარმოუდგენია. შესაბამისად, სახალხო დამცველი მოკლებულია შესაძლებლობას, შეაფასოს, აღნიშნული დოკუმენტი ითვალისწინებს თუ არა დისკრიმინაციის ამკრძალავ დებულებებს და მსხვერპლისთვის ქმნის თუ არა სექსუალური შევიწროებისგან დაცვის ეფექტიან მექანიზმს. მოპასუხის მხრიდან ინფორმაციის მოუწოდებლობა, სახალხო დამცველს აფიქრებინებს, რომ კომპანიას დისკრიმინაციისგან დაცვის მექანიზმები შემუშავებული არ აქვს, რაც მისი მხრიდან მუშაობის დაუყოვნებლივ დაწყებისა და სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნის საჭიროებაზე მიუთითებს.

3. დასკვნა

განსახილველ საქმეში, განმცხადებლის მიერ მითითებული ფაქტებისა და მტკიცებულებების შესწავლის საფუძველზე, სახალხო დამცველს სექსუალური შევიწროების განხორციელების ვარაუდი წარმოეშვა, ხოლო მოპასუხე მხარის მიერ წარმოდგენილი არგუმენტაცია არ აღმოჩნდა საკმარისი, რომ წარმოშობილი ვარაუდი გაექარწყლებინა.

ყოველივე ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველმა დაადგინა, რომ თ. ი.-ს მხრიდან, დ. ქ.-ს მიმართ, ადგილი ჰქონდა არავერბალურ სექსუალურ შევიწროებას, რაც გამოიხატა გასაქირავებელ ბინაში საპირფარეშოდან განმცხადებელთან ნახევრად შიშველ მდგომარეობაში გამოსვლაში. მოპასუხის ქმედებებმა განმცხადებელს ღირსების შემლახავი, შეურაცხმყოფელი და დამაშინებელი გარემო შეუქმნა.

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, სახალხო დამცველი თ. ი.-ს რეკომენდაციით მიმართავს:

- მომავალში, სამუშაო ადგილზე თუ სხვა ურთიერთობებში, არ განახორციელოს სექსუალური შევიწროება და ადამიანებს შეურაცხყოფელი, დამამინებელი ან/და მათი ღირსებისთვის შეუსაბამო გარემო არ შეუქმნას;
- სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე ეფექტიანი რეაგირების მიზნით, კომპანიის შინაგანაწესში ასახოს ანტიდისკრიმინაციული დებულებები ან/და შეიმუშაოს შიდაორგანიზაციული დოკუმენტი, რომელშიც გათვალისწინებული იქნება სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის გასაჩივრებისა და შესწავლის პროცედურები;
- უზრუნველყოს კომპანიის თანამშრომლებისთვის სექსუალური შევიწროების საკითხებზე ტრენინგის ჩატარება, რათა ხელი შეუწყოს კომპანიაში ჯანსაღი სამუშაო გარემოს ჩამოყალიბებას.

სახალხო დამცველის აპარატი აღნიშნულ პროცესში მხარდაჭერის მზადყოფნას გამოთქვამს.

გთხოვთ, რეკომენდაციის განხილვის შედეგებთან დაკავშირებით მაცნობოთ „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 24-ე მუხლით დადგენილ 20 დღის ვადაში.

პატივისცემით,