

# შევიწროება საგუგაო აღვილზე:

საერთაშორისო და ეროვნული

სტანდარტების მიმოხილვა

**შევიწროება სამუშაო ადგილზე:  
საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების მიმოხილვა**

ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC)

2019



კვლევა მომზადებულია პროექტის – „თანასწორი გარემოს ხელშეწყობა, ანტიდისკრიმინაციული მექანიზმის გამოყენებით“ – ფარგლებში, რომელსაც ახორციელებენ ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრი (EMC) და პარტნიორობა ადამიანის უფლებებისთვის (PHR). პროექტი ხორციელდება „ღია საზოგადოების ფონდის“ (OSGF) ფინანსური მხარდაჭერით. კვლევაში გამოთქმული მოსაზრებები გამოხატავს ავტორთა პოზიციას და არ შეიძლება განხილულ იქნეს „ღია საზოგადოების ფონდის“ (OSGF) შეხედულების ამსახველად.

ავტორი: ქეთი ახოზაძე

აკრძალულია აქ მოყვანილი მასალის გადაბეჭდვა, გამრავლება ან გავრცელება კომერციული მიზნით, „ადამიანის უფლებების სწავლებისა და მონიტორინგის ცენტრის (EMC)“ წერილობითი ნებართვის გარეშე.

მისამართი: ი. აბაშიძის 12ბ, თბილისი, საქართველო

ტელ.: +995 032 2 23 37 06

[www.emc.org.ge](http://www.emc.org.ge)

[info@emc.org.ge](mailto:info@emc.org.ge)

<https://www.facebook.com/EMCRIGHTS/>

შესავალი .....	3
შევიწროების შინაარსი და სახეები .....	5
შევიწროების რეგულირება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით .....	7
შევიწროების რეგულირება ევროკავშირში .....	9
შევიწროების რეგულირება საქართველოს კანონმდებლობით .....	12
სახალხო დამცველის პრაქტიკა შევიწროების საქმეებთან დაკავშირებით .....	15
დასკვნა და რეკომენდაციები .....	17

## შესავალი

შევიწროება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის ერთ-ერთ ფსიქოსოციალურ რისკს წარმოადგენს, რომელიც ბოლო დროს მრავალი ქვეყნის და საერთაშორისო ორგანიზაციის ყურადღების ქვეშ მოექცა. სამუშაო ადგილზე ძალადობა და შევიწროება ხშირად ერთად განიხილება, თუმცა, არ არსებობს ამ ტერმინების შეთანხმებული განმარტება.<sup>1</sup>

საქართველოში სამუშაო ადგილზე შევიწროების მასშტაბების შესახებ კვლევები არ ჩატარებულა, თუმცა, სხვა ქვეყნების მაგალითების გათვალისწინებით, შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ შევიწროება ქვეყანაში მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს. მაგალითისათვის, ევროკავშირის ქვეყნებში, დასაქმებულთა საშუალოდ 5% არის შევიწროების მსხვერპლი,<sup>2</sup> თუმცა, მნიშვნელოვნად განსხვავდება მაჩვენებლები ქვეყნებს შორის და 2%-დან 17%-მდე მერყეობს.<sup>3</sup> შევიწროება ეხება დასაქმების ყველა სფეროს, თუმცა, მომსახურების და გაყიდვების სფეროში მომუშავე პირები, ასევე ქალები, შედარებით მაღალი რისკის ქვეშ მყოფ ჯგუფებს წარმოადგენენ.<sup>4</sup>

სამუშაო ადგილზე ძალადობა შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური, ისე ფსიქოლოგიური და სექსუალური.<sup>5</sup> სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე გენდერული დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას წარმოადგენს, რადგან მისი მსხვერპლები უმეტესწილად ქალები არიან.<sup>6</sup> თუმცა, საკითხის სპეციფიკურობიდან გამომდინარე, დოკუმენტი არ შეეხება სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების საკითხს. ფიზიკური და ფსიქოლოგიური შევიწროება ხშირად მკაცრად გამინჯული არ არის. თუმცა, ნაშრომის ფოკუსი არის სამუშაო ადგილზე ფსიქოლოგიური ძალადობა და შევიწროება, რომელიც ხშირად მოიხსენიება ისეთი ტერმინებით, როგორცაა - ჩაგვრა, მობინგი, ბულინგი, შევიწროება, ძალადობა.<sup>7</sup>

იქიდან გამომდინარე, რომ საქართველოში არ გვაქვს მდიდარი სასამართლო პრაქტიკა სამუშაო ადგილზე შევიწროებასთან დაკავშირებით, ასევე მწირია სამართლებრივი

<sup>1</sup> Ending violence and harassment against women and men in the world of work, ILO, 2018, para. 17.

<sup>2</sup> Eurofound (2017), Sixth European Working Conditions Survey – Overview report (2017 update), Publications Office of the European Union, Luxembourg, გვ.68. ხელმისაწვდომია: [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef1634en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1634en.pdf) [13.11.2019].

<sup>3</sup> დიდი სხვაობა მონაცემებში შეიძლება უკავშირდებოდეს ტერმინების სხვადასხვა განმარტებას, კვლევის განსხვავებულ მეთოდოლოგიებს, ასევე, სხვადასხვა ქვეყნებში საკითხის გარშემო ინფორმირებულობის განსხვავებულ დონეს - Fourth European Working Conditions Survey, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007, გვ. 36.

<sup>4</sup> Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health, 2007, გვ.78, ხელმისაწვდომია: <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/7807118/view> [13.11.2019].

<sup>5</sup> Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, 2010, გვ.78, ხელმისაწვდომია: <https://osha.europa.eu/en/publications/workplace-violence-and-harassment-european-picture> [13.11.2019].

<sup>6</sup> სექსუალური შევიწროება - ქალთა “უჩინარი“ დისკრიმინაცია, კვლევის ანგარიში, 2015, გვ. 15-16.

<sup>7</sup> იქვე, პარა. 58.

კვლევები აღნიშნულ საკითხზე, წინამდებარე დოკუმენტი შეეცდება შეასრულოს ერთგვარი გზამკვლევის ფუნქცია და მიმოიხილოს სამუშაო ადგილზე შევიწროების შინაარსი, საერთაშორისო და რეგიონული (ევროკავშირის) სტანდარტები; ასევე, შევიწროების რეგულირება საქართველოს კანონმდებლობით და საქართველოს სახალხო დამცველის პრაქტიკა შევიწროების საქმეებზე.

## შევიწროების შინაარსი და სახეები

სამუშაოსთან დაკავშირებული ძალადობა, ევროპის კომისიის მიერ გამოყენებული განმარტების თანახმად, მოიცავს „ინციდენტებს, როდესაც თანამშრომლებს ცუდად ეპყრობიან, ემუქრებიან ან თავს ესხმიან სამსახურთან დაკავშირებულ გარემოებებში, მათ შორის, სამუშაო ადგილზე მოსვლისა და წასვლისას, რომელიც მოიცავს ღია ან ფარულ გამოწვევას თანამშრომელთა უსაფრთხოების, კეთილდღეობისა და ჯანმრთელობისათვის“.<sup>8</sup> ცუდი მოპყრობა გულისხმობს ფიზიკური ან ფსიქოლოგიური ძალის ბოროტად გამოყენებას და მოიცავს ჩაგვრასა და შევიწროებას, მათ შორის სექსუალურ შევიწროებას.<sup>9</sup>

ევროპის სოციალური პარტნიორების მიერ 2007 წელს მიღებული ჩარჩო შეთანხმების მიხედვით, შევიწროება განიშარტება, როგორც „ერთი ან რამდენიმე მშრომელის ან მენეჯერის მიმართ განმეორებითი და განზრახი ცუდად მოპყრობა, მუქარა და/ან დამცირება იმ გარემოებებში, რომლებიც დაკავშირებულია სამსახურთან“; ჩარჩო შეთანხმების თანახმად, შევიწროებასა და ძალადობას შეიძლება ჰქონდეს ისეთი ფორმებიც, როგორცაა, შეურაცხყოფა, ინფორმაციის მიღებაში ან ნორმალური სოციალური კონტაქტების დამყარებაში ხელის შეშლა.<sup>10</sup>

მკვლევარები შევიწროების რამდენიმე სახეს გამოყოფენ. ერთ-ერთი ასეთი კლასიფიკაციის თანახმად, გამოიყოფა სამსახურთან დაკავშირებული შევიწროება (შესრულებული სამუშაოს მუდმივი კრიტიკა, ნაკლოვანებების ძიება); პირადი შევიწროება (შეურაცხყოფა და აგრესიული შენიშვნები, ჭორების გავრცელება); ორგანიზაციული შევიწროება (პასუხისმგებლობების ჩამოშორება, მათი ჩანაცვლება უმნიშვნელო, უსიამოვნო დავალებებით, რომლებიც არ შეესაბამება კომპეტენციას) და დაშინება (ძალადობისა და ფიზიკური ძალადობის მუქარა, ყვირილი, ბრაზის გამოხატვა).<sup>11</sup>

შევიწროება შეიძლება იყოს ერთჯერადი ქმედება (განსაკუთრებით მძიმე შემთხვევის დროს), ან სისტემატური ქცევა. შევიწროება შეიძლება ხდებოდეს როგორც სამსახურს

---

<sup>8</sup> Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, 2010, გვ.16.

<sup>9</sup> იქვე, გვ.17.

<sup>10</sup> Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work An ETUC interpretation guide, გვ.11 ხელმისაწვდომია: [https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf\\_CES-Harcelement-Uk-2\\_1.pdf](https://www.etuc.org/sites/default/files/pdf_CES-Harcelement-Uk-2_1.pdf) [13.11.2019].

<sup>11</sup> Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, 2010, გვ.21.

შიგნით, თანამშრომლების ან მენეჯერების მხრიდან, ისე სამსახურს გარეთ, მაგ., კლიენტების, მომწოდებლების და სხვ. მხრიდან.<sup>12</sup>

შევიწროების ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ნიშანია მისი ესკალაცია - რაც დრო გადის, შევიწროების ობიექტი უფრო და უფრო სტიგმატიზებული ხდება და ამის წინააღმდეგ არაფრის გაკეთება არ შეუძლია.<sup>13</sup> მკვლევარები შევიწროების შემდეგ სტადიებს გამოყოფენ - თავდაპირველი კონფლიქტი, რომელიც არის შევიწროების გამომწვევი; შემდეგ ეტაპზე - ნეგატიური ქმედებები, როგორცაა ჩაგვრა და სტიგმატიზება; შემდეგ - ადმინისტრაციული პროცედურები პირის წინააღმდეგ, ბოლოს კი მსხვერპლის სამსახურიდან გაშვება.<sup>14</sup>

ჩაგვრისა და შევიწროების გამომწვევი ფაქტორი და რისკი მრავალია, თუმცა კვლევებმა აჩვენა, რომ ისინი, ინდივიდუალურ ფაქტორებთან ერთად, შეიძლება უკავშირდებოდეს სამუშაო ადგილზე ორგანიზაციული მოწყობის საკითხებსაც, როგორცაა სტრესული და კონკურენტული სამუშაო გარემო, გადატვირთულობა, დასაქმებულის მხრიდან სამუშაოზე კონტროლის დაბალი დონე, უფლება-მოვალეობათა კონფლიქტი და რამდენიმე სხვადასხვა იერარქიის ქვეშ მუშაობა; ასევე, ჩაგვრის ხელისშემწყობ გარემოებად განიხილება კონფლიქტების არასათანადოდ მოგვარება, მაგალითად, როდესაც კონფლიქტის მოგვარების მექანიზმები პრაქტიკაში არ გამოიყენება, ან ხდება იმის უარყოფა, რომ კონფლიქტი არსებობს; ასევე, მართვის როგორც ავტორიტარული, ისე ჩაურეველი სტილი (Laissez-faire leadership) და ორგანიზაციული ცვლილებები, მაგალითად, ტექნოლოგიური და სტრუქტურული ცვლილებები ან ორგანიზაციის/კომპანიის მესაკუთრის ცვლილება.<sup>15</sup>

სამუშაო ადგილზე ძალადობას, ჩაგვრასა და შევიწროებას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს ადამიანის როგორც ფიზიკურ, ისე ფსიქოლოგიურ ჯანმრთელობაზე. სტრესი შეიძლება გახდეს, მაგალითად, ძილის დარღვევების, მადის დაკარგვის, კუნთებისა და თავის ტკივილის მიზეზი. მენტალურ ჯანმრთელობაზე ზეგავლენა შეიძლება გამოიხატოს, მაგალითად, პოსტ-ტრავმულ სტრესულ აშლილობაში, თვითშეფასების გაუარესებაში, აპათიასა და დეპრესიაში.<sup>16</sup> მნიშვნელოვანია, აღინიშნოს, რომ ნეგატიური ეფექტები ვრცელდება არა მხოლოდ უშუალო მსხვერპლებზე, არამედ მოწმეებზეც და მას ზოგადად უარყოფითი გავლენა აქვს ორგანიზაციაზე.<sup>17</sup>

შევიწროება სამუშაო ადგილზე პირდაპირი დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განიხილება.<sup>18</sup> შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმის ცალკე გამოყოფა, ემსახურება არა კონცეპტუალურ ცვლილებას დისკრიმინაციის განმარტების

---

<sup>12</sup> იქვე, გვ. 17-18.

<sup>13</sup> იქვე, გვ.22.

<sup>14</sup> Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, 2010, გვ.22.

<sup>15</sup> Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health, 2007, გვ.79.

<sup>16</sup> იქვე, გვ.80.

<sup>17</sup> იქვე, გვ.81.

<sup>18</sup> “საქართველოს შრომის სამართალი და საერთაშორისო შრომის სტანდარტები”, ILO, 2017, ხელმისაწვდომია: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---lab\\_admin/documents/projectdocumentation/wcms\\_627047.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/projectdocumentation/wcms_627047.pdf) [13.11.2019]; Handbook of European Non-Discrimination Law, გვ.32.

მხრივ, არამედ ასეთი ქმედების უკანონობის ხაზგასმას.<sup>19</sup> დისკრიმინაციის სხვა შემთხვევებისაგან განსხვავებით, შევიწროება არ საჭიროებს კომპარატორს, რათა დადგინდეს რამდენად არის ესა თუ ის მიდგომა ან პრაქტიკა ნეგატიური ადამიანთა ერთი ჯგუფის მიმართ მეორესთან შედარებით, ვინაიდან ის ქმედებები, რომლებიც შევიწროებად კვალიფიცირდება, როგორცაა სიტყვიერი თუ ფიზიკური ძალადობა, თავისთავად უკანონოა.<sup>20</sup>

## შევიწროების რეგულირება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიხედვით

შევიწროებას დისკრიმინაციის ერთ-ერთ სახედ განიხილავს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO). მიუხედავად იმისა, რომ შევიწროება 2017 წლამდე ILO-ს კონვენციებში ცალკე გამოყოფილი არ ყოფილა,<sup>21</sup> ბევრი კონვენცია განამტკიცებს ძალადობისა და შევიწროებისაგან დაცვის გარანტიებს, რაზეც განმარტებები ILO-ს კომიტეტებს აქვთ გაკეთებული.

2019 წლის ივნისში შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ მიიღო ახალი *კონვენცია შრომის სამყაროში ძალადობისა და შევიწროების აღმოფხვრის შესახებ C190*, რომლის მიზანია როგორც მშრომელების, ისე მოხალისეების, სტაჟიორების, სამუშაოს მაძიებლების და სხვა პირთა დაცვა სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროებისაგან დასაქმების ყველა სფეროში. კონვენცია ჯერ არ არის ძალაში შესული, თუმცა, მნიშვნელოვანია, როგორც ყველაზე ახალი საერთაშორისო სტანდარტების დამდგენი დოკუმენტი.

აღსანიშნავია, რომ კონვენცია არ არის მიმართული უშუალოდ დისკრიმინაციის აღმოფხვრისაკენ, არამედ მას,ზოგადად, სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის მიზანი აქვს. შესაბამისად, კონვენციის მიზნებისთვის ძალადობა და შევიწროება განიმარტება, როგორც მიუღებელი ქმედებები და პრაქტიკები, ან მათით მუქარა, ერთეული შემთხვევა, თუ განმეორებითი მოქმედება, რომლის მიზანია, იწვევს ან სავარაუდოა გამოიწვიოს ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, სექსუალური ან ეკონომიკური ზიანი. კონვენცია ცალკე გამოყოფს გენდერული ნიშნით ძალადობას და შევიწროებას, რომელიც მოიცავს სექსუალურ შევიწროებასაც (მუხლი 1.1). ამასთან, კონვენციაში რამდენიმე ადგილას ხდება მითითება დისკრიმინაციაზე. მაგალითად, კონვენცია ავალდებულებს წევრ ქვეყნებს ისეთი კანონებისა და რეგულაციების მიღებას, რომლებიც განამტკიცებს თანასწორობას და დისკრიმინაციისგან დაცვას დასაქმებისა და სამუშაოს დროს, განსაკუთრებით მოწყვლად ჯგუფებთან მიმართებით (მუხლი 6, ასევე მუხლი 11). ხოლო, კონვენციასთან ერთად მიღებულ რეკომენდაციაში (R206) დისკრიმინაცია

<sup>19</sup> Handbook of European Non-Discrimination Law, 2018 ed., გვ.64. ხელმისაწვდომია: [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_en.pdf) [13.11.2019].

<sup>20</sup> Handbook of European Non-Discrimination Law, 2018 ed., გვ.66.

<sup>21</sup> გარდა Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169) კონვენციისა, რომელიც ადგენს, რომ მკვიდრი მოსახლეობას მიკუთვნებული მშრომელები დაცული უნდა იყვნენ სექსუალურ შევიწროებისგან.



ძალადობისა და შევიწროების ერთ-ერთ რისკ-ფაქტორად არის მოაზრებული, ძალაუფლების ცუდად გამოყენებასთან და იმ გენდერულ, სოციალურ და კულტურულ ნორმებთან ერთად, რომლებიც მხარს უჭერენ ძალადობასა და შევიწროებას (პარა. 8).

მნიშვნელოვანია, თუ რა გზებია დასახული სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების თავიდან აცილებისა და გამკლავებისთვის. კონვენციაში ყურადღება გამახვილებულია არაფორმალურ ეკონომიკაში საჯარო უწყებების როლზე და ძალადობისადმი განსაკუთრებით მოწყვლადი ჯგუფების გამოვლენაზე, მათი უკეთ დაცვის მიზნით (მუხლი 8). კონვენცია წევრ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, მიიღონ ისეთი კანონები, რომელთა თანახმადაც, დამსაქმებლები დასაქმების ადგილას ძალადობასა და შევიწროებასთან საბრძოლველად შესაბამის დოკუმენტს მიიღებენ; შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის მართვისას გაითვალისწინებენ სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების საკითხებს და მასთან დაკავშირებულ ფსიქო-სოციალურ რისკებს; დააიდენტიფიცირებენ ძალადობისა და შევიწროების საფრთხეებს და რისკებს და დასაქმებულებს და სხვა პირებს შესაბამისი ფორმით მიაწოდებენ ინფორმაციას აღნიშნულ რისკებზე და მათი თავიდან აცილებისა და მათთან გამკლავების გზებზე (მუხლი 9).

ამასთან, კონვენცია ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს, რომ ძალადობისა და შევიწროების შემთხვევებში დასაქმებულებისთვის მარტივად ხელმისაწვდომი იყოს შესაბამისი მექანიზმები, როგორც დასაქმების ადგილზე, ისე მის გარეთ. ასევე, უზრუნველყოფილი უნდა იყოს დაცვა ვიქტიმიზაციისგან და სხვადასხვა ტიპის მხარდაჭერის პროგრამები მსხვერპლთათვის. კონვენცია, ასევე, ითვალისწინებს საჭიროების შემთხვევაში შესაბამისი სანქციების დაწესებას და შრომის ინსპექტორების უფლებამოსილებას, გაუმკლავდნენ შევიწროებისა და ძალადობის საქმეებს, მათ შორის დაუყოვნებლივ აღსასრულებელი ზომების მიღების გზით (მუხლი 10).

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციისთვის ეს პირველი დოკუმენტი არ არის, რომელიც შევიწროებას მიემართება. 1958 წლის *კონვენცია შრომისა და საქმიანობის სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ (C111)*, რომელიც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ერთ-ერთი ფუნდამენტური კონვენციაა,<sup>22</sup> მიემართება დისკრიმინაციის აღმოფხვრას რასის, კანის ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური მოსაზრების, უცხოური წარმოშობის ან სოციალური წარმომავლობის ნიშნით. დისკრიმინაციად განიხილება ისეთი მოპყრობა, რომელიც იწვევს ჩამოთვლილი ნიშნების საფუძველზე შრომისა და საქმიანობის დროს შესაძლებლობებისა და მოპყრობის თანასწორობის შეფერხებას ან განადგურებას (მუხლი 1). შევიწროება პირდაპირ არ არის ნახსენები კონვენციაში, თუმცა კონვენციებისა და რეკომენდაციების გამოყენების შესახებ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ექსპერტთა კომიტეტი დასაქმების ადგილზე შევიწროებას, ასევე, განიხილავს ამ კონვენციის მოქმედების ფარგლებში.<sup>23</sup>

ამასთან, ცალკეული ჯგუფების დაცვის კონვენციები მოიცავს დისკრიმინაციის აკრძალვას, მათ შორის, შევიწროების აკრძალვას. მაგალითად, მკვიდრი მოსახლეობისა და ტომების ხალხის შესახებ კონვენცია (C169),<sup>24</sup> სახლში დასაქმებულთა შესახებ

<sup>22</sup> რატიფიცირებული საქართველოს მიერ 1993 წლის 22 ივნისს.

<sup>23</sup> Ending violence and harassment against women and men in the world of work, ILO, 2018, para. 135.

<sup>24</sup> The Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989 (No. 169)

კონვენცია (C189) და რეკომენდაცია (R201),<sup>25</sup> აივ ინფექციისა და შიდსის შესახებ რეკომენდაცია (R200).<sup>26</sup>

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 2019 წელს მიღებული შრომის სამყაროში ძალადობისა და შევიწროების აღმოფხვრის შესახებ კონვენციითა და რეკომენდაციით, პირველად შეიქმნა საერთაშორისო სტანდარტი სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების შესახებ. მიუხედავად იმისა, რომ კონვენცია ჯერ არ არის ძალაში შესული, ის მაინც ყურადსაღებია, ვინაიდან აწესებს ყველაზე მაღალ სტანდარტს<sup>27</sup> სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების წინააღმდეგ საბრძოლველად და მნიშვნელოვანია მისი გათვალისწინება პოლიტიკის დაგეგმვის დროს. აღსანიშნავია, რომ კონვენცია ასევე აწესრიგებს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის საკითხს, ხოლო რეკომენდაციის თანახმად, რისკების შეფასებისას, სხვა საკითხებთან ერთად, გათვალისწინებული უნდა იყოს სამუშაო პირობები, სამუშაოს ორგანიზება და ადამიანური რესურსების მენეჯმენტი,<sup>28</sup> რაც, კვლევების თანახმად, შევიწროების გამომწვევე ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს.

## შევიწროების რეგულირება ევროკავშირში

ევროკავშირის სამართალი შევიწროებას პირდაპირი დისკრიმინაციის ფორმად განიხილავს. შესაბამისი დირექტივები ამომწურავად მოიცავს იმ სფეროებს, რომლის ფარგლებშიც აკრძალულია შევიწროება და ადგენს იმ სამართლებრივ მექანიზმებს, რომლებიც შევიწროების მსხვერპლთათვის უნდა იყოს ხელმისაწვდომი.

შრომით ურთიერთობებში დისკრიმინაციის აკრძალვას აწესრიგებს რასობრივი თანასწორობის, დასაქმების თანასწორობის და გენდერული თანასწორობის შესახებ დირექტივები.<sup>29</sup> აღნიშნულ დირექტივებთან საქართველოს კანონმდებლობის ჰარმონიზება გათვალისწინებული იყო საქართველოსა და ევროკავშირს შორის ასოცირების შეთანხმებით.<sup>30</sup>

<sup>25</sup> Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189); Domestic Workers Recommendation, 2011 (No. 201).

<sup>26</sup> The HIV and AIDS Recommendation, 2010 (No. 200).

<sup>27</sup> მაგალითად, კონვენცია ფართოდ აყალიბებს სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის ცნებას (მუხლი 1), სამუშაო გარემოს ცნებას კონვენციის მიზნებისთვის (მუხლი 3), განსაზღვრავს სახელმწიფოს პასუხისმგებლობას შევიწროების პრევენციის და აღმოფხვრის ვალდებულებას (მუხლი 4) და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას შევიწროების პრევენციისთვის (მუხლი 9).

<sup>28</sup> ILO Recommendation 206, para 8.

<sup>29</sup> Racial Equality Directive 2000/43/EC, Art. 2 (3); Employment Equality Directive 2000/78/EC, Art. 2 (3); Gender Equal Access to Goods and Services Directive 2004/113/EC, Art. 2 (c); Gender Equality Directive (recast) 2006/54/EC, Art. 2 (1) (c).

<sup>30</sup> იხ. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის, დანართი XXX, დასაქმება, სოციალური პოლიტიკა და თანაბარი შესაძლებლობები; იხ. აგრეთვე „სახალხო დამცველი, როგორც თანასწორობის მექანიზმი“, 2017, EMC, გვ.7.

დასაქმების თანასწორობის შესახებ დირექტივა (2000/78/EC)<sup>31</sup> ემსახურება დისკრიმინაციის აკრძალვას რწმენის და რელიგიის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ასაკის, სქესის და სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით დასაქმების სფეროში (მუხლი 1). დირექტივის თანახმად, შევიწროება წარმოადგენს არასასურველ ქმედებას, რომელიც უკავშირდება ერთ-ერთ აკრძალულ ნიშანს და მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების შელახვას ან დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას (მუხლი 2(3)) დისკრიმინაციის აკრძალვა მოიცავს როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორს, საჯარო ორგანოებს, მათ შორის დასაქმების სფეროს - წვდომას დასაქმებაზე, თვითდასაქმებაზე, შერჩევის კრიტერიუმების ჩათვლით, დასაქმების სფეროს მიუხედავად, იერარქიის ყველა დონეზე; დაწინაურებას, ასევე სწავლებას და გადამზადებას; დასაქმებას და სამუშაო პირობებს; სამსახურიდან გათავისუფლებას და ანაზღაურებას; დასაქმებულთა ან დამსაქმებელთა გაერთიანების წევრობას (მუხლი 3(1)).

რასობრივი თანასწორობის შესახებ დირექტივის (2000/43/EC)<sup>32</sup> მიზანია რასობრივი და ეთნიკური წარმომავლობის ნიადაგზე დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ჩარჩოს შექმნა. დირექტივა დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად გამოყოფს შევიწროებას. დირექტივა ისევე განმარტავს დისკრიმინაციას, როგორც ის განმარტებულია დასაქმების თანასწორობის შესახებ დირექტივაში, მათ შორის, იდენტურია შევიწროების განმარტება და დირექტივის მოქმედების ფარგლები დასაქმებასთან მიმართებით (მუხლები 1(3) და 3).

ხოლო, გენდერული თანასწორობის შესახებ 2006 წლის დირექტივა (2006/54/EC),<sup>33</sup> რომელიც მიზნად ისახავდა იქამდე არსებული გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებული დირექტივების გაერთიანებას, კრძალავს დისკრიმინაციას სქესის ნიშნით დასაქმებისა და შრომის საკითხებში და მოიცავს წვდომას დასაქმებაზე, დაწინაურებასა და გადამზადებაზე, სამუშაო პირობებს, მათ შორის ანაზღაურებას და სოციალური დაზღვევის სქემებს (მუხლი 1). დირექტივა, ასევე, განმარტავს, რომ დისკრიმინაცია დირექტივის მიზნებისათვის მოიცავს შევიწროებასა და სექსუალურ შევიწროებასთან ერთად, არასახარბიელო/არასათანადო მოპყრობას იმის გამო, რომ პირმა უარყო ან დაეთანხმა მსგავს ქცევას (მუხლი 2(2)(ა)).

აღსანიშნავია, რომ სამივე დირექტივა ავალდებულებს სახელმწიფოს, გაითვალისწინოს განსაზღვრული ვალდებულებების სასამართლოს გზით აღსრულების შესაძლებლობა.<sup>34</sup> ამასთან, მნიშვნელოვანია, რომ წევრმა სახელმწიფოებმა დააწესონ შესაბამისი სანქციები, რათა უზრუნველყოფილ იქნეს დირექტივებით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესრულება. სანქცია შეიძლება მოიცავდეს მსხვერპლისათვის კომპენსაციის გადახდას.<sup>35</sup> ამასთან, გენდერული თანასწორობის დირექტივა უფრო მკაფიოდ აყალიბებს

<sup>31</sup> Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

<sup>32</sup> Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin.

<sup>33</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast).

<sup>34</sup> Gender Equality Directive (recast) 2006/54/EC, Article 17; Racial Equality Directive 2000/43/EC, Article 7; Employment Equality Directive 2000/78/EC, Article 9.

<sup>35</sup> Racial Equality Directive 2000/43/EC, Article 15; Employment Equality Directive 2000/78/EC, Article 17.

კომპენსაციის გადახდის ვალდებულებას და ამბობს, რომ მას, ვინც განიცადა ზიანი დისკრიმინაციის გამო, უნდა ჰქონდეს რეალური და ეფექტური კომპენსაციის მიღების შესაძლებლობა იმ ზიანის პროპორციულად, რომელიც პირმა განიცადა.<sup>36</sup>

მნიშვნელოვანია, რამდენად ეკისრება პასუხისმგებლობა დამსაქმებელს დასაქმების ადგილას მომხდარი შევიწროების შემთხვევაზე. ევროკავშირის დირექტივები არ აკონკრეტებს თუ ვინ უნდა იყოს პასუხისმგებელი და რა პასუხისმგებლობა ეკისრება დამსაქმებელს. გენდერული თანასწორობის შესახებ დირექტივა პრეამბულაში განამტკიცებს, რომ დამსაქმებლები უნდა იყვნენ წახალისებულები მიიღონ ზომები სქესობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის ყველა ფორმის წინააღმდეგ, მათ შორის პრევენციული ზომები სამუშაო ადგილას შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ.<sup>37</sup> თუმცა სხვა დირექტივებში მსგავს ჩანაწერებს ვერ ვხვდებით. შესაბამისად აღნიშნული საკითხი წევრ ქვეყნებში განსხვავებულად რეგულირდება. ევროკავშირის ქვეყანათა ნაწილი სამუშაო ადგილზე შევიწროების პრევენციისთვის პასუხისმგებლობას სწორედ დამსაქმებელს აკისრებს.<sup>38</sup>

მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლო მის მიერ განხილულ საქმეებში შევიწროების რამდენიმე მნიშვნელოვან ასპექტზე აკეთებს განმარტებას:

შევიწროების დადგენისას, ევროპული სასამართლო ხელმძღვანელობს *მოქნილი ობიექტური და სუბიექტური მიდგომით*, რომლის თანახმადაც, უპირველეს ყოვლისა, მნიშვნელოვანია მსხვერპლის აღქმა იმის დასადგენად, ადგილი ჰქონდა თუ არა შევიწროებას. თუმცა, ამასთან, შესაძლოა, შევიწროება მაინც დადგინდეს, მსხვერპლის აღქმის მიუხედავად.<sup>39</sup> საქმეში *Carina Skareby v. European Commission* ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ იმისათვის, რათა ქცევა დაკვალიფიცირდეს შევიწროებად, ქცევა აღქმული უნდა იყოს გადაჭარბებულად და კრიტიკულად ბუნებრივი მგრძობელობის მქონე, იმავე სიტუაციაში მყოფი ობიექტური დამკვირვებლის მიერ.<sup>40</sup> შესაბამისად, თუ ქცევა ობიექტურად არ შეიცავს შევიწროების ნიშნებს, სასამართლო არ დაადგენს შევიწროებას მხოლოდ მსხვერპლის სუბიექტურ აღქმაზე დაყრდნობით.

შევიწროების საქმის განხილვისას, ასევე ჩნდება შემვიწროებლის *განზრახვის* საკითხი. აღსანიშნავია, რომ შევიწროების ქცევა არ საჭიროებს ადამიანის ღირსების შემლახავი ან დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნის განზრახვის არსებობის დადასტურებას. შესაბამისად, სასამართლო არ აფასებს პირის მხრიდან შევიწროების ობიექტის მიმართ დისკრედიტაციის ან სამუშაო გარემოს გაუარესების განზრახვის არსებობას, რადგან აღნიშნულის მტკიცება საკმაოდ მძიმე ტვირთს დააკისრებდა მომჩივანს. თუმცა, სასამართლო ადგენს, რომ უშუალო ქმედება, რომელმაც აღნიშნული შედეგი გამოიღო, უნდა იყოს განზრახ ჩადენილი (და არა, ვთქვათ, გაუფრთხილებლობით).<sup>41</sup>

<sup>36</sup> Gender Equality Directive (recast) 2006/54/EC, Article 18.

<sup>37</sup> Gender Equality Directive (recast) 2006/54/EC, პარა (7).

<sup>38</sup> იხ. „სახალხო დამცველი, როგორც თანასწორობის მექანიზმი“, 2017, EMC, გვ.47.

<sup>39</sup> Handbook of European Non-Discrimination Law, 2018 ed., გვ.64.

<sup>40</sup> European Union Civil Service Tribunal (CST), F-42/10, Carina Skareby v. European Commission, 16 May 2012, para. 65.

<sup>41</sup> CST, F-52/05, Q v. Commission of the European Communities, 9 December 2008, para. 135.

## შევიწროების რეგულირება საქართველოს კანონმდებლობით

შევიწროების რეგულირება საქართველოს კანონმდებლობაში ძირითადად ევროკავშირის სტანდარტებთან ჰარმონიზაციის პროცესში მოხდა. როგორც ზემოთ აღნიშნა, ევროკავშირის სამართალი სამუშაო ადგილზე შევიწროებას დიდწილად დისკრიმინაციის ჭრილში ხედავს. აღნიშნული მიდგომა საქართველოს კანონმდებლობაშიც აისახა.

**„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის** თანახმად შევიწროება განიშარტება, როგორც *„ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას“ (მუხლი 3<sup>1</sup>)*. აღნიშნული ცვლილება კანონში 2019 წლის თებერვალში შევიდა და დისკრიმინაციის ცნების მუხლს დაემატა როგორც შევიწროების, ისე სექსუალური შევიწროების ცნებები.<sup>42</sup>

ამავე მუხლით განსაზღვრულია, რომ თანაბარი მოპყრობის პრინციპი ვრცელდება შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებზე, მათ შორის:

- წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შერჩევის კრიტერიუმებსა და დაქირავების პირობებზე, აგრეთვე კარიერული წინსვლის ხელმისაწვდომობაზე, პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე, საქმიანობის სფეროს მიუხედავად;
- პროფესიული იერარქიის ყველა საფეხურზე პროფესიული ორიენტაციის, კვალიფიკაციის ამაღლების, პროფესიული მომზადებისა და გადამზადების ყველა ფორმის (პრაქტიკული პროფესიული გამოცდილების ჩათვლით) ხელმისაწვდომობაზე;
- დასაქმების, შრომის, შრომის ანაზღაურებისა და შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის პირობებზე.

კანონი, ასევე, ადგენს თანაბარი მოპყრობის პრინციპს დასაქმებულთა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციის წევრობის და საქმიანობის მიმართ (1.10.ბ). აღნიშნული კანონი იმეორებს ევროკავშირის დირექტივების სტანდარტს (რასობრივი თანასწორობის შესახებ, დასაქმების თანასწორობის შესახებ და გენდერული თანასწორობის შესახებ ევროკავშირის დირექტივები), იმ ერთადერთი გამონაკლისით, რომ არ ითვალისწინებს *თვითდასაქმებულთა* მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვის ვალდებულებას, რამაც შესაძლოა, პრობლემა შექმნას თვითდასაქმების დღეს გავრცელებული მასშტაბის გათვალისწინებით.

დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კანონის აღსრულებაზე და თანასწორობის უზრუნველყოფაზე საქართველოში, ამავე კანონის თანახმად, ზედამხედველობას ახორციელებს საქართველოს სახალხო დამცველი. კანონით განსაზღვრული მანდატით, სახალხო დამცველი საჩივრის საფუძველზე ან საკუთარი ინიციატივით შეისწავლის დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტებს და გამოსცემს შესაბამის რეკომენდაციას, ასევე ამზადებს ზოგად წინადადებებს. ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს დისკრიმინაციის

<sup>42</sup> საქართველოს 2019 წლის 19 თებერვლის კანონი №4281, 25.02.2019; იხ. აგრეთვე „სახალხო დამცველი, როგორც თანასწორობის მექანიზმი“, 2017, EMC, გვ.48.

მსხვერპლად მიიჩნევს, ასევე, აქვს შესაძლებლობა, მიმართოს სასამართლოს იმ კომპანიისა თუ პირის წინააღმდეგ, ვინც განახორციელა დისკრიმინაცია და მოითხოვოს მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება.

**საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“** ასევე განმარტავს შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების ცნებებს შრომით ურთიერთობებში (მუხლი 6.1). განმარტება იდენტურია „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში მოცემული განმარტებისა, იმ განსხვავებით, რომ ვრცელდება მხოლოდ სქესის ნიშნით შევიწროების შემთხვევებზე. აღსანიშნავია, რომ კანონი 2010 წელს შევიდა ძალაში და შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების შემადგენლობა მასში თავიდანვე იყო მოცემული (2019 წელს კანონს, შესული ცვლილებით, დაემატა ტერმინი „შევიწროება“).

კანონი ითვალისწინებს ცენტრალური ხელისუფლებისა (საქართველოს პარლამენტი, საქართველოს მთავრობა) და ავტონომიური და მუნიციპალური ორგანოების მიერ (ავტონომიური რესპუბლიკების ორგანოები, თვითმმართველობის ორგანოები) გენდერული თანასწორობის უზრუნველსაყოფად შესაბამისი ღონისძიებების გატარებას საკუთარი მანდატის ფარგლებში. კანონი ორიენტირებულია პოლიტიკის შემუშავებასა და კონტროლზე, რისთვისაც ითვალისწინებს ყველა დონეზე გენდერული თანასწორობის საბჭოების შექმნას, ხოლო საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ გენდერული თანასწორობის დაცვის მონიტორინგს და დარღვევებზე რეაგირებას (მუხლები 12-14).

**საქართველოს შრომის კოდექსის მე-2 მუხლი**, რომელიც კრძალავს დისკრიმინაციას შრომით ურთიერთობებში, ასევე, განსაზღვრავს შევიწროებას, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას და ადგენს, რომ „*დისკრიმინაციად (მათ შორის სექსუალურ შევიწროებად) მიიჩნევა პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება [...]*“. რა ქცევას შეიძლება გულისხმობდეს შევიწროება, კანონში განმარტებული არ არის და ტერმინის განმარტებისათვის შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიდგომა, რომლის თანახმადაც, შევიწროება გამოიხატება პირის დევნაში, იძულებასა ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევაში. შრომის კოდექსი შევიწროების სავარაუდო მიზნების ან/და შედეგების ფართო მოწესრიგებას გვთავაზობს და ადგენს, რომ ის შეიძლება მიზნად ისახავდეს „*პირის ღირსების შელახვას, მისთვის დამაზინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას, ან/და პირისთვის ისეთი პირობების შექმნას, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირებთან შედარებით*“.

აღსანიშნავია, რომ შრომის უფლებებზე, შრომის პირობებსა და დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების დაცვაზე ზედამხედველობას, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სტანდარტის თანახმად, შრომის ინსპექცია უნდა ახორციელებდეს. დასაქმებულთა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაში მოიაზრება ისეთი საკითხებიც, როგორცაა სტრესი, ჩაგვრა, ძალადობა და სექსუალური შევიწროება.<sup>43</sup>

---

<sup>43</sup> Committee on Employment and Social Policy, Third item on the agenda; Strategies and Practice for Labour Inspection; para.19, 23-24.

საქართველოში მოქმედი შრომის ინსპექცია, რომელიც ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის ერთ-ერთ დეპარტამენტს წარმოადგენს (შრომის ინსპექტირების დეპარტამენტი), მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების საკითხებს ამოწმებს<sup>44</sup> და მისი მანდატი არ ვრცელდება შრომის პირობებისა და სხვა შრომითი უფლებების, მათ შორის დისკრიმინაციის შემთხვევების მონიტორინგზე.<sup>45</sup> ამასთან, საქართველოს კანონმდებლობა შრომის უსაფრთხოების ნაწილად არ ხედავს სამუშაო ადგილზე ძალადობასა და ჩაგვრას.<sup>46</sup>

საქართველოს კანონმდებლობა არ განსაზღვრავს თუ რა პასუხისმგებლობა ეკისრება დამსაქმებელს დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ან შევიწროების პრევენციისა თუ მასზე რეაგირების კუთხით. დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის ღიად დატოვება ერთ-ერთი პრობლემური საკითხია, ვინაიდან შევიწროება ზიანს აყენებს დასაქმებულთა ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებას.<sup>47</sup> მნიშვნელოვანია, შევიწროების წინააღმდეგ ზომების მიღება და ასეთ შემთხვევებზე რეაგირება წარმოადგენდეს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას, რაც მსოფლიო მასშტაბით კარგ პრაქტიკას წარმოადგენს.<sup>48</sup>

არსებული მოწესრიგებით, შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირებას ახდენს როგორც სახალხო დამცველი, ისე სასამართლო. სახალხო დამცველთან არსებული მექანიზმი მნიშვნელოვანია იმ მხრივ, რომ უფრო ხელმისაწვდომია დასაქმებულთათვის. თუმცა, სახალხო დამცველის რეკომენდაციებს არ აქვს სავალდებულო ძალა, რაც განსაკუთრებით გავლენას ახდენს კერძო პირების მიმართ გაცემული რეკომენდაციების შესრულებაზე.<sup>49</sup> ამასთან, სახალხო დამცველი აჩერებს საქმის წარმოებას, თუ დისკრიმინაციის იმავე ფაქტის გამო დავას განიხილავს სასამართლო, მიმდინარეობს ადმინისტრაციული წარმოება, ან სისხლისსამართლებრივი დევნა (მუხლი 9.1). ხოლო, სახალხო დამცველი წყვეტს საქმის შესწავლას, თუ საქმეზე სასამართლო გადაწყვეტილებაა მიღებული (მუხლი 9.2).

პირს სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის ვადა 1 წლის განმავლობაში აქვს იმ მომენტიდან როდესაც შეიტყო ან უნდა შეეტყო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.<sup>50</sup> ხოლო, სახალხო დამცველისათვის მიმართვის ან მის მიერ საქმის განხილვის ვადები დადგენილი არ არის.<sup>51</sup> მნიშვნელოვანია, რომ სახალხო

---

<sup>44</sup> იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ და „საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს გამგებლობაში არსებული სახელმწიფო საქვეუწყებო დაწესებულებების – შრომის ინსპექციის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2002 წლის 30 აპრილის ბრძანება №123/ნ.

<sup>45</sup> იხ. აგრეთვე: „შრომის ინსპექტირების მექანიზმის შეფასება და დასაქმებულთა შრომითი უფლებების მდგომარეობა საქართველოში“, 2017, EMC, გვ.138.

<sup>46</sup> იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“.

<sup>47</sup> Ending violence and harassment against women and men in the world of work, ILO, 2018, para. 380-382.

<sup>48</sup> იქვე, პარა. 249-252.

<sup>49</sup> იხ. „სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2018, დანართი 1 და დანართი 2, ხელმისაწვდომია: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019032916015787636.pdf> [18.11.2019].

<sup>50</sup> საქართველოს საპროცესო კოდექსი, მუხლი 363<sup>2</sup>(2).

<sup>51</sup> იხ. აგრეთვე: „სახალხო დამცველი, როგორც თანასწორობის მექანიზმი“, 2017, EMC, გვ.83-87.

დამცველს კანონი ასევე ანიჭებს უფლებამოსილებას მიმართოს სასამართლოს იმ შემთხვევაში, როდესაც იურიდიულმა პირმა, სხვა ორგანიზაციულმა წარმონაქმნმა, პირთა გაერთიანებამ ან მეწარმე სუბიექტმა არ უპასუხა ან არ გაიზიარა სახალხო დამცველის რეკომენდაცია, თუ არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლებიც ადასტურებს დისკრიმინაციას.<sup>52</sup>

შევიწროების საკითხზე სასამართლო პრაქტიკა დღეის მდგომარეობით საკმაოდ მწირია და, შესაბამისად, სამართალიც ამ კუთხით ნაკლებადაა განვითარებული. სავარაუდოა, რომ ახალი საკანონმდებლო ცვლილებების კვალდაკვალ, სასამართლო პრაქტიკაც გაიზრდება და უფრო ყოვლისმომცველი და ფართო დისკუსია იქნება შესაძლებელი სამუშაო ადგილზე შევიწროების დადგენისა და პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხებზე.

### სახალხო დამცველის პრაქტიკა შევიწროების საქმეებთან დაკავშირებით

სახალხო დამცველის 2016 წლის სპეციალური ანგარიში საკანონმდებლო ხარვეზად ხედავდა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონში შევიწროებისა და გონივრული მისადაგების შესახებ შესაბამისი ჩანაწერის არარსებობას.<sup>53</sup> შევიწროების შესახებ ცალკე თავი კი, აპარატში არსებული საქმეების მიმოხილვის კონტექსტში, სახალხო დამცველის სპეციალურ ანგარიშში პირველად 2018 წელს ჩნდება.<sup>54</sup>

საქართველოს სახალხო დამცველმა 2018-2019 წლებში ორი საქმე განიხილა, რომელშიც დაადგინა შევიწროება განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით. აღნიშნული საქმეები შესაძლოა საინტერესო იყოს შევიწროებასთან ბრძოლის არსებული სტანდარტების პრაქტიკაში გამოყენების მხრივ.

2018 წელს სახალხო დამცველმა დაადგინა შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაცია ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრის“ დირექტორის მოადგილის მიმართ და გამოსცა რეკომენდაცია.<sup>55</sup>

სახალხო დამცველმა აღნიშნულ საქმეში შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენა დააფუძნა იმ გარემოებებს, რომ განმცხადებლის მიმართ ადგილი ჰქონდა რიგ დისკრიმინაციულ ქმედებებს („სასტიკი საყვიდურის“ გამოცხადება დირექტორის ტენდენციურობაში დადანაშაულების გამო, გაფრთხილების გამოცხადება მხოლოდ განმცხადებლისთვის ახალ შენობაში

<sup>52</sup> საქართველოს საპროცესო კოდექსი, მუხლი 363<sup>2</sup>(4).

<sup>53</sup> „სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2016, გვ.15-16, ხელმისაწვდომია: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019032916015787636.pdf> [18.11.2019].

<sup>54</sup> „სპეციალური ანგარიში დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2018, გვ.17, ხელმისაწვდომია: <http://ombudsman.ge/res/docs/2019032916015787636.pdf> [18.11.2019].

<sup>55</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ, 2018 წლის 18 ივლისი, ხელმისაწვდომია: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040914232482672.pdf>



დირექტორის ნებართვის გარეშე გადასვლის გამო, პრემიების გაუცემლობა, მისი ფუნქცია-მოვალეობების ჩამოშორება), რომლებიც ქმნიდა მტრულ სამუშაო გარემოს.<sup>56</sup>

აღსანიშნავია, რომ რეკომენდაცია მიემართება ააიპ „ხელვაჩაურის კულტურის ცენტრს“ და მოითხოვს, რომ, უპირველეს ყოვლისა, შეწყდეს განმცხადებლის შევიწროება; რეკომენდაცია ასევე ითვალისწინებს შიდა რეგულაციის შექმნას, რომლითაც აიკრძალება ნებისმიერი სახის შევიწროება. აღნიშნული მნიშვნელოვანია იმდენად, რამდენადაც კანონით პირდაპირ არ არის განსაზღვრული შევიწროების პრევენციის ვალდებულება დამსაქმებლისთვის. სახალხო დამცველის მხრიდან დამსაქმებლისათვის შევიწროებაზე რეაგირების მექანიზმის დანერგვის ვალდებულების დაკისრება მნიშვნელოვანია დასაქმების ადგილზე შევიწროების პრევენციისათვის.

2019 წლის 7 ოქტომბერს სახალხო დამცველმა რეკომენდაციით მიმართა შპს „კომპანია ბლექ სი გრუფის“ დირექტორსა და მის მოადგილეს შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული შეხედულების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე.<sup>57</sup> საქმეში განმცხადებლები (კომპანიის ორი იურისტი) აღნიშნავენ, რომ კომპანიის დირექტორის მოადგილეს თანამშრომლების მიმართ დამამცირებელი და შეურაცხყოფელი დამოკიდებულება ჰქონდა.<sup>58</sup>

აღნიშნულ საქმეში სახალხო დამცველმა დაადგინა შევიწროება განსხვავებული მოსაზრების ნიშნით და საქმის შეფასებისას, დაეყრდნო იმ გარემოებებს, რომ დირექტორის მოადგილის მხრიდან ადგილი ჰქონდა განმცხადებლების ღირსებისა და საქმიანი რეპუტაციის შელახვას. ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ეპიზოდი, რომელსაც სახალხო დამცველი საქმის შეფასებისას დაეყრდნო, იყო ელექტრონულ ფოსტაზე საქმიანი მიმოწერისას მოადგილის მხრიდან ერთ-ერთი განმცხადებლის შეურაცხყოფა, როდესაც წერილის ადრესატები გარეშე პირებიც იყვნენ.<sup>59</sup> განმცხადებლებმა პასუხად ასევე ყველა ადრესატთან გააგზავნეს საპასუხო წერილი, რასაც შესაბამისი რეაგირება მოჰყვა. კონკრეტული ბრალდებები და გამოყენებული სანქციები განმცხადებლების მიმართ (კომპანიის ინტერესების დაზიანების ბრალდება, ელექტრონული ფოსტის მისამართების გაუქმება განმცხადებლებისთვის, დისციპლინური საქმის წარმოების დაწყება სამსახურში გამოუცხადებლობის გამო, გაწეული სამუშაოს მოკვლევის პროცესის დაწყება) სახალხო დამცველის აზრით, არ იყო დასაბუთებული.<sup>60</sup> სახალხო დამცველმა ყურადღება გაამახვილა იმ ფაქტზეც, რომ კომპანიის დირექტორის მხრიდან რეაგირება არ მოჰყვა განმცხადებლების წერილობით პრეტენზიებს, რაც მიუთითებდა იმაზე, რომ განმცხადებლებს არ ჰქონდათ წვდომა შიდა ორგანიზაციულ მექანიზმზე, რომელიც დაიცავდა მათ კომპანიაში არსებული მტრული და დამამცირებელი გარემოსგან.<sup>61</sup>

<sup>56</sup> იქვე, გვ.14.

<sup>57</sup> საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია შევიწროებით გამოხატული განსხვავებული შეხედულების ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე, 2019 წლის 7 ოქტომბერი, ხელმისაწვდომია: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019101117254236171.pdf>

<sup>58</sup> იქვე, გვ.2.

<sup>59</sup> 2018 წლის 1 ნოემბერს მ. მ.-მ ელექტრონულ ფოსტაზე განმცხადებელთან მიმართებით მოიწერა, რომ რ. რ. ვერ ართმევდა სამუშაოს თავს სრულყოფილად და მისი შვებულების დროს „ტვინი წაიღო“, იქვე, გვ.3.

<sup>60</sup> იქვე, გვ.17.

<sup>61</sup> იქვე, გვ. 20.

სახალხო დამცველის რეკომენდაცია მიემართება ერთი მხრივ დირექტორის მოადგილეს, როგორც შევიწროების უშუალო განმახორციელებელს, თუმცა რეკომენდაციების უმეტესი ნაწილი მიემართება კომპანიის დირექტორს და ითხოვს უკვე განხორციელებულ და მომავალში შესაძლო შევიწროების ფაქტებზე ეფექტურ რეაგირებას, კომპანიაში თანასწორობის პრინციპის ამსახველი დოკუმენტის შემუშავებას და სამუშაო გარემოსა და ეტიკის თანასწორობის პრინციპთან შესაბამისობაში მოყვანას.<sup>62</sup> შესაბამისად, აღნიშნულ საქმეშიც, სახალხო დამცველი მთავარ აქცენტს დამსაქმებელზე აკეთებს და მისგან ითხოვს შევიწროების სავარაუდო შემთხვევებისას ეფექტურ რეაგირებას და შევიწროების პრევენციის მიზნით კომპანიაში შესაბამისი დოკუმენტის შემუშავებას.

## დასკვნა და რეკომენდაციები

როგორც საერთაშორისო, ისე რეგიონულ დონეზე, ბოლო დროს, სამუშაო ადგილზე შევიწროების პრობლემას მნიშვნელოვანი ყურადღება ეთმობა და, შესაბამისად, გაჩნდა სტანდარტები, რომლებიც აწესრიგებს შევიწროებასთან ბრძოლის და პასუხისმგებლობის დაკისრების საკითხს. ბოლო პერიოდში, აღნიშნული სტანდარტების ასახვა თითქმის სრულად მოხდა ეროვნულ კანონმდებლობაშიც.

ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი საკითხი, რომელიც დღემდე საქართველოს კანონმდებლობით არ არის მოწესრიგებული, არის დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის საკითხი სამუშაო ადგილზე შევიწროების პრევენციის თუ მასზე რეაგირების კუთხით. თუმცა, მისასაღებელია, რომ სახალხო დამცველი თავისი მანდატის ფარგლებში მოუწოდებს დამსაქმებლებს დანერგონ შევიწროებასთან საბრძოლველად შესაბამისი შიდა მექანიზმები და მიიღონ შიდა დოკუმენტი, რომელიც სამუშაო ადგილზე თანასწორობის პრინციპებს დანერგავს. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ახალი კონვენცია სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების აღმოფხვრასთან დაკავშირებით (C190) მნიშვნელოვანი წყარო შეიძლება გახდეს პოლიტიკის დაგეგმვის მხრივ.

კვლევებში აღნიშნულია, რომ სამუშაო ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის საკითხის გარშემო ცოდნა ჯერ ისევ საკმაოდ მწირია და მეტი კვლევა საჭირო შევიწროების პრევენციის თუ მენეჯმენტის ეფექტური სტრატეგიების ჩამოსაყალიბებლად, თუმცა, აღსანიშნავია ის, რომ შევიწროება ძირითად შემთხვევებში დაკავშირებულია: ა) სამუშაოს დიზაინთან (როლის განსაზღვრა); ბ) არაკომპეტენტურ მენეჯმენტთან; გ) შევიწროების მსხვერპლის მოწყვლადობასთან (მაგ., სქესი, ეთნიკური წარმომავლობა, განათლება); დ) ნეგატიურ ან მტრულ სოციალურ კლიმატთან; ე) ორგანიზაციის კულტურასთან, რომელიც ნებას რთავს ან აჯილდოებს შევიწროებას.<sup>63</sup> შესაბამისად, დასაქმების ადგილზე შევიწროებისა და ძალადობის აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნეს ის სტრუქტურული ფაქტორები, რომლებიც ხელს უწყობენ და ახალისებენ ჩაგვრასა და შევიწროებას.

კიდევ ერთი საკითხი, რომელიც პრაქტიკაში პრობლემად ჯერ არ დასმულა, თუმცა გასათვალისწინებელია, არის თვითდასაქმებულ პირებზე დისკრიმინაციის

<sup>62</sup> იქვე, გვ. 24.

<sup>63</sup> Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work, 2010, გვ. 112.

დებულებების გავრცელების საკითხი. ეროვნული კანონმდებლობის ევროკავშირის დირექტივებთან ჰარმონიზების პროცესში არ მოხდა თვითდასაქმებული პირების გათვალისწინება („დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი), რაც თვითდასაქმების დღეს არსებული მასშტაბის გათვალისწინებით, სავარაუდოა, რომ პრაქტიკაში პრობლემას შექმნის.

აღსანიშნავია, რომ დღეს მოქმედი შრომის ინსპექცია მხოლოდ შრომის უსაფრთხოების საკითხებს ამოწმებს და მისი მანდატი არ ვრცელდება შრომის კოდექსით გათვალისწინებული სხვა საკითხების, მათ შორის შევიწროების შემთხვევების შემოწმებაზე, რაც დასაქმებულებს შრომითი უფლებების დაცვის ქმედითი მექანიზმის გარეშე ტოვებს.

ბოლო დროს გახმაურებული სექსუალური შევიწროების საქმეების პარალელურად, მნიშვნელოვანია, ყურადღების მიღმა არ დარჩეს სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა შევიწროების საკითხი, რომელიც მნიშვნელოვან რისკს წარმოადგენს დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების მხრივ.

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია:

- შესწავლილ იქნეს საქართველოში დასაქმების ადგილზე შევიწროების გავრცელების მასშტაბები, გამომწვევი მიზეზები და რისკ-ფაქტორები, რაც საფუძვლად დაედება დასაქმებულთა ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კუთხით ქვეყანაში განსახორციელებელ შესაბამის პოლიტიკას;
- შემუშავდეს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის განმსაზღვრელი მოწესრიგება, რომელიც დაავალდებულებს დამსაქმებლებს მიიღონ შესაბამისი ზომები და დანერგონ შესაბამისი მექანიზმები სამუშაო ადგილზე შევიწროების პრევენციისა და ეფექტური რეაგირებისათვის;
- შეიცვალოს საქართველოში მოქმედი საკანონმდებლო მოწესრიგება იმგვარად, რომ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის და შევიწროებასთან ბრძოლის სტანდარტები თვითდასაქმებულ პირებზეც გავრცელდეს;
- დროულად შემუშავდეს საკანონმდებლო და კანონქვემდებარე აქტები შრომის ინსპექციის მანდატის გაფართოების მიზნით, რათა იგი გავრცელდეს შრომითი უფლებების რეალიზებასთან დაკავშირებული საკითხების სრულ სპექტრზე, რომელიც მოიცავს, როგორც შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის, ასევე შრომის უფლების ყველა სხვა კომპონენტის შემოწმებას, მათ შორის დისკრიმინაციის აკრძალვის საკითხს;
- საქართველოს შრომის კოდექსში და საქართველოს ორგანულ კანონში „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ შევიდეს ცვლილებები იმგვარად, რომ დასაქმებულის დაცვა სამუშაო ადგილას ძალადობისა და ჩაგვრისგან უსაფრთხო და ჯანსაღი სამუშაო გარემოს უფლების ნაწილში იქნეს განხილული.