

ბლოგი

სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში

გვანტა კილასონია



სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში

თითოეული ადამიანისთვის მნიშვნელოვანია პროფესიული საქმიანობა ჯანსაღ და დისკრიმინაციისაგან თავისუფალ სამუშაო გარემოში. მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოს კონსტიტუციით აკრძალულია დისკრიმინაციული მოპყრობა კანის ფერის, სქესის, რასისა და სხვა ნიშნების გამო,^[1] არსებული რეალობა განსხვავებულ სურათს გვთავაზობს. შრომით ურთიერთობებში თანასწორობის იდეა ხშირად უგულებელყოფილია და თავს იჩენს ქალთა დისკრიმინაცია სქესობრივი ნიშნით.

დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა შევიწროებაა, რაც საქართველოს კანონმდებლობით განმარტებულია, როგორც ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ 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. ^[2] მართალია, შევიწროება ნეიტრალური ტერმინია, თუმცა პრაქტიკის ანალიზი აჩვენებს, რომ მისი მსხვერპლი ძირითადად ქალები არიან, რაც მრავალი სოციალური და კულტურული ფენომენით შეიძლება იყოს

განპირობებული.[3]

სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე არის **სექსუალური დისკრიმინაციის ფორმა**, რომელიც უარყოფითად მოქმედებს სამუშაო გარემოზე, ძირს უთხრის გენდერულ თანასწორობას სამსახურში და უარყოფითად აისახება მუშაკების ღირსებასა თუ კეთილდღეობაზე.[4]

თუ რა უნდა ჩაითვალოს სექსუალურ შევიწროებად, ინდივიდუალური შეფასების საგანია, რა დროსაც გასათვალისწინებელია იმ პირის აღქმა და დამოკიდებულება, რომლის მიმართაც განხორციელდა ქმედება. ამის მიუხედავად, მაინც შესაძლებელია სექსუალური შევიწროების რამდენიმე ფორმის გამოყოფა, რომელთა შორისაცაა : **ფიზიკური** (ჩემეტა, არასასურველი შეხება, კოცნა და სხვ.), **ვერბალური** (კომენტარი დასაქმებულის აღნაგობაზე, ფიზიკური სიახლოვის შეთავაზება და სხვ.) და **არავერბალური** (სტვენა, გამომწვევი მზერა და სხვ.) ხასიათის ქმედებები. [5] გარდა პირდაპირი კონტაქტისა, სექსუალური შევიწროება შეიძლება განხორციელდეს თანამედროვე ტექნოლოგიების საშუალებების გამოყენებით, მათ შორის: სოციალური ქსელების, ელექტრონული ფოსტისა თუ მობილური ტელეფონით კომუნიკაციის დროს. [6]

შევიწროების მასშტაბების ანალიზისთვის მნიშვნელოვან ინფორმაციას გვაძლევს 2020 წლის დეკემბრიდან 2021 წლის თებერვლამდე ჩატარებული ონლაინ გამოკითხვა, რომელშიც 461 მოხელე მონაწილეობდა. გამოკითხვამ აჩვენა, რომ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება მნიშვნელოვანი პრობლემაა. კერძოდ, გამოკითხულ რესპონდენტთა ერთი მესამედი ადასტურებს, რომ გამოუცდია სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში (თბილისში აღნიშნული მაჩვენებელი 2/5-მდე აღწევს). ასევე ქალების დაახლოებით 31%-მა აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროების ერთზე მეტი ფორმა გამოუცდიათ მაშინ, როცა იმავე კაცების მხოლოდ 15%-მა დააფიქსირა.[7] სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე საუბრისას გასათვალისწინებელია, რომ დასაქმებულების დაახლოებით 75 % არ მიმართავს შესაბამის ორგანოებს საჩივრით, რაც გამოწვეულია იმ შესაძლო თანმდევი შედეგებით, რომელთა შორისაცაა: სამსახურიდან გათავისუფლება, მსხვერპლის დადანაშაულება, დამცირება და სხვა.[8]

განსახილველ საკითხთან დაკავშირებით, გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს მთავრობის დადგენილება საჯარო დაწესებულებაში ეთიკისა და ქცევის ზოგადი წესების განსაზღვრის შესახებ, ადგენს, რომ საჯარო მოსამსახურე პატივისცემით უნდა ეპყრობოდეს თანამშრომლებს, განურჩევლად მათი გენდერული იდენტობისა თუ სექსუალური ორიენტაციისა და არ განახორციელოს სექსუალური შევიწროება. ხოლო, ხელმძღვანელ თანამდებობაზე მყოფ პირებს გააჩნიათ ვალდებულება, მსგავსი ფაქტის

ჯ. კახიძის #15, თბილისი, საქართველო, 0102 ; ტელ: (995 32) 95 23 53; ფაქსი: (995 32) 92 32 11; ელ-ფოსტა: gyla@gyla.ge; www.gyla.ge
15, J. Kakhidze str. 0102, Tbilisi, Georgia. Tel: (995 32) 95 23 53; Fax: (995 32) 92 32 11; E-mail: gyla@gyla.ge; www.gyla.ge

მაგალითისთვის, 2021 წლის 1 იანვრიდან კანადაში ძალაში შევიდა სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის პრევენციასთან დაკავშირებული რეგულაციები, რომლის თანახმადაც, დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს თანამშრომლების ტრენინგი სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის შესახებ, ასევე დამსაქმებლებმა უნდა შეაფასონ სამუშაო ადგილზე არსებული რისკები და შეიმუშაონ პოლიტიკა სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის თავიდან ასაცილებლად.^[15]

საზოგადოებრივი ცნობიერების ამაღლება სექსუალური შევიწროების ხილვადობის გაუმჯობესებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რაც დადასტურდა კამპანია #metoo-ის შედეგებითაც. კერძოდ, აღნიშნული კამპანია 2017 წლის ოქტომბერში დაიწყო, მოიცვა ფაქტობრივად მთელი მსოფლიო და მის მიზანს სექსუალური შევიწროების ფაქტების საზოგადოებისთვის გაზიარება წარმოადგენდა. კამპანიამ ტაბუირებული შევიწროების ფაქტები სამზეოზე გამოიტანა და მსხვერპლებს მისცა საუბრის გამბედაობა. აღსანიშნავია, რომ ამ პერიოდში ამერიკის შეერთებული შტატების მასშტაბით 12 %-ით გაიზარდა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრებით მიმართვიანობა, რაც , რა თქმა უნდა, გულისხმობს არა პრობლემის გაღრმავებას, არამედ მის გამომავალზე.^[16]

ვფიქრობ, საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შესაქმნელად, მნიშვნელოვანია, რომ:

- საჯარო მოსამსახურეებს მიენდოთ ინფორმაცია სექსუალური შევიწროებისა და უფლების დაცვის მექანიზმების თაობაზე, რათა შეძლონ მათ მიმართ განხორციელებული შევიწროების იდენტიფიცირება და საჩივრის წარდგენა უფლებამოსილ ორგანოში;
- საჯარო დაწესებულებებში დაინერგოს სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირების შიდა მექანიზმი, სადაც დაცული იქნება დაზარალებულებისა და მოწმეთა კონფიდენციალურობა მსხვერპლის ხელახალი ვიქტიმიზაციის თავიდან ასარიდებლად;
- საჯარო დაწესებულების ხელმძღვანელმა და მენეჯერულ პოზიციაზე მყოფმა საჯარო მოსამსახურეებმა უზრუნველყონ, რომ სექსუალური შევიწროების საფუძვლით წარდგენილი საჩივარი სათანადოდ იყოს შესწავლილი და, დადასტურების შემთხვევაში, შემვიწროებლის მიმართ გატარდეს შესაბამისი ღონისძიებები .

ავტორი: გვანცა კილასონია

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



ქლოგი მომზადებულია ღია საზოგადოების ფონდის მხარდაჭერილი პროექტის : "ქრომითი უფლებების აღვოკატირება საჯარო სამსახურში" ფარგლებში. შესაძლოა პოსტის შინაარსი არ ასახავდეს საიას და დონორის ორგანიზაციის პოზიციას.

[1] საქართველოს კონსტიტუცია, მე-11 მუხლის 1-ლი ნაწილი.

[2] XXXXXXXXXXXX ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ საქართველოს კანონის მე-2 მუხლის მე- 3 ნაწილი

[3] William Petrocelli, Barbara Kate Repa , Sexual Harassment On The Job: What It Is & How To Stop It (4th Ed.). იბ. <http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/3causes.htm> განახლებულია : 24.02.2023

საქართველოს ახალგაზრდა იურისტთა ასოციაცია GEORGIAN YOUNG LAWYERS' ASSOCIATION



[12] სახალხო დამცველის 2019 წლის 22 იანვრის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის არაეფექტიანი შესწავლის (პოზიტიური ვალდებულების შეუსრულებლობის) შესახებ, გვ.12 . იხ.

<https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkho-damtsvelma-savaraudo-seksualuri-shevitsroebis-savaraudo-faktis-arasatanadod-shestsavlis-gamo-shinagan-sakmeta-ministrs-rekomendatsiit-mimarta?fbclid=IwAR0N66vKYyujYMwlc8pvJqWM15p10oYD1kA6VISExXPrkPgnLRXBC-3YCjg>

[13] სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის არაეფექტიანი შესწავლის (პოზიტიური ვალდებულების შეუსრულებლობის) შესახებ , 2019 წლის 22 იანვარი , გვ.7 მით. UN, What is Sexual Harassment?, გვ.1, იხ. <http://www.un.org/womenwatch/osagi/pdf/whatiss.pdf>.

[14] University of Maryland Sexual Harassment Manual , Stop Violence Against Women Sexual Harassment, იხ. http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/5prevention.htm?fbclid=IwAR34-_1HPtaa6ZhqC-fLKOkYno95vap36Siv4OfxHuSXewRvxFr-N88dwma

[15] Employment and Social Development Canada Requirements for employers to prevent harassment and violence in federally regulated workplaces [1] <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/harassment-violence-prevention.html#what> განახლებულია 26.02.2023

[16] Matt Neuman, The #MeToo Movement's Impact on the Workplace, იხ. <https://www.symplcity.com/government/blog/the-metoo-movements-impact-on-the-workplace>