

**გენდერულ ნიადაგზე ძალადობისა და შევიწროების საკითხების პრევენცია და აღმოფხვრა სამშენებლო ინდუსტრიაში**

**გზამკვლევი**

**შესავალი**

გენდერული ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროება სამშენებლო ინდუსტრიაში..... 4

**სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის სახეობები და ფორმები, კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ“** ..... 6

დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომითი ურთიერთობები და დისკრიმინაციის ფარგლები ..... 9

რა არ ითვლება დისკრიმინაციად? ..... 10

**გენდერული ნიშნით ძალადობა და შევიწროება** ..... 11

სექსუალური შევიწროება..... 11

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების სახეობები: ..... 13

**სექსუალური შევიწროების ფორმები და მაგალითები:**..... 15

ვერბალური სექსუალური შევიწროება: ..... 16

არავერბალური სექსუალური შევიწროება..... 17

ფიზიკური სექსუალური შევიწროება ..... 17

**არასასურველობა, როგორც სექსუალური შევიწროების ყველა ფორმის საერთო ნიშანი** ..... 18

სექსუალური შევიწროების ზემოქმედება დასაქმებულზე ..... 18

**სექსუალური შევიწროების ზემოქმედება ორგანიზაციებზე** ..... 19

**სექსუალური შევიწროების რისკფაქტორები:**..... 20

**გავრცელებული მითები სექსუალური შევიწროების შესახებ**..... 20

**სექსუალური შევიწროების პრევენცია და მასზე რეაგირების მექანიზმები ორგანიზაციაში და მის გარეთ.**..... 22

სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის წარდგენა ..... 23

რეაგირება იმ კოლეგის მიმართ, რომელმაც სექსუალური შევიწროება განიცადა ..... 25

საუბარი ისეთ ადამიანთან, რომელმაც სექსუალური შევიწროება განიცადა - თანაგრძნობის გამოვლენა ..... 25

**საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებადაცვის საშუალებები** ..... 26

ორგანიზაციის გარე მექანიზმები (კერძო სივრცე)..... 27

**სასამართლო** ..... 27

**საქართველოს სახალხო დამცველი** ..... 27

საქართველოს სახალხო დამცველისთვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება..... 28

სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების ურთიერთდამოკიდებულება.....	28
<b>შრომის ინსპექცია.....</b>	<b>28</b>
სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების ვადები .....	31
მტკიცების ტვირთი.....	31
სუბიექტები .....	31
სასამართლოს და საქართველოს სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებები და აღსრულება.....	31
ორგანიზაციის გარე მექანიზმები (საჯარო სივრცე) .....	33
<b>ორგანიზაციის შიდა გასაჩივრების მექანიზმი .....</b>	<b>33</b>
<b>სამშენებლო კომპანიაში სექსუალური შევიწროების პრევენცია როგორც ორგანიზაციული</b>	
<b>კულტურის ნაწილი .....</b>	<b>35</b>
სამშენებლო სექტორში გენდერული ნიშნით ძალადობასა და სექსუალურ შევიწროებაზე	
რეაგირების და პრევენციის HR მექანიზმები .....	37

## შესავალი

დოკუმენტი შეიქმნა „ინფრასტრუქტურის მშენებელთა ასოციაციის“ მიერ, კერძო მეწარმეობის საერთაშორისო ცენტრის (CIPE) მხარდაჭერით, პროგრამის South Caucasus, Amplifying the Voice of Women Entrepreneurs in the Economic Recovery ფარგლებში. დოკუმენტის მიზანია, სამშენებლო ინდუსტრიაში დასაქმებულ პირთა ცნობიერების ამაღლება გენდერულ ნიადაგზე ძალადობისა და შევიწროების საკითხებთან მიმართებაში. ტერმინოლოგიის, მათი მნიშვნელობის, სამართლებრივი რეგულაციების და რეაგირების მექანიზმების გაცნობა, ასევე ორგანიზაციულ კულტურაში გენდერულ ნიადაგზე ძალადობისა და შევიწროების ნიშნების ამოცნობისა და მათზე რეაგირების/პრევენციის მექანიზმების შესახებ ინფორმაციის მიწოდება.

დოკუმენტის სტრუქტურა მოიცავს სამშენებლო ინდუსტრიაში გენდერული ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების შესახებ კვლევებისა და ინფორმაციის მიმოხილვას, ძირითად ტერმინთა განმარტებებს - სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის სახეობების და ფორმების შესახებ ინფორმაციას, დისკრიმინაციის აკრძალვის სამართლებრივ საფუძვლებს და რეაგირების მექანიზმებს და სამშენებლო სექტორში სამუშაო ადგილზე გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციის და სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის ადამიანური რესურსების მიმართულებით გასატარებელი ღონისძიებების შესახებ რეკომენდაციებს.

## გენდერული ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროება სამშენებლო ინდუსტრიაში

სამწუხაროდ, სამშენებლო ინდუსტრიაში სექსუალური შევიწროება და დისკრიმინაცია, როგორც წესი, ბევრად უფრო დიდი საფრთხეა თანამშრომლების უსაფრთხოებისთვის, ვიდრე ეს გაცნობიერებული აქვს ამ სფეროს მმართველ რგოლებს. მშენებლობაში ქალთა ეროვნული ასოციაციის თანახმად<sup>1</sup>, 2018 წელს, ქალები შეადგენდნენ სამშენებლო ინდუსტრიის მუშახელის მხოლოდ 9.9%-ს. ქალთა ნაკლებობამ ამ სფეროში შესაძლოა წარმოშვას მამაკაცთა შეხედულებების დომინირება და შექმნას ისეთი გარემო, სადაც ქალები თავს იგრძნობენ არაკოფორტულად, დაუცველად, დისკრიმინაციის და სექსუალური შევიწროების ფაქტების გამო, რომელიც არ არის აღქმული და გაცნობიერებული შესაბამისად და დამატებით უხერხულობას ქმნის ამაზე საუბარიც კი.

სამშენებლო ინდუსტრიაში ქალების ბოლოდროინდელი გამოკითხვები აჩვენებს, რომ სექსუალური შევიწროება და დისკრიმინაცია სამუშაო ადგილზე შეიძლება იყოს გავრცელებული. Engineering News-Record-ის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგებმა აჩვენა, რომ რესპონდენტთა 66%-მა განაცხადა, რომ განიცადა რაიმე სახის სექსუალური შევიწროება სამშენებლო ინდუსტრიაში მუშაობის დროს, ხოლო 60%-მა განაცხადა, რომ იყო ამის თვითმხილველი. გლობალურად, კი, ქალების 35%-ს გამოუცდია ფიზიკური და/ან სექსუალური ძალადობა. მსოფლიოს მასშტაბით, 40%-დან 50%-მდე ქალი განიცდის არასასურველ სექსუალურ არშიყობას, ფიზიკურ შეხებას ან სექსუალური შევიწროების სხვა ფორმას, დასაქმების ადგილზე.

სექსუალური შევიწროება სამშენებლო სექტორში სხვადასხვა ფორმით ვლინდება. ეს შეიძლება შეეხოს ყველას, მაგრამ სტატისტიკურად მოძალადეების სამიზნე ძირითადად ქალები არიან, ასევე განსხვავებული ეთნიკური წარმოშობის თანამშრომლები ან სექსუალური უმცირესობების წარმომადგენლები.

სამშენებლო ინდუსტრიაში შევიწროების სტერეოტიპული ფორმაა ქალის როლის და შესაძლებლობების დაკნინება მამაკაცების შესაძლებლობებთან მიმართებაში, ვინაიდან ჯერ კიდევ არსებობს ამ სფეროს როგორც „მამაკაცური“ საქმიანობის სტერეოტიპული შეფასება. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მიდგომა აშკარად შეუსაბამოა, ხშირად, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება და დისკრიმინაცია ნაკლებად აშკარაა. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის ფორმები მოიცავს ქცევას, რომელიც ხშირად არ არის აღიარებული მამაკაცების მიერ დომინირებულ ინდუსტრიაში, როგორცაა სექსუალური ან შეუსაბამო ხუმრობები, ვინმეს დაცინვა სქესის ან სექსუალური ორიენტაციის გამო, სექსუალური შინაარსის შეტყობინებების გაგზავნა და სექსუალური ხუმრობების ან ისტორიების გაზიარება. დამნაშავე ხშირად ცდილობს დაიცვას საქციელი

<sup>1</sup><https://constructionexec.com/article/protect-employees-from-sexual-harassment-and-discrimination>

იმით, რომ ეს მხოლოდ ხუმრობაა და არავითარი საზიანო განზრახვა მას არ ჰქონია. შესაბამისად, ხშირად ამაზე საუბრის წამოწყება უხერხულ მდგომარეობაში აგდებს მსხვერპლს, ვინაიდან ეს შეიძლება გახდეს მისთვის ახალი დისკრიმინაციის ფორმის - გუნდიდან „გარიყვის“ ერთგვარი საფუძველი - „ამასთან ხუმრობაც არ შეიძლება“, „ინტრიგანი ყოფილა“ და სხვა მიზეზებით.

### **სამშენებლო სექტორში გავრცელებული, სექსუალური შევიწროების სხვა მაგალითები**

- სამშენებლო კომპანიის ხელმძღვანელი ასისტენტს ადგამს თვალს და ეპატიჟება პაემანზე, თუ უარს ეტყვის, ის გადაყვანილია უფრო დაბალ პოზიციაზე ან იწყება მისი საქმიანობის „კრიტიკა“ უსაფუძვლოდ და ექმნება მტრული სამუშაო გარემო.
- სამშენებლო მოედანზე თანამშრომლები/მუშები იძულებული არიან შეეგუონ მათ უშუალო უფროსს, რომელიც განთქმულია თავისი უადგილო სექსუალური შინაარსის ხუმრობებით, კომენტარებით, ვინაიდან მას აქვს ძალაუფლება სამსახურის გარეშე დატოვოს ისინი.
- სახლის სარემონტო პროექტის ფარგლებში სახლის მეპატრონე მუდმივად ამცირებს ერთ-ერთ მუშას, რომელიც ლგბტ თემის წარმომადგენელია, დასცინის მას სექსუალური ხასიათის უადგილო კომენტარებით და თავს უხერხულად აგრძნობინებს.
- რამდენიმე თანამშრომელი მშენებლობაზე აბულინგებს ერთ-ერთ თანამშრომელს, რომელსაც უგზავნიან სექსუალური ხასიათის მესიჯებს და იყენებენ დამამცირებელ ლექსიკას.
- სამშენებლო მასალების შეთავაზებისას, კონტრაქტორს სთავაზობენ კარგ ფასდაკლებას პაემნის ან ინტიმური ურთიერთობის სანაცვლოდ.
- თათბირებზე და შეკრებებზე ქალ თანამშრომლებს არ ეძლევათ საშუალება გამოხატონ აზრი პრობლემის გადაჭრასთან დაკავშირებით, განსაკუთრებით თუ ეს ეხება სტერეოტიპულად „მამაკაცების გადასაწყვეტ საკითხებს“ როგორადაც ითვლება სამშენებლო სპეციფიკა, კონფლიქტები და ა.შ.
- „ქალი ხარ რა უნდა გელაპარაკო“ ხასიათის კომენტარები.
- „ქალს რა უნდა ობიექტზე“ ან პირიქით „ქალი გაუშვით ობიექტზე უფრო მოერიდებათ და დაუჯერებენ“.

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ 2017 წელს, ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ ეროვნული კვლევის შედეგებმა აჩვენა, რომ საქართველოში სექსუალური შევიწროება ფართოდ გავრცელებული ფენომენია. ხუთიდან ერთმა ქალმა (20%) თქვა, რომ, სულ მცირე, ერთი სახის სექსუალური შევიწროება მაინც გამოუცდია. ქალების 10%-მა განაცხადა, რომ სექსუალური შევიწროება გამოცდილი აქვს სამუშაო ადგილზე. სექსუალური შევიწროების ყველაზე გავრცელებული სახეებია: უადგილო ყურება ან შემოხედვა (15%), მომაბეზრებელი კომენტარები პირად ცხოვრებაზე (7%), სექსუალური ხასიათის კომენტარები ან ხუმრობები და არასასურველი შეხება, ჩახუტება ან კოცნა (6%). ამასთან, კვლევამ აჩვენა, რომ სექსუალურ შევიწროებას ყველაზე ხშირად უცნობი კაცები (14%) და კაცი მეგობრები/ნაცნობები (4%) ჩადიან. სექსუალური შევიწროების სუბიექტად დასახელებული იყვნენ ქალი მეგობრები/ნაცნობებიც (2%).

2019 წლის მაისში საქართველოს შრომის კოდექსში სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი ნორმა გაჩნდა. მიუხედავად იმისა, რომ კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ“ საზოგადოებრივი ცხოვრების ყველა სფეროზე, მათ შორის, შრომით ურთიერთობებზეც ვრცელდება, სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი ნორმის სპეციალურ კანონში ასახვა მნიშვნელოვანია იმაზე მისათითებლად, რომ შრომითი ურთიერთობები სექსუალური შევიწროების ერთ-ერთი ყველაზე ხშირი წყაროა<sup>2</sup>. პრობლემის მასშტაბურობის ფონზე, გამოვლენის მაჩვენებელი ძალიან დაბალია, ვინაიდან სექსუალურ შევიწროებაზე საუბარი დღემდე ტაბუდადებულ თემად რჩება.

ყოველივე ზემოაღნიშნული მეტყველებს იმაზე, რომ გენდერული ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების მიმართულებით ცნობიერების ამაღლებაზე და პრევენციული თუ რეაგირების მექანიზმების დროულ ამოქმედებაზე ჯერ კიდევ ბევრია სამუშაო.

### სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის სახეობები და ფორმები,<sup>3</sup> კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ“

სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის სახეობებსა და ფორმებზე საუბრისას, ადამიანური რესურსების მართვის სპეციალისტებისათვის, უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია იმ საკანონმდებლო ბაზის შესახებ ინფორმაციის ფლობა, რომელიც განმარტავს დისკრიმინაციულ მოპყრობასთან დაკავშირებულ ტერმინებს და არეგულირებს რეაგირების მექანიზმებს.

წინამდებარე დოკუმენტი ტერმინებისა და მექანიზმების აღწერისას ძირითადად ეყრდნობა საქართველოს კანონს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, შრომის კოდექსს და საქართველოს კანონს შრომის ინსპექციის შესახებ.

შრომის კოდექსის შესაბამისად, შრომითი ურთიერთობა გულისხმობს შრომის ორგანიზაციული მოწესრიგების პირობებში დასაქმებულის მიერ დამსაქმებლისათვის სამუშაოს შესრულება ანაზღაურების სანაცვლოდ. ამასთან, შრომითი ურთიერთობა წარმოიშობა მხარეთა **თანასწორუფლებიანობის საფუძველზე** ნების თავისუფალი გამოვლენის შედეგად მიღწეული შეთანხმებით. მნიშვნელოვანია გავაცნობიეროთ რას გულისხმობს თანასწორუფლებიანობა შრომითი ურთიერთობების პირობებში, იმისათვის

<sup>2</sup> საქართველოს სახალხო დამცველი, 2019 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 8; ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/3dybFQN>.

<sup>3</sup> <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/elektronul-kursi-seksualuri-shevitsroebis-preventsistvis>

რომ სწორად განვსაზღვროთ თუ რა ღონისძიებებია გასატარებელი სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის და სექსუალური შევიწროვების პრევენციისა თუ რეაგირებისთვის.

### რა ითვლება სამუშაო ადგილად?

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, სამუშაო ადგილი მოიცავს ყველა იმ ფიზიკურ სივრცეს, რომელიც დამსაქმებლის კონტროლის ქვეშაა, ან სადაც დასაქმებულს უხდება ყოფნა დაკისრებული მოვალეობების შესასრულებლად.

ოფისის გარდა, სამუშაო ადგილებად ითვლება სამსახურებრივი მივლინების ადგილი, ბიზნეს ლანჩი, ასევე, დამსაქმებლის მიერ ორგანიზებული სხვა სოციალური აქტივობები, რაც აუცილებელია სამსახურებრივი მოვალეობის შესასრულებლად

**დისკრიმინაცია** ეწოდება პირის განსხვავებას, გამორიცხვას ან უპირატესობის მინიჭებას შემდეგი მახასიათებლების მიხედვით:

რასა	სქესი
კანის ფერი	სექსუალური ორიენტაცია
ენა	შეზღუდული შესაძლებლობი
ეთნიკური და სოციალური კუთვნილება	ჯანმრთელობის მდგომარეობა
ეროვნება	რელიგიური, საზოგადოებრივი,
წარმოშობა	პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი,
ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობა	მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი,
შრომითი ხელშეკრულების სტატუსი	კუთვნილება
საცხოვრებელი ადგილი	ოჯახური მდგომარეობა
ასაკი	პოლიტიკური ან სხვა შეზღუდულების გამო ან სხვა ნიშნით

დისკრიმინაცია მიზნად ისახავს ან იწვევს დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში თანაბარი შესაძლებლობის ან მოპყრობის უარყოფას ან ხელყოფას.

**პირდაპირია დისკრიმინაცია**, როცა რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც არის, იყო ან შესაძლოა გამხდარიყო ანალოგიურ ან მსგავს მდგომარეობაში უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

### **მაგალითი**

პირდაპირი დისკრიმინაციის მაგალითია შრომითი ხელშეკრულების ვადაზე ადრე შეწყვეტა ან შრომითი ხელშეკრულების ვადის გახანგრძლივებაზე უარის თქმა, შესასრულებელი სამუშაოს ბუნების, დასაქმებული ქალის ფაქტობრივი შრომისუნარიანობისა და შრომითი პირობების გათვალისწინებლად, ორსულობის გამო. შესაბამისად, იმ შემთხვევაში, როდესაც ქალისათვის არახელსაყრელი მდგომარეობის შექმნა განპირობებულია ორსულობასთან ან დეკრეტულ შვებულებასთან დაკავშირებული მიზეზებით, ადგილი აქვს პირდაპირ დისკრიმინაციას, სქესის ნიშნის საფუძველზე, ვინაიდან, ორსულობა მხოლოდ ქალისათვის მიკუთვნებული ბუნებრივი მდგომარეობაა. უფრო მეტიც, ევროპის კავშირის მართლმსაჯულების სასამართლოს პრაქტიკა, სწორედ ქალსა და ორსულობას შორის არსებული პირდაპირი კავშირის გამო, დისკრიმინაციული მოპყრობის სამტკიცებლად აუცილებლად არ მიიჩნევს შესაძარებელი სუბიექტების გამოკვეთას, საკმარისია, რომ ქალისათვის არახელსაყრელი მდგომარეობის შექმნა განპირობებული იყოს ორსულობის ფაქტით.

**ირიბი/არაპირდაპირი დისკრიმინაცია** შეიძლება იყოს ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა რომელიმე ნიშნის გამო არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს სხვა პირთან შედარებით, გარდა ისეთი შემთხვევისა, როცა ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები აუცილებელი და თანაზომიერია ასეთი მიზნის მისაღწევად.

### **მაგალითი**

სქესის ნიშნით არაპირდაპირი დისკრიმინაცია აღინიშნება, როდესაც ორგანიზაციის წესები და პირობები უფრო მკაცრია ერთი სქესისთვის, (კანდიდატების შერჩევისას მამაკაცებისთვის უპირატესობის მინიჭება) ან როდესაც შედეგები უფრო მეტია ერთი სქესის ადამიანებისთვის, ვიდრე - მეორე სქესისთვის, მაგალითად, თანამდებობების დაკავების დროს.

### **სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის სახეობები და ფორმები**

- პირდაპირ ან ირიბად მითითება იმ თვისებებზე, რომელსაც არაფერი აქვს საერთო პოტენციური თანამშრომლის კვალიფიკაციებთან ან სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულებასთან;
- შერჩევის/დასაქმების პროცესიდან გარკვეული პირების გამორიცხვა იმ მიზეზების საფუძველზე, რომელიც არ უკავშირდება მათ სამუშაო უნარებს;
- ზოგიერთი დასაქმებულისთვის ბენეფიტების ან ანაზღაურების უზრუნველყოფაზე უარის თქმა;



- თანაბრად კვალიფიციური კანდიდატებისთვის, თანაბარი ღირებულების შრომისთვის, რომლებიც ერთსა და იმავე მოვალეობებს ასრულებენ, განსხვავებული ხელფასის გადახდა;
- დისკრიმინაცია დეკრეტული შვებულების მიცემასთან, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა დახმარებასთან ან საპენსიო გეგმებთან დაკავშირებით;
- დისკრიმინაციული მოპყრობა დასაქმებულთა სამსახურიდან გათავისუფლებასთან ან დასაქმებასთან დაკავშირებით;
- მტრული სამუშაო გარემოს შექმნა ან ხელშეწყობა.

**დისკრიმინაციის აკრძალვა შრომითი ურთიერთობები და დისკრიმინაციის ფარგლები**

დასაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს ქალისა და მამაკაცის მიერ შესრულებული თანაბარი სამუშაოსთვის თანაბარი ანაზღაურების გადახდა.

აკრძალულია დისკრიმინაცია შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში (მათ შორის, ვაკანსიის შესახებ განცხადების გამოქვეყნებისას და შერჩევის ეტაპზე), დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში.

დისკრიმინაციის აკრძალვა, მათ შორის, ვრცელდება:

- შერჩევის კრიტერიუმებსა და დასაქმების პირობებზე, კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;
- პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამტკიცების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის ხელმისაწვდომობაზე;
- შრომის, შრომის ანაზღაურების, შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე;
- დასაქმებულთა გაერთიანების, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან ისეთი ორგანიზაციის წევრობასა და საქმიანობაზე, რომლის წევრებიც განსაზღვრულ პროფესიულ ჯგუფს განეკუთვნებიან, ამ ორგანიზაციებიდან მიღებული სარგებლის ჩათვლით;
- სამსახურებრივი სოციალური დაცვის პირობებზე, მათ შორის სოციალური უზრუნველყოფის და ჯანმრთელობის დაცვის პირობებზე.

წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე დასაქმებელი ვალდებულია კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, აგრეთვე, მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.

**დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვა**

აკრძალულია დასაქმებულის დისკრიმინაცია დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო ან/და სხვა ქმედება, რომლის მიზანია:

- ✓ დასაქმებულის სამუშაოზე მიღება ან მისთვის სამუშაოს შენარჩუნება დასაქმებულთა გაერთიანებაში გაწევრებაზე უარის თქმის ან ამ გაერთიანებიდან გასვლის სანაცვლოდ;
- ✓ დასაქმებულთან შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა ან მისი სხვაგვარად შევიწროება დასაქმებულთა გაერთიანების წევრობის ან ამ გაერთიანების საქმიანობაში მონაწილეობის გამო

### **ვიქტიმიზაცია**

აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და მის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.

### **მტკიცების ტვირთი**

დისკრიმინაციის აკრძალვასთან დაკავშირებული დავის შემთხვევაში მტკიცების ტვირთი დამსაქმებელს ეკისრება, თუ კანდიდატი ან დასაქმებული მიუთითებს იმ ფაქტებზე ან/და გარემოებებზე, რომლებიც ქმნის საფუძველს გონივრული ვარაუდისთვის, რომ დამსაქმებელმა დისკრიმინაციის აკრძალვის შესახებ მოთხოვნა დაარღვია.

***დაუშვებელია შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა დისკრიმინაციის საფუძვლით!***

### **რა არ ითვლება დისკრიმინაციად?**

დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება პირთა განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან, სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან.

აგრეთვე ისეთი ღონისძიებები, რომელიც ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მისი მიღწევის თანაზომიერი და აუცილებელი საშუალება.

### **დაცვის ან დახმარების განსაკუთრებული ღონისძიებები**

დისკრიმინაციად არ ჩაითვლება განსაკუთრებული ღონისძიებები, რომლებიც გამიზნულია იმ პირთა კონკრეტულ საჭიროებათა დასაკმაყოფილებლად, რომლებიც სქესის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ოჯახური პასუხისმგებლობის, ან სოციალური ან კულტურული სტატუსის გათვალისწინებით ჩვეულებრივ აღიარებულნი არიან, რომ საჭიროებენ განსაკუთრებულ დაცვას ან მხარდაჭერას

### **გონივრული მისადაგება**

შშმ პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის, კერძოდ, გონივრული მისადაგების პრინციპის დაცვის მიზნით დამსაქმებელი ვალდებულია, საჭიროების შემთხვევაში, განახორციელოს შესაბამისი ღონისძიებები, რომ შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს ჰქონდეთ თანაბარი შესაძლებლობა დასაქმების, კარიერული წინსვლის,

პროფესიული მომზადების, პროფესიული გადამზადების და კვალიფიკაციის ამაღლების ხელმისაწვდომობაზე, გარდა იმ შემთხვევისა როცა ამგვარი ღონისძიება დამსაქმებელს აკისრებს არაპროპორციულ ტვირთს.

ამგვარი ტვირთი არ ჩაითვლება არაპროპორციულად, თუ კონკრეტულ ღონისძიებასთან დაკავშირებით მოქმედებს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთა სახელმწიფო მხარდაჭერი პროგრამები, შეღავათები ან/და სხვა ალტერნატიული საშუალებები

### გენდერული ნიშნით ძალადობა და შევიწროება

გენდერული ნიშნით ძალადობა და/ან შევიწროება არის ძალადობა ან შევიწროება, რომელიც მიმართულია ადამიანებისკენ მათი სქესის ან გენდერის გამო, ან არაპროპორციულად ზემოქმედებს კონკრეტული სქესის ან გენდერის ადამიანებზე და მოიცავს სექსუალურ შევიწროებას.

გენდერული ნიშნით ძალადობა და/ან შევიწროება უფრო სოციალური პრობლემაა, ვიდრე ინდივიდუალური, რომელიც, კონკრეტული მოვლენების, ცალკეული დამნაშავეებისა და მსხვერპლების/გადარჩენილების მიღმა, ყოველმხრივ რეაგირებას მოითხოვს.

გენდერული ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების წყაროა ქალებისა და კაცებს შორის (და ამ ჯგუფებს შიგნითაც) არათანაბარი ძალაუფლება. აქედან ორივე ასახავს და აძლიერებს საზოგადოებებში ქალების დაქვემდებარებულ როლს.

შრომის სფეროში გენდერული ნიშნით ძალადობამ და შევიწროებამ, იქნება ეს უშუალოდ დასაქმების ადგილზე, თუ სამსახურში მიმავალ ან სამსახურიდან მომავალ გზაზე, შეიძლება, მრავალი ფორმა მიიღოს:

- ფიზიკური შეურაცხყოფა, მათ შორის თავდასხმა, ცემა/ცემით დამუქრება, მკვლელობის მცდელობა ან მკვლელობა
- სექსუალური ძალადობა, გაუპატიურების და სექსუალური თავდასხმის ჩათვლით
- სექსუალური შევიწროება
- ვერბალური და სექსისტური შეურაცხყოფა
- ბულინგი
- იძულება
- ფსიქოლოგიური შეურაცხყოფა, დაშინება ან ძალადობით დამუქრება
- ეკონომიკური და ფინანსური ძალადობა
- აღევნება

### სექსუალური შევიწროება

სექსუალური შევიწროება გულისხმობს სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ არასასურველ სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთა დიდი უმრავლესობა ქალები არიან, მსხვერპლები კაცებიც შეიძლება გახდნენ. ადამიანის მიმართ დისკრიმინაცია და სექსუალური შევიწროება შეიძლება სექსუალური ორიენტაციის ან გენდერული იდენტობის საფუძველზე მოხდეს. შევიწროებისა და ძალადობის შიშის გამო, ლესბოსელი, გეი, ბისექსუალი და ტრანსგენდერი (ლგბტ) თანამშრომლები საკუთარ სექსუალურ ორიენტაციასა თუ გენდერულ იდენტობას ხშირად საიდუმლოდ ინახავენ.

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონით (2014) სექსუალური შევიწროება აკრძალულია ყველა სფეროში და დისკრიმინაციის ფორმად განისაზღვრება. შრომით ბაზარზე სექსუალურ შევიწროებას ასევე კრძალავს საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის კოდექსი“ (2013) და „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ საქართველოს კანონი (2010).

## **შევიწროება**

შევიწროება არის ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას<sup>4</sup>.

**შევიწროება სამუშაო ადგილზე (მათ შორის, სექსუალურ შევიწროება)** - დისკრიმინაციის ფორმა, როდესაც რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას

**შენიშვნა:** კანონის კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ“ მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.

## **სექსუალური შევიწროების მახასიათებლები**

---

<sup>4</sup> კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ“, მუხლი 2

- **ქცევის ფორმა** აუცილებელია, რომ ქმედება იყოს სექსუალური ხასიათის. სწორედ სექსუალური კონოტაცია განასხვავებს სექსუალურ შევიწროებას რომელიმე ნიშნით შევიწროებისაგან.
- **არასასურველობა** ქცევა მიუღებელი უნდა იყოს სავარაუდო მსხვერპლისათვის. არასასურველობა სხვადასხვანაირად შეიძლება გამოიხატოს და არ არის აუცილებელი, რომ სავარაუდო მსხვერპლმა ღიად მიუთითოს თავის უარყოფით დამოკიდებულებაზე სექსუალური ქცევის მიმართ.
- **შედეგი** სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს როგორც განზრახ, ისე განზრახვის გარეშე. დეფინიციის ჩანაწერი „მიზნად ისახავს ან იწვევს ყურადღებას ამხვილებს სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში დამდგარი შედეგის მნიშვნელობაზე, კერძოდ, ადამიანის ღირსება შეილახა და შეექმნა დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი გარემო. ყურადღება მახვილდება არა განზრახვაზე, არამედ ქმედების შედეგზე.
- **კომპარატორი** - სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს კომპარატორი არ ჰყავს.
- **დაცული ნიშანი** - დაცული ნიშნის არსებობა არ არის წინაპირობა.
- **სექსუალურ შევიწროებას არ აქვს გამართლება**, თავისთავად არის არასწორი ქმედება თავისი პოტენციური შედეგებიდან გამომდინარე, რაც თავის თავში მოიცავს შევიწროების მსხვერპლის ღირსების შელახვას.

#### სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროვების სახეები:

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის განმარტებით, სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების ორი სახე არსებობს:

1. quid pro quo (მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ) სექსუალური შევიწროება;
2. მტრული სამუშაო გარემოს შექმნა.

**Quid pro quo** (მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ) სექსუალურ შევიწროებას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია შემდეგნაირად განმარტავს:

1. სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ფიზიკური, სიტყვიერი, არასიტყვიერი თუ სხვა სახის ქცევა, რომელიც ეფუძნება სქესს, ლახავს ქალებისა თუ კაცების ღირსებას და არასასურველი, არამიზანშეწონილი და შეურაცხმყოფელია მათთვის;
2. ამგვარი ქცევის პასუხად ადამიანის მიერ საპასუხო უარი ან თანხმობა, ამკარად ან ფარულად, გამოიყენება გადაწყვეტილებისთვის, რომელიც ზემოქმედებას ახდენს ამ ადამიანის სამსახურზე.

აღნიშნული შეხება სიტუაციებს, როდესაც სექსუალური შევიწროების მიღება ან უარყოფა ხდება ისეთი გადაწყვეტილების საფუძველი, რომელიც უკავშირდება ადამიანის თანამდებობაზე დანიშვნას, კარიერულ წინსვლას, ხელფასის გაზრდასა და ბონუსის მიცემას, სამუშაო დავალებების განაწილებას ან ხელშეკრულების გაგრძელებას. როგორც წესი, ასეთ დროს ადგილი აქვს შემდეგ გარემოებებს/შეთავაზებებს:

- ✓ სექსუალური ქცევის სანაცვლოდ დასაქმებასთან/შრომითი ურთიერთობის პირობებთან დაკავშირებული სარგებლის მიღების შეთავაზება.
- ✓ დასაქმებასთან დაკავშირებული რაიმე უარყოფითი შედეგის თავიდან აცილება სექსუალური სარგებლის სანაცვლოდ;
- ✓ ძალაუფლების დისბალანსი: როდესაც ერთ ადამიანს აქვს სამუშაო გარემოში მეორე ადამიანისთვის რაიმეს შეთავაზების შესაძლებლობა, მისი მოთხოვნების დაკმაყოფილების სანაცვლოდ.

### **მტრული სამუშაო გარემო**

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მტრული სამუშაო გარემოს შექმნას შემდეგნაირად განმარტავს: ქცევა, რომელიც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლისთვის საშიშ, დამამცირებელ, მტრულ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს ქმნის.

მაგალითად, ეს შეიძლება იყოს სექსუალური ხასიათის ხუმრობა, კომენტარი, ან შეხება, რომელიც ხელს უშლის ადამიანს სამუშაოს შესრულებაში და იწვევს მტრული თუ შეურაცხმყოფელი სამუშაო გარემოს შექმნას.

უნდა აღინიშნოს, რომ სექსუალური შევიწროება მრავალი ფორმით შეიძლება გამოიხატოს და quid pro quo სექსუალური შევიწროება და მტრული სამუშაო გარემოს შექმნა ერთდროულად იყოს სახეზე. თუმცა შეგვიძლია გამოვყოთ მტრული სამუშაოსთვის დამახასიათებელი რამდენიმე ინდიკატორი:

- ერთი ან მეტი დასაქმებული სამუშაო ადგილზე განიცდის შევიწროებას ან შეურაცხყოფას, შეურაცხმყოფელი სიტყვების ან ქმედებების გამო;
- არ არის საჭირო, რომ ეს ქმედება/სიტყვები მომდინარეობდეს ძალაუფლების მქონე პირისგან - დასაქმებულის, კლიენტის, მომმარაგებლის ქმედებები;
- განმეორებითი და ფართომასშტაბიანი გენდერული დისკრიმინაცია ქმნის მტრულ სამუშაო გარემოს და ამავდროულად, გარდაიქმნება სექსუალურ შევიწროებად;
- გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ქცევა არის მწვავე, შეურაცხმყოფელი სექსუალური ქცევის ან გამონათქვამის ერთი შემთხვევა არ ქმნის მტრულ გარემოს;
- სისტემატიური შეურაცხმყოფელი ქცევა (განსხვავებით quid pro quo (მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ)-სგან, სადაც სექსუალური ჟესტის ერთი შემთხვევაც კი, შესაძლოა, წარმოადგენდეს შევიწროებას(Meritor Savings Bank v. Vinson, აშშ-ს უზენაესი სასამართლო).

## სექსუალური შევიწროების ფორმები და მაგალითები:

სექსუალური შევიწროება სხვადასხვა ფორმით ვლინდება. ეს შეიძლება, ერთი შეხედვით, შეუმჩნეველი ქმედება იყოს და მსხვერპლი თავდაპირველად ვერც მიხვდეს, რომ ეს სექსუალური შევიწროებაა, თუმცა, შესაძლებელია, მან სექსუალური შევიწროების ამკარა სახე მიიღოს და მსხვერპლის ჯანმრთელობასა თუ კეთილდღეობაზე ნეგატიურად აისახოს.

სექსუალური შევიწროება შეიძლება ნებისმიერ დასაქმებულ ადამიანს შეეხოს. არაოფიციალური მონაცემებით, საქართველოში სექსუალური შევიწროების მიმართ ყველაზე დაუცველები ქორწინებაში არმყოფი და ახალგაზრდა ქალები არიან. ზოგიერთ შემთხვევაში, მამრობითი სქესის თანამშრომლებს, რომლებიც უფრო მაღალ პოზიციებზე მუშაობენ, მიაჩნიათ, რომ აქვთ ახალგაზრდა ქალების საზოგადოებრივი ცხოვრების კონტროლის უფლება, რამაც შეიძლება რეგულარული სექსუალური შევიწროება გამოიწვიოს. ამას გარდა, ისეთ დარგებში დასაქმებული ქალები, სადაც, ძირითადად, კაცები დომინირებენ, მათ შორის, მაღალ თანამდებობებზე მყოფებიც, ხშირად სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები ხდებიან, ვინაიდან მათ აღიქვამენ ქალებად, რომლებიც ქალის ტრადიციულ როლს არ შეესაბამებიან.

მნიშვნელოვანია, გვახსოვდეს, რომ სექსუალურ შევიწროებას ცოტა საერთო აქვს თავად სექსთან - ეს უფრო ძალაუფლებასა და ქალების კონტროლზე დამყარებული სქესობრივი ძალადობის ფორმაა.

სექსუალური შევიწროების ამოცნობა რთულია, ვინაიდან ქმედება ყოველთვის არ არის ამკარა. ამასთან, შესაძლოა ადამიანებმა ერთიდაიგივე ქმედება სხვადასხვანაირად აღიქვან, მაგალითად, ქმედება, რომელიც შესაძლოაერთი ადამიანის მიერ მეგობრობად ან ორმხრივ ურთიერთობად იყოს აღქმული, მეორე ადამიანისთვის არანებაყოფლობითი სექსუალური ხასიათის ქცევა იყოს, რომელიც მას მტრულ გარემოს უქმნიდეს.

სექსუალური შევიწროების გამოსავლენად გასათვალისწინებელია შემდეგი ინდიკატორები. ინდიკატორების ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და ამასთან, შესაძლოა კონკრეტულ შემთხვევას მხოლოდ რამდენიმე ინდიკატორი ან არც ერთი მათგანი ახასიათებდეს.

- ხანგრძლივობა
- განმეორებადობა
- ვითარება/სიტუაცია
- ქცევის ფორმა (სიტყვიერად ან წერილობით სექსუალური ხასიათის კომენტარის გაკეთება, სექსუალური კავშირის შეთავაზება)
- მსხვერპლის მიერ სიტუაციის აღქმა
- მსხვერპლის მდგომარეობა (სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა, დაქორწინებული, განქორწინებული და ა.შ.)
- შემავიწროებლის შესაძლებლობა გავლენა იქონიოს მსხვერპლზე
- ურთიერთობა მსხვერპლსა და შემავიწროებელს შორის.

სექსუალური შევიწროების მაგალითებად შეიძლება განვიხილოთ არასასურველი ქმედებები ან სექსუალური გამონათქვამები, მათ შორის, ხუმრობები, სექსუალური მოთხოვნები ან

ქრთამები, სექსუალური მასალის თვალსაჩინო ადგილზე განთავსება შემაწახებელი სექსუალური კითხვები, თანხმობის გარეშე შეხების ნებისმიერი ფორმა, დაცინვა სქესის/გენდერის ნიშნით. აღნიშნული შემთხვევები შეიძლება სექსუალური შევიწროების გაერთიანდეს სამ ძირიად ფორმად:

1. ვერბალური სექსუალური შევიწროება;
2. არავერბალური სექსუალური შევიწროება;
3. ფიზიკური სექსუალური შევიწროება.

### ვერბალური სექსუალური შევიწროება:

ვერბალური სექსუალური შევიწროება გულისხმობს შეუფერებელ და სქესობრივი ხასიათის შეურაცხმყოფელ შენიშვნებს, ხუმრობასა და შეკითხვებს გარეგნობასთან, ცხოვრების სტილსა და სექსუალურ ორიენტაციასთან დაკავშირებით. ასევე, ეს შეიძლება იყოს მუქარები, შეურაცხმყოფელი სატელეფონო ზარები, სახელების შერქმევა და კრიტიკა, მსხვერპლის შეურაცხყოფა ან დამცირება სხვა ადამიანების თანდასწრებით, გაუმართლებელი შეკითხვები პირადი ცხოვრების ან ადამიანის გარეგნობის შესახებ და შეუფერებელი მიწვევა პაემანზე.

### ვერბალური სექსუალური შევიწროების მაგალითები:

- სექსუალური ხასიათის შეურაცხმყოფელი, დამაკნინებელი სიტყვები/ტერმინები; ფამილიარული, ცხოველის/ფრინველის სახელით მიმართვა.48 მაგალითად, „თოჯინა“, „პატარა“, „საყვარელო“, „ტკბილო“, „თაფლო“; „ჩიტუნა“, და ა.შ.;
- არასასურველი კომენტარები, კომპლიმენტები ან/და ხუმრობები გარეგნობის, სხეულის ან/და ჩაცმულ ღობის შესახებ მაგალითად, აქცენტის გაკეთება ქალის წონაზე, ტუჩებზე, მკერდზე, საჯდომზე ან/და სხეულის სხვა ნაწილზე მითითება;
- კანის ფერსა და სხეულის სუნის მიმზიდველობაზე ყურადღების გამახვილება;
- არაკორექტული შეკითხვები ან/და კომენტარები ადამიანის პირადი და ოჯახური თუ სექსუალური ცხოვრების თაობაზე;
- სექსუალური დატვირთვის მქონე ეპითეტები და მეტაფორები, მაგალითად, ქალისა და მამაკაცის გენიტალიების;
- სექსუალური ურთიერთობების სხვა სიტყვებით გამოხატვა;
- სექსუალურ ფანტაზიებზე, გამოცდილებასა თუ შესაძლებლობებზე საუბარი;
- სექსუალური ურთიერთობის შეთავაზებ ან/და ზეწოლა სექსუალური კავშირის დამყარების მიზნით;
- სექსუალური ცხოვრების შესახებ ჭორების გავრცელება.;
- სექსუალური კონოტაციის შემცველი, განგრძობადად, არასასურველი დაპატიჟება პაემანზე
- სექსუალურად ჩაცმის მოთხოვნა/მინიშნებები დასაქმებულისათვის.



### არავერბალური სექსუალური შევიწროება

სექსუალური შევიწროების არავერბალური ფორმები გულისხმობს პორნოგრაფიისა და სექსუალური ხასიათის ფოტოების ჩვენებას ან გაგზავნას, სტვენასა და სექსუალური ხასიათის ჟესტებს, შეურაცხმყოფელ მიმტერებას ან დამცინავად ყურებას. არავერბალური სექსუალური შევიწროების შედარებით ბოლოდროინდელი ფორმაა სექსუალური ხასიათის წინადადებების შემცველი, არასასურველი და შეურაცხმყოფელი ელექტრონული წერილები, მოკლე ტექსტური შეტყობინებები, სოციალურ მედიაში/სოციალური ქსელების გვერდებზე გამოქვეყნებული ფოტოები და გზავნილები (ზოგჯერ უწოდებენ კიბერშევიწრო

### არავერბალური სექსუალური შევიწროების მაგალითები:

- სექსუალური მზერა და ყურადღება;
- სტვენა, ხვნემა;
- სექსუალური კონოტაციის მქონე ჟესტიკულაცია/სხეულის ენის გამოყენება, მათ შორის, თვალის ჩაკვრა, ტუჩების ლოკვა, გენიტალიების ჩვენება.
- პორნოგრაფიული მასალის დემონსტრაციული ყურება/ბეჭდვა. პორნოგრაფიული ან/და სექსუალური შინაარსის ფოტო/ვიდეო მასალის ტირაჟირება. პირადი სივრცის, მათ შორის, გამოსაცვლელი ოთახების ვიდეოკამერით თვალთვალი;
- სექსუალიზებული გარემოს შექმნა, მაგალითად, მაცდუნებელი მუსიკით, მცირე განათებით, სანთლებით, ბუხრით;
- სექსუალური შინაარსის მქონე არასასურველი წერილების, ლექსების, პოემების თუ სხვა მხატვრული მასალის გაგზავნა.

### ფიზიკური სექსუალური შევიწროება

ფიზიკური სექსუალური შევიწროება გულისხმობს მკერდზე, მხრებზე, ფეხებზე და ა.შ. არასასურველ მოფერებასა და შეხებას. ეს შეიძლება იყოს პირადი სივრცის დარღვევა, მაგალითად, თანამშრომლის კუთხეში მიმწყვდევა ოფისში ან გადაწოლა თანამშრომლის მაგიდაზე.

### ფიზიკური სექსუალური შევიწროების მაგალითები:

- ჩქმეტა, ხელის წამორტყმა (slapping);
- კუთხეში მიმწყვდევა (cornering); ხახუნი (rubbing).
- ხელის გადახვევა ან/და ჩაკიდება; ჩახუტება; მოფერება; კოცნა/კოცნის მცდელობა
- სხეულის ინტიმური ნაწილებით ან/და ნაწილებზე შეხება.
- სხეულის ინტიმურ ნაწილებზე არასაჭირო და არასასურველი მასაჟის გაკეთება.
- სხეულის ინტიმური ნაწილების არასაჭირო და არასასურველი სამედიცინო შემოწმება.
- იძულებით/შანტაჟით სექსუალური კავშირის დამყარება.

## არასასურველობა, როგორც სექსუალური შევიწროების ყველა ფორმის საერთო ნიშანი

მნიშვნელოვანია ვიცოდეთ, რომ სექსუალური შევიწროების ყველა ფორმას აერთიანებს ერთი მთავარი მახასიათებელი - არასასურველობა. არასასურველობის შესამოწმებელი ტესტი გამოიყენება ობიექტურად და ფასდება მტკიცებულებებზე დაყრდნობით. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი არ არის ვალდებული, რომ ამტკიცოს მის მიერ აგრესიულად გამოხატული წინააღმდეგობა, ან ის, რომ ამკარად გამოხატა ქმედების არასასურველობა. არასასურველობის მაჩვენებელი შეიძლება სულაც არ იყოს საჯაროდ და ღიად გამოხატული უარყოფა, არამედ გამოხატვის უფრო დაფარული ინდიკატორები. მაგალითად, ჟესტი, სახის გამომეტყველება, სხეულის ენა ან/და სხვა მინიშნება საკმარისად უნდა ჩაითვალოს ქცევის არასასურველობისა და უარყოფისათვის.

### სექსუალური შევიწროების ზემოქმედება დასაქმებულზე

სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებას ნეგატიური შედეგები ყველა ადამიანისთვის მოჰყვება. უარყოფითი ზეგავლენა, რომელსაც ის შრომის ნაყოფიერებასა და მორალურ მდგომარეობაზე ახდენს, ორგანიზაციაში ყველა დონეზე აისახება. პრობლემებმა, რომელიც სექსუალურმა შევიწროებამ გამოიწვიოს დასაქმებულში, შეიძლება თავი იჩინოს შემდეგი სახით:

- ჯანმრთელობასთან დაკავშირებული გრძელვადიანი პრობლემები, თავის ტკივილი; უძილობა; კოშმარები; კვების დისფუნქცია და წონის ხშირი ცვლილება; ალკოჰოლსა და მავნე ნივთიერებებზე დამოკიდებულება; დერმატოლოგიური რეაქცია; სექსუალური პრობლემები; ფობიები; კონცენტრაციის უნარის დაქვეითება; და პანიკური შეტევები.
- ფსიქოლოგიური და ემოციური ეფექტები - დეპრესია, მღელვარება, შოკური მდგომარეობა, ფაქტების იგნორირება, დაბნეულობა, დაუცველობის შეგრძნება, უმწეობა, სირცხვილის გრძნობა, დაბალი თვითშეფასება, სიბრაზე, შიში, გაღიზიანება, საკუთარი თავის დადანაშაულება და თვითიზოლაცია.
- პრობლემები კარიერული თვალსაზრისით - გავლენა მსხვერპლის შესაძლებლობებსა და მოტივაციაზე, მსხვერპლის პროდუქტიულობაზე; ხშირად აცდენს სამსახურს; იღებს ცუდ შეფასებებს; იცვლის კარიერულ გეგმას, სასწავლო პროგრამას ან/და აკადემიურ საგნებს; აკადემიური/სამუშაო მოსწრება უარესდება სტრესის გამო; საერთოდ ტოვებს სამსახურს და ცდილობს სხვაგან დასაქმებას; და ა.შ

სექსუალური შევიწროება მსხვერპლისთვის ძალიან დამთრგუნველია. მან შეიძლება გამოიწვიოს მღელვარება, დეპრესია, თავის ტკივილი, უძილობა, უძღურების, დანაშაულისა და დამცირების განცდა. მსხვერპლი ხშირად კარგავს თავდაჯერებულობასა და საკუთარი

თავის პატივისცემას, აქვს გარიყულობისა და იზოლირების შეგრძნება. უარეს შემთხვევაში, სექსუალურმა შევიწროებამ შეიძლება მსხვერპლისთვის მძიმე საფრთხე გამოიწვიოს.

შესაძლებელია, სექსუალურმა შევიწროებამ ხელი შეუშალოს მსხვერპლს საარსებო წყაროს მოპოვებაში, სამუშაოს ეფექტიანად შესრულებაში ან სამსახურში საკუთარი პოტენციალის სრულად რეალიზებაში.

ზოგ მსხვერპლს, საჩივრის შეტანის შემთხვევაში, მოძალადის ან მისი კოლეგების/მეგობრების მხრიდან სამაგიეროს გადახდის ეშინია. ეს არის ერთ-ერთი მიზეზი, რის გამოც სექსუალური შევიწროების შეტყობინება იშვიათად ხდება.

სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს შეიძლება კარიერული განვითარების შესაძლებლობა არ მიეცეს ან საერთოდ მოუწიოს სამსახურის დატოვება.

კარიერულ შესაძლებლობებს საფრთხე განსაკუთრებით მაშინ ექმნება, როდესაც მსხვერპლი სამსახურიდან მიდის და მას სარეკომენდაციო წერილს არ აძლევენ.

ხშირად იზრდება სამსახურში არგამოცხადების მაჩვენებელი, ვინაიდან მსხვერპლი თავს არიდებს მოძალადეს. ზოგჯერ კი გაურბის იმ სტრესსა თუ ფიზიკური/ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებს, რომლებსაც სექსუალური შევიწროება იწვევს.

სექსუალური შევიწროება გავლენას ახდენს ოჯახურ და საზოგადოებრივ ცხოვრებაზე: იგი ზემოქმედებს ურთიერთობებზე პარტნიორებთან, მეგობრებთან თუ კოლეგებთან და შეუძლია პარტნიორებთან ურთიერთობის რღვევის გამოწვევა.

თუ სექსუალურ შევიწროებას რეგულარული ხასიათი აქვს და ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში გრძელდება, მისი შედეგები მსხვერპლისთვის შესაძლოა, ძალიან მძიმე იყოს.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, უკიდურესად მნიშვნელოვანია დიდი ყურადღებით მოვეკიდოთ თანამშრომელთა ფსიქოემოციურ მდგომარეობას, რათა ერთის მხრივ მხედველობიდან არ გამოგვრჩეს ამ სიმტომებს მიღმა არსებული რეალური მიზეზები და მეორე მხრივ დროულად და ეფექტურად მოვახდინოთ რეაგირება თუ ორგანიზაციაში ადგილი აქვს სექსუალური შევიწროების ფაქტს.

### **სექსუალური შევიწროების ზემოქმედება ორგანიზაციებზე**

სექსუალური შევიწროება ზიანს აყენებს დამსაქმებლებსაც. თუ დასაქმებული სექსუალურ შევიწროებას განიცდის, მან, შესაძლოა, კონცენტრაციის უნარი და მოტივაცია დაკარგოს. ეს ზეგავლენას ახდენს სამუშაოს შესრულებაზე, შრომის ნაყოფიერებასა და ეფექტიან გუნდურ მუშაობაზე. სექსუალური შევიწროების ბევრი მსხვერპლის თქმით, თუ სექსუალურ შევიწროებას რეგულარული ხასიათი აქვს, იგი ნეგატიურ ზემოქმედებას ახდენს სამუშაოს შესრულებაზე. დამსაქმებლებმა შეიძლება დაკარგონ მნიშვნელოვანი თანამშრომლები ან აღმოაჩინონ, რომ მათ მოტივაცია და პროდუქტიულობა დაკარგული აქვთ.

დღეს ბევრი დამსაქმებელი აღიარებს სექსუალური შევიწროების პრევენციის მნიშვნელობას, რათა შემცირდეს სამსახურში გამოუცხადებლობის შემთხვევები, ბიულეტენზე მყოფი თანამშრომლების, ასევე, თანამშრომელთა დაკარგვისა და ახალი პერსონალის დაქირავებით გამოწვეული ხარჯები. სექსუალური შევიწროების მიმართ ნულოვანი ტოლერანტობა პოზიტიური ნაბიჯია ორგანიზაციის შიგნით და ხელს უწყობს კარგი სამუშაო გარემოს არსებობას.

სამუშაო ადგილას, მათ შორის, სამუშაო შეხვედრებსა და მივლინებებში, ღონისძიებებსა და წვეულებებზე ან სამსახურთან დაკავშირებულ სხვა ადგილებში ჩადენილი სექსუალური შევიწროებისთვის, შესაძლოა, პასუხისმგებლობა დამსაქმებელს დაეკისროს. გარდა იმისა, რომ სამართალწარმოების ხარჯები მაღალია, ამ ფაქტმა, შესაძლოა, ზიანი მიაყენოს ორგანიზაციის რეპუტაციას.

**სექსუალური შევიწროების რისკგუფები:**

სექსუალურ შევიწროებას ახასიათებს ინტერსექციურობა, რაც იმაში გამოიხატება, რომ თუ ადამიანი დისკრიმინაციისგან დაცული რომელიმე ნიშნის მატარებელია, უფრო მაღალია რისკი, რომ ის სექსუალური შევიწროების მიმართ მოწყვლადი იქნება. ეს მახასიათებლები შეიძლება იყოს - ეთნიკური ან ეროვნული წარმოშობა, ასაკი, შეზღუდული შესაძლებლობა, ჯანმრთელობის მდგომარეობა, სექსუალური ორიენტაცია და გენდერული იდენტობა, სოციალური მდგომარეობა და სტატუსი; ოჯახური მდგომარეობა და სხვ.

**სექსუალური შევიწროების სხვა რისკფაქტორები**

- არაფორმალურად, შინამეურნეობაში დასაქმებული ქალები (domestic workers) ძიძები, დამლაგებლები, მომვლელები
- ახალგაზრდა თანამშრომლები, სტაჟიორები ან ისინი, ვინც დროებით, დაბალ საფეხურზე სამუშაოს ასრულებენ
- გამოსაცდელი ვადით ან დროებითი ხელშეკრულებით დასაქმებული,
- ქალები, რომლებიც ძირითადად მამაკაცებით დომინირებულ სამუშაო ადგილას არიან დასაქმებულნი
- ტერიტორიულად იზოლირებულ სამუშაო ადგილებში დასაქმებულები

**გავრცელებული მითები სექსუალური შევიწროების შესახებ**

ამ ქვეთავში აღწერილი „მითები სექსუალური შევიწროების შესახებ“ აღებულია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ გამოქვეყნებული „სახელმძღვანელოდან სექსუალური შევიწროების შესახებ“ (პეკინის ჟონგზუს ქალთა სამართლებრივი კონსულტაციისა და მომსახურების ცენტრი, Women Watch China და შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, 2010).

**მითი 1: სექსუალური შევიწროება იშვიათია.**

**ფაქტი:** სექსუალური შევიწროება ფართოდაა გავრცელებული. კვლევები ადასტურებს, რომ ევროკავშირის ქვეყნებში გამოკითხულ ყოველ მეორე ქალს სექსუალური შევიწროება

(სამსახურშიც და სხვა სიტუაციაშიც) აქვს გამოცდილი. ერთ-ერთი პრობლემა ის არის, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ ძალზე მცირე რაოდენობის საჩივრები შეაქვთ ხოლმე. მსხვერპლს ხშირად ეშინია, რომ მომხდარში თავად დაადანაშაულებენ და/ან არ სჯერა, რომ მის საჩივარს სერიოზულად მოეკიდებიან. ზოგადად, მიჩნეულია, რომ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილას დიდ პრობლემას წარმოადგენს.

**მითი 2: სექსუალური შევიწროების სერიოზულობა გაზვიადებულია; ე.წ. „შევიწროების“ უმეტესი ნაწილი უბრალო და უვნებელი ფლირტია.**

**ფაქტი:** სექსუალურ შევიწროებას შეიძლება დამანგრეველი შედეგები მოჰყვეს მსხვერპლებისთვის. კვლევები გვიჩვენებს, რომ შევიწროების უდიდეს ნაწილს არაფერი აქვს საერთო „ფლირტთან“ ან გულწრფელ სექსუალურ თუ სოციალურ ინტერესთან (ჰასპელსი და სხვები, 2003). იგი შეურაცხმყოფელი, ხშირად კი, დამამინებელი და დამამცირებელია ქალებისა და სხვა მსხვერპლებისთვის. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებს აღენიშნებათ ისეთი ფსიქოლოგიური სიმპტომები, როგორცაა სისუსტე, საკუთარი თავის დადანაშაულება, უძილობა, სიბრაზე, დაძაბულობა და დეპრესია; ასევე, ისეთი სიმპტომები, როგორცაა თავის ტკივილი, ზურგის ტკივილი, გულისრევა, მაღალი წნევა, წონის ცვლილება და დაღლილობა. ამას გარდა, მათ ხშირად აიძულებენ სამუშაოს დატოვებას და როდესაც შრომის ბაზარი გაჯერებულია, მათი უმრავლესობა უმუშევრობისთვისაა განწირული. ამდენად, სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საფრთხეს უქმნის მსხვერპლის უფლებას, იყოს დასაქმებული და მოიპოვოს შემოსავალი.

**მითი 3: თუ მოძალადე ამას წინასწარი განზრახვით არ აკეთებს, მაშინ ეს არ არის სექსუალური შევიწროება.**

**ფაქტი:** სექსუალური შევიწროება აღქმული უნდა იყოს მსხვერპლის და არა მისი ჩამდენის პერსპექტივიდან. თუ ქმედებას რეგულარული ხასიათი აქვს, მსხვერპლის სურვილს ეწინააღმდეგება, შეურაცხყოფას აყენებს, ამცირებს ან აშინებს მას, ეს სექსუალური შევიწროებაა. თუ მსხვერპლს მიაჩნია, რომ წინააღმდეგობის გაწევა, სამუშაოზე აყვანის ან დაწინაურების თვალსაზრისით, მისთვის არასასურველ შედეგებს გამოიღებს ან მტრულ გარემოს შექმნის, ამგვარი ქცევა, მოძალადის მოტივის მიუხედავად, სექსუალურ შევიწროებადაა მიჩნეული. მნიშვნელოვანი ფაქტორია, არის თუ არა ქმედება არასასურველი და არა ის, მსხვერპლი მას ნებაყოფლობით იღებს თუ არა.

**მითი 4: ბევრი ქალი იგონებს ამბებს სექსუალური შევიწროების შესახებ, რათა თავის უფროსს ან იმ ადამიანებს, რომლებმაც ოდესმე გააბრაზეს, სამაგიერო გადაუხადოს.**

**ფაქტი:** კვლევები გვიჩვენებს, რომ მცდარი შეტყობინებები ერთ პროცენტზე ნაკლებს შეადგენს (ბაშამი, 2009). ფაქტი კი ის არის რომ ქალები იშვიათად წარადგენენ ხოლმე შეტყობინებას, მაშინაც კი, თუ ამის რეალური საფუძველი აქვთ. მიზეზად სხვადასხვა მოსაზრებას ასახელებენ: ეშინიათ, რომ მომხდარში მათ დაადანაშაულებენ, სამსახურს დაკარგავენ, კოლეგებს არასწორი რეაქცია ექნებათ.

**მითი 5: ქალები, რომლებიც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები ხდებიან, ხშირად თავად ახდენენ ამის პროვოცირებას გამოხედვით, ჩაცმულობითა თუ ქცევით. არ არსებობს კვამლი ცეცხლის გარეშე.**

**ფაქტი:** ეს ნაწილობრივ სტერეოტიპული ტრადიციული შეხედულების - „უსიამოვნების მიზეზს ქალი წარმოადგენს“ - გამოდახილია, ნაწილობრივ კი, მოძალადის გამართლებას ემსახურება.

ქალებს აქვთ უფლება, ჩაიცვან და იმოქმედონ ისე, როგორც სურთ და ამ დროს არ იდგნენ ძალადობისა და შევიწროების რისკის წინაშე. სექსუალურ შევიწროებას გამართლება არ აქვს. უფრო მეტიც, კვლევები გვიჩვენებს, რომ სექსუალურ შევიწროებას იშვიათად თუ აქვს რაიმე საერთო ნამდვილ სექსუალურ ინტერესთან. ამასთან, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები განსხვავდებიან გარეგნობით, ჩაცმულობით, ასაკითა და ქცევით. საკუთარ ქმედებებზე პასუხისმგებლობა შევიწროების ჩამდენს ეკისრება.

**მითი 6: თუ შევიწროებას ყურადღებას არ მიაქცევ, ის შეწყდება.**

**ფაქტი:** ის არ შეწყდება. მოძალადეები, ჩვეულებრივ, თავად არ ჩერდებიან. მსხვერპლის, კოლეგების ან დამსაქმებლების მხრიდან მათი ქცევის იგნორირება, შეიძლება, თანხმობად ან წაქეზებად აღიქვან.

**მითი 7: სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები მხოლოდ ქალები არიან.**

**ფაქტი:** სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები კაცებიც შეიძლება გახდნენ. ავსტრალიაში, ცოტა ხნის წინ ჩატარებული კვლევის (ჩარლსუორთი და მაქდონალდი, 2015) შედეგად, აღმოჩნდა, რომ სამუშაო ადგილას სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრებს შორის ათიდან ერთი კაცების მიერაა წარდგენილი (ყველა შეტანილი საჩივრის 11% უნებათ კაცებს, რომლებიც სხვა კაცებს ავიწროებენ, ხოლო 5% - ქალებს, რომლებიც კაცებს ავიწროებენ). თუმცა საჩივრების დიდი უმრავლესობა (79%) ქალების მიერ კაცების წინააღმდეგ იყო შეტანილი. ამავე დროს, თანამშრომლების მიერ საჩივრების უმეტესობა მათი ზემდგომების ან მენეჯერების წინააღმდეგ იყო წარდგენილი.

**მითი 8: სექსუალურ შევიწროებას ადგილი აქვს მხოლოდ სხვადასხვა სქესის ადამიანებს შორის.**

**ფაქტი:** სექსუალური შევიწროება ერთი სქესის ადამიანებს შორისაც ხდება. კვლევები ცხადყოფს, რომ კაცების მიერ სხვა კაცების სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა დიდი უმრავლესობა ჰომოფობიური ხასიათისაა. ეს ის შემთხვევებია, როდესაც მსხვერპლი ჰომოსექსუალი ან ჰომოსექსუალად მიჩნეული კაცი იყო, ან როდესაც შევიწროების ჩამდენი ფიქრობდა, რომ მსხვერპლი სტერეოტიპულ „ქალურ თვისებებს“ ამჟღავნებდა.

**სექსუალური შევიწროების პრევენცია და მასზე რეაგირების მექანიზმები ორგანიზაციაში და მის გარეთ.**

ამ ქვეთავში წარმოდგენილია ის სამართლებრივი დაცვის საშუალებები, რომელთა გამოყენების შესაძლებლობაც სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს აქვს.

კერძოდ, მიმოხილულია სასამართლოსა და საქართველოს სახალხო დამცველისთვის მიმართვის და საქმის განხილვის პროცედურა. ასევე განმარტებულია საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მანდატი საჯარო სივრცეში სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების კუთხით. ამასთან, მიმოხილულია ორგანიზაციის შიდა გასაჩივრების მექანიზმი. ქვეთავში ასევე განხილულია სამართლებრივი სანქციები, რომლებიც სექსუალური შევიწროების ჩამდენს ეკისრება.

### **დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევა**

დამსაქმებლის მიერ დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებების დარღვევა – გამოიწვევს გაფრთხილებას ან შრომის კოდექსის 77-ე მუხლით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით დაკისრებას.

დარღვევისთვის ადმინისტრაციული სახდელის დაკისრებიდან 1 კალენდარული წლის განმავლობაში იმავე ქმედების განმეორებით ჩადენა – გამოიწვევს დაჯარიმებას შესაბამისი დარღვევისთვის დაკისრებული ჯარიმის ორმაგი ოდენობით.

**შენიშვნა:** შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.

### **სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის წარდგენა**

სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთა უმეტესობა მომხდარის შესახებ არ ჩივის. მონაცემები ცხადყოფს, რომ მსხვერპლთა 89% სექსუალური შევიწროების შესახებ საკუთარ მენეჯერს არ ატყობინებს, 89% არც პოლიციას ატყობინებს. ბევრი მსხვერპლი ასე იმიტომ იქცევა, რომ სექსუალური ქცევის შესახებ ლაპარაკი მისთვის რთული და უხერხულია.

შესაძლოა, სექსუალურმა შევიწროებამ უმძიმესი ზეგავლენა მოახდინოს მსხვერპლზე, მის ჯანმრთელობასა და მის მიერ სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებაზე. ბევრი მსხვერპლი გარიყულია, მოძალადის მხრიდან სამაგიეროს გადახდის უშინია, არ იცის, ვის მიმართოს და ხშირად, თუ სექსუალური შევიწროება გრძელდება, იძულებულია, სამსახური დატოვოს. მნიშვნელოვანია, ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელმა რგოლმა თანამშრომლებს მკაფიოდ აუხსნას რა ქმედებების განხორციელება შეუძლია.

### **ნაბიჯები სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის შესატანად:**

**ნაბიჯი 1:** უთხარით „არა“ შევიწროების ჩამდენს და/ან მისწერეთ მას თქვენი პოზიცია.

**ნაბიჯი 2:** დაელაპარაკეთ თქვენს უშუალო მენეჯერს, ან თუ პირი, რომელიც გავიწროებთ, თქვენი უშუალო მენეჯერია, მიმართეთ უფრო მაღალი რგოლის მენეჯერს.

**ნაბიჯი 3:** შემთხვევის შესახებ დაელაპარაკეთ ადამიანური რესურსების დეპარტამენტს ან იმ ორგანიზაციის შესაბამის განყოფილებას, სადაც მუშაობთ.

**ნაბიჯი 4:** თუ შედეგი დაცვის არცერთმა საშუალებამ არ გამოიღო, იფიქრეთ სასამართლოში სარჩელის შეტანაზე.

### **სექსუალური შევიწროების დოკუმენტურად ჩანიშვნა**

სექსუალური შევიწროების ყველა შემთხვევის წერილობითი სახით ჩანიშვნა ძალიან მნიშვნელოვანია. ხშირად სექსუალური შევიწროება მრავალი სხვადასხვა შემთხვევისგან შედგება და თუ სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის შეტანას დააპირებთ, მათი ზუსტი და დეტალური წერილობითი დღიური ან ჩანაწერები მნიშვნელოვანი მტკიცებულება იქნება.

ჩანაწერის გაკეთება რეკომენდებულია იმ შემთხვევაშიც, როცა არ ხართ დარწმუნებული, აქვს თუ არა ადგილი სექსუალურ შევიწროებას ან ამ ეტაპზე არ აპირებთ საჩივრის შეტანას. მნიშვნელოვანია, სანამ დეტალები გახსოვთ, ყველა შემთხვევა წერილობით ჩაინიშნოთ. სექსუალური შევიწროება ხშირად მცირე მასშტაბის კომენტარებით იწყება და შეიძლება უფრო სერიოზულ ფიზიკურ, ვერბალურ და არავერბალურ შემთხვევებში გადაიზარდოს.

მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ ჩანაწერების ან დღიურის წარმოება, შესაძლოა, უსიამოვნო და დამთრგუნველი იყოს, მომხდარი შემთხვევების ჩანიშვნას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს.

### **რა უნდა ჩავინიშნოთ წერილობით ჩანაწერებში ან დღიურში:**

- სად და როდის მოხდა შემთხვევა?
- ვის დაელაპარაკეთ?
- იყვნენ თუ არა მოწმეები?
- რა ფორმა მიიღო სექსუალურმა შევიწროებამ (ვერბალური შევიწროება, ანუ შეუფერებელი კომენტარები, სექსობრივი კავშირის მოთხოვნა სამსახურში აყვანის, დაწინაურების ან სამსახურის შენარჩუნების სანაცვლოდ; არავერბალური შევიწროება - ტექსტური შეტყობინებები, ელექტრონული წერილები, წერილები; ფიზიკური შევიწროება, ანუ თავდასხმა ან შეუფერებელი შეხება და ა.შ.)
- შეინახეთ ტექსტური შეტყობინებების, აუდიოფაილების, წერილების, ელექტრონული წერილებისა და სამუშაოს შესრულების შეფასების ასლები; ასევე, არასასურველი საჩუქრები ან სხვა მტკიცებულებები. ეს ყველაფერი ჩაინიშნეთ დღიურში.
- შესაძლოა, გსურდეთ იმ კოლეგების ჩვენებების წარდგენაც, რომლებიც სექსუალურ შევიწროებას შეესწრნენ. ჩაინიშნეთ მოწმე კოლეგების ვინაობა.
- თუ სტრესი მიიღეთ, ან ჯანმრთელობის მდგომარეობა გაგიუარესდათ, დოკუმენტური სახით ეს ფაქტიც ჩაინიშნეთ. მაგალითად, ჩაიწერეთ თქვენი სიმპტომები, შეინახეთ ექიმების ან კონსულტანტების დანიშნულების ან დასკვნების ასლები. შეკრიბეთ ყველა დანიშნულება ან დასკვნა.
- ჩაიწერეთ რაც შეიძლება მეტი დეტალი. კარგი იქნება იმის ჩანიშვნაც, თუ რა ხდებოდა უშუალოდ შემთხვევამდე და როგორი იყო თქვენი რეაქცია ან პასუხი შემთხვევაზე.



### რეაგირება იმ კოლეგის მიმართ, რომელმაც სექსუალური შევიწროება განიცადა

კოლეგებს (ისევე, როგორც ზემდგომებსა და მენეჯერებს) სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთათვის მნიშვნელოვანი მხარდაჭერის გაწევა შეუძლიათ. გახსოვდეთ, რომ სექსუალურ შევიწროებასა და საჩივრებზე რეაგირების ძირითადი პასუხისმგებლობა დამსაქმებელს აკისრია, თუმცა ამ საქმეში თავიანთი როლი კოლეგებმაც უნდა შეასრულონ.

### რა უნდა გააკეთოთ, თუ იცით, რომ თქვენი კოლეგა სექსუალურ შევიწროებას განიცდის?

- ✓ თუ შეესწრებით ფაქტს, რომლის მიხედვითაც თქვენი კოლეგა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლია, ნუ მოახდენთ პრობლემის იგნორირებას. კოლეგას დელიკატურად დაელაპარაკეთ, უთხარით, რომ რაც ნახეთ, ეს ძალიან ცუდია და მისი კეთილდღეობა გაელევათ.
- ✓ თუ სექსუალურ შევიწროებას შეესწრებით, შეგიძლიათ, თავად დაელაპარაკოთ ქმედების ჩამდენს და აუხსნათ, რომ მისი საქციელი ცუდია და უნდა შეწყვიტოს ის.
- ✓ თუ კოლეგა გეტყვით, რომ სექსუალურ შევიწროებას განიცდის, იცოდეთ, რომ მისთვის ამის შესახებ ლაპარაკი რთულია. დელიკატურად გაესაუბრეთ მას და დაეხმარეთ შევიწროებასთან ბრძოლის სტრატეგიის მოძებნაში.
- ✓ დაფიქრდით იმაზე, თუ რას გრძნობს მსხვერპლი და რისი ეშინია. შეეკითხეთ, ხომ არ შესწრებია ვინმე სექსუალურ შევიწროებას ან სხვა კოლეგებიც ხომ არ განიცდიან მას.
- ✓ იცოდეთ, რომ მსხვერპლისთვის საჩივრის შეტანა შეიძლება რთული იყოს, რადგანაც შესაძლებელია, მას სამაგიეროს გადახდის ეშინოდეს.
- ✓ შეეკითხეთ მსხვერპლს, რის გაკეთებას აპირებს პრობლემის მოსაგვარებლად. დარწმუნდით, რომ მას აქვს საჭირო ინფორმაცია, თუ როგორ ებრძოლოს სექსუალურ შევიწროებას.
- ✓ დაადგინეთ, ვის შეიძლება მიმართოს მსხვერპლმა დახმარებისა თუ რჩევისთვის; მოიძიეთ, როგორ უნდა მოამზადდეს საჩივარი და მიაწოდეთ მას ეს ინფორმაცია.
- ✓ გახსოვდეთ, რომ სამსახურში სექსუალური შევიწროების მიმართ ნულოვანი ტოლერანტობის დამკვიდრების პასუხისმგებლობა ყველა ადამიანს აკისრია, თუმცა პოზიტიური სამუშაო გარემოს შექმნის, სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასთან ბრძოლის ძირითადი პასუხისმგებლობა დამსაქმებელსა და მენეჯერებს ეკისრებათ.

### საუბარი ისეთ ადამიანთან, რომელმაც სექსუალური შევიწროება განიცადა - თანაგრძნობის გამოვლენა

ზოგიერთი მსხვერპლისთვის სექსუალური შევიწროება ტრავმის გამომწვევი და სტრესული გამოცდილებაა, რომელმაც, შესაძლოა, განაპირობოს თავდაჯერებულობის დაკარგვა, შფოთვა, ძილის პრობლემები, დეპრესია, ბრაზი, იზოლაცია და დამორება კოლეგებთან, მეგობრებთან და ოჯახის წევრებთან. ბევრი მათგანი სირცხვილისა თუ შიშის გრძნობას განიცდის და მომხდარში საკუთარ თავს იდანაშაულებს.

### მსხვერპლისთვის თანაგრძნობის ჩვენება ძალიან მნიშვნელოვანია.

- ✓ არ განიკითხოთ და არ დაადანაშაულოთ ადამიანი მომხდარის გამო. მოუსმინეთ და მიეცით საშუალება, გაამბოთ შემთხვევა ისე, როგორც თვითონ მოახერხებს.
- ✓ გახსოვდეთ, მსხვერპლს შეიძლება უბრალოდ სჭირდებოდეს ადამიანი, რომელიც გვერდზე დაუდგება, თანაგრძნობით მოეკიდება და გაუგებს მას.

- ✓ მიეცით შესაძლებლობა, თავად აკონტროლოს სიტუაცია და მიიღოს გადაწყვეტილებები. შეეკითხეთ, რით შეგიძლიათ დაეხმაროთ, მოიპოვეთ მისთვის სასარგებლო ინფორმაცია, მაგრამ არ მოსთხოვოთ არასასურველი ქმედების გაკეთება, ან ისეთ ადამიანთან დალაპარაკება, ვისთანაც მას საუბარი არ უნდა. ნუ შეეცდებით პრობლემის „მოგვარებას“.
- ✓ ნუ ეცდებით, უხელმძღვანელოთ მსხვერპლს. პატივი ეცით მის გადაწყვეტილებებს და მოიპოვეთ მისი ნდობა.
- ✓ მოუსმინეთ და იყავით მომთმენი. ნუ შეეკითხებით მსხვერპლს მომხდარის დეტალებზე, თუ იგი მზად არ არის მათზე სასაუბროდ. შეიძლება შესთავაზოთ შემთხვევის შესახებ დაწერა, ვინაიდან ეს მომხდარის აღწერის ერთ-ერთი გზაა.
- ✓ თუ მსხვერპლმა ფიზიკური სექსუალური შევიწროება განიცადა, მნიშვნელოვანია, გაითვალისწინოთ ის ფაქტი, რომ იგი შეიძლება შეხებისას თავს ცუდად გრძნობდეს.
- ✓ მზად იყავით მსხვერპლისთვის დახმარების გასაწევად. გაათვითცნობიერეთ, რას განიცდის ის და დაეხმარეთ მომავალშიც.
- ✓ გააგებინეთ მსხვერპლს, რომ არსებობს ქმედებათა ვარიანტები, რომლებსაც მან შეიძლება მიმართოს.
- ✓ თუ ადამიანს უშუალო საფრთხე ემუქრება ან არსებობს სექსუალური შევიწროების გაგრძელების რისკი, მნიშვნელოვანი იქნება, შესთავაზოთ „უსაფრთხოების გეგმა“ პრაქტიკული ნაბიჯებით, რათა მან თავი სექსუალური შევიწროებისგან მომავალშიც დაიცვას.

## საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებადაცვის საშუალებები

საქართველოს კანონმდებლობა ითვალისწინებს უფლების აღდგენის სამართლებრივი დაცვის მექანიზმებს, რომლებიც ადამიანს შეუძლია გამოიყენოს, თუ მიიჩნევს, რომ სექსუალურ შევიწროებას დაექვემდებარა.

როდესაც საკითხი შეეხება კერძო სივრცეში, მაგალითად, სამუშაო ადგილზე ან პროფესიულ ურთიერთობაში სექსუალურ შევიწროებას, პირს შეუძლია მიმართოს საქართველოს საერთო სასამართლოებს ან საქართველოს სახალხო დამცველს.

რაც შეეხება საჯარო სივრცეში სექსუალურ შევიწროებაზე სამართლებრივი რეაგირების მექანიზმს, აღნიშნული ფუნქცია საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს აქვს მინიჭებული.

ამასთან, სექსუალური შევიწროების თავიდან ასაცილებლად და სწრაფი რეაგირებისთვის კონკრეტულ ორგანიზაციაში, შესაძლოა, არსებობდეს შიდა რეგულირების მექანიზმი, რომლისთვის მიმართვაც პირს, რომელიც თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს, სამართლებრივი დაცვის სხვა მექანიზმის გამოყენებამდე შეუძლია.

## ორგანიზაციის გარე მექანიზმები (კერძო სივრცე)

### სასამართლო

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის მე-7<sup>3</sup> კარი არეგულირებს დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმეზე სამართალწარმოების საკითხს, რომელიც, მათ შორის, მოიცავს სექსუალური შევიწროების შემთხვევებს. კოდექსის 363<sup>2</sup>-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს სასამართლოში შეიტანოს სარჩელი იმ პირის/დაწესებულების წინააღმდეგ, რომელმაც, მისი ვარაუდით, მის მიმართ დისკრიმინაცია განახორციელა. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა.

### საქართველოს სახალხო დამცველი

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup> მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველი განიხილავს იმ ფიზიკური ან იურიდიული პირის ან პირთა ჯგუფის განცხადებას და საჩივარს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს. აღნიშნული ასევე მოიცავს სექსუალური შევიწროების შემთხვევებს. დისკრიმინაციასთან, მათ შორის, სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებულ ფაქტებს საქართველოს სახალხო დამცველის თანასწორობის დეპარტამენტი განიხილავს.

სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის შესწავლის მიზნით, საქართველოს სახალხო დამცველის წარმომადგენელი მიმართავს, მათ შორის, შემდეგ აქტივობებს:

- პირადად ხვდება სავარაუდო მსხვერპლს და სექსუალური შევიწროების ჩამდენს;
- ინფორმაციას წერილობით გამოითხოვს სავარაუდო მსხვერპლისგან და სექსუალური შევიწროების ჩამდენისგან;
- ორივე მხარის თანხმობის შემთხვევაში, მხარეების მონაწილეობით მართავს ზეპირ მოსმენას, რომლის დროსაც, მხარეებს ასევე შეუძლიათ ერთმანეთისთვის კითხვების დასმა;
- პირადად ხვდება საქმესთან დაკავშირებულ მესამე პირებს;
- ინფორმაციას წერილობით გამოითხოვს საქმესთან დაკავშირებული მესამე პირებისგან და ორგანიზაციებიდან;
- საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი ორგანოს მეშვეობით, ამოწმებს მხარეების მიერ წარმოდგენილი ვიდეო ან აუდიოჩანაწერის ნამდვილობას.

- მხარის მიერ მოთხოვნის შემთხვევაში, საქართველოს სახალხო დამცველი იცავს მის კონფიდენციალობას მესამე პირებისგან.
- მესამე პირების მიერ მოთხოვნის შემთხვევაში, საქართველოს სახალხო დამცველი იცავს მათ კონფიდენციალობას მხარეებისგან და მესამე პირებისგან.

საქართველოს სახალხო დამცველთან საქმის წარმოება უფასოა.

### საქართველოს სახალხო დამცველისთვის ინფორმაციის მიწოდების ვალდებულება

„საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-18 მუხლის „ბ“ და „გ“ პუნქტის თანახმად, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლისას, საქართველოს სახალხო დამცველს უფლება აქვს ნებისმიერ საჯარო თუ კერძო სამართლის პირს ან ორგანიზაციას მოსთხოვოს, რომ არაუგვიანეს 10 დღის განმავლობაში, წარუდგინონ ნებისმიერი ინფორმაცია - დოკუმენტი ან სხვა მასალა და ასევე, მიიღოს წერილობითი ახსნა-განმარტება, რომელიც მას საქმის შესწავლისთვის სჭირდება.

### სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების ურთიერთდამოკიდებულება

მსხვერპლმა შესაძლოა გამოიყენოს ორივე სამართლებრივი დაცვის საშუალება - სასამართლო და საქართველოს სახალხო დამცველი, თუმცა, არსებობს გარკვეული შეზღუდვები. კერძოდ, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-9 მუხლის პირველი პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველი აჩერებს საქმის წარმოებას, თუ სავარაუდო დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო დავას სასამართლო განიხილავს. ამავე მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ქვეპუნქტის მიხედვით კი, საქართველოს სახალხო დამცველი წყვეტს საქმის წარმოებას, თუ სავარაუდო დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო საქმეზე არსებობს სასამართლოს გადაწყვეტილება.

### შრომის ინსპექცია

საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-3 მუხლის თანახმად, შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში აკრძალულია დისკრიმინაცია სხვადასხვა ნიშნებით.

შრომითი დისკრიმინაციის ცნება მოცემულია შრომის კოდექსის მე-4 მუხლში, რომლის მე-5 პუნქტი გასაზღვრავს, რომ სამუშაო ადგილზე შევიწროება (მათ შორის, სექსუალური შევიწროება) არის დისკრიმინაციის ფორმა, კერძოდ, პირის მიმართ ამავე მუხლით გათვალისწინებული რომელიმე ნიშნით განპირობებული არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.

შრომის კოდექსის განმარტებით, სექსუალური შევიწროება არის 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. ამავე კანონის მიზნებისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევა არის პირისთვის სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და ასეთი ფრაზებით მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და ნებისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა.

აღნიშნული განმარტება თანხვედრაშია ILO-ს ექსპერტთა კომიტეტის განმარტებასთან, რომელიც სექსუალურ შევიწროებას განმარტავს, როგორც: „ნებისმიერი შეუსაბამო შენიშვნა, ხუმრობა, პიროვნების ჩაცმულობაზე, გარეგნობაზე, ასაკზე, ოჯახურ სიტუაციაზე; ქედმაღლური ან პატერნალისტური დამოკიდებულება, რომელიც ატარებს სექსუალურ ქვეტექსტს და ლახავს პიროვნების ღირსებას; ნებისმიერი არასასურველი მიწვევა ან თხოვნა, იმპლიციტური თუ ექსპლიციტური, მიუხედავად იმისა, შეიცავს თუ არა მუქარას. ნებისმიერი მზერა ან სხვა ქესტიკულაცია, რომელიც ასოცირდება სექსუალობასთან. და ნებისმიერი არასაჭირო ფიზიკური კონტაქტი, როგორიცაა შეხება, მოფერება, ჩქმეტა თუ თავდასხმა“<sup>5</sup>

ამასთანავე, აკრძალულია დასაქმებულისთვის შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტა ან/და დასაქმებულის მიმართ ნებისმიერი სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ დასაქმებულმა დისკრიმინაციისგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.

2021 წლის 1-ლი იანვრიდან შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატის გაფართოვდა და საქართველოს შრომის კანონმდებლობით გათვალისწინებულ ყველა დებულებაზე, მათ შორის, ზემოაღნიშნულ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევაზე, გავრცელდა მისი საზედამხედველო ფუნქციები. შრომის ინსპექციის უფლებამოსილების ფარგლებში შემავალ საკითხებზე, ინსპექტირება შეიძლება დაიწყოს, როგორც პირის შეტყობინების საფუძველზე, ისე თავად ინსპექციის სამსახურის ინიციატივით (გეგმიური ინსპექტირებები).

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, ერთმანეთისგან მიჯნავს შრომის უსაფრთხოების და სხვა შრომითი ნორმების დარღვევების შესახებ შეტყობინებაზე უფლებამოსილ პირებს. უფრო ზუსტად, ინსპექციას შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე შემოწმების დაწყება შეუძლია ნებისმიერი იდენტიფიცირებადი პირის შეტყობინების საფუძველზე, ხოლო სხვა შემთხვევაში მოითხოვება, არსებობდეს დაინტერესებული პირი<sup>6</sup>. შესაბამისად, შრომითი დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის დარღვევასთან

<sup>5</sup> შველიძე ზ., ბოდონე ე. და სხვები, საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები, სახელმძღვანელო მოსამართლეების, იურისტებისა და სამართლის პედაგოგებისათვის, 2017, გვ.140, ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_627047.pdf)

<sup>6</sup> „შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 13

დაკავშირებით მიმართვა უნდა განხორციელდეს დაინტერესებული პირის მიერ. ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურის მიერ მიღებული საჩივარი ან/და შრომის ინსპექტორის მიერ პირის გამოკითხვა სრულად არის დაცული კონფიდენციალურობის გარანტიით<sup>7</sup>. გარდა ამისა, ინსპექტირების განხორციელებისას შრომის ინსპექციის სამსახურმა არ უნდა მიუთითოს ინსპექტირება დაიწყო საჩივრის საფუძველზე თუ თავად შრომის ინსპექციის ინიციატივით<sup>8</sup>.

კანონმდებლობით ასევე განმარტებულია, თუ ვინ შეიძლება იყოს დაინტერესებული პირი:

- დასაქმებული, რომლის მიმართაც დაირღვა შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული უფლება;
- სხვა დასაქმებული, რომელიც მუშაობს იმავე დამსაქმებელთან და რომლისთვისაც ცნობილი გახდა დასაქმებულის მიმართ შრომითი ნორმებით გათვალისწინებული უფლების დარღვევის ფაქტი;
- „პროფესიული კავშირების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით განსაზღვრული მიზნებითა და დადგენილი წესით შექმნილი დასაქმებულთა გაერთიანება;
- და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი.

ამ შემთხვევაში, მექანიზმი, როცა საქმე სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის აკრძალვის დარღვევას, მათ შორის სექსუალურ შევიწროებას ეხება, არ განსხვავდება შრომის ინსპექციის რეაგირების ძირითადი მექანიზმებისგან.

მიმართვის შემთხვევაში, შრომის ინსპექციის სამსახური გეგმავს უშუალოდ ობიექტის ინსპექტირებას. ინსპექტირების განხორციელების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს მთავარი შრომის ინსპექტორი. შესაბამისად, იმისათვის, რომ შრომის ინსპექციის სამსახურმა დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე განახორციელოს ობიექტის ინსპექტირება, აუცილებელია, რომ საჩივრის ფარგლებში მოცემული ინფორმაციიდან იკვეთებოდეს დარღვევასთან მიმართებით საფუძვლიანი ეჭვი და იდენტიფიცირებული იყოს კომპანია, სადაც სავარაუდოდ ირღვევა დასაქმებულთა შრომითი უფლებები.

რაც შეეხება პასუხისმგებლობას დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპის, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების პრინციპის დარღვევისთვის, პასუხისმგებლობის ფარგლები განსაზღვრულის შრომის კოდექსის 77-ე და 78-ე მუხლებით და განისაზღვრება კანონის 77-ე მუხლის პირველი პუნქტით დადგენილი წესის გათვალისწინებით, შესაბამისი ჯარიმის სამმაგი ოდენობით.

---

<sup>7</sup> იქვე, მუხლი 19, პუნქტი 4

<sup>8</sup> იქვე, მუხლი 19, პუნქტი 3

## სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენების ვადები

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>2</sup>-ე მუხლის მეორე ნაწილის თანახმად, სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო იმ გარემოებების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.

საქართველოს სახალხო დამცველისთვის მიმართვისთვის ხანდაზმულობის ვადა განსაზღვრული არ არის. პირს, რომელსაც მიაჩნია, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლია, შეუძლია მას მიმართოს ნებისმიერ დროს, იმ ფაქტებთან დაკავშირებით, რომელსაც ადგილი ჰქონდა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის ძალაში შესვლის - 2014 წლის 7 მაისის შემდეგ ან სექსუალური შევიწროება დაიწყო უფრო ადრე, თუმცა, ამ თარიღის შემდეგაც გრძელდებოდა.

### მტკიცების ტვირთი

სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის განხილვისას სასამართლოები და საქართველოს სახალხო დამცველი გამოიყენებენ მტკიცების ტვირთის სტანდარტს, რომლის თანახმად, პირმა სასამართლოს/საქართველოს სახალხო დამცველს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების ჩადენის ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შედეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა (საქართველოს საპროცესო კოდექსის 363<sup>3</sup>-ე მუხლი; „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-8 მუხლის მე-2 პუნქტი).

### სუბიექტები

სექსუალური შევიწროების ჩამდენი შეიძლება იყოს:

- ფიზიკური პირი, როგორც სახელმწიფოს წარმომადგენელი/საჯარო მოხელე, ასევე, კერძო პირი;
- სახელმწიფო ხელისუფლების ორგანო ან კერძო სამართლის იურიდიული პირი - იმ შემთხვევაში, თუ დადგინდება, რომ ორგანიზაციის წარმომადგენლობაზე პასუხისმგებელი პირისთვის ცნობილი იყო სექსუალური შევიწროების ფაქტი, თუმცა, თავიდან არ აიცილა ანდა რეაგირება არ მოახდინა.

### სასამართლოს და საქართველოს სახალხო დამცველის გადაწყვეტილებები და აღსრულება

სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, სასამართლო მოპასუხეს აკისრებს:

- დისკრიმინაციული ქმედების, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების შეწყვეტას ანდა მისი შედეგების აღმოფხვრას ანდა
- მორალური ანდა მატერიალური ზიანის ანაზღაურებას.

რაც შეეხება საქართველოს სახალხო დამცველს, საქსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, მოპასუხეს მიმართავს გადაწყვეტილებით, რომელსაც ეწოდება რეკომენდაცია. რეკომენდაცია შეიძლება იყოს:

- საქსუალური შევიწროების შეწყვეტა ანდა მომავალში საქსუალური შევიწროების თავიდან აცილება;
  - როდესაც რეკომენდაციის ადრესატი ორგანიზაციაა - საქსუალური შევიწროების პრევენციის/რეაგირების შიდა რეგულირების დოკუმენტის შემუშავება.
- იმ შემთხვევაში, თუ საქსუალური შევიწროების ფაქტი არ დადასტურდება, საქართველოს სახალხო დამცველი იღებს გადაწყვეტილებას საქმის წარმოების შეწყვეტის შესახებ.

ამასთან, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის 24-ე მუხლის თანახმად, სახელმწიფო ხელისუფლების, ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანო, საჯარო დაწესებულება, თანამდებობის პირი, ფიზიკური პირი, იურიდიული პირი, სხვა ორგანიზაციული წარმონაქმნი, პირთა გაერთიანება იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტი, რომელიც საქართველოს სახალხო დამცველის წინადადებებს ან რეკომენდაციებს მიიღებს, ვალდებულია განიხილოს ისინი და საქართველოს სახალხო დამცველს 20 დღის განმავლობაში წერილობით აცნობოს განხილვის შედეგები.

ასევე, იმ შემთხვევაში, თუ მოპასუხე არ გაიზიარებს საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაციას და რეკომენდაცია იმგვარად არის ფორმულირებული, რომ მისი აღსრულება კონკრეტული ქმედებით არის შესაძლებელი, საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია მიმართოს სასამართლოს მოპასუხისთვის მისი რეკომენდაციის შესრულების დავალდებულების მოთხოვნით.

საჯარო პირის წინააღმდეგ საქსუალური შევიწროების დადგენის შემთხვევაში, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup> მუხლის მე-2 პუნქტის „თ“ ქვეპუნქტის და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-6 მუხლის „ზ“ ქვეპუნქტის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია, როგორც დაინტერესებულმა პირმა, საქართველოს ადმინისტრაციული საპროცესო კოდექსის შესაბამისად მიმართოს სასამართლოს და მოითხოვოს ადმინისტრაციულ სამართლებრივი აქტის გამოცემა ან ქმედების განხორციელება, თუ ადმინისტრაციულმა ორგანომ მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან ეს რეკომენდაცია არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას ადასტურებს.

ხოლო თუ იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ იურიდიული პირის შეუქმნელად ან მეწარმე სუბიექტმა საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან არ გაიზიარა და არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციას/საქსუალურ შევიწროებას ადასტურებს, „საქართველოს სახალხო დამცველის შესახებ“ ორგანული კანონის მე-14<sup>1</sup> მუხლის მე-2 პუნქტის „თ<sup>1</sup>“ ქვეპუნქტის და საქართველო სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363<sup>2</sup>-ე მუხლის პირველი ნაწილის თანახმად, საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია, როგორც



მოსარჩელემ, მიმართოს სასამართლოს სარჩელით. აღსანიშნავია, რომ სახალხო დამცველისთვის მინიჭებული ეს მექანიზმი არ მოქმედებს, როდესაც რეკომენდაციის ადრესატი ფიზიკური პირია.

### ორგანიზაციის გარე მექანიზმები (საჯარო სივრცე)

საჯარო სივრცეში ჩადენილი სექსუალური შევიწროების ფაქტებზე რეაგირებაზე კომპეტენტური ორგანო საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროა, რომლის უფლებამოსილი წარმომადგენელი, საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 239-ე მუხლის 60<sup>1</sup>-ე ნაწილის თანახმად, სექსუალური შევიწროების, როგორც სამართალდარღვევის შესახებ ადგენს ოქმს.

კოდექსის 208-ე მუხლის თანახმად, სექსუალური შევიწროების სავარაუდო შემთხვევას განიხილავს სასამართლო.

კოდექსის 252-ე მუხლის მე-2 ნაწილის თანახმად კი, სექსუალური შევიწროების, როგორც ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის საქმის განხილვისას, ადმინისტრაციულ პასუხისგებაში მიცემული პირის დასწრება სავალდებულოა. თუ ეს პირი თავს არიდებს შინაგან საქმეთა ორგანოს ან ადმინისტრაციული სასამართლოს (მოსამართლის) გამოძახებით გამოცხადებას, შინაგან საქმეთა ორგანომ იგი შეიძლება იძულებით მიიყვანოს.

ამასთან, 262-ე მუხლის მე-2 ნაწილის მიხედვით, სექსუალური შევიწროების საქმეები 7 დღის ვადაში განიხილება.

### ორგანიზაციის შიდა გასაჩივრების მექანიზმი

ზოგიერთ ორგანიზაციას, შესაძლოა, ჰქონდეს სექსუალური შევიწროების პრევენციის და რეაგირების დოკუმენტი, რომლითაც გასაჩივრების შიდა მექანიზმი იქნება შექმნილი.

ერთი მხრივ, პრევენციის და რეაგირების დოკუმენტი, შესაძლოა, არეგულირებდეს თანამშრომლებს შორის, მეორე მხრივ კი, თანამშრომლებსა და მესამე პირებს (მაგალითად, კომპანიის მომხმარებლებს) შორის სექსუალური შევიწროების საკითხებს. მნიშვნელოვანია, დოკუმენტი შეესაბამებოდეს ორგანიზაციის ფორმას. ორგანიზაციების ფორმებიდან გამომდინარე, შესაძლოა განვასხვავოთ ოთხი სახის დოკუმენტი: **საჯარო უწყებებისთვის; კერძო კომპანიისთვის; არაკომერციული ორგანიზაციისთვის; უნივერსიტეტისთვის.** ორგანიზაციის ფორმის მიუხედავად, მნიშვნელოვანია, დოკუმენტში ასახული იყოს რამდენიმე მნიშვნელოვანი პრინციპი და რეგულაცია.

ასეთი დოკუმენტით, როგორც წესი, გაწერილია, მათ შორის, შემდეგი საკითხები:

- სექსუალური შევიწროების განმარტება. ვინაიდან შესაძლოა აღნიშნული განმარტება ყველა ადამიანისთვის თანაბრად გასაგები არ იყოს, სასურველია, მიეთითოს სექსუალური

შევიწროების ყველა ფორმის (ფიზიკური, სიტყვიერი, არასიტყვიერი) რამდენიმე მაგალითი (მაგ. კოცნა, ხელის მხარზე დადება, სექსუალური ხასიათის კომენტარი და ა.შ.)

- ურთიერთობები, რომლებზეც ვრცელდება დოკუმენტი. პირველ რიგში, დოკუმენტი მოიცავს ორგანიზაციის თანამშრომლებს შორის ურთიერთობებს; ასევე მნიშვნელოვანია, დოკუმენტით დარეგულირებული იყოს ურთიერთობა ორგანიზაციის თანამშრომლებსა და მესამე პირებს შორის, განსაკუთრებით, იმ შემთხვევაში, როდესაც ორგანიზაციის სპეციფიკა თავისთავად გულისხმობს მესამე პირებთან, მაგალითად, მომხმარებლებთან, ბენეფიციარებთან კომუნიკაციას. აღსანიშნავია, რომ ამ შემთხვევაში, ორგანიზაციის გასაჩივრების მექანიზმი მხოლოდ ორგანიზაციისვე წარმომადგენლების მიერ მესამე პირების წინააღმდეგ ჩადენილ ქმედებებს დაფარავს და ვერ გავრცელდება მესამე პირების მიერ ჩადენილ ქმედებაზე, რამდენადაც, მათზე კონტროლი ორგანიზაციის კომპეტენციას სცდება. რაც შეეხება უნივერსიტეტს, დოკუმენტით რეგულირებად სფეროს განეკუთვნება ურთიერთობები სტუდენტებს შორის; სტუდენტებს და აკადემიურ/ადმინისტრაციულ პერსონალს შორის; აკადემიურ/ადმინისტრაციულ პერსონალს შორის. დამატებით, დოკუმენტი შესაძლოა გავრცელდეს ყველა სხვა პირთა ქმედებებზე, რომლებზეც ორგანიზაციის კომპეტენცია ვრცელდება.
- პირი ან სტრუქტურული ერთეული, რომელსაც შეუძლია მიმართოს ადამიანმა, რომელიც თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს. როგორც წესი, ასეთი პირი ორგანიზაციის ხელმძღვანელია, რადგან, მნიშვნელოვანია, სექსუალური შევიწროების გასაჩივრების შიდა მექანიზმი ცენტრალიზებული იყოს, რაც ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების პრევენციის მნიშვნელობაზე მიუთითებს. ალტერნატიულად, დიდი ორგანიზაციების შემთხვევაში, შესაძლოა საჩივარი სხვა, მაგალითად, შესაბამისი საკითხის კურატორ მოადგილეს ან ადამიანური რესურსების მართვასა და განვითარებაზე პასუხისმგებელ პირს წარედგინოს, თუმცა, უნდა არსებობდეს ამ პირების მიერ ხელმძღვანელის ინფორმირების ვალდებულებაც.
- პროცედურა, რომელიც უნდა გაიაროს პირმა, რომელიც თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს. მნიშვნელოვანია, დოკუმენტით გაწერილი იყოს: სავარაუდო მსხვერპლის შესაძლებლობა, საჩივარი წარადგინოს წეპირი ან წერილობითი ფორმით, რამდენადაც, მისი ფსიქოემოციური მდგომარეობიდან გამომდინარე, შესაძლოა, გარემოებების წერილობით აღწერას მოერიდოს; ინფორმაცია (სავარაუდო სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული გარემოებები, ჩადენის დრო და ადგილი, მოპასუხის ვინაობა, მტკიცებულებები და ა.შ), რომელიც სავარაუდო მსხვერპლმა შესაბამის პირს უნდა მიაწოდოს; მესამე პირებისგან კონფიდენციალობის საკითხი. პირი/კომისია, რომელიც სავარაუდო სექსუალური შევიწროების საკითხს განიხილავს. სასურველია, სახეზე იყოს მინიმუმ სამი პირისგან შემდგარი კომისია, რომელიც შეიძლება იყოს მუდმივმოქმედი, ან ორგანიზაციის ხელმძღვანელის მიერ, იქმნებოდეს ყოველი კონკრეტული შემთხვევისთვის.

მნიშვნელოვანია, რომ შიდა მექანიზმი ცენტრალიზებული იყოს, ორგანიზაციის ხელმძღვანელს ექვემდებარებოდეს, რომ სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევები მაქსიმალურად სწრაფად აღმოიფხვრას. ასევე, აუცილებელია, მექანიზმი პროცედურულად მორგებული იყოს ორგანიზაციის სტრუქტურაზე და ფარავდეს ყველა იმ სუბიექტს თუ ადგილს, რომელიც ორგანიზაციისთვის რელევანტურია.

შემთხვევის განხილვის პროცესში ოფიციალურად ჩართულმა პირებმა, საქმესთან დაკავშირებით, აუცილებელია, დაიცვან კონფიდენციალობა. ასევე, მექანიზმის გამოყენებისას, სავარაუდო მსხვერპლი არ უნდა იყოს იძულებული, განხილვის რომელიმე ეტაპზე, პირადად შეხვდეს სავარაუდო შემავიწროებელს.

ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ სექსუალური შევიწროების დადგენის შემთხვევაში, გათვალისწინებული იყოს შესაბამისი სანქციები, რომლებსაც ორგანიზაცია სხვა დისციპლინური გადაცდომების შემთხვევაში იყენებს. ამასთან, მიზანშეწონილია, სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენისას არ იყოს გამოყენებული ზედმეტად მსუბუქი სანქცია, მაგალითად, „შენიშვნა“, საჩივრის წარდგენაზე არ ვრცელდებოდეს ხანდაზმულობის ვადები და არ არსებობდეს სექსუალური შევიწროების გამო დაკისრებული დისციპლინური სახდელის ვადაზე ადრე მოხსნის შესაძლებლობა.

მნიშვნელოვანია, დოკუმენტი მოიცავდეს ვიქტიმიზაციის აკრძალვის შესახებ ჩანაწერს, რაც დისკრიმინაციის ფორმაა და გულისხმობს პირის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლების შეზღუდვას, მაგალითად, სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრის წარდგენის გამო.

ასევე, მნიშვნელოვანია, დოკუმენტში აღნიშნული იყოს, რომ გასაჩივრების შიდა მექანიზმის გამოყენებამდე, გამოყენებისას ან გამოყენების შემდეგ, მსხვერპლი არცერთ ეტაპზე არ არის შეზღუდული, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ მიმართოს სასამართლოს ანდა საქართველოს სახალხო დამცველს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

დოკუმენტით შესაძლოა, გაწერილი იყოს შესაძლებლობა, რომ სავარაუდო მსხვერპლის ინტერესების დაცვის და სიტუაციის განმუხტვის მიზნით, საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი მხარის თანხმობით, სავარაუდო მსხვერპლს ან სავარაუდო შემავიწროებელს, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, შეეცვალოს სამუშაო ფუნქციები ანდა სამუშაო სივრცე.

## **სამშენებლო კომპანიაში სექსუალური შევიწროების პრევენცია როგორც ორგანიზაციული კულტურის ნაწილი**

ამ მეტად მწავავე პრობლემის მოსაგვარებლად არ არსებობს ცალსახა გამოსავალი, მაგრამ სამშენებლო კომპანიის მენეჯმენტს, შეუძლია მიიღოს რამდენიმე ზომა, რათა დაიცვას თანამშრომლები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციისგან. ამ პროცესში განსაკუთრებული როლი ენიჭება ადამიანური რესურსების მენეჯერებს. ამისათვის კი მნიშვნელოვანია დროულად შევძლოთ ორგანიზაციულ კულტურაში გენდერული ნიშნით ძალადობის ან სექსუალური შევიწროვების ნიშნების ამოცნობა, ვინაიდან როგორც უკვე ვახსენეთ ამაზე როგორც წესი, თანამშრომლებს უჭირთ საუბარი და განსაკუთრებით საქართველოში გავრცელებული და უმეტეს შემთხვევებში დეკლარირებული აზრი, რომ „ჩვენთან ეს არ ხდება“ უკვე დასაფიქრებელი ნიშანია, ნამდვილად არ ხდება ასეთი ფაქტები თუ ჩვენ უბრალოდ არ ვიცით ამის შესახებ.

ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურა ერთ-ერთი უმთავრესი წინაპირობაა გენდერული ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის. რაც არ უნდა წარმატებული და პრესტიჟული იყოს კომპანია, არაჯანსაღმა ორგანიზაციულმა კულტურამ ის შეიძლება ჩამოშლამდე მიიყვანოს. ტოქსიკური ორგანიზაციულ კულტურაზე მიგვანიშნებს როდესაც გუნდს არ აქვს მთლიანობის, ერთობის განცდა, ურთიერთობები არ არის პატივისცემასა და თანასწორობაზე დამყარებული, ინფორმაციის გაზიარების გზები ბუნდოვანია და იწვევს გაუგებრობებს. საბოლოო შედეგი არის გარემო, სადაც ზრდა ჩახშობილია, ინოვაციები ფერხდება და თანამშრომლები იმედგაცრუებულნი არიან. ამიტომ ადამიანური რესურსების მენეჯერები ძალიან ფაქიზად და ყურადღებით უნდა ეკიდებოდნენ ისეთ საკითხებს, რომელიც ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის ჩამოყალიბებას უწყობს ხელს. ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის მახასიათებლებზე<sup>9</sup> საუბრისას ძირითადად გამოყოფენ შემდეგს:

1. **კომპანიაში არასასურველი გადინების მაჩვენებელი დაბალია** -ეს ნიშნავს რომ თანამშრომლები დაფასებულად და უსაფრთხოდ გრძნობენ თავს. არასასურველი გადინება არის პირველი ნიშანი რომ „რადაც კარგად არ არის“.
2. **კომპანიაში მუშაობა არის გამოწვევებით და დამსახურებაზე დაფუძნებული აღიარებებით სავსე**, ესეიგი თქვენი თანამშრომლები არიან სრულად ჩართულები კომპანიის განვითარების პროცესში და შესაბამისად ნაკლებია რისკი, არასასურველი კომუნიკაციის ფორმები წახალისდეს
3. **თქვენი გუნდის წევრობასა და თქვენთან მუშაობის დაწყებაზე მაღალია მოთხოვნა** - ეს ნიშნავს რომ თქვენ მეტი შანსი გაქვთ აიყვანოთ ე.წ. ტოპ ტალანტები, რადგან თქვენი კომპანია, როგორც დამსაქმებელი მიმზიდველია პირველ რიგში სწორედ ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის დამსახურებით.
4. **ლიდერობა წახალისებულია** - ყველა თანამშრომელს ეძლევა კარიერული წინსვლის და განვითარების თანაბარი შესაძლებლობები, ლიდერები ხელს უწყობენ ახალი ლიდერების აღმოჩენას და განვითარებას და ამაში „საფრთხეს“ ვერ ხედავენ.
5. **არ აქვს ადგილი ჭორაობას, თითის გამჯერას, კულუარულ ინტრიგებს**. გადაწყვეტილებები მიიღება გამჭვირვალედ და ღიად. თანამშრომლები აზრის გამოხატვას ახერხებენ შიშის გარეშე.
6. **თქვენი თანამშრომლები იღიმიან** - ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის მქონე ორგანიზაციაში თანამშრომლები ღიმილით ესალმებიან ერთმანეთს, არ აქვს ადგილი კონფლიქტებს, შეურაცხყოფას, დამცირებას და ა.შ. ბედნიერი თანამშრომლები ქმნიან უკეთეს პროდუქტს და ამით აბედნიერებენ კომპანიის კლიენტებს.
7. **თანამშრომლები თავს გრძნობენ დაფასებულად** - ორგანიზაციაში არსებობს ერთიანი მიდგომა განურჩევლად სქესის, სოციალური სტატუსის, პოზიციის და ა.შ თანამშრომლის შრომა ფასდება და მისი აღიარება არის ორგანიზაციის ღირებულებების ნაწილი.
8. **ცვლილებებისადმი მზაობა** - თანამშრომლებს არ აქვთ ცვლილებების შიში და იციან, რომ ცვლილებები არ არის „საფრთხე“. ორგანიზაციული ცვლილებები არ არის დამყარებული დისკრიმინაციულ, უსამართლო და უსიამოვნო გადაწყვეტილებებზე.

<sup>9</sup> <https://isaglobal.com/blog/8-attributes-of-a-healthy-corporate-culture/>

ჯანსაღი ორგანიზაციული კულტურის ზემოთ ჩამოთვლილი მახასიათებლების არარსებობა, ან არასაკმარისი დონე უნდა იყოს სწრაფი და ეფექტური რეაგირების საფუძველი, რაც თავის მხრივ ნიშნავს იმას, რომ გარკვეული იყოს მიზეზები. ორგანიზაციული კულტურის თითოეული ამ მახასიათებლის არასათანადოდ წარმოჩენის უკან სხვა მიზეზებთან ერთად შეიძლება იყოს გენდერული ნიშნით ძალადობის, დისკრიმინაციის ან სექსუალური შევიწროების ფაქტი, ამიტომ მაღალი სენსიტიურობა ამ მაჩვენებლების შენარჩუნების მიმართ არის უმთავრესი მექანიზმი, როგორც გენდერული ნიშნით ძალადობაზე, შევიწროებასა და ზოგადად დისკრიმინაციაზე რეაგირების, ისე პრევენციის მიმართულებით.

## სამშენებლო სექტორში გენდერული ნიშნით ძალადობასა და სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების და პრევენციის HR მექანიზმები

სამშენებლო სექტორში, ისევე როგორც ნებისმიერ სხვა სექტორში არ არსებობს სექსუალური გენდერული ნიშნით ძალადობასა და სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების და პრევენციის ერთი კონკრეტული რეცეპტი. აქ საჭიროა კომპლექსური მიდგომა და დეკლარირებული ნება, რომ ეს მექანიზმები ამოქმედდეს. ამის შემდეგ კი რამდენიმე მკაფიო ნაბიჯის გადადგმა საჭირო<sup>10</sup>:

### ლიდერობა და ორგანიზაციული კულტურა<sup>11</sup>

- განსაზღვრეთ გენდერული ნიშნით ძალადობასა და სექსუალური პრევენციის პოლიტიკისა და რეგულაციების დანერგვაზე პასუხისმგებელი პირები.
- გაზარდეთ ქალების წარმომადგენლობა საკვანძო პოზიციებზე - მაგ. საინჟინრო, სამშენებლო, შესყიდვების მიმართულებით;
- აამუშავეთ მონიტორინგის სისტემა, რათა უზრუნველყოფილ იქნას სისტემატიური ანგარიშგება რეგულაციების შესრულებასა და სიტუაციის შეფასებასთან დაკავშირებით;
- ცხადი გახადეთ, მკაფიოდ გააჟღერეთ, რომ სექსუალური შევიწროების პრევენცია კომპანიის პრიორიტეტია;
- მნიშვნელოვანია თანამშრომლების ჩართულობა და პასუხისმგებლობის გაზიარება შექმნან ე. წ. "Harassment Free" სამუშაო გარემო. მხოლოდ HR არ არის ამაზე პასუხისმგებელი.

### პოლიტიკა და პროცედურები

- ჩართეთ გენდერული ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების შესახებ მოთხოვნები შინაგანაწესში, ხელშეკრულებებსა და პროტოკოლებში როგორც თანამშრომლებისთვის, ისე - კონტრაქტორებისთვის, მათ შორის ტრენინგის გავლის აუცილებლობა ორგანიზაციაში ამ მიმართულებით არსებული პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ.

<sup>10</sup> <https://everfi.com/blog/workplace-training/strategies-to-prevent-sexual-harassment-at-work/>

<sup>11</sup> Addressing Gender-Based Violence and Harassment (GBVH) in the Construction Sector/ European Bank for Reconstruction and Development 2020

- უზრუნველყავით რომ რეგულაციებს გაეცნოს ყველა და იყოს ხელმისაწვდომი როგორც წერილობითი ფორმით ისე ზეპირსიტყვიერად ტრენინგების ან ინსტრუქტაჟის სახით თანამშრომელთა ყველა ჯგუფისთვის.
- უზრუნველყავით გენდერული ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების რისკების შეფასებების ჩართვა ძირითად პროცესებში, მათ შორის, გარემოზე და სოციალურ ზემოქმედების შეფასებებსა და გარემოსდაცვითი და სოციალური მართვის გეგმებში.
- განახორციელეთ სწრაფი და გადამწყვეტი ქმედებები. დაუყოვნებლივი რეაგირება პრობლემის/ფაქტის დადგომისთანავე ეფექტიანი მექანიზმების ამოქმედებისთვის უმთავრესი წინაპირობაა.

### **გასაჩივრების მექანიზმები და პროცედურები**

- შეიმუშავეთ და დანერგეთ შიდა გასაჩივრების მექანიზმები, რომელიც ეფუძნება უსაფრთხო, კონფიდენციალურობის, და მხარდაჭერის პოლიტიკას.
- მიაწოდეთ თანამშრომლებს ინფორმაცია მხარდაჭერითი სერვისების შესახებ, როგორც ორგანიზაციის შიგნით ისე ორგანიზაციის გარეთ.
- ასახეთ გასაჩივრების პროცედურებში ვიქტიმიზაციის პრევენციის მექანიზმები.

### **რეკრუტირება და სამუშაოს შესრულების შეფასება**

- შეაფასეთ და გაანალიზეთ HR პოლიტიკის, რეკრუტირების დოკუმენტაცია და სატრენინგო მასალები;
- ხელი შეუწყვეთ სამშენებლო სექტორში ქალი კანდიდატების მოზიდვას და დასაქმებას
- შესაძლებლობის შესაბამისად, მოითხოვეთ წინა დამსაქმებლების რეკომენდაციები კანდიდატების შეფასებისას;
- შეიმუშავეთ სამუშაოს შეფასების ისეთი მექანიზმები, რომელიც გამორიცხავს გენდერული ნიშნით დისკრიმინაციას.

### **ტრენინგები და ცნობიერების ამაღლება**

- დარწმუნდით, რომ თანამშრომლებმა და მენეჯმენტმა იცის რა არის გენდერული ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროება
- მიაწოდეთ სექსუალური შევიწროების პრევენციის შესახებ ინფორმაცია/ტრენინგები პოზიტიურად
- შეამსუბუქეთ სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების სამართლებრივი ტერმინოლოგია
- ჩართეთ ცნობიერების ამაღლების და კომპანიის ღირებულებების შესახებ ინფორმაციის გავრცელების პროცესებში თანამშრომლები, როგორც სოციალური ინფლუენსერები.

- ჩაატარეთ პერიოდული აუცილებელი ტრენინგები, როგორც თანამშრომლებთან ისე ქვეკონტრაქტორებთან და ძირითად მომწოდებლებთან.
- ჩართეთ ტრენინგებში ექსპერტები და არასამთავრობო ორგანიზაციები ცნობიერების ამაღლების კამპანიებში, რათა თქვენმა თანამშრომლებმა იცოდნენ რა არ არის მისაღები ქცევა ორგანიზაციაში, რა ღირებულებებია გაზიარებული და როგორ უნდა მოახდინონ რეაგირება მსგავს ფაქტებზე.

### **კონტრაქტორებთან და მომწოდებლებთან ურთიერთობა**

- ჩართეთ გენდერული და უსაფრთხოების რისკების შეფასების ვალდებულება ხელშეკრულებებსა და სატენდერო დოკუმენტაციაში კონტრაქტორებთან და მომწოდებლებთან.
- დარწმუნდით, რომ ყველა თანამშრომლისთვის, რომელიც თქვენს ქვეკონტრაქტორებს ჰყავს წარმოდგენილი, მისაწვდომი და გასაგებია კომპანიის მიდგომები გენდერული ნიშნით ძალადობასა და სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით.

### **ფიზიკური გარემოს შეფასება**

- განახორციელეთ პერიოდული უსაფრთხოების აუდიტი სამშენებლო მოედნებსა თუ სხვა ადგილებში, სადაც, თქვენი შეფასებით, შესაძლებელია იყოს მომატებული რისკი გენდერული ნიშნით ძალადობისა და სექსუალური შევიწროების მიმართულებით.
- უზრუნველყავით შესაბამისი უსაფრთხოების ნიშნების განთავსება.
- მოაწყვეთ უსაფრთხო და განცალკევებული წერტილები (გამოსაცვლელი სივრცე) ქალებისა და მამაკაცებისათვის სამშენებლო მოედნებზე.
- უზრუნველყავით კარგი განათება სამშენებლო მოედანზე და მიმდებარე გზებზე.
- მოაწყვეთ სველი წერტილები გამართული ჩამკეტებით ქალი და მამაკაცი თანამშრომლებისთვის ცალ-ცალკე.

ამ პრევენციული სტრატეგიების ამოქმედება თქვენს ორგანიზაციაში დაგეხმარებათ, თავიდან აიცილოთ გენდერული ნიშნით ძალადობა და სექსუალური შევიწროება სამსახურში და, ამავე დროს, შექმენით ისეთი ორგანიზაციული კულტურა, რომელიც იქნება პატივისცემასა და მხარდაჭერაზე დაფუძნებული. რათქმუნდა, ზემოთ ჩამოთვლილი მიდგომები არ არის ამოწურვადი და ორგანიზაციის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელმა რგოლმა, სხვადასხვა სტრუქტურული ერთეულების ჩართულობით, შეიძლება შეიმუშავოს კიდევ უფრო მეტი და ეფექტური პრევენციის და რეაგირების მექანიზმები.