

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა საქსუალური შევიწროების შემთხვევის შესწავლისას

ქეთევან შუბაშვილი

თანასწორობის დეპარტამენტის უფროსი, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი
ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის მაგისტრი, ესექსის უნივერსიტეტი

შესავალი

სექსუალური შევიწროება ადამიანის ღირსების წინააღმდეგ¹ მიმართული ქმედებაა და გამოიხატება სექსუალური ხასიათის სიტყვიერ, არასიტყვიერ ან ფიზიკურ ქცევაში, რომელიც ადრესატისთვის არასასურველი, მიუღებელია და მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.²

სექსუალური შევიწროება, როგორც უთანასწორობის, დისკრიმინაციის ფორმა, არაპროპორციულ უარყოფით გავლენას ახდენს ქალებზე. თეორიულად, სექსუალური შევიწროება შეიძლება განხორციელდეს ადამიანების მიმართ მათი სქესის მიუხედავად, თუმცა, პრაქტიკაში შემთხვევების უმრავლესობაში, სექსუალური შე-

ვიწროების მსხვერპლები ქალები ხდებიან.³ აღნიშნული განპირობებულია საზოგადოებაში არსებული გენდერული უთანასწორობით, კაცებს და ქალებს შორის გენდერული როლების და ძალაუფლების დისკრიმინაციული გადანაწილებით. თავის მხრივ, სექსუალური შევიწროება გენდერულ უთანასწორობას კიდევ უფრო მეტად აღრმავებს და მნიშვნელოვნად აფერხებს ქალების ბრძოლას თანასწორობისთვის.⁴

უშუალოდ დასაქმების ადგილზე სექსუალური შევიწროების შედეგები დამაზიანებელია როგორც ქალების პროფესიული და ეკონომიკური განვითარებისთვის, ასევე, უარყოფითად მოქმედებს მათ ფსიქიკურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე. სამუშაო ადგილზე შემთხვევების უმრავლესობაში შემავიწროებელი ხელმძღვანელი, გავლენის მქონე პირია, რაც მსხვერპლს დამატებით საფრთხეს უქმნის. შეწინააღმდეგების

¹ Jennifer L. Berdahl, Lana L. Raver, Sexual Harassment, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol. 3, American Psychological Association, 2011, გვ. 641, ხელმისაწვდომია:

https://www.researchgate.net/publication/260823051_Sexual_harassment, [ნანახია: 03.01.2023]; The Advocates for Human Rights. Stop violence Against Women, ხელმისაწვდომია: https://www.stopvaw.org/sexual_harassment_is_an_affront_to_dignity_in_the_workplace, [ნანახია: 03.01.2021].

² ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია, 2011, Treaty Series - No. 210,

ხელმისაწვდომია: <https://rm.coe.int/168008482e> [ნანახია: 03.01.2022]

³ European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against women: an EU-wide survey, 2014, ხელმისაწვდომია: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf, გვ.96 [ბოლოს ნანახია: 03.01.2023].

⁴ საქართველოს სახალხო დამცველი, 2017 წლის სპეციალური ანგარიში „დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის, მისი თავიდან აცილებისა და თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ“, გვ. 13; ხელმისაწვდომია: <http://www.ombudsman.ge/res/docs/2019032916031699436.pdf> [ნანახია: 03.01.2023].

ან გასაჩივრების შემთხვევაში ის შესაძლოა, დაექვემდებაროს შურისძიებას, დაკარგოს სამსახური, შეექმნას გაუსაძლისი გარემო, დაერღვეს შრომითი ანდა სხვა უფლებები, თავად დაადანაშაულონ შემავიწროებლის გამონევევაში და ა. შ.⁵

გლობალური სტატისტიკის⁶ მიხედვით მსოფლიოში, საშუალოდ, 18 წლის და მეტი ასაკის ქალების 75% ყოფილა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, რაც, დაახლოებით, ორ მილიარდ ქალს შეადგენს. ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების მასშტაბით ჩატარებული კვლევის⁷ მიხედვით კი, რომლის ფარგლებშიც 42 000 ქალი გამოიკითხა, დაახლოებით, ყოველ მეორე ქალს (55%) 15 წლის ასაკის შემდეგ ერთხელ მაინც გამოუცდია სექსუალური შევიწროება.

კონკრეტულ იურისდიქციაში სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბი სხვადასხვა ფაქტორზეა დამოკიდებული - რამდენად გავრცელებულია ეროვნული კანონმდებლობა, რამდენად აქტიურია საჯარო დისკუსია სექსუალური შევიწროების აკრძალვის შესახებ, კონკრეტულ კულტურაში რა აღიქმება არასასურველ სექსუალური ხასიათის ქმედებად, რამდენად ხშირად ასაჩივრებენ სექსუალური შევიწროების ფაქტებს და, შესაბამისად, რამდენად შესაძლებელია სტატისტიკის წარმოება და ა. შ.⁸ გავრცელების მასშტაბის და მისი გამომწვევი მიზეზების სწორი იდენტიფიცირება სექსუალური შევიწროების ფაქტზე ეფექტიანი რეაგირების ერთ-ერთი წინაპირობაა.

ჯერ კიდევ 2006 წელს, ძალადობის აკრძალვასთან მიმართებით, პირველად გამოიყენეს

ტერმინი #მეც (#MeToo). 2017 წლიდან კი, ამავე სახელწოდებით, აქტიურად დაიწყო საერთაშორისო კამპანია სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ, რომლის მონაწილე ქალებმაც ხმამაღლა ისაუბრეს მათ მიმართ განხორციელებული სექსუალური შევიწროების შესახებ და საკითხის აქტუალიზაციას მნიშვნელოვნად შეუწყვეს ხელი.⁹

საქართველოშიც, სწორედ მსხვერპლების მიერ სექსუალური შევიწროების შემთხვევების გასაჩივრების შედეგად გახდა შესაძლებელი სექსუალური შევიწროების საკითხის გარშემო დისკუსიის წამოწყება და შესაბამისი კანონმდებლობის მიღება.

სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და აღმოფხვრისკენ არაერთი საერთაშორისო დოკუმენტი მოუწოდებს წევრ სახელმწიფოებს, მათ შორის, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კონვენცია (CEDAW),¹⁰ ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციის და აღკვეთის შესახებ (სტამბოლის კონვენცია),¹¹ ძალადობის და შევიწროების წინააღმდეგ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია (N190)¹² და სხვა. ამავედროულად, სექსუალური შევიწროება, აკრძალულია ეროვნული კანონმდებლობებით და, შესაბამისად, მასთან დაკავშირებული დავები სამართლებრივ აქტებში განერილი მატერიალური და პროცედურული ნორმების მიხედვით რეგულირდება. ამავედროულად, სექსუალურ შევიწროებას გააჩნია სოციალური განზომილება,¹³

⁵ იქვე

⁶ Sexual Harassment: At Least 2 Billion Women, Inter Press Service News Agency, ხელმისაწვდომია: <https://www.ipsnews.net/2018/02/sexual-harassment-least-2-billion-women/> [ნანახია: 03.01.2023].

⁷ European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against Women: An EU-Wide Survey: Survey Methodology, Sample and Fieldwork (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014), გვ. 95 ხელმისაწვდომია: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-main-results-apr14_en.pdf [ნანახია 03.01.2023].

⁸ იქვე.

⁹ იხ. <https://metoomvmt.org/get-to-know-us/history-inception/>

¹⁰ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კონვენცია (CEDAW), 1979, ხელმისაწვდომია:

<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-elimination-all-forms-discrimination-against-women> [ნანახია: 03.01.2022].

¹¹ იხ. მე-2 სკოლიო

¹² ძალადობის და შევიწროების წინააღმდეგ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენცია N190, 2019, ხელმისაწვდომია:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 [ნანახია: 03.01.2023].

¹³ Berdahl, Raver, გვ. 642.

რომლის უგულებელყოფის შემთხვევაშიც, ფაქტზე ჭეშმარიტების დადგენა თითქმის შეუძლებელი ხდება. როგორც ფიცჯერალდი აღნიშნავს, სექსუალური შევიწროება არ არის მხოლოდ სამართლებრივი ფენომენი, არამედ ის გამოცდილებაცაა.¹⁴

სექსუალური შევიწროების სოციალურ ბუნებაზე მეტყველებს მისი გამომწვევი მიზეზები, ალქმა კონკრეტულ საზოგადოებასა თუ სივრცეში და, რაც მთავარია, მსხვეპლების დამოკიდებულება და ქცევა და ის არსებითი ზიანი, რომელსაც სექსუალური შევიწროება მსხვერპლს და გარემოს აყენებს. სექსუალური შევიწროების მკაცრად ფორმალური, მხოლოდ სამართლებრივი მიდგომის შედეგად, ყურადღების მიღმა რჩება ძირითადი ფაქტორები, რომელიც ფაქტობრივი და სამართლებრივი გარემოებების დადგენისთვის არის მნიშვნელოვანი.

სოციალური ბუნების სადემონსტრაციოდ, საქართველოს მაგალითიც გამოდგება. 2014 წელს „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი (ანტიდისკრიმინაციული კანონი) მიიღეს, თუმცა, მასში *სექსუალური შევიწროება*, როგორც დისკრიმინაციის ფორმა, ასახული არ იყო. 2016 წელს, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის¹⁵ (ანტიდისკრიმინაციული კანონი), სასამართლოს და სახალხო დამცველს პირველად მიმართეს ქალებმა რომლებიც, შრომით ურთიერთობებში მათ მიმართ მომხდარ სექსუალურ შევიწროებაზე მიუთითებდნენ.¹⁶ სწორედ ამ ქალების გამოცდილების გასაჯაროების შედეგად, შედარებით გაიზარდა

რდა მომართვიანობა დასაქმების ადგილზე თუ სხვა ურთიერთობებში მომხდარი სექსუალური შევიწროების შესახებ. ანტიდისკრიმინაციული კანონის 2019 წლის ცვლილებების¹⁷ საფუძველზე, *სექსუალური შევიწროება* დისკრიმინაციის ფორმად განისაზღვრა. ამას პრაქტიკული მნიშვნელობა ჰქონდა, რამდენადაც, სექსუალური შევიწროება, დისკრიმინაციის ყველა სხვა ფორმის მსგავსად, ნებისმიერ სფეროში აიკრძალა; დისკრიმინაციის აკრძალვის უფლების დაცვის სამართლებრივი მექანიზმების, სასამართლოს და სახალხო დამცველის მანდატი, სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზეც გავრცელდა; სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის ის ნორმები გავრცელდა, რომელიც სასამართლოში დისკრიმინაციასთან დაკავშირებულ საქმისწარმოებას არეგულირებს. ამის პარალელურად, საქართველოს კანონს „ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“¹⁸ დაემატა მუხლი, რომელმაც უშუალოდ საზოგადოებრივ ადგილას ჩადენილი სექსუალური შევიწროება აკრძალა, ეს ქმედება ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად მოიაზრა და შესაბამისად, მასზე აღსრულების მექანიზმიც შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიანიჭა.

2019 წელს საქართველოს კანონმდებლობაში სექსუალური შევიწროების აკრძალვის შესახებ დებულებების ასახვის შემდეგ, უფლების დაცვის მექანიზმების - სასამართლოსა და საქართველოს სახალხო დამცველისადმი მიმართვიანობა გაიზარდა. ამის გამომწვევი მიზეზი მხოლოდ ფორმალური საფუძვლის შექმნა არ ყოფილა. როგორც აღინიშნა, ამ ინსტიტუტებმა პირ-

¹⁴ Fitzgerald, L.F., Cortina, L.M. Sexual harassment in work organizations: A view from the twenty-first century. J.W. White & C. Travis (Eds.), Handbook on the Psychology of Women. Washington, DC: American Psychological Association, გვ. 5, ხელმისაწვდომია: <https://www.icos.umich.edu/sites/default/files/lecturereadinglists/Fitzgerald%20%26%20Cortina%20%28in%20press%2C%20APA%20Handbook%29.pdf> [ნანახია 05.01.2023].

¹⁵ „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონი, 02.05.2014, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3>

¹⁶ თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგია (იხ. № 330210016001416304)

¹⁷ საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkho-damtsvelma-shromit-urtiertobashi-seksualuri-shevitsroebis-fakti-daadgina> [ნანახია: 05.01.2023].

¹⁸ ანტიდისკრიმინაციული კანონის მე-2 მუხლის 3² მუხლი.

¹⁹ საქართველოს კანონი „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“, 15.12.1984, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/28216?publication=508>

ველი საჩივრები ჯერ კიდევ 2016 წელს მიიღეს ქალებისგან, რომლებიც, შრომით ურთიერთობებში მათ მიმართ ხელმძღვანელების მიერ ჩადენილ სექსუალურ შევიწროებაზე მიუთითებდნენ. ეს და მომდევნო წლებში დაწყებული და მსხვერპლებისთვის წარმატებით დასრულებული სამართლებრივი დავები საზოგადოების ნაწილის და საკანონმდებლო ორგანოს წევრებისთვის კარგი ილუსტრაცია გახდა, რომ სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბის და მისგან მომდინარე ზიანის შესახებ წუხილები გადაჭარბებული არ იყო. სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, საკანონმდებლო გარანტიებთან ერთად, სწორედ ამ ქალების გამოცდილება გახდა სხვა ქალებისთვის საკუთარი უფლებების დაცვის ბრძოლის მამოძრავებელი ძალა.

სექსუალურ შევიწროებას ყველა საზოგადოებაში აქვს ადგილი. განსხვავება ისაა, რომ ზოგ სოციუმსა თუ შედარებით მიკრო სივრცეში, მაგალითად, ორგანიზაციაში, შევიწროება კულტურის ნაწილი, მისაღები ქცევაა, სოციუმის ლიდერის თუ ორგანიზაციის ხელმძღვანელისთვის არ არის აღქმული როგორც გამოწვევა¹⁹ ანდა ადამიანის ღირსების წინააღმდეგ მიმართული, არაეთიკური ქცევა. მეტიც, შეიძლება, იგი ნახალისებული იყოს, ხელმძღვანელი თავად მოქმედებს როგორც შემავიწროებელი. სხვა შემთხვევებში, შესაძლოა, გარემო და კულტურა ხელს არ უწყობდეს სექსუალურ შევიწროებას, გმობდეს მას და, კონკრეტული შემთხვევის დადგომისას ეფექტიანად რეაგირებდეს მასზე. მსგავსი კულტურული განსხვავებები, დამოკიდებულებები, დიდწილად განაპირობებს, თუ რა ადგილს დაიკავებს სექსუალური შევიწროება სოციუმსა თუ ორგანიზაციაში.

ორგანიზაციული კულტურა განსაზღვრავს, არა მხოლოდ იმას, თუ რამდენად იქნება სექსუალური შევიწროება კანონის ანდა ეთიკის საწინააღმდეგო ქმედებად აღქმული, არამედ ასევე განაპირობებს მის საპასუხოდ გატარებული ღონისძიებების ეფექტანობას. ეს მექანიზმები, შეიძლება, ერთი მხრივ, მიზნად ისახავდეს სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილებას, მა-

გალითად, თანამშრომლების ინფორმირების ან-და სექსუალური შევიწროების პრევენციის შიდაორგანიზაციული მექანიზმის დანერგვის გზით. მეორე მხრივ, ღონისძიებები შეიძლება მიმართული იყოს კონკრეტული ფაქტის შესწავლისკენ. იმისათვის, რომ სექსუალური შევიწროების გამოვლენის და შესწავლის პროცესი გამართული იყოს და საქმეზე ჭეშმარიტების დადგენა უზრუნველყოს, აუცილებელია მისი წარმართვა სექსუალური შევიწროების საქმეებისთვის გამიზნული - მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით.

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის, როგორც საქმის გამოკვლევის მეთოდის გამოყენებას პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს. ამ მიდგომის ყველა ელემენტის გამოყენების გარეშე, საქმეზე ჭეშმარიტების დადგენა სირთულეს წარმოადგენს. აუცილებელია, წარმოების პროცესში, საქმის განმხილველმა პირმა ყველა ის კითხვა დასვას, რომელზე პასუხის მოსმენაც პროცესს სწორ მიმართულებას მისცემს. ამასთან, არანაკლებ მნიშვნელოვანია იმ კითხვების თუ კომენტარების იდენტიფიცირება, რომელიც არ უნდა დაფიქსირდეს, რადგან, უმრავლეს შემთხვევაში, შესაძლოა, საქმის მსხვერპლს რადიკალურად განსხვავებული მიმართულება მისცეს და ლოგიკურ მსჯელობას ააცილოს კიდეც.

საგულისხმოა ამ მეთოდის დასახელებაც, რომელიც აქცენტს კონკრეტული სახის მიდგომაზე აკეთებს. მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა სწორედ ის მეთოდია, რომელიც პატივს ცემს მსხვერპლის უფლებებს, საჭიროებებს და სურვილებს, იცავს მას შურისძიებისგან, ხელახალი ტრავმირებისა და დისკრიმინაციისგან და მის ინფორმირებას და მხარდაჭერას უზრუნველყოფს.

წინამდებარე ნაშრომი მსხვერპლზე ორიენტირებულ მიდგომას განიხილავს როგორც სექსუალური შევიწროების საქმეების შესწავლის ერთადერთ სწორ მეთოდს, რომლის გამოყენების მეშვეობით, შესაძლებელია საქმეზე ჭეშმარიტების დადგენა. სექსუალური შევიწროების ძირითადი სამართლებრივი და სოციალური ას-

¹⁹ Fitzgerald, Cortina, L.M. გვ. 11-12.

პექტების მიმოხილვის ფონზე, ნაშრომი მსხვე-
ლობს მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგო-
მის, როგორც სექსუალური შევიწროების შემთ-
ხვევების შესწავლის ეფექტიანი მეთოდის და
მისი გამოყენების აუცილებლობაზე. მსხვერპლ-
ზე ორიენტირებული მიდგომა განხილული იქნე-
ბა დასაქმების ადგილზე სექსუალური შევიწრო-
ების ფაქტის შესწავლის კონტექსტში, თუმცა,
ძირითადი პრინციპების და მიდგომების გამო-
ყენება ყველა სხვა სფეროსთვის რელევანტური
იქნება.

1. სექსუალური შევიწროების სამართ- ლებრივი ბუნება

სექსუალური შევიწროება სქესის და გენდე-
რის ნიშნით ძალადობის და დისკრიმინაციის,
უთანასწორობის ფორმაა. ზოგჯერ ძალადობის
სხვა ფორმებთან შედარებით, სექსუალური შე-
ვიწროება ნაკლებად მძიმე ქცევაში გამოიხატე-
ბა, თუმცა, მისი შედეგები მსხვერპლისა და გა-
რემოსთვის მნიშვნელოვანი ზიანის მომტანია.
სექსუალური შევიწროება საკმაოდ გავრცელე-
ბული ფენომენია. როგორც ეროვნების ნევრ
სახელმწიფოებში ჩატარებული კვლევის მონა-
ცემები ცხადყოფს, 15 წლის ასაკიდან ქალების
55 პროცენტს ცხოვრებაში ერთხელ მაინც გა-
მოუცდია სექსუალური შევიწროება, აქედან 21
პროცენტი კი შევიწროებას კვლევამდე ერთი
წლის განმავლობაში დაექვემდებარა შევიწროე-
ბას. ამათგან, ქალების 32 პროცენტი სამუშაო
ადგილზე, ხელმძღვანელის, თანამშრომლის ან
მომხმარებლის მხრიდან ჩადენილ სექსუალურ
შევიწროებაზე მიუთითებდა.²⁰

სექსუალურ შევიწროების თავიდან აცილე-
ბისა და აკრძალვისკენ სახელმწიფოებს არაერ-
თი საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენ-
ტი მოუწოდებს. ამასთან, სამართლის სხვადას-
ხვა დარგით, სექსუალური შევიწროება თითქ-

მის ყველა იურისდიქციაში აკრძალულ ქმედებად
ითვლება.

იმის მიუხედავად, თუ კონკრეტული საერთა-
შორისო თუ ადგილობრივი დოკუმენტი როგორ
განმარტავს სექსუალურ შევიწროებას, მისი შე-
მადგენელი ელემენტები მსგავსია - სახეზე უნ-
და იყოს სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომე-
ლიც ადრესატისთვის არასასურველია და, შე-
დეგად, მას ღირსებას ულახავს ან დამაშინებელ,
მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ
ან შეურაცხმყოფელ გარემოს ქმნის.

1.1. საერთაშორისო სამართლებრივი მექა- ნიზმები

სექსუალური შევიწროების აკრძალვის მოთ-
ხოვნა არა ერთ საერთაშორისო სამართლებრივ
ინსტრუმენტში შეიძლება ამოვიკითხოთ. მაგა-
ლითად, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა
ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კონვენ-
ცია,²¹ რომელსაც საქართველო 1994 წელს შეუ-
ერთდა, ქალთა მიმართ დისკრიმინაციაში მოია-
ზრებს გარიყვას ან შეზღუდვას სქესის საფუძ-
ველზე, რათა ქალებს ხელი შეეშალოს, უფლე-
ბებით და თავისუფლებებით კაცების თანასწო-
რად ისარგებლონ. კონვენცია მოითხოვს ცვლი-
ლებებს, მათ შორის, ჩვეულებებისა და პრაქტი-
კის გასაუქმებლად, რომლებიც ქალთა დისკრი-
მინაციას წარმოადგენს და ასევე იმ კულტურუ-
ლი მოდელების ცვლილებას, რომელიც ერთი
სქესის მეორეს მიმართ დაქვემდებარებულობას
და ქალის და კაცის როლების შესახებ სტერეო-
ტიპულ დამოკიდებულებებს ეფუძნება.²² კონვენ-
ციის აღსრულებაზე ზედამხედველი კომიტე-
ტის განმარტების თანახმად, გენდერული ძალა-
დობა დისკრიმინაციის ფორმაა,²³ სამუშაო ად-
გილზე სექსუალური შევიწროება კი თანასწო-
რობის პრინციპთან შეუთავსებელია.²⁴

ამასთან, გაეროს ორგანიზებით, ქალთა უფ-
ლებების შესახებ ოთხი მსოფლიო კონფერენ-

²⁰ European Union Agency for Fundamental Rights, გვ. 95.

²¹ იხ. მე-9 სქოლიო.

²² ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის
აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კონვენცია, მუხლი 2 (f).

²³ General Recommendation No. 35 (2017) on gender -
based violence against women, updating general

recommendation No. 19 (1992, ხელმისაწვდომია:
<https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/general-recommendation-no-35-2017-gender-based> [ნანახია: 03.01.2023].

²⁴ იქვე.

ცია გაიმართა²⁵ - 1975 წელს - მექსიკაში, 1980 წელს - კოპენჰაგენში, 1985 წელს - ნაირობიში და 1995 წელს - პეკინში. პეკინის კონფერენცია გარდამტეხი მოვლენა იყო გენდერული თანასწორობის დაცვის მიმართულებით. კონფერენციაზე 189 სახელმწიფო, საქართველოს ჩათვლით, შეთანხმდა გლობალური გენდერული თანასწორობის გეგმაზე, რომელიც პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის სახელით არის ცნობილი. ეს გეგმა მიზნად ისახავს გენდერული თანასწორობის მიღწევას 12 ძირითადი მიმართულებით. ეს მიმართულებებია: სიღარიბის აღმოფხვრა, განათლება და პროფესიული განვითარება, ჯანდაცვა, ძალადობა, შეიარაღებული კონფლიქტები, ეკონომიკა, ქალთა გაძლიერება გადაწყვეტილების მიღების პროცესში, ინსტიტუციური მექანიზმები, ადამიანის უფლებები, მედია, გარემო, გოგონები. 2015 წელს კი, მდგრადი განვითარების მიზნების ფარგლებში, გაეროს წევრმა სახელმწიფოებმა გამოთქვეს მზადყოფნა, რომ 2030 წლამდე მიაღწიონ მდგრადი განვითარების მიზნებს. მე-5 მიზანი მოიაზრებს გენდერული თანასწორობის და ქალების და გოგონების ეკონომიკური გაძლიერების მიღწევას და დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრას.

ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია (სტამბოლის კონვენცია),²⁶ რომელიც საქართველოსთვის 2017 წლიდან არის ძალაში, სექსუალურ შევიწროებას არამხოლოდ რომელიმე სხვა ნორმის ქვეშ მოიაზრებს, არამედ ექსპლისიტურად ახსენებს და კრძალავს მას. ეფექტიანი რეაგირების მიზნით, კონვენცია წევრი სახელმწიფოებისგან საკანონმდებლო რეფორმებს, მსხვერპლების დასახმარებლად პრაქტიკული ღონისძიებების გატარებას და ადეკვატური რესურსების გამოყოფას მოითხოვს.

საგულისხმოა, რომ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ 2019 წელს, ძალადობის და შევიწროების წინააღმდეგ კონვენციის სახით,²⁷ ახალი სტანდარტები შეიმუშავა სამუშაო სივრცეში ძალადობის და შევიწროების აკრძალვის მიმართულებით და სექსუალური შევიწროება ადამიანის უფლებების დარღვევად ცნო. კონვენცია, მათ შორის, მოითხოვს - ძალადობის და შევიწროების აკრძალვას, მონიტორინგის და აღსრულების მექანიზმების დანერგვას ან გაძლიერებას, მსხვერპლებისთვის უფლების აღდგენის და მხარდაჭერის მექანიზმებზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფას, სანქციების გამოყენებას, ძალადობის და შევიწროების შემთხვევების ეფექტიანი ინსპექტირების და გამოკვლევის უზრუნველყოფას.

ასევე, ევროკავშირის დირექტივა დასაქმების სფეროში ქალისა და კაცის თანასწორი მოპყრობის შესახებ²⁸ სექსუალურ შევიწროებას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად მოიაზრებს და წევრ სახელმწიფოებს ავალდებულებს, გაატარონ პრევენციული ღონისძიებები მის აღმოსაფხვრელად არამხოლოდ სამუშაო ადგილზე, არამედ დასაქმების ეტაპზე და კარიერული განვითარების პროცესში.

1.2. სხვადასხვა იურისდიქციები და საქართველო

ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სტანდარტით, სახელმწიფო ვალდებულია, სისხლისსამართლებრივი ან სხვა სახის კანონმდებლობით აკრძალოს სექსუალური შევიწროება.²⁹ შესაბამისად, სექსუალური შევიწროება, სხვადასხვა იურისდიქციაში, სამართლის სხვადასხვა დარგით არის რეგულირებული.

სახელმწიფოების უმრავლესობაში, სექსუალური შევიწროება განიხილება მხოლოდ კერძოსამართლებრივი ურთიერთობის ჩრჩილში და

²⁵ ხელმისაწვდომია: <https://www.un.org/en/conferences/women> [ნანახია: 03.01.2023]

²⁶ იხ. მე-2 სქოლიო.

²⁷ იხ. მე-11 სქოლიო.

²⁸ ევროკავშირის 76/207/EEC დირექტივა დასაქმების სფეროში ქალისა და კაცის თანასწორი მოპყრობის

შესახებ, ხელმისაწვდომია: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L0073&from=RO> [ნანახია 03.01.2022].

²⁹ ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციის და აღკვეთის შესახებ (სტამბოლის კონვენცია), მუხლი 40

ანტიდისკრიმინაციული სამართლის ნაწილია (მაგალითად, ბულგარეთი, ჩეხეთი) ან მისი აკრძალვა კონკრეტული სფეროებით არის შეზღუდული და სპეციფიურად, დასაქმების ადგილზე ანდა მომსახურების სფეროში გვხვდება. ზოგ ქვეყანაში, ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის პარალელურად, სექსუალური შევიწროება სისხლის სამართლის წესითაც არის რეგულირებული. მაგალითად, ბელგიაში სექსუალური შევიწროების დეფინიცია სამუშაო ადგილთან მიმართებით გვხვდება, თუმცა, პრაქტიკაში, ზოგიერთ შემთხვევაში, შესაძლოა, დაკვალიფიცირდეს ადევნებად და შესაბამისად, სისხლისსამართლებრივი განსჯის საგანი გახდეს. ბელგიის მსგავსი მიდგომა აქვს გერმანიის კანონმდებლობასაც, სადაც, დასაქმების ადგილის გარდა, სექსუალური შევიწროება, შეიძლება, სისხლის სამართლის კოდექსის სხვადასხვა მუხლების შემადგენლობაშიც ამოვიკითხოთ (მაგ., შეურაცხყოფა, ცილისწამება). ზოგიერთ იურისდიქციაში კი, მაგალითად, ესპანეთში, სექსუალური შევიწროება სისხლის სამართლის წესით დასჯადი ქმდება. ამასთან, დანიის კანონმდებლობა სექსუალურ შევიწროებას, როგორც ტერმინს, არ იცნობს, თუმცა, მისი განმარტება სისხლის სამართლის კოდექსის ერთ-ერთი მუხლის ქვეშ ექცევა.³⁰

რაც შეეხება საქართველოს კანონმდებლობას, სექსუალური შევიწროება კერძო სამართლებრივ ურთიერთობად არის მოაზრებული, განმარტება კი ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობით არის მოცემული, რომელიც თანხვედრაშია ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო ინსტრუმენტებში არსებულ განმარტებასთან. ამავდროულად, უშუალოდ საზოგადოებრივ ადგილას ჩადენილ სექსუალური შევიწროებას საქართველოს კანონმდებლობა ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად მოიაზრებს.

საქართველოში სექსუალური შევიწროება პირველად, შრომით ურთიერთობებში, „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ 2010 წლის კანონით აიკრძალა, თუმცა, შესაბამისი აღსრულების მექანიზმების არარსებობის გამო, ნორმა გამოუყენებელი დარჩა. 2014 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი, რომლის შემუშავების ვალდებულებაც საქართველოსა და ევროკავშირს შორის დადებული ასოცირების ხელშეკრულებით იყო გათვალისწინებული. ანტიდისკრიმინაციული კანონის პირვანდელ ვერსიაში, სექსუალური შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის ფორმა, ასახული არ იყო. მხოლოდ 2019 წლის საკანონმდებლო ცვლილებების³¹ საფუძველზე, სექსუალური შევიწროება, ამავე კანონით, დისკრიმინაციის ფორმად განისაზღვრა, და, შედეგად, კერძო სამართლის ნაწილი გახდა. კანონი სექსუალურ შევიწროებას განმარტავს, როგორც 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.³²

ანტიდისკრიმინაციული კანონის მიხედვით, დისკრიმინაცია და, შესაბამისად, სექსუალური შევიწროება, აკრძალულია ნებისმიერ სფეროში, ჩადენილი როგორც საჯარო, ასევე კერძო პირების მხრიდან, სამართლებრივი დაცვის მექანიზმებად კი, სასამართლო და საქართველოს სახალხო დამცველია განსაზღვრული. ამასთან, საქართველოს სამოქალაქო სამართლის საპროცესო კოდექსი სასამართლოში დისკრიმინაცია-სთან დაკავშირებულ საქმისწარმოების წესებს არეგულირებს.³³

პარალელურად, 2019 წელს, სექსუალური შევიწროება აიკრძალა საჯარო სივრცეშიც. ეს

³⁰ European Institute for Gender Equality, Legal Definitions in the EU Member States, ხელმისაწვდომია: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/regulatory-and-legal-framework/legal-definitions-in-the-eu?page=1> [ნანახია: 03.01.2023].

³¹ ანტიდისკრიმინაციული კანონი, მე-2 მუხლის 3³ პუნქტი.

³² იქვე.

³³ საქართველოს კანონი „სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“, კარი მეშვიდე³, ხელმისაწვდომია: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/29962?publication=153> [ნანახია: 03.01.2023].

ქმედება, კანონმდებელმა, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევად მოიაზრა და, შესაბამისად, მასზე აღსრულების მექანიზმიც საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიანიჭა. სექსუალური შევიწროება, როგორც სამართალდარღვევა, განმარტებულია როგორც საზოგადოებრივ ადგილებში პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხყოფელ გარემოს.³⁴

1.3. სექსუალური შევიწროების ელემენტები და ფორმები

როგორც აღინიშნა, სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმაა, რომელსაც, ძირითადად, ქალები ექვემდებარებიან, თუმცა, მსხვერპლი ასევე შეიძლება იყოს კაცი.³⁵ ამასთან, სქესთან ერთად, სექსუალური შევიწროების განმარტებული შეიძლება იყოს ადამიანის რელიგია, ეთნიკური ან ეროვნული წარმომავლობა, შეზღუდული შესაძლებლობა, სექსუალური ორიენტაცია,³⁶ გენდერული იდენტობა,³⁷ სოციალური მდგომარეობა ან სხვა პირადი მახასიათებელი. სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა დაექვემდებაროს ნებისმიერი პირი მისი სამსახურებრივი პოზიციის მიუხედავად.³⁸ შემავიწროებელი, ხშირად, ხელმძღვანელი პირია, თუმცა, სექსუალური შევიწროება ასევე შეიძლება გამოვლინდეს იმავე ან უფრო დაბალ პოზიცია-

ზე მყოფი პირისგან. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს როგორც სხვადასხვა, ასევე ერთიდაიმავე სქესის მქონე ადამიანებს შორის

სექსუალური შევიწროება შეიძლება ორი ფორმით გამოიხატოს - მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ (*quid pro quo*) და მტრული განცხადებით. მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, პირისთვის სექსუალური ურთიერთობის ნაცვლად რაიმე სახის სარგებლის შეთავაზებას გულისხმობს. როგორც წესი, შეთავაზების ავტორი სამსახურებრივი ხელმძღვანელი ან გავლენის მქონე სხვა პირია, რომელიც მსხვერპლს, სექსუალური ურთიერთობის სანაცვლოდ, დაწინაურებას, ხელფასის მომატებას ან სხვა სახის სარგებელს სთავაზობს.³⁹

რაც შეეხება სექსუალურ შევიწროებას მტრული გარემოს შექმნის გზით, ადამიანის უფლებათა დაცვის საერთაშორისო დოკუმენტების, ასევე, საქართველოს კანონმდებლობის თანახმად, სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნას.⁴⁰ გამართული საკანონმდებლო განმარტების მიუხედავად, ხშირად, შესაბამისი პრაქტიკული გამოცდილების ნაკლებობის გამო, სექსუალური შევიწროების ცალკეული შემადგენელი ნაწილების ინტერპრეტაციასთან დაკავშირებული

³⁴ საქართველოს კანონი „ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“, მუხლი 166¹.

³⁵ Eurofound, Fifth European Working Conditions Survey, Luxembourg, Publications Office, 2012, გვ. 57, ხელმისაწვდომია: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1182en.pdf [ნანახია: 05.01.2023].

³⁶ European Union Agency for Fundamental Rights, გვ. 117

³⁷ Nicole Spector, The Hidden Health Effects of Sexual Harassment, Louisiana State University, ხელმისაწვდომია: <https://www.studocu.com/en-us/document/louisiana-state-university/criminology/english-1-essay/11928243> [ნანახია: 05.01.2023].

³⁸ Jason N. Houle, Jeremy Staff, Jeylan T. Mortimer, Christopher Uggen, and Amy Blackstone, The

Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms During the Early Occupational Career, ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/> [ნანახია: 05.01.2023].

³⁹ Vimbi Petrus Mahlangu, Legal understanding of Quid Pro Quo Sexual Harassment in Schools, Current Business and Economics Driven Discourse and Education: Perspectives from Around the World, გვ. 189;

The Advocates for Human Rights. Stop violence Against Women, ხელმისაწვდომია: https://www.stopvaw.org/quid_pro_quo_sexual_harassment.html, [ნანახია: 05.01.2023].

⁴⁰ მაგ. სტამბოლის კონვენცია, ევროკავშირის 76/207/EEC დირექტივა.

პრობლემები წარმოიშობა, რაც თავის მხრივ, სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღმოჩენას და სწორად კვალიფიკაციას აფერხებს.

სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევის ეფექტიანად შესწავლისთვის, აუცილებელია, სექსუალური შევიწროების შემადგენელი თითოეული ელემენტი სწორად განიმარტოს.

პირველი ელემენტი *სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევაა*, რომელიც, ერთი შეხედვით, მარტივი ამოსაცნობია, თუმცა, ზოგჯერ, მას სხვადასხვა არასექსუალური ხასიათის ქმედებასთან, მაგალითად, ეთიკურ გადაცდომასთან აიგივებენ. სექსუალური შევიწროების კვალიფიკაციისთვის კი სწორედ ქმედების *სექსუალური* ხასიათი უნდა იყოს სახეზე. სექსუალური ხასიათის ქცევა, შესაძლოა, მრავალ ქმედებაში იყოს გამოხატული. რიგ შემთხვევებში, შესაძლოა, ერთჯერადმა ქმედებამ მაშინვე გამოიწვიოს შევიწროება, სხვა შემთხვევებში კი - ქმედების განმეორებადობა გახდეს სექსუალური შევიწროების მაპროვოცირებელი.⁴¹

სიტყვიერი, არასიტყვიერი თუ ფიზიკური სექსუალური ქცევების ამომწურავი ჩამონათვალი არ არსებობს, შესაძლებელია მხოლოდ იმ ქმედებების გამოყოფა, რომელიც პრაქტიკაში აქამდე გამოვლენილა. ასეთი ქცევა შეიძლება იყოს სექსუალური ხასიათის კომპლიმენტები, ხუმრობები; კომენტარები პირის სხეულზე ან ჩაცმულობაზე; კომენტარები სექსუალური გამოცდილების შესახებ; ინტიმური ხასიათის კითხვები; სახელის/ტელეფონის ნომრის განუწყვეტილ მოთხოვნა; სექსუალური/პორნოგრაფიული ხასიათის ფოტო/ვიდეო/აუდიო მასალის გაგზავნა, ჩვენება, ნახვის იძულება; სექსუალური სახელის/მეტსახელის დაძახება; სექსუალური ხასიათის ფოტო-ვიდეო მასალის გაგზავნა; დაჟინებული მზერა; სექსუალური ხასიათის ჟესტი-

კულაცია; ხელის შეხება; პირადი სივრცის დარღვევა და ა.⁴² შ. ევროკავშირის წევრი სხელმწიფოების მასშტაბით ჩატარებული კვლევის თანახმად, გამოკითხული ქალების 29 პროცენტი ფიზიკური სახის შევიწროებაზე - არასასურველ შეხებაზე, ჩახუტებასა და კოცნაზე მიუთითებდა. სიტყვიერ სექსუალურ შევიწროებას - სექსუალური ხასიათის შეთავაზებას ან კომენტარებს ქალების 24 პროცენტი დაექვემდებარა. არასიტყვიერი სექსუალური შევიწროების, მათ შორის, კიბერშევიწროების მსხვერპლი კი გამხდარა ქალების 11 პროცენტი, რომლებმაც სექსუალური შინაარსის ელექტრონული ფოსტა ან მოკლეტექსტური შეტყობინება ან სოციალურ ქსელში ამ სახის შეთავაზება მიიღეს.⁴³

გაცილებით მეტ დაბნეულობას იწვევს პრაქტიკაში არასასურველობის ელემენტი, რომლის საფუძველზე, ზოგჯერ, მსხვერპლს სთხოვენ, რომ შემავიწროებლისთვის უარი აშკარად და ერთმნიშვნელოვნად, კონკრეტული ფორმულირებით ჰქონდეს ნათქვამი. უფრო მეტიც, არის შემთხვევები, როდესაც, მსხვერპლის, განსაკუთრებით, ქალის მიერ თუნდაც გასაგებად, ერთჯერადად გამოხატული უარყოფა არ აღიქმება როგორც რეალური უარი. ეს დამოკიდებულია იმ გენდერული სტერეოტიპით არის ნაკარნახევი, რომელიც გულისხმობს, რომ კაცის სექსუალური ხასიათის ქცევა ქალისთვის ყოველთვის სასურველია და ის უარს მხოლოდ მეტი ყურადღების მისაზიდად ამბობს. თავისთავად, არასასურველობის კომპონენტის ამგვარი განმარტება საქმის შესწავლის პროცესს მნიშვნელოვნად დააზიანებს. რეალურად, სწორედ მსხვერპლის მიერ არასასურველობის დაფიქსირება არის სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლის დაწყების წინაპირობა,⁴⁴ რაც შეიძლება გამოხატული იყოს ერთმნიშვნელოვნად ან ფარულად. ხშირ შემთხვევაში, მსხვერპლი პირდაპირ და აშკარად ვერ აფიქსირებს, რომ სექსუალური ქცე-

⁴¹ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 2, ხელმისაწვდომია: https://unsceb.org/sites/default/files/imported_files/UN%20System%20Model%20Policy%20on%20Sexual%20Harassment_FINAL.pdf [ნანახია: 09.01.2023].

⁴² European Union Agency for Fundamental Rights, გვ. 102

⁴³ იქვე, 95.

⁴⁴ Deborah A. Campbell, „The Evolution of Sexual Harassment Case Law in Canada“, 1992, გვ. 15; ხელმისაწვდომია: https://irc.queensu.ca/wp-content/uploads/articles/articles_campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada_0.pdf [ნანახია: 05.01.2023].

ვა მისთვის არასასურველია. მსხვერპლი შეიძლება თავაზიანად, მეგობრულად ცდილობდეს კომუნიკაციის დასრულებას, შეიძლება თავს არიდებდეს შემავიწროებელს ან ამ კომუნიკაციას ეთანხმებოდეს კიდეც, იმის მიუხედავად, რომ ეს მისთვის არასასურველია. ეს შეიძლება განპირობებული იყოს იმ გარემოებებით, რომ მსხვერპლს არ სურდეს სექსუალურ შევიწროებაზე ყურადღების გამახვილება, ერიდებოდეს დაძაბულობას, არ იყოს დარწმუნებული საკუთარ თავში, არ ჰქონდეს ინფორმაცია, როგორ შეიძლება მოქცევა, ეშინოდეს სამსახურის დაკარგვის ან სხვა პრობლემის შექმნის და ა. შ.⁴⁵ საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ განხილულ, სოციალურ ქსელში მომხდარ სექსუალური შევიწროების საქმეში, იმის მიუხედავად, რომ კომუნიკაცია მიუღებელი იყო, თავდაპირველად, მსხვერპლი ცდილობდა, შემავიწროებელთან მიმონერა თავაზიანად, მეგობრულად დაესრულებინა, რადგან მასთან ურთიერთობის გართულების ეშინოდა.⁴⁶

არანაკლებ მნიშვნელოვანია იმის გააზრება, რომ სექსუალურ შევიწროებას არ სჭირდება მიზანი. ის შეიძლება ჩაიდინონ როგორც განზრახ, ასევე, განზრახვის გარეშე (*ელემენტი - მიზნად ისახავს ან ინვესსი*). ხშირ შემთხვევაში, შემავიწროებელი მსხვერპლს განზრახ ავიწროებს, თუმცა, არის შემთხვევები, როდესაც შემავიწროებელს ასეთი განზრახვა არ აქვს, მაგალითად, მისი ქცევა არის ფამილიარული, მისი აზრით, მეგობრული, განპირობებულია არაჯანსაღი შრომითი კულტურით, თუმცა, რეალურად, სექსუალურ შევიწროებას ჩადის. თუ საქმის განმხილველი პირი ყურადღებას გადაიტანს იმ გარემოებაზე, რომ შემავიწროებელი მიზნად არ ისახავდა მსხვერპლის სექსუალურად შევიწროებას

და, ამ გზით, პირდაპირ თუ ირიბად, მსხვერპლს შემავიწროებლის მიმართ ემპათიის გამოჩენას სთხოვს, საქმის შესწავლის პროცესი დაზიანდება. რა თქმა უნდა, განზრახ, წინასწარი დაგეგმვის შედეგად ჩადენილ ქმედებას, როგორც წესი, უფრო მძიმე გამოხატულება აქვს, თუმცა, შედეგის მხრივ, შესაძლოა, თანაბრად საზიანო იყოს მსხვერპლის მენტალური ჯანმრთელობის, ემოციური მდგომარეობისა და კეთილდღეობისთვის. მაგალითად, საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ განხილულ ერთ-ერთ საქმეში შემავიწროებელი მიუთითებდა, რომ სექსუალური ხასიათის მოკლე ტექსტურ შეტყობინებებს მის დაქვემდებარებაში მყოფ თანამშრომელს არა შევიწროების, არამედ ხუმრობით უგზავნიდა. როგორც რეკომენდაციაში აღინიშნა, ხუმრობაც, თუ ის სექსუალური ხასიათის შემცველი და ადრესატისთვის მიუღებელია, სექსუალურ შევიწროებას წარმოადგენს.⁴⁷

ამასთან, სხვადასხვა ადამიანმა, შესაძლოა, ქცევის განხორციელების სხვადასხვა ეტაპზე ჩათვალოს, რომ მას სექსუალურად ავიწროებენ. ადამიანმა შეიძლება თავი სექსუალურად შევიწროებულად იგრძნოს, ანუ შეელახოს ღირსება ან შეექმნას მტრული, დამამცირებელი, დამაშინებელი, შეურაცხმყოფელი გარემო ერთ-ჯერადი სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქცევით ან ასეთი ქცევების განმეორებადობის შედეგად. ეს დამოკიდებული იქნება სავარაუდო მსხვერპლის სუბიექტურ აღქმაზე, ქცევის სიმძიმესა და სხვა ფაქტორებზე.

ბოლო ელემენტი - *პირის ღირსების შელახვა ანდა დამაშინებელი, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი ან მტრული გარემოს შექმნა* - სექსუალური შევიწროების შედეგის გამოხატულებაა, სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქცევა

⁴⁵ Deborah A. Campbell, „The Evolution of Sexual Harassment Case Law in Canada“, 1992, გვ. 14; ხელმისაწვდომია: https://irc.queensu.ca/wp-content/uploads/articles/articles_campbell-the-evolution-of-sexual-harassment-case-law-in-canada_0.pdf [ნანახია 05.01.2023].

Sally A. Piefer, „Sexual Harassment from the Victim's Perspective: The Need for the Seventh Circuit to Adopt the Reasonable Woman Standard“, *Marquette Law Review*, Vol. 77, Issue 1, Article 5, 1993, გვ. 95. ხელმისაწვდომია:

<https://scholarship.law.marquette.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1605&context=mulr>, [ნანახია: 05.01.2023].

⁴⁶ საქართველოს სახალხო დამცველის 2021 წლის 2 თებერვლის რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021020311331174244.pdf> [ნანახია: 05.01.2022].

⁴⁷ საქართველოს სახალხო დამცველის 2022 წლის 29 აგვისტოს რეკომენდაციას, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2022090812475640548.pdf> [ნანახია 05.01.2023].

სწორედ მაშინ ხდება სექსუალური შევიწროება, როდესაც პირს ღირსებას უღაბავს ან მტრულ გარემოს უქმნის. ამასთან მიმართებით, თითოეულ მსხვერპლს, შესაძლოა, ინდივიდუალური გამოცდილება ჰქონდეს ანუ მტრული გარემო თითოეულისთვის სხვადასხვა მხრივ გამოიხატოს, მაგალითად, შემცირდეს მსხვერპლის სამუშაო პროდუქტიულობა, გაუარესდეს მისი მენტალური ჯანმრთელობა, მსხვერპლი თავს არიდებდეს სამსახურში მისვლას და, რაც ყველაზე ხშირი მოვლენაა, სამუშაო ადგილის დატოვების გადაწყვეტილება მიიღოს.⁴⁸

1.4. დასკვნა

სექსუალური შევიწროება ქალთა მიმართ ძალადობის და დისკრიმინაციის ფორმაა, რომლის აკრძალვაც ადამიანის უფლებათა შესახებ არაერთი საერთაშორისო ინსტრუმენტით არის ნაგულისხმევი ან მოთხოვნილი. იურისდიქციების უმრავლესობაში, სექსუალური შევიწროება ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობით არის აკრძალული. ძალადობის სხვა ფორმებთან შედარებით, სექსუალური შევიწროება, შეიძლება, შედარებით მსუბუქ ქცევაში გამოიხატოს, თუმცა, მისი შედეგები არანაკლებ საზიანოა.

სექსუალური შევიწროების განმარტების სწორად გაწერას და მისი ცალკეული ელემენტების გააზრებას პრაქტიკული მნიშვნელობა აქვს მისი ამოცნობის და ეფექტიანად რეაგირებისთვის.

სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოიხატოს სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ფორმით. გამყოფი ხაზი სექსუალურ შევიწროებასა და ფლირტს თუ სხვა სახის ორმხრივ ურთიერთობას შორის ქმედების არასასურველობაა - ქმედება მხოლოდ იმ შემთხვევაში შეიძლება მიჩნეული იყოს სექსუალურ შევიწროებად, თუ ადრესატისთვის მიუღებელი, არასასურველია. მნიშვნელოვანია იმის გააზრება, რომ სექსუალური შევიწროებაა ქმედება, იმის მიუხედავად, ის განზრახ არის ჩადენილი თუ მის გარეშე.

მთავარია, რომ სექსუალური ხასიათის ქცევის შედეგად მსხვერპლისთვის ღირსების შემლახველი, შეურაცხმყოფელი, მტრული, დამაშინებელი ან დამამცირებელი გარემო შეიქმნას.

2. სექსუალური შევიწროების სოციალური ბუნება

სექსუალური შევიწროება სამართლის, იური-სდიქციების უმრავლესობაში, ანტიდისკრიმინაციული სამართლის ნაწილია და მის აკრძალვასთან, თავიდან აცილებასა და მასზე რეაგირება-თან დაკავშირებული საკითხები კანონით არის რეგულირებული. თუმცა, სექსუალური შევიწროების ფენომენის, ასევე, როგორც ქალთა მიმართ ძალადობის სხვა ფორმების, მხოლოდ სამართლებრივ კონტექსტში განხილვა არ იქნება სწორი, რამდენადაც მას საკმაოდ ფართო სოციალური თუ ფსიქოლოგიური განზომილება აქვს, სწორედ არასამართლებრივი ფაქტორები განსაზღვრავს სექსუალური შევიწროების სპეციფიურ ბუნებას და მისი მსხვერპლის და შესწავლის პროცესის მიმართ განსაკუთრებულ დამოკიდებულებას მოითხოვს.

ელემენტები, რომელშიც სოციალური და ფსიქო-ემოციური ფაქტორები ნათლად გამოიხატება, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების განმაპირობებელი მიზეზები და მისი შედეგებია. სექსუალური შევიწროება, შეიძლება, განსხვავებული სიხშირით და სახით გამოვლინდეს სხვადასხვა გარემოსა და პრიოებებში. მაგალითად, სექსუალური შევიწროების მიმართ გაცილებით დაუცველია სამუშაო გარემო, სადაც შრომითი კულტურა ქმედებას ახალისებს იმ მხრივ, რომ ხელმძღვანელი მას თავად სჩადის, მომხდარ ფაქტებზე არ რეაგირებს, და, ზოგადად, არც მისი თავიდან აცილებისთვის ატარებს ღონისძიებებს. მეორე მხრივ, გარემოში, სადაც სექსუალური შევიწროება მიღებული ფენომენი არ არის, შემთხვევები მაინც შეიძლება მოხდეს, თუმცა, მისი შედეგები ნაკლებად საზიანოა როგორც მსხვერპლისთვის, ასევე მთლიანად სი-

⁴⁸ Helge Hoel, Kate Sparks, Cary L. Cooper, ILO, „The Cost of Violence/Stress at Work and the Benefits of a Violence/Stress Free Working Environment“, 2001, გვ. 27, ხელმისაწვდომია:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108532.pdf, [ნანახია: 05.01.2023].

ტუაციისთვის. რა თქმა უნდა, მსხვერპლი სექსუალურ შევიწროებას ყოველთვის ტრავმულად, მძიმედ აღიქვამს, თუმცა, მისი მდგომარეობა, გარკვეულწინად, მსუბუქდება, როდესაც ამის საპასუხოდ, დამსაქმებლისგან ფსიქოლოგიურ, მორალურ და სამართლებრივ დახმარებას გრძნობს, რაც, მათ შორის, საქმის შესწავლისას მსხვერპლზე ორიენტირებული მეთოდის გამოყენებაში გამოიხატება.

რაც შეეხება, სექსუალური შევიწროების შედეგებს, ის მძიმე გავლენას ახდენს, პირველ რიგში, მსხვერპლის მდგომარეობაზე, რაც შეიძლება გამოიხატოს გაუარესებულ ფსიქო-ემოციურ, მენტალურ თუ ფიზიკურ ჯანმრთელობაში,⁴⁹ მისი სხვა უფლებების შელახვაში, მაგალითად სამსახურის დატოვებაში, მესამე პირებთან ურთიერთობების დაძაბვასა და სხვა ფაქტორებში. ამასთან, სექსუალური შევიწროება არანაკლები ზიანის მომტანია სამუშაო გარემოსთვის. გარდა იმისა, რომ მცრიდება მსხვერპლის შრომითი პროდუქტიულობა, მომხდარ ფაქტთან დაკავშირებული დაძაბულობა უარყოფითად აისახება ასევე სხვა თანამშრომლების ემოციურ მდგომარეობაზე.⁵⁰

ამდენად, სექსუალური შევიწროების შედეგები უფრო საზიანოა მაშინ, როდესაც მის წინააღმდეგ ბრძოლის ნაცვლად, მისი მიღება და არაეფექტიანი გამოკვლევა ხდება.

2.1. შრომითი კულტურა

შრომითი კულტურა, გარემო, რასაც ასევე მოიხსენიებენ როგორც სამუშაო კლიმატს, მნიშვნელოვნად განაპირობებს, სექსუალური შევიწროების სიმძაფრეს და შედეგებს. სწორედ ორგანიზაციული კულტურა, როგორც წესი, შემავიწროებელს ახალისებს ორანიზაციული კულტურა, სადაც სექსუალური შევიწროება მიღებული ქცევაა და მასზე საპასუხოდ ადეკვატური რეაგირება არ ხდება.⁵¹

ზოგჯერ, სექსუალური შევიწროების გამომწვევი მიზეზი კონკრეტულ ორგანიზაციაში არსებული შრომითი კულტურაა - როდესაც გენდერული უთანასწორობა და დისკრიმინაციული მოპყრობა მიღებული, ნორმალიზებული პრაქტიკებია. სექსუალური შევიწროებისგან ნაკლებად უსაფრთხოა ის გარემო, სადაც მიჩნეულია, რომ, მაგალითად, სექსუალური შევიწროება ცხოვრების ანდა სამუშაოს განუყოფელი ნაწილია, რომ სექსუალური ინტერესის გამოხატვა კაცის ბუნებრივი ქცევაა, რომელიც ქალისთვის მოსალოდნელი უნდა იყოს, რომ ქალს ყოველთვის სიამოვნებს ნებისმიერი სახის კომპლიმენტი, ქალი სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივარს კაცისთვის ზიანის მიყენების ან ყურადღების მიქცევის მიზნით აკეთებს და ა. შ. თუ დასაქმებულს ექნება მოლოდინი, რომ მის საჩივარს ამ აღქმებზე დაყრდნობით განიხილავენ, ბუნებრივია, ნაკლები ალბათობაა, რომ მან ორგანიზაციის შიდა საჩივრის პროცედურა გამოიყენოს. სექსუალური შევიწროების აღმოსაფხვრელად, აუცილებელია, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი თავისუფალი იყოს საზოგადოების ნაწილში გავრცელებული სტერეოტიპებისგან, რომლებიც სექსუალური შევიწროების შესახებ მცდარ წარმოდგენებს ქმნის.

ორგანიზაციული კულტურა, რომელიც სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნაზეა ფოკუსირებული, საქმის მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით შესწავლისთვის მნიშვნელოვან საფუძველს ქმნის. პირად ცხოვრებაში არსებული პრობლემები არსებითად მძიმდება, თუ მას თან სამსახურის ორგანიზაციულ კულტურასთან დაკავშირებული სტრესი, მაგალითად შევიწროება, ძალადობა ან ჩაგვრა ერთვის,⁵² რომელიც შეიძლება გამომწვეული იყოს როგორც ხელმძღვანელისგან, ასევე, სამსახურებრივად დაქვემდებარებული პირისგან.⁵³

აღსანიშნავია, რომ კარგი შრომითი კულტურა, სექსუალური შევიწროების შემთხვევების

⁴⁹ Hoel, Sparks, Cooper, გვ. 26.

⁵⁰ Daniela Acquadro Maran, Antonella Varetto, Cristina Civilotti, Sexual Harassment in the Workplace: Consequences and Perceived Self-Efficacy in Women

and Men Witnesses and Non-Witnesses, Behavioral Sciences, 2022, გვ. 2, 9.

⁵¹ Fitzgerald, Cortina, გვ. 11-12.

⁵² Hoel, Sparks, Cooper, გვ. 11.

⁵³ იქვე, გვ. 13.

გამოვლენას და შემსუბუქებას უნყოფს ხელს. მაგალითად, ევროპის მასშტაბით ჩატარებული კვლევის თანახმად, სექსუალური შევიწროება, სამხრეთის ქვეყნებთან შედარებით, მეტად გამოვლენილია ჩრდილოეთის ქვეყნებში. ამის გამომწვევ მიზეზად რიგი სოციალური ფაქტორებია დასახელებული. კვლევის თანახმად, სექსუალური შევიწროების გამოვლენის მაჩვენებელი შეიძლება განსხვავდებოდეს იმის მიხედვით, თუ რამდენად აქვთ ადამიანებს ინფორმაცია სექსუალური შევიწროების შესახებ, რამდენად იაზრებენ, რომ მათ მიმართ სოციალურად შეუსაბამო ქცევას აქვს ადგილი. ამასთან, მნიშვნელოვანია კულტურული განსხვავება, თუ რომელ საზოგადოებაში რა ქმედება აღიქმება სოციალურად მიუღებლად. მესამე ინდიკატორია, თუ რამდენად მაღალია სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის გაკეთების მაჩვენებელი, იმის მიუხედავად, რომ ადამიანები შეიძლება იაზრებდნენ, რომ მათ მიმართ სექსუალურად შემაჯიწროებელ ქმედებას აქვს ადგილი.⁵⁴ ზოგადად, სხვადასხვა ქვეყანაში სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბს განაპირობებს გარემოება, თუ რამდენად ერთმნიშვნელოვანია ეროვნული კანონმდებლობა მისი აკრძალვისას, მონიშნულია თუ არა ეს საკითხი სახელმწიფო პოლიტიკის პრიორიტეტებს შორის ან არის თუ არა საჯარო დებატების ნაწილი. სწორედ ეს ელემენტები განსაზღვრავს კონკრეტულ სოციალურ უმჯობესობის ინფორმირებულობის დონეს, რაც, თავის მხრივ, სექსუალური შევიწროების ფაქტების გამოვლენის მაჩვენებელს და მის შედეგებთან გამკლავების გზებს განსაზღვრავს.⁵⁵

რაც შეეხება სტრესს, რომელიც სექსუალური შევიწროების თანმდევი შედეგია, ზოგადად, მისი სიმძაფრე დიდწილად არის განპირობებული მსხვერპლის გარშემო არსებულ ადამიანებსა და სიტუაციაზე.⁵⁶ როგორც წესი, საჯარო სივრცეში შემაჯიწროებელი მსხვერპლისთვის უცნობი პირია, მაშინ, როდესაც სამსახურში მომხდარი სექსუალური შევიწროებისას, შემაჯიწროებელი კარგად ნაცნობი ადამიანია, რომელთან კომუნიკაციაც მსხვერპლს, შესაძლოა, ყოველ-

დღიურად უწევდეს, რაც, ბუნებრივია მეტი სტრესის გამომწვევია. ამის გათვალისწინებით, ორანიზაციაში არსებულ შრომით კულტურას გადაწყვეტი მნიშვნელობა აქვს.

სექსუალური შევიწროება შეიძლება მოხდეს ნებისმიერ სამართლებრივ ურთიერთობაში, სივრცესა თუ გარემოში. თუმცა, როგორც საერთაშორისო ასევე, საქართველოს პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ ყველაზე ხშირად, სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე ხდება. ამასთან, როგორც შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია განმარტავს, ორგანიზაციული კულტურა მსხვერპლების მდგომარეობაზე აისახება არამხოლოდ იმ გარემოში, სადაც მსხვერპლი სამუშაოს შესრულებისას ძირითად იმყოფება, არამედ ნებისმიერ საჯარო და კერძო სივრცეში, სადაც სამუშაო ხორციელდება, ადგილას, სადაც დასაქმებულს ანაზღაურება აქვს, სარგებლობს შესვენებით ან საკვებით, იყენებს ჰიგიენის საშუალებებს და გამოსაცვლელ სივრცეს, სამუშაოსთან დაკავშირებულ მივლინების, მგზავრობის, ტრენინგების, ღონისძიებების ან სოციალური აქტივობების დროს, სამუშაოსთან დაკავშირებული ურთიერთობებში, მათ შორის, ინფორმაციის და კომუნიკაციის ტექნოლოგიების მეშვეობით, დამსაქმებლის მიერ უზრუნველყოფილ საცხოვრებელ ადგილას და სამუშაომდე და სამუშაოდან მიმავალ გზაზე.⁵⁷

გამართული შრომითი კულტურა შეიძლება ორი მიმართულებით გამოიხატოს. ერთი მხრივ, კარგი პრაქტიკაა სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილების და მასზე რეაგირების ეფექტიანი მექანიზმის დანერგვა, რომელიც უზრუნველყოფს შემთხვევის, ორგანიზაციის შიგნით, გადანაცვლებას. მეორე მხრივ, არსებითია სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნაზე ორიენტირებული პოლიტიკის შექმნა, რომელიც, მათ შორის, პრევენციის მექანიზმის ეფექტიანი აღსრულების გარანტი იქნება.

ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი და უსაფრთხო გარემოს შესაქმნელად, პირველი ნაბიჯი სწორედ სექსუალუ-

⁵⁴ Eurofound, გვ. 57–58.

⁵⁵ European Union Agency for Fundamental Rights, გვ. 101.

⁵⁶ Hoel, Sparks, Cooper, გვ. 9.

⁵⁷ ILO, 190-ე კონვენცია.

რი შევიწროების შიდა პოლიტიკის⁵⁸ -პრევენციული გასაჩივრების მექანიზმის შემუშავებაა, რომელშიც დეტალურად იქნება განერილი საჩივართან დაკავშირებული პროცედურები და პრაქტიკაში ეფექტიანად იქნება გამოყენებული.

თუმცა, სექსუალური შევიწროების პრევენციის დოკუმენტის არსებობა საჯარო უწყების მხოლოდ ვალდებულებების ქონას არ გულისხმობს. ასეთ დოკუმენტს ორგანიზაციისთვის ასევე მოაქვს სარგებელი, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც ის ეფექტიანად გამოიყენება და მხოლოდ ფორმალურ დოკუმენტად არ რჩება. ამ დოკუმენტით, შეიძლება, ორგანიზაციამ მრავალი მიმართულებით ისარგებლოს. პირველ რიგში, მსგავსი დოკუმენტი სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილებას უწყობს ხელს. როდესაც თანამშრომლები ინფორმირებულები არიან სექსუალური შევიწროების აკრძალვის და ამ მიმართულებით საჯარო უწყების პოლიტიკის შესახებ, ერთი მხრივ, პოტენციური შემავიწროებელი, მაღალი ალბათობით, მოსალოდნელი შედეგებიდან გამომდინარე, თავს იკავებს სექსუალური შევიწროებისგან, მეორე მხრივ, სავარაუდო მსხვერპლს მეტი შესაძლებლობა აქვს, საფუძველშივე აღკვეთოს სექსუალური შევიწროება და თავადვე მოაგვაროს სიტუაცია. ამასთან, ასეთი შიდა დოკუმენტის არსებობა ორგანიზაციის რეპუტაციის დაცვის შესაძლებლობას ზრდის, რადგან ნაკლები ალბათობაა, რომ ფაქტის შესახებ ინფორმაცია საჯარო უწყების გარეთ გავიდეს. მაშინაც კი, თუ ფაქტის შესახებ ორგანიზაციის გარეთ გაიგებენ, ფაქტის ეფექტიანად შესწავლის შემთხვევაში, ორგანიზაციის რეპუტაციას საფრთხე არ ემუქრება. ამასთან, დოკუმენტი საქმის სწრაფად გადაწყვეტას უწყობს ხელს, რამდენადაც, ორგანიზაციის შიგნით მეტი ინფორმაცია არსებობს სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ, რის

გამოც, მტკიცებულებების შეგროვებაც უფრო მარტივია.⁵⁹

როგორც აღინიშნა, მხოლოდ, თუნდაც გამართული დოკუმენტის არსებობა ორგანიზაციულ კულტურაზე გავლენას ვერ მოახდენს. სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შესაქმნელად, ორგანიზაციის ხელმძღვანელისგან მოსალოდნელი იქნება არამარტო სექსუალური შევიწროების ფაქტზე რეაგირება, არამედ ასევე, მისი თავიდან აცილების მიზნით, პრევენციული ღონისძიებების გატარება. ამ მხრივ, ხელმძღვანელს დამატებითი ძალისხმევის განევა დასჭირდება, რაც მის პრაქტიკულ ქმედებებში გამოიხატება. პირველ რიგში, მნიშვნელოვანია, ხელმძღვანელმა გაიაზროს საჩივრების არარსებობის ან ნაკლებობის მიზეზები. იმ შემთხვევაში, თუ საჩივარს არავინ აკეთებს, თუმცა, ხელმძღვანელს აქვს ინფორმაცია ან ამჩნევს, რომ ორგანიზაციაში ხდება სექსუალური შევიწროება, ან შესაძლოა, ქმედება მომავალში გადაიზარდოს სექსუალურ შევიწროებაში, გაატაროს პრევენციული ღონისძიებები (მაგალითად, გაესაუბროს სავარაუდო შემავიწროებელს); ასევე, თუ შევიწროებას თანამშრომელი ორგანიზაციის ფარგლებს გარეთ, მაგალითად, საზოგადოებრივ ტრანსპორტში დაექვემდებარა, იმის მიუხედავად, რომ ხელმძღვანელმა, შეიძლება, სამართლებრივი რეაგირება ვერ მოახდინოს, მნიშვნელოვანია, მსხვერპლს ამ შემთხვევაშიც აღმოუჩინოს მორალური თუ ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა. სექსუალური შევიწროების ბევრი მსხვერპლი, ფსიქოლოგიური ტრავმების დაძლევის სწორედ სხვების მხარდაჭერით და პრობლემის გადაჭრის სტრატეგიების მეშვეობით ახერხებს.⁶⁰ ამასთან, არსებითია, რომ ხელმძღვანელმა თანამშრომლებს ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში აჩვენოს, რომ ორგანიზაციის შიდა რეგულაციებს მსხვერპლის საჭიროებების გათვალისწინებით იყენებს, მაგალითად, საჩივ-

⁵⁸ Knowledge Siyabonga Ngwane, Workplace Harassment and Its Impact On Staff Performance: A Case Study of a South African Higher Education Institution, გვ. 171, ხელმისაწვდომია: <https://journals.co.za/doi/pdf/10.10520/EJC-128dd54803> [ნანახია: 05.01.2023].

⁵⁹ Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace, ILO, 2010, ხელმისაწვდომია:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf [ნანახია: 05.01.2022].

⁶⁰ Nicole Spector, The Hidden Health Effects of Sexual Harassment, Louisiana State University.

რის წარდგენის გამო, მსხვერპლის მიმართ არ განახორციელებს ვიქტიმიზაციას, საქმის შესწავლის პროცესში, სავარაუდო მსხვერპლს გაუწევს მორალურ მხარდაჭერას.

2.2. სექსუალური შევიწროების შედეგები

სექსუალური შევიწროება არ სრულდება მისი შეწყვეტისთანავე. პირიქით, ის მნიშვნელოვნად უარყოფით შედეგს ტოვებს, პირველ რიგში, მსხვერპლისთვის და, ასევე, ზიანს აყენებს ორგანიზაციაში არსებულ სამუშაო კლიმატის. ამასთან, სამუშაო ადგილას მომხდარი სექსუალური შევიწროების საზიანო შედეგები მხოლოდ ამ ორგანიზაციაში არ რჩება და, როგორც წესი, მთელ საზოგადოებაზე ახდენს გავლენას.⁶¹

რა თქმა უნდა, სექსუალური შევიწროების შედეგები, ყველაზე მძიმედ, ამ ქმედების ადრესატზე, მსხვერპლზე აისახება. სანამ უშუალოდ მსხვერპლის ჯანმრთელობისა და კეთილდღეობისთვის მიყენებულ ზიანზე უფრო დეტალურად ვისაუბრებთ, მანამდე ამ საკითხს ორგანიზაციისთვის მიყენებული ზიანის მხრივ განვიხილავთ.

ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების გავრცელება პირდაპირ აისახება სამუშაოთი კმაყოფილების და სტრესის მაჩვენებელზე.⁶² როგორც წესი, სექსუალური შევიწროება, მსხვერპლს ფსიქო-ემოციურ ტრავმას აყენებს, რაც, მისი სამუშაო პროდუქტიულობის შემცირებას განაპირობებს, ხშირად კი, სამსახურის დატოვების წინაპირობა ხდება. სამსახურში მომხდარი სექსუალური შევიწროების შემდეგ მსხვერპლს სამუშაო გარემოსადმი უარყოფითი დამოკიდებულება უვითარდება და სამუშაოს მიმართ გულგრილი ხდება. ამასთან, მნიშვნელოვნად მცირდება მსხვერპლის სამუშაო პროდუქტიულობა, რაც შეიძლება გამოიხატოს აზროვნების,

კონცენტრაციის, პრობლემის გადაჭრის ან მსჯელობის უნარების შემცირებაში. ამასთან, ხშირად, მსხვერპლი ცდილობს თავი აარიდოს სამსახურში მისვლას, მაგალითად, საავადმყოფო ფურცელის ან საპატიო გაცდენის გზით ან გამოსავალს ვეღარ პოულობს და სამსახურს ტოვებს.⁶³

ამის დასტურად, საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ განხილული შემთხვევების აბსოლუტურ უმრავლესობაში, ქალებმა სამართლებრივი რეაგირება მას შემდეგ გადაწყვიტეს, რაც სამსახური დატოვეს. როგორც ამ საქმეების ანალიზიდან ირკვევა, მსხვერპლთათვის რთული აღმოჩნდა გარემოსთან გამკლავება, რომელიც მათ სექსუალური შევიწროების შედეგად შეექმნათ, რის გამოც, მათ ვერ შეძლეს ერთდროულად, ამავე სივრცეში დარჩენა და სამართლებრივი რეაგირების დაგეგმვა. ყველა ამ საქმეში შემავიწროებლები იყვნენ ორგანიზაციების ხელმძღვანელები - კაცები, მსხვერპლები კი - მათზე სამსახურებრივად დაქვემდებარებული, სხვადასხვა პოზიციაზე მყოფი ქალები. ერთ-ერთ საქმეში, კომპანიის დირექტორის მხრიდან არასასურველი სექსუალური ხასიათის შეხების შემდეგ, მსხვერპლმა სტაჟირება ნაადრევად შეწყვიტა.⁶⁴ სხვა საქმეში, კომპანიის ერთ-ერთი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელმა ქალმა სამსახური მას შემდეგ დატოვა, როდესაც პირად ცხოვრებასთან დაკავშირებულმა დირექტორის კითხვებმა მტრული გარემო შეუქმნა და რაც, ასევე, სხვა ხელმძღვანელი პირების მიერ წახალისებული იყო.⁶⁵

ორგანიზაციაში მიმდინარე სექსუალური შევიწროება ზიანს აყენებს არამარტო მასში მონაწილე ადამიანებს, არამედ ასევე მესამე პირებს, განსაკუთრებით მაშინ, როდესაც მასზე რეაგირება არ ხდება. ამ დროს, დაუცველობის განცდა სხვა თანამშრომლებსაც ეუფლებათ, რამაც,

⁶¹ Hoel, Sparks, Cooper, გვ. 25.

⁶² Fonny Hutagalung, Zahari Ishak, Sexual Harassment: A Predictor to Job Satisfaction and Work Stress among Women Employees. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 2012, გვ. 726-727.

⁶³ European Commission, Sexual harassment in the workplace in the European Union, Brussels, European Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, გვ. 30.

⁶⁴ საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2019103117333978391.pdf> [ნანახია 05.01.2023].

⁶⁵ საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2020041612511079184.pdf> [ნანახია: 05.01.2023].

შედეგად, შესაძლოა, ორგანიზაციიდან თანამშრომლების გადინება გამოიწვიოს. ზოგადად, სექსუალური შევიწროებას ისეთი ფაქტორები მოსდევს, რაც ორგანიზაციის გამართულ მუშაობას, სამუშაო გარემოსა და რეპუტაციას ზიანს აყენებს. ასეთი ფაქტორებია მაგალითად, თანამშრომლებს შორის უთანხმოება, ქორების გავრცელება.⁶⁶

2.2.1. ფსიქო-ემოციური და სოციალური ფაქტორების გავლენა მსხვერპლის ქცევაზე

სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები, ძირითადად, ქალები ხდებიან. როგორც ევროკავშირის წევრი სახელმწიფოების მასშტაბით ჩატარებულმა კვლევამ ცხადყო, საჩივარი ქალების 81-მა და კაცების 43 პროცენტმა გააკეთა, სამუშაო ადგილზე ჩადენილი სექსუალური შევიწროების 86 პროცენტ შემთხვევაში კი შემავიწროებელი კაცია.⁶⁷ როგორც წესი, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ყველა მახასიათებლის მქონე ქალი შეიძლება გახდეს, თუმცა, ქალების ზოგიერთი ჯგუფი, ამ მხრივ, სხვებზე მეტად დაუცველია. მაგალითად, 18 - დან 39 წლამდე ასაკის ქალები სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები ყველაზე ხშირად ხდებიან, 18-დან 29 წლამდე ქალებიდან კი ყოველი მესამე გამხდარა მსხვერპლი.⁶⁸

ამასთან, კვლევის მიხედვით, სექსუალურ შევიწროებას, უფრო ხშირად, უმაღლესი განათლების მქონე ქალები ექვემდებარებიან. კვლევის ავტორები ვარაუდობენ, რომ ეს, შესაძლოა, განპირობებული იყოს იმ გარემოებით, რომ აკადემიური ხარისხის მქონე ქალებს გასაჩივრების მექანიზმებზე მეტად მიუწვდებოდათ ხელი და გასაჩივრების შემთხვევაში, დაცულობის მეტი განცდა ჰქონდათ.⁶⁹ ასევე მაღალია და 75 პრო-

ცენტს შეადგენს მმართველ პოზიციებზე მომუშავე ქალების მიმართ სექსუალური შევიწროების მაჩვენებელი.⁷⁰ ეს მაჩვენებელი, შესაძლოა იმ გარემოებით აიხსნას, რომ ამ პოზიციაზე მომუშავე ქალები, მათი სამსახურებრივი მოვალეობებიდან გამომდინარე, სექსუალური შევიწროებისგან დაუცველ სიტუაციებში უფრო ხშირად ხვდებიან.⁷¹

ნებისმიერ შემთხვევაში, მსხვერპლის პირადი მახასიათებლების მიუხედავად, სექსუალური შევიწროების გავლენა ქმედების შეწყვეტით არ სრულდება, პირიქით, მსხვერპლისთვის მისი შედეგები ხანგრძლივია. სამწუხაროდ, უმეტეს შემთხვევაში, სექსუალური შევიწროების გამოცდილების შემდეგ, მსხვერპლი სხვა მძიმე ფსიქო-ემოციური შედეგის ან პრობლემის ან სხვა უფლების დარღვევის წინაშე დგება. პარადოქსია, თუმცა, მსხვერპლს იმისთვისაც სჯიან, რომ მან საკუთარი გამოცდილების შესახებ ხმამაღლა ისაუბრა ან ფაქტი გაასაჩივრა.

სექსუალური შევიწროების შედეგები პირდაპირ აისახება მსხვერპლის ფიზიკურ და ფსიქიკურ ჯანმრთელობაზე,⁷² რასაც, განსხვავებული თვისებების თუ ფსიქიკის მქონე ადამიანი სხვადასხვა მხრივ ავლენს. როგორც სხვადასხვა კვლევები აჩვენებს, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებს, ყველაზე ხშირად, საკუთარი თავის დადანაშაულების განცდა ახასიათებთ, რაც მათი თვითშეფასების შემცირებასაც იწვევს. ასევე ხშირია, როდესაც სექსუალური შევიწროების ძალადობის მსხვერპლს დეპრესია იპყრობს. როგორც კვლევა მიუთითებს, სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონე ადამიანები არასექსუალური ხასიათის ფიზიკური ძალადობის მსხვერპლებთან შედარებით, დეპრესიას ორჯერ მეტად ექვემდებარებიან. ამასთან, ზოგ მსხვერპლს პოსტ ტრავმული სტ-

⁶⁶ European Commission, Sexual harassment in the workplace in the European Union, გვ. 30-32; Acquadro Maran, Varetto, Civillotti, გვ. 10.

⁶⁷ European Union Agency for Fundamental Rights, გვ. 95, 113

⁶⁸ იქვე, გვ. 106.

⁶⁹ იქვე, 109.

⁷⁰ იქვე, 111.

⁷¹ European Commission, Sexual harassment in the workplace in the European Union, Brussels, European

Commission Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, გვ. 26.

⁷² Jason N. Houle, Jeremy Staff, Jeylan T. Mortimer, Christopher Uggen, and Amy Blackstone, The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms During the Early Occupational Career, ხელმისაწვდომია: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3227029/> [ნანახია: 05.01.2023].

რესული აშლილობის საკმაოდ მძიმე ხარისხი ახასიათებს. საგულისხმოა, რომ სექსუალური შევიწროების გამოცდილების შემდეგ, ასევე შეინიშნება, რომ მსხვერპლები ნარკოტიკულ ნივთიერებებს ეჩვევიან. და ბოლოს, რაც ყველაზე საგანგაშოა, მსხვერპლები თვითმკვლელობაზეც კი იწყებენ ფიქრს.⁷³

ამასთანავე, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებს ხშირად ახასიათებთ აშლილობა, შოკური მდგომარეობა, ბრაზი, შიში, დაბნეულობა, იმედგაცრუება, დაუცველობა, შეურაცხყოფა, დაბალი თვითშეფასება და გაღიზიანება.⁷⁴ მაგალითად, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებს, სხვა თანამშრომლებთან შედარებით, საავადმყოფო ფურცლით სარგებლობის საჭიროება ორჯერ მეტად აქვთ. ხშირ შემთხვევაში, მსხვერპლის რეაქცია ფიზიოლოგიურ ტრავმებში გამოიხატება, როგორიცაა, თავის ტკივილი, გასტროენტეროლოგიური პრობლემა, ძილის დარღვევა, დერმატოლოგიური პრობლემა, ნონის კლება ანდა სქესობრივ ცხოვრებასთან დაკავშირებული პრობლემა.⁷⁵ სტრესსა და ჯანმრთელობის მდგომარეობას შორის პირდაპირი კავშირის მიუხედავად, ზოგიერთი ადამიანის შემთხვევაში, სექსუალური შევიწროებით გამოწვეულმა სტრესმა, შეიძლება, ფიზიკურ თუ ფსიქიკურ ჯანმრთელობას პირდაპირი ზიანი არ მიაყენოს, სხვებთან შედარებით, მარტივად შეძლოს სიტუაციასთან შეგუება, თუმცა, ასეთ შემთხვევებს ადამიანის კეთილდღეობაზე გავლენა ნებისმიერ შემთხვევაში აქვს.⁷⁶

სექსუალური შევიწროება გავლენას მსხვერპლის პირად ცხოვრებაზეც ახდენს. მაგალითისთვის, მსხვერპლების ნაწილს აღარ სიამოვნებს სექსუალური ურთიერთობა ან აშინებს ფიზიკური შეხება, ზოგს კი ურთიერთობა უფუჭდება მეგობრებთან ან მათგან ემოციურ დისტანცირებას განიცდის.⁷⁷

არც თუ იშვიათად, მსხვერპლი, არათუ სამართლებრივ რეაგირებაზე ფიქრობს, არამედ, საკუთარ თავთანაც კი, სიტუაციის უარყოფას ცდილობს.⁷⁸ მისი მიზანია, ყველანაირი ემოციური თუ ფაქტობრივი კავშირი განწყვიტოს მომხდართან. ამის გამო, არის შემთხვევები, როცა მსხვერპლები მტკიცებულებებსაც კი ანადგურებენ, მაგალითად, შლიან მიმონერას შემავიწროებელთან, რაც, ფაქტის სამართლებრივად შესწავლის შემთხვევაში, მნიშვნელოვანი მტკიცებულება იქნებოდა. ასევე, ხშირად, მსხვერპლი მის მიმართ მომხდარ უკანონო ქმედების ჩადენაში საკუთარ თავსაც იდანაშაულებს,⁷⁹ ფიქრობს, რომ, შემავიწროებლის პროვოცირება, შეიძლება, მის ქცევას მოეხდინა ან ქცევის მიუღებლობა უფრო ადრე ან უფრო მკაცრად უნდა გამოეხატა.

როგორც ნესი, სექსუალური შევიწროების ყველა შემთხვევას თან სდევს მსხვერპლის დანაშაულება საზოგადოების მხრიდან. ამის გამო, ხშირად, მომხდარის შემდეგ, მსხვერპლს სირცხვილის გრძნობა აწუხებს და ცდილობს, შევიწროების გამოცდილება სხვებისგან დამალოს. მსხვერპლისთვის საფრთხისშემცველი სოციალური შეიძლება იყოს თანამშრომლები, მეზობლები, ოჯახის წევრები ან სხვა პირები. ბევრი მსხვერპლი, ცდილობს, სექსუალური შევიწროების გამოცდილება, განსაკუთრებით, ოჯახის წევრი ან სხვა ახლობელი კაცებისგან დამალოს, რადგან მოლოდინი აქვს, რომ კაცი, საკუთარი ღირსების დაცვის მოტივით, შეიძლება, შემავიწროებელს ფიზიკურად გაუსწორდეს, რის გამოც, მას შეექმნება სამართლებრივი პრობლემა.

გამოკითხული ქალებიდან, რომელიც ამბობდნენ, რომ სექსუალურ შევიწროებას დაექვემდებარნენ, 35 პროცენტი აღნიშნულს საიდუმლოდ ინახავდა, არავის უმხელდა, 28 პროცენტ-

⁷³ Eern Yie Choo, Nicole Tham Seow Ping, Sexual Harassment in Workplace: A Literature Review, The International Journal of Humanities & Social Studies, 2021, გვ. 31.

⁷⁴ University of South Florida, Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, "Sexual Harassment", 2010 გვ. 2, ხელმისაწვდომია: <https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf> [ნანახია: 05.01.2023].

⁷⁵ European Commission, Sexual harassment in the workplace in the European Union, გვ. 30.

⁷⁶ Hoel, Sparks, Cooper, გვ. 9-10.

⁷⁷ Yie Choo, Tham Seow Ping, გვ. 31.

⁷⁸ University of South Florida, Center for Victim Advocacy and Violence Prevention, "Sexual Harassment", 2010 გვ. 2.

⁷⁹ იქვე.

მა ამ საკითხზე მეგობართან ისაუბრა, 24 პროცენტმა ამბავი ოჯახის წევრს ან მეგობარს გააზნდო, 14 პროცენტმა კი პარტნიორს მოუყვა. მხოლოდ 4-მა პროცენტმა მიმართა შესაბამის უწყებას სამართლებრივი რეაგირებისთვის, ასევე 4 პროცენტი ესაუბრა დამსაქმებელს ან უშუალო ხელმძღვანელს და 1 პროცენტზე ნაკლებმა გაიარა კონსულტაცია ადვოკატთან, მსხვერპლთა მხარდაჭერის ორგანიზაციასთან ან პროფესიულ კავშირთან.⁸⁰

სექსუალური შევიწროების უარყოფითი გავლენა არ შემოიფარგლება მსხვერპლის ჯანმრთელობის გაუარესებით ან მისი პირადი განცდებით. სექსუალური შევიწროების გამოვლის შემდეგ, ქალს, მხოლოდ მისი ამგვარი გამოცდილების გამო, არც გარე ფაქტორები ინდობენ. როგორც აღინიშნა, სექსუალური შევიწროებისთვის ერთ-ერთი ყველაზე დაუცველი სივრცე სამუშაო ადგილია. სამსახურში სექსუალური შევიწროების გამოცდილების შემდეგ, მსხვერპლი ხელმძღვანელის და გარშემო მყოფების მხარდაჭერას ყოველთვის ვერ იღებს. პირიქითაც ხდება, როდესაც შევიწროება მსხვერპლის პროფესიულ ცხოვრებასაც აყენებს ზიანს, განსაკუთრებით, თუ ის ფაქტის შესახებ საჩივრის გაკეთებას გადაწყვეტს.

ზოგჯერ, სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონე ქალის პროფესიულ კვალიფიკაციასაც კი ეჭვქვეშ აყენებენ. ზოგიერთ შემთხვევაში, მსხვერპლს უზღუდავენ უფლებამოვალეობებს, უმცირებენ ანაზღაურებას, სამუშაოს შესრულებისას გადამეტებულ მოთხოვნებს უყენებენ, უსაფუძვლოდ აკრიტიკებენ, ართმევენ მომავალში დანიშნულების ან ანაზღაურების მომატების შესაძლებლობას, თანამშრომლებისგან რიცავენ და სამსახურიდანაც კი ათავისუფლებენ.⁸¹

ამგვარი დამოკიდებულება მიმდინარეობს იმ ფონზე, როდესაც, ხშირად, მსხვერპლის ემოციური მდგომარეობა მის პროფესიულ ცხოვრებაზე ისედაც ცუდად აისახება. სექსუალური შევიწროების შედეგად მტრული გარემოს შექმნა

სწორედ სამსახურში სხვადასხვა სახის დისკომფორტში გამოიხატება. ასეთ დროს, ქალი თავს ადრინდელზე უფრო ცუდად გრძნობს და ცდილობს, იმ გარემოსგან თავი შორს დაიჭიროს, სადაც შევიწროებს ფაქტი მოხდა. ამ პერიოდში, ქალის შრომითი პროდუქტიულობა იკლებს, მისთვის რთული ხდება, თავი გაართვას სამსახურს ან სამუშაო ისეთივე ხარისხით შეასრულოს, როგორც ამას შევიწროებამდე ახერხებდა. განსაკუთრებით, იმ შემთხვევებში, როდესაც მისი უშუალო ან ორგანიზაციის ხელმძღვანელი სექსუალური შევიწროებაზე არ რეაგირებს, მას მხარდაჭერას არ უცხადებს, მსხვერპლმა შეიძლება სამუშაოს შეცვლა ან უბრალოდ, მისი დატოვება გადაწყვიტოს.⁸² პროფესიულ ცხოვრებასთან დაკავშირებული გამონეგების გათვალისწინებით, მსხვერპლს არა მხოლოდ სექსუალური შევიწროების უშუალო შედეგებთან, არამედ ასევე დასაქმების, შემოსავლის დაკარგვის და სხვა მსგავს პრობლემებთან უწევს გამკლავება.

მაგალითად, პროფესიულ ურთიერთობებში სექსუალური შევიწროების დადგენის შესახებ საქართველოს სახალხო დამცველის ერთ-ერთი რეკომენდაციის თანახმად, სექსუალური შევიწროება, მივლინებაში, ნასვამ მდგომარეობაში მყოფი თანამშრომელი კაცის მხრიდან ქალისთვის სექსუალური ურთიერთობის შეთავაზებაში გამოიხატა. ქმედების აღკვეთის მიუხედავად, მსხვერპლი შიშს და შეურაცხყოფას განიცდიდა და მთელი ღამის განმავლობაში არ დაუძინია, რადგან ეშინოდა, რომ შემავეწროებელს, შესაძლოა, მასთან მიახლოება კვლავ ეცადა. ქმედების განმეორების შემდეგ კი, იძულებული გახდა, სამსახური დაეტოვებინა.⁸³

2.3. დასკვნა

სამართლებრივი განზომილების გარდა, სექსუალური შევიწროებას სოციალური მხარეც გააჩნია, რომლის მნიშვნელობა მის გამოვლენასა და შესწავლაზე არანაკლებ არსებითია. სექსუა-

⁸⁰ European Union Agency for Fundamental Rights, გვ. 95.

⁸¹ European Commission, Sexual harassment in the workplace in the European Union, გვ. 30.

⁸² Ngwane, 181.

⁸³ საქართველოს სახალხო დამცველის 2020 წლის 13 აპრილის რეკომენდაცია გვ. 3; ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2020041617584636988.pdf> [ნანახია: 05.01.2023].

ლური შევიწროების ფენომენი ყველაზე ხშირად იმ სამუშაო სივრცეებში გვხვდება, სადაც ორგანიზაციული კულტურა მის სიმძაფრეს ვერ აღიქვამს და ორგანიზაციის ხელმძღვანელი, უმოქმედობით და არასათანადო რეაგირებით, მას ახალისებს კიდევ. სექსუალური შევიწროებიდან გამომდინარე ზიანის და მისი აკრძალვის მნიშვნელობის გააზრება არსებითად განაპირობებს სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს დამკვიდრებას. სექსუალური შევიწროებისგან დაზღვეული არც სათანადო ორგანიზაციული კულტურის მქონე სამუშაო ადგილებია, თუმცა, ასეთ გარემოში შევიწროების ფაქტების გამოვლენა და მათზე რეაგირება მეტად ეფექტიანად ხდება.

სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნისთვის, მნიშვნელოვანია, დაინერგოს სექსუალური შევიწროების პრევენციის და მასზე რეაგირების შიდა ორგანიზაციული მექანიზმი, რომელიც პრაქტიკაშიც ეფექტიანად, მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით იქნება გამოყენებული. ამასთან, მხოლოდ მექანიზმის არსებობა, ორგანიზაციის გენდერულ თანასწორობაზე მორგებული პოლიტიკის გარეშე, უსაფრთხო სივრცის შესაქმნელად საკმარისი არ იქნება. აუცილებელია, ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა, სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილების და კონკრეტულ შემთხვევაზე ეფექტიანად რეაგირების მიზნით, ძალისხმევა გასწიოს, რომ თანამშრომლებს დაცულობის განცდა გაუჩნდეთ.

რა თქმა უნდა, პირველ რიგში, სექსუალური შევიწროების შედეგები მსხვერპლისთვის არის დამაზიანებელი. სექსუალური შევიწროების გამოცდილება მჭიდრო კავშირშია ფსიქიკური და ფიზიკური ჯანმრთელობის გაუარესებასა და ხანგრძლივ სტრესთან. სექსუალური შევიწროების შედეგად, მსხვერპლებში, ხშირად, დეპრესია, პოსტ ტრავმული აშლილობა, ძილის დარღვევა, შიში, დაბალი თვითშეფასება და ვლინდება სხვა ფსიქო-ემოციური და ფიზიოლოგიური პრობლემები.

სექსუალური შევიწროება ასევე უარყოფითად აისახება მსხვერპლის პროფესიულ ცხოვ-

რებაზე, რაც, თავის მხრივ, არც ორგანიზაციისთვის არის სარგებლის მომტანი. ასეთი გამოცდილება მსხვერპლის შრომით პროდუქტიულობას აქვეითებს, მას სამსახურის მიმართ გულგრილს ხდის და, ძალიან ხშირად, სამსახურის დატოვებასაც აიძულებს.

სექსუალურ შევიწროებას პირდაპირი ზიანი ორგანიზაციისთვისაც მოაქვს. როდესაც მსგავს შემთხვევას ადეკვატური პასუხი არ მოჰყვება, სტრესულ მდგომარეობაში აღმოჩნდებიან არა მხოლოდ სექსუალური შევიწროების ადრესატები, არამედ სხვა თანამშრომლებიც, რომლებიც წარმოიდგენენ, რომ ამ გარემოში, არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევის მსხვერპლები ისინიც შეიძლება გახდნენ, და, მხარდაჭერის იმედი არსაიდან შეიძლება ჰქონდეთ. ამავდროულად, შეიძლება, შეილახოს ორგანიზაციის რეპუტაცია, მოხდეს თანამშრომლეთა დაპირისპირება და საფრთხე შეექმნას მთლიანად სამუშაო კლიმატს.

3. სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით შესწავლა

სექსუალური შევიწროების შემთხვევების ფორმალურად, მხოლოდ სამართლებრივი ასპექტების გათვალისწინებით შესწავლის შედეგად საქმეზე ჭეშმარიტების გამოვლენა რთული იქნება. როგორც განვიხილეთ, სექსუალური შევიწროების არსებითი მხარე მისი სოციალური ნაწილია,⁸⁴ რომელიც გავლენას ახდენს მისი გავრცელების და გამოვლენის მასშტაბზე, მსხვერპლის ფიზიკურ და ფსიქო-ემოციურ ჯანმრთელობასა და ორგანიზაციულ კლიმატზე. შესაბამისად, საქმის შესწავლისას, ამ დეტალების მხედველობაში მიღების გარეშე, პროცესი არასწორ მსვლელობას მიიღებს. გარდა იმისა, რომ მეტად დაზიანდება მსხვერპლის უფლებრივი და ემოციური მდგომარეობა, საქმის შესწავლის პროცესში არ გატარდება ის საჭირო ღონისძიებები, რომლებიც, საბოლოოდ, საქმეზე სწორი გადაწყვეტილების მიღების გარანტი იქნებოდა.

⁸⁴ Fitzgerald, Cortina, L.M. გვ. 11.

რამდენადაც სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობა დამოკიდებულია მსხვერპლის აღქმასა და მისთვის მტრული გარემოს შექმნაზე და მისი უარყოფითი შედეგები, უპირველესად, მსხვერპლზე აისახება, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლა სწორედ მსხვერპლის ირგვლივ, მასზე ორიენტირებულად უნდა მიმდინარეობდეს.⁸⁵

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა, როგორც სექსუალური ძალადობის, მათ შორის სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესწავლისას, სხვადასხვა აქტორების მიერ განსხვავებულად აღიქმება - ზოგი მიიჩნევს, რომ ეს მიდგომა ადამიანის უფლებებზე დაფუძნებული მეთოდია, ზოგის აზრით კი ის მსხვერპლის საჭიროებებს და მსხვერპლის მიმართ ორგანიზაციის ვალდებულებებს ეფუძნება. საბოლოო ჯამში, ეს განმარტებები ერთმანეთს არათუ გამორიცხავს, არამედ, ავსებს კიდეც.⁸⁶

პირველ რიგში, მნიშვნელოვანია, უგულებელიყოს აღქმა, თითქოს ეს მიდგომა საქმის გადანწყვეტის შესაძლებლობას მხოლოდ სავარაუდო მსხვერპლის მონათხრობის საფუძველზე გულისხმობდეს. საზოგადოების ნაწილში ამ მეთოდის მიმართ სკეპტიციზმი სწორედ იმ მიზეზის გამო არსებობს, რომ მიიჩნევენ, თითქოს ეს მეთოდი სავარაუდო მსხვერპლის უპირობო ნდობაზეა ორიენტირებული, მისი მონათხრობის გარდა, მოპასუხის პოზიციით ან სხვა მტკიცებულებებით არ ინტერესდება და საქმეს, ნებისმიერ შემთხვევაში, მსხვერპლის პოზიციის სასარგებლოდ გადანწყვეტს.

ამ მიდგომის დამკვიდრება სწორედ იმ გარემოებამ გამოიწვია, რომ, როგორც წესი, საქმის განმხილველი პირები თუ საზოგადოების სხვადასხვა წევრები არათუ უტყუარად იღებენ მსხვერპლის მონათხრობს, არამედ ფაქტის ნამდვილობის მიმართ დასაბამშივე ეჭვით განეწყობიან.

ასეთი დამოკიდებულებები ნაკარნახევია კონკრეტულ კულტურაში არსებული გენდერული სტერეოტიპებით,⁸⁷ რომელიც ქალის და კაცის სოციალურ როლებს მკაცრად განსაზღვრავს. ხშირად, სოციალურ ქსელებში თუ საჯაროდ სხვაგვარად გავრცელებული მოსაზრებები სექსუალური შევიწროების და მისი მსხვერპლის შესახებ, უარყოფით გავლენას ახდენს ამ ფენომენის მავნე შედეგების გააზრებაზე, მისი აღმოფხვრის და მსხვერპლების მხრიდან სამართლებრივი რეაგირების შესაძლებლობაზე. საზოგადოების სხვადასხვა ნაწილში აქტუალურია მოსაზრება, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევები, რეალურად, ფლირტია, რომლის დროსაც, ქალმა, მისთვის არასასურველი შედეგის დადგომის გამო, კაცზე შურისძიება გადაწყვიტა, სექსუალური შევიწროება ქალის მიერ არის პროვოცირებული, ქალს კაცის ყურადღება ყოველთვის სიამოვნებს და სხვა მსგავსი მცდარი სტერეოტიპები.

რეალურად, მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა მოითხოვს საქმის განხილვის დაწყებას და წარმართვას იმ დამოკიდებულებით რომ მსხვერპლი არ ტყუის, რომ მისი მონათხრობი შეიძლება სიმართლე იყოს, ჭეშმარიტება კი ყველა შესაძლო მტკიცებულების მოკვლევის და საქმის სრულყოფილად შესწავლის შედეგად გამოვლინდება. ამასთან, ხაზგასასმელია, რომ მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა არა მხოლოდ კანონმდებლობის და შიდა რეგულაციების მოთხოვნების გათვალისწინებას, არამედ, ასევე, მრავალი სოციალური და ფსიქოემოციური ფაქტორის მხედველობაში მიღებას გულისხმობს.⁸⁸

ამ თავის მიზანია, მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა განიხილოს როგორც სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შესწავლის ერთადერთი სწორი, ეფექტიანი საშუალება,

⁸⁵ Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations, გვ. 4, ხელმისაწვდომია: https://unsceb.org/sites/default/files/2021-07/Investigators%20Manual-March%202021_print.pdf [ნანახია: 11.01.2023].

⁸⁶ Policy on a Victim-Centred Approach in UNHCR's Response to Sexual Misconduct, გვ. 6, ხელმისაწვდომია:

<https://cms.emergency.unhcr.org/documents/11982/32382/Policy+on+a+Victim-Centred+Approach+in+UNHCR%E2%80%99s+response+to+Sexual+Misconduct/28e0761d-a22b-47f1-96c6-98617cc21aa5> [ნანახია: 11.01.2022].

⁸⁷ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 2.

⁸⁸ Fitzgerald, Cortina, L.M. გვ. 28.

რომელიც ფაქტზე ჭეშმარიტების დადგენას უწყობს ხელს.

3.1. რა არის მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა?

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა სექსუალური ძალადობის, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შესწავლისას გამოყენებული ყველაზე ეფექტიანი მეთოდია. ამ მეთოდისთვის მიმართვა გულისხმობს, რომ მხედველობაში იქნება მიღებული სექსუალური შევიწროების სამართლებრივი და სოციალური ასპექტები, რაც, საბოლოო ჯამში, საქმეზე სწორი გადაწყვეტილების მიღებას შეუწყობს ხელს.

გაეროს ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისარი მსხვერპლზე ორიენტირებულ მიდგომას განმარტავს როგორც მსხვერპლის ჩართულობის საშუალებას, რომლის პრიორიტეტიც არის მისი მოსმენა და ხელახალი ტრავმირების თავიდან აცილება, მუდამ კონცენტრირებულია მსხვერპლის უსაფრთხოებაზე, უფლებებზე, კეთილდღეობაზე, საჭიროებებსა და არჩევანზე და, შესაბამისად, მსხვერპლს მაქსიმალურ კონტროლს ანიჭებს და უზრუნველყოფს მხარდაჭერის მიღებას ემპათიურ და მგრძნობიარე გარემოში, სადაც მას არ განსჯიან.⁸⁹

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა, როგორც მეთოდი, არ ნიშნავს რაიმე ახალი, უნიკალური გზების გამოცდას, არამედ მოითხოვს ერთობლივად, ერთმანეთთან კავშირში ყველა იმ სამართლებრივი და სოციალური ასპექტის გათვალისწინებას, რომელიც სექსუალურ შევიწროებას ისედაც ახასიათებს.

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა, პირველ რიგში, გულისხმობს ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების შემთხვევის განხილვის დაწყებას და წარმართვას იმ 1. სტერეოტიპების გარეშე, რომელიც, თავის მხრივ, იწვევს სექსუ-

ალურ შევიწროებას ანდა მისი შესწავლის პროცესს არასწორ მიმართულებას აძლევს; 2. სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილების და მასზე რეაგირების განჭვრეტადი რეგულაციების არსებობას და გამოყენებას.

როგორც ზემოთაც აღინიშნა, ხშირად, სექსუალური შევიწროების გამომწვევი მიზეზი კონკრეტულ ორგანიზაციაში არსებული შრომითი კულტურაა, როდესაც გენდერული უთანასწორობა და დისკრიმინაციული მოპყრობა დამკვიდრებული პრატიკაა. სექსუალური შევიწროებისგან ნაკლებად უსაფრთხოა ის გარემო, სადაც მიჩნეულია, რომ, მაგალითად, სექსუალური შევიწროება ცხოვრების ანდა სამუშაოს განუყოფელი ნაწილია, რომ მსგავსი ქმედება კაცის ბუნებრივი ქცევაა, რომელიც ქალისთვის მოსალოდნელი უნდა იყოს, რომ ქალს ყოველთვის სიამოვნებს ნებისმიერი სახის კომპლიმენტი, ქალი სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივარს კაცისთვის ზიანის მიყენების ან ყურადღების მიქცევის მიზნით აკეთებს და ა. შ.⁹⁰ თუ დასაქმებულს ექნება მოლოდინი, რომ მის საჩივარს ამ აღქმებზე დაყრდნობით განიხილავენ, ბუნებრივია, ნაკლები ალბათობაა, რომ მან ორგანიზაციის შიდა საჩივრის პროცედურა გამოიყენოს. სექსუალური შევიწროების აღმოსაფხვრელად, აუცილებელია, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი თავისუფალი იყოს საზოგადოების ნაწილში გავრცელებული სტერეოტიპებისგან, რომლებიც სექსუალური შევიწროების შესახებ მცდარ წარმოდგენებს ქმნის.⁹¹

პირველ რიგში, აუცილებელია, ორგანიზაციის ხელმძღვანელმა პირებმა დაუშვან, რომ სექსუალური შევიწროება შეიძლება მათ სივრცეშიც მომხდარიყო და ამის საპირისპიროდ, ფაქტის მიმალვა და სავარაუდო შემავიწროებლის უპირობო დაცვა არ დაისახონ მიზნად; ამასთან, მნიშვნელოვანია სექსუალური შევიწროების არსის ყოველმხრივი გააზრება, რომ ის მსხვერპ-

⁸⁹ Policy on a Victim-Centred Approach in UNHCR's Response to Sexual Misconduct, გვ. 6.

⁹⁰ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მოკვლევა მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, 2022, გვ. 16. ხელმისაწვდომია: [https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-](https://georgia.unwomen.org/sites/default/files/2022-12/Manual%20-%20Investigating%20Workplace%20SH%20Cases%20with%20a%20Victim-centered%20Approach.pdf)

12/Manual%20-%20Investigating%20Workplace%20SH%20Cases%20with%20a%20Victim-centered%20Approach.pdf [ნანახია: 11.01.2022].

⁹¹ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 10-12.

ლისთვის დამაჯერებელი, ღირსების შემლახავი ქმედებაა, რომელიც მძიმე ემოციურ და ფსიქოლოგიურ შედეგებს იწვევს და რომ სავარაუდო მსხვერპლის მონათხრობი, შესაძლოა, სინამდვილეს შეესაბამებოდეს. ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნას მნიშვნელოვნად განაპირობებს, თუ რამდენად სერიოზულად და ადეკვატურად არიქვამენ მსხვერპლების მიერ გაკეთებულ საჩივრებს და რამდენად ეფექტიანად ხდება მათზე რეაგირება.⁹² სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლის დაწყებისას მნიშვნელოვანია დაცული იყოს არამხოლოდ განერილი, ფორმალური პროცედურები, არამედ ასევე ყურადღება გამახვილდეს იმ ძირითად ფაქტორებზე, რაც მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის დასაწერად არის მნიშვნელოვანი.

3.2. სტერეოტიპები სექსუალური შევიწროების შესახებ და მათი გავლენა

ჯერ კიდევ, საზოგადოების დიდი ნაწილი სექსუალური შევიწროების ფენომენის შესახებ სრულყოფილ ან სწორ ინფორმაციას არ ფლობს, რის გამოც, სექსუალური შევიწროების გარშემო მრავალი სტიგმა და სტერეოტიპი არსებობს. სექსუალური შევიწროების შედეგების სიმძაფრის და მსხვერპლების მდგომარეობის სიმძიმის გაუაზრებელ ინფორმაციაზე დაყრდნობით შეფასება კიდევ უფრო აღრმავებს სხვადასხვა კულტურებში ისედაც ფესვგადგმულ სტერეოტიპებს და სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრას კიდევ უფრო ართულებს. სექსუალური შევიწროების შესახებ სხვადასხვა საზოგადოებაში არსებობული სტერეოტიპები, აკნინებს ამ ფენომენიდან მომდინარე ზიანს, უნდობლობას უცხადებს და შეურაცხჰყოფს კიდევ საჩივრის ავტორს. სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესწავლის დაწყება მსგავსი სტერეოტიპების გავლენით, საქმეზე ჭეშმარიტების დადგენის შესაძლებლობას საფუძველშივე სპობს. ასეთ სტერეოტიპებს განუთენება, მაგალითად, მოსაზრებები, რომ ბევრი ქალი იგო-

ნებს ამბებს სექსუალური შევიწროების შესახებ, რათა თავის უფროსს ან იმ ადამიანებს, რომლებმაც ოდესმე აწყენინეს, სამაგიერო გადაუხადოს; თუ მოძალადე ამას წინასწარი განზრახვით არ აკეთებს, მაშინ ეს სექსუალური შევიწროება არ არის; სექსუალური შევიწროების სერიოზულობა გაზვიადებულია; უმეტესი ნაწილი უბრალო და უვნებელი ფლირტია; სექსუალური შევიწროება იშვიათია; ქალები, რომლებიც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები ხდებიან, ხშირად გამოხედვით, ჩაცმულობითა თუ ქცევით თავად ახდენენ მის პროვოცირებას; თუ სექსუალურ შევიწროებას ყურადღებას არ მიაქცევენ, ის შეწყდება.⁹³

ცხადია, იმისათვის, რომ ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესწავლა მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით წარმართოს, ხელმძღვანელი ან საქმის განმხილველი პირი, პროცესის არც ერთ ეტაპზე, მსგავსი დამკვირდებული სტიგმების და სტერეოტიპების მიხედვით არ უნდა მოქმედებდნენ. არასწორმა ორგანიზაციულმა კულტურამ და წინასწარგანწყობებმა, შესაძლოა, არსებითი გავლენა მოახდინოს საქმის შესწავლის პროცესზე და საქმეზე ჭეშმარიტების დადგენა შეუძლებელი გახადოს. მაგალითად, ხანდახან, სექსუალურ შევიწროებაში მსხვერპლს ადანაშაულებენ, რომ მან გამოიწვია ან დროულად არ შეაჩერა შემავიწროებელი. სავარაუდო მსხვერპლის მიმართ ზოგიერთმა კითხვამ ან კომენტარმა, შეიძლება, საქმის შესწავლას თავიდანვე არასწორი მიმართულება მისცეს.

ამასთან, ორგანიზაციაში დამკვიდრებული დისკრიმინაციული კულტურა და პრაქტიკა არსებით გავლენას ახდენს მსხვერპლის სურვილზე, გამბედაობასა და გადაწყვეტილებაზე, გააუგებლოს თუ არა სხვა საკუთარი სექსუალური შევიწროების გამოცდილების შესახებ. ცხადია, მსხვერპლმა, შეიძლება, საჩივრის გაკეთებაზეც უარი თქვას ან გადაიფიქროს, რადგან მიიჩნიოს, რომ მას არავინ დაუჯერებს ან შემავიწროებლის გამოწვევაში მას დაადანაშაულებენ; ეტყვიან, რომ ქცევა, რომელსაც თავად სექსუა-

⁹² სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მოკვლევა მსხვერპლზე

ორიენტირებული მიდგომით, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გვ. 16.

⁹³ იქვე, გვ. 17.

ლურ შევიწროებად მიიჩნევა, მისთვის სასურველი იყო; ხოლო თუ მსხვერპლი კაცია, მას დასაცინებენ, რომ ქალის ქცევა არა სასიამოვნო გამოწვევად, არამედ შევიწროებად აღიქვა; ამასთან, მსხვერპლმა შეიძლება კოლეგის ცუდი გამოცდილება გაიხსენოს, რომლის საჩივარსაც არასერიოზულად და არაეფექტიანად მოეკიდნენ; ასევე, ორგანიზაციული კულტურის გათვალისწინებით, მსხვერპლი შესაძლოა, არ იყოს დარწმუნებული, რომ დაცული იქნება სტიგმისგან და არ გარიყავენ გუნდიდან როგორც დამბეზლებელს, კაცთმოძულეს ან სამსახურში პრობლემების შემქმნელს; მსხვერპლისთვის ასევე შემაფერხებელია, თუკი მას არ აქვს საკმარისი ინფორმაცია საქმის შესწავლის პროცედურის შესახებ,⁹⁴ მათ შორის, ვის შეიძლება ენდოს, რა დრო დასჭირდება საჩივრის განხილვას, რა შეიძლება იყოს გასაჩივრების შედეგი; ასევე, ეშინოდეს შურისძიების - რომ საჩივრის გაკეთების გამო სამსახურში მისი მდგომარეობა გაუარესდება; ჰქონდეს კითხვები კონფიდენციალობასთან დაკავშირებით და ა. შ.⁹⁵

ასეთი სტერეოტიპების გავლენით არსებულ ორგანიზაციულ კულტურაში, მცირე შესაძლებლობაა, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევების რეალური მასშტაბი გამოვლინდეს ან მსხვერპლებმა ან სხვა თანამშრომლებმა, რომლებსაც შევიწროება ჯერ არ განუცდიათ, თავი დაცულად და უსაფრთხოდ იგრძნონ. სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესწავლის მსგავსი დამოკიდებულებით დაწყებას, მომავალში ვერც ფაქტების ან სამართლის სწორად გამოყენება დააზღვევს.

3.3. სექსუალური შევიწროების პრევენციის ეფექტიანი პროცედურები

სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტის მიღება და პრაქტიკაში ეფექტიანი გამოყენება, ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შემცირების და თავიდან აცილებისთვის მიშვნელოვანი ღო-

ნისძიებაა. პრაქტიკულად, ეს არის ხელმძღვანელის განაცხადი, რომ ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროება შეწყნარებული არ იქნება, მისი ჩადენის შემთხვევაში კი, შემავიწროებელს პასუხისმგებლობა დაეკისრება. პრაქტიკაში დოკუმენტის ეფექტიანად გამოყენება გულისხმობს როგორც განჭვრეტადი და დეტალური რეგულაციების და პროცედურების არსებობას, ასევე, საქმის შესწავლის პროცესში მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენებას.⁹⁶

გამართული და განჭვრეტადი რეგულაციების არსებობა ერთ-ერთი განმაპირობებელია, თუ რამდენად აქტიურად გამოიყენებენ თანამშრომლები ამ მექანიზმს. გამოყენება არ გულისხმობს მხოლოდ საჩივრის ფორმალურად შეტანას ან, თუნდაც, ორგანიზაციის ხელმძღვანელთან ან სხვა უფლებამოსილ პირთან გასაუბრებას, კონსულტაციის გავლას. თანამშრომელი შიდა დოკუმენტს შეიძლება გაეცნოს და, საჭიროების შემთხვევაში, თავადვე ეცადოს მის ან სხვა თანამშრომლის მიმართ მიმდინარე სექსუალური შევიწროების შეჩერებას ან საფუძველშივე აღმოფხვრას. რაც შეეხება მსხვერპლის გადაწყვეტილებას, შიდა ორგანიზაციულ მექანიზმზე დაყრდნობით განაცხადი გააკეთოს, რა თქმა უნდა, ამ შემთხვევაში, მსხვერპლის ნდობა შიდა რეგულაციებისადმი გადამწყვეტი იქნება - რამდენად გამჭვირვალედ არის წესები ფორმულირებული და რამდენად ამომწურავ პასუხებს შეიცავს კითხვებზე, რომელიც, შეიძლება, ადამიანს საჩივრის გაკეთებამდე დაებადოს. ამ მიზნით, აუცილებელია, დოკუმენტში განერილი იყოს სხვადასხვა საკითხები - ვის სახელზე შეაქვთ საჩივარი ან ვის უნდა მიმართოს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლმა; საჩივრის შესაძლო ფორმები; საჩივრის დაწყების ან დაწყებაზე უარის საფუძვლები და შესაბამისი გადამწყვეტილების მიღებაზე უფლებამოსილი პირები; უფლებამოსილ პირთან კონსულტაციის გავლის შესაძლებლობა ფორმალური საჩივრის შეტანის აუცილებლობის გარეშე; საჩივრის განხილვის ფორმალური და არაფორმალური პროცედურე-

⁹⁴ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 5.

⁹⁵ Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations, გვ. 16.

⁹⁶ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 12.

ბის შესაძლებლობა,⁹⁷ თითოეული პროცედურის დაწყების საფუძვლები; საქმის განმხილველი პირი/პირები და მათი უფლება-მოვალეობები; საქმის განმხილველი პირების აცხადების და ორგანიზაციის გარეშე პირით ჩანაცვლების შესაძლებლობა; საქმის მასალების ორივე მხარისთვის გადაცემის აუცილებლობა; პერსონალური მონაცემების და კონფიდენციალობის დაცვის აუცილებლობა; შურისძიებისა და ვიქტიმიზაციისგან დაცვის გარანტიები; კანონით გათვალისწინებული უფლების დაცვის მექანიზმების (მაგალითად, სასამართლო, სახალხო დამცველი) გამოყენების შესაძლებლობა შიდაორგანიზაციული მექანიზმის გამოყენების ნებისმიერ ეტაპზე; შუალედური გადანაცვლების სახეები და მათ მიღებაზე უფლებამოსილი პირები; საქმის განხილვის ვადები თითოეულ პროცედურასთან მიმართებით; სანქციის სახეები და მათ გამოყენებაზე უფლებამოსილი პირი.⁹⁸

სექსუალური შევიწროების შიდა ორგანიზაციულ დოკუმენტში პროცედურების დეტალურად აღწერა და საქმის შესწავლასთან დაკავშირებულ ყველა საკითხზე, მათ შორის, შესაძლო შედეგებზე დეტალური ინფორმაციის ასახვა, ამ დოკუმენტის ეფექტიანად გამოყენებისთვის ერთ-ერთი პირველი ნაბიჯია.⁹⁹ ერთი მხრივ, გამართული დოკუმენტი ხელს უწყობს თანამშრომლის ინფორმირებულობას და მას შესაძლებლობას აძლევს, სექსუალური შევიწროება საკუთარი რესურსით აირიდოს თავიდან; მეორე მხრივ კი, მსხვერპლისთვის მასზე ორიენტირებულ, მორგებულ გარემოს ქმნის, სადაც მას, სულ მცირე, ფორმალურად, ნორმატიულ დონეზე აქვს გარანტია, რომ მის ინტერესებს გაითვალისწინებენ.

3.4. საქმის განხილვა მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენების ეფექტიანობა, ყველაზე ნათლად, უშუალოდ საქმის განხილვის პროცესში იკვეთება. ამ დროს, მნიშვნელოვანია, საქმის განმხილველი პირები სექსუალური შევიწროების ფენომენს და მისგან მომდინარე ზიანს სწორად იაზრებდნენ, მათი მგრძნობიარე დამოკიდებულება კი საქმის შესწავლისას ყველა ასპექტში ვლინდებოდა. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია, რომ ადამიანებს, რომლებიც საკუთარ თავზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევის გამოკვლევის პასუხისმგებლობას აიღებენ, ამ საკითხზე, ტრენინგის ან კურსის სახით,¹⁰⁰ ინფორმაცია ჰქონდეთ მიღებული და, რაც უმთავრესია, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის და მისი შესაძლო შედეგების მიმართ მგრძნობიარედ იყვნენ განწყობილი.¹⁰¹

ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესწავლა დაიწყოს იმის გააზრებით, რომ სექსუალური შევიწროება არ შეიძლება ადრესატისთვის მისაღები და სასურველი იყოს, ქცევა, რომელიც ადამიანისთვის მისაღებია, შევიწროებად არ მიიჩნევა, ხოლო მისი გამართლება ორგანიზაციულ კულტურაზე დაყრდნობით, დაუშვებელია; ამასთან, სექსუალური შევიწროებისთვის მტკიცებულებების სიმრავლე დამახასიათებელი არ არის, არამედ პირიქით, ის მხოლოდ შემავიწროებელისა და მსხვერპლის თანდასწრებით ხდება, რისი მიზეზიც, ხშირად, ისიც არის, რომ შემავიწროებელი მიმოწერას, მესამე პირების ჩართულობას

⁹⁷ იქვე, გვ. 6.

⁹⁸ Guide on Prevention of Sexual Harassment in the Workplace, International Labor Organization, 2010, გვ. 13-15, ხელმისაწვდომია: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-beijing/documents/publication/wcms_157626.pdf [ნანახია: 11.01.2023].

⁹⁹ სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, საქართველოს სახალხო დამცველი, 2020, გვ. 49, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2021031110082436854.pdf> [ნანახია: 12.01.2023].

¹⁰⁰ Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations, გვ. 17.

¹⁰¹ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 5

თუ სხვა მტკიცებულებებს გააზრებულად არიდებს თავს.¹⁰²

ასევე მნიშვნელოვანია, საქმის განმხილველ პირს გააზრებული ჰქონდეს, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის ქმედებები, უფრო ხშირად, იმ ადამიანის წარმოდგენებს არ ემთხვევა, რომელსაც შევიწროება არ განუცდია ან მსხვერპლის მიმართ თანაგრძნობის უნარი არ გააჩნია. მაგალითად, მსხვერპლს ყოველთვის არ შეუძლია შემავიწროებელი პირველივე შესაძლებლობისთანავე ან საერთოდ შეაჩეროს, ცხადად აღნიშნოს, რომ მისი ქცევა მიუღებელია ანდა საჩივარი დაუყოვნებლივ შეიტანოს. ასევე, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს, ტრავმის სიმძიმიდან ან მისი განახლების შიშიდან გამომდინარე, შესაძლოა, ფაქტები თანმიმდევრულად არ ახსოვდეს, რომელიდაც ფაქტი ვერ გაიხსენოს, მისი მონათხრობი ძალიან დეტალური არ იყოს, თან ახლდეს უზუსტობები; სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, შესაძლოა, სხვადასხვა დროს (მათ შორის, დიდი დროის შუალედით) მომხდარ ფაქტებზე მიუთითებდეს; სავარაუდო მსხვერპლი არ შეიძლება იძულებული გახდეს, საქმის შესწავლის რომელიმე ეტაპზე, სავარაუდო შემავიწროებელს პირისპირ შეხვდეს.¹⁰³

ამას გარდა, აუცილებელია, საქმის განმხილველმა პირებმა, სექსუალური შევიწროების შესწავლის პროცესში, თითოეული ეტაპის მნიშვნელობა კარგად გაიაზრონ და დაგეგმონ, რისთვისაც არაერთი პრაქტიკული დეტალის გათვალისწინება მოუწევთ. საქმის განხილვის დაწყებისთანავე, მნიშვნელოვანია, განმხილველმა პირებმა სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლისთვის საჭირო ყველა შიდა ორგანიზაციულ დოკუმენტს ერთად მოუყარონ თავი; მოიპოვონ ინფორმაცია საჩივრის ავტორის, სავარაუდო შემავიწროებლის და მოწმეების შესახებ; მოიპოვონ საჩივრის ასლი; განსაზღვრონ პირი, რომელიც საქმის განხილვას უხელმძღვანელებს, ასევე, გადაანაწილონ კონკრეტული ფუნქციები საქმის განმხილველ თითოეულ პირს შორის; შეიმუშაონ საქმიანობის გეგმა და თითოეული აქ-

ტივობისთვის კონკრეტული დრო განსაზღვრონ.

შემდეგი მნიშვნელოვანი ეტაპი მხარეებთან და მესამე პირებთან გასაუბრებაა, რაც, როგორც წესი, საქმის შესწავლისას ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი და მგრძნობიარე ელემენტია. ამ დროს, საქმის განმხილველი პირები ინფორმაციას იმ ადამიანებისგან იღებენ, რომლებსაც საქმის მიმართ საკუთარი გამოცდილება და ინტერესი აქვთ. არასწორი კომუნიკაციის შემთხვევაში, არსებობს რისკი, რომ რომელიმე მხარეს პროცესის მიმართ ნდობის ან უსაფრთხოების განცდა დაეკარგოს. სხვადასხვა მიზეზის გამო (მაგალითად, შურისძიების შიში, უხერხულობა და ა. შ.), გამოსაკითხი პირებისთვის, შეიძლება, რთული და სტრესული იყოს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შესახებ საუბარი, ამიტომ, მოკვლევის ეფექტიანად წარმართვის მიზნით, მნიშვნელოვანია, გამოსაკითხი პირები, გასაუბრებისას, თავს დაცულად და თავისუფლად გრძნობდნენ. ეს საფრთხე, განსაკუთრებით სავარაუდო მსხვერპლს მიემართება, რომელმაც, თუ იგრძნო, რომ მის მიმართ უნდობლად, არასერიოზულად ან არამგრძნობიარედ არიან განწყობილნი, შესაძლოა, ხელმეორე ვიქტიმიზაცია განიცადოს, რაც, მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენების მცდელობისთვის დამაზიანებელი იქნება.

მსგავსი საფრთხეების თავიდან აცილების მიზნით, აუცილებელია, საქმის განმხილველმა პირებმა წინასწარ განსაზღვრონ გამოსაკითხი პირების თანმიმდევრობა და გამოკითხვისთვის უსაფრთხო, კონფიდენციალური სივრცე რომელშიც არ იქნება შესამჩნევი, რომ გამოკითხვა მიმდინარეობს. მსხვერპლის მხარდაჭერისთვის, მიშვნელოვანი იქნება, თუ სივრცეს გასაუბრებისთვის, მათ შორის, ონლაინ პლატფორმას, თავად აირჩევს. ამ მხრივ, ამოსავალი წერტილია, რომ მსხვერპლი გასაუბრების სივრცეში თავს დაცულად გრძნობდეს და საუბარი თავისუფლად შეძლოს. ამასთან, მნიშვნელოვანია, მსხვერპლთან, შემავიწროებელთან თუ მესამე პირთან გასაუბრება ისეთ დროს გაიმართოს, რომ,

¹⁰² Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations, გვ. 25.

¹⁰³ იქვე, გვ. 13.

საჭიროების შემთხვევაში, საქმის შესწავლის დასრულებამდე დარჩენილ ვადაში, რომელიმე პირს განმეორებით გაესაუბრონ. ასევე მნიშვნელოვანია, საქმის განმხილველმა პირებმა, შეხვედრისას, ჩანაწერები გააკეთონ, თუმცა, ეს არ უნდა მოხდეს ისე, რომ გამოსაკითხი პირისთვის დაძაბულობის მომტანი ან სტრესული იყოს. სასურველია, გასაუბრებას ორი ადამიანი დაესწროს, რომელთაგან ერთი პირს გამოკითხავს, მეორე კი მის საუბარს მოინიშნავს.¹⁰⁴

საქმის შესწავლის პროცესის დეტალურად დაგეგმვას მხოლოდ პრაქტიკული თუ ლოგისტიკური მიზანი არ გააჩნია. ამგვარი მიდგომით, საქმის განმხილველი პირები მათ როლს უკეთ იაზრებენ, პროცესის მონაწილეები ნაკლები შეფერხების და ცვლილების საჭიროების წინაშე დგებიან, რის შედეგადაც, სავარაუდო მსხვერპლი თავს მეტად დაცულად და გაბედულად გრძნობს. საქმის განხილვის სწორად დაგეგმვა მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომისკენ გადადგმული პირველი ნაბიჯია.

3.4.1. მსხვერპლთან კომუნიკაცია მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით

სავარაუდო მსხვერპლთან გასაუბრება, საჩივრის განხილვის და ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილებისა და სწორად რეაგირებისთვის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ელემენტია.¹⁰⁵ სავარაუდო მსხვერპლთან გასაუბრება შეიძლება შედგეს როგორც მის მიერ საჩივრის შეტანამდე (როდესაც მას საჩივრის შესახებ გადანყვეტილება მიღებული არ აქვს), ასევე, უშუალოდ საჩივრის განხილვის ეტაპზე. ორგანიზაციის ხელმძღვანელის ან საქმის განხილვაზე პასუხისმგებელი პირების მიერ გასაუბრებისას მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენება არსებითად განაპირობებს ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნას და კონკრეტუ-

ლი ფაქტის ეფექტიანად შესწავლას.¹⁰⁶ შესაბამისად, მნიშვნელოვანია პირს, რომელიც სავარაუდო მსხვერპლს ესაუბრება, ჰქონდეს ინფორმაცია სექსუალური შევიწროების საქმეებში კომუნიკაციის სპეციფიკასთან დაკავშირებით, რომელსაც პრაქტიკაშიც გამოიყენებს.

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის ეს მოთხოვნა რამდენიმე კომპონენტს მოიცავს, რომელთა შორის, მნიშვნელოვანია, საქმის განმხილველმა პირმა სავარაუდო მსხვერპლს შესაძლებლობა მისცეს, თავად მართოს სიტუაცია, განსჯის გარეშე დაუსვას კითხვები, მოუსმინოს და ემპათია გამოხატოს, განუმარტოს ყველა საჭირო რეგულაცია, მათ შორის, კონფიდენციალობის დაცვის პრინციპი, დაიცვას მხარეთა თანასწორობა და მსხვერპლის უსაფრთხოება უზრუნველყოს. მსხვერპლზე ორიენტირებულ მიდგომასა და გარემოს სწორედ ამ თითოეული კომპონენტის გააზრებულად გამოყენება ქმნის.

მსხვერპლისთვის სიტუაციის მართვის შესაძლებლობის მიცემით, საქმის განმხილველი პირი აცნობიერებს, რომ სექსუალური შევიწროების გამოცდილება ნიშნავს, რომ მსხვერპლი თავად არ მართავდა სიტუაციას, შესაბამისად, მნიშვნელოვანია, რომ საქმის განხილვის ეტაპზე მაინც იგრძნოს, რომ მის აზრს პატივს სცემენ და პროცესებზე გავლენის მოხდენის შესაძლებლობა აქვს.¹⁰⁷ ამასთან, სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონე ადამიანი, ხშირად, დაბნეულია, რთულად იღებს გადაწყვეტილებას, მაგალითად, საჩივრის ოფიციალურად გაკეთების შესახებ, რის გამოც, მას უნდა ჰქონდეს თავისუფალი არჩევანი, საჩივარი არ აღძრას ან მოგვიანებით გააკეთოს.¹⁰⁸ ასევე, მსხვერპლის მონათხრობი, შესაძლოა, ყოველთვის თანმიმდევრული და ლოგიკური არ იყოს და მნიშვნელოვანია, მას ამბის მოყოლა იმ შემთხვევაშიც არ გააწყვეტინონ, თუ ის, მათ შორის, არარელევანტურ გარემოებებზე მიუთითებს.¹⁰⁹

¹⁰⁴ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მოკვლევა მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გვ. 20.

¹⁰⁵ Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations, გვ. 18.

¹⁰⁶ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 9.

¹⁰⁷ Policy on a Victim-Centred Approach in UNHCR's Response to Sexual Misconduct, გვ. 6-7.

¹⁰⁸ Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations, გვ. 16.

¹⁰⁹ იქვე, გვ. 9.

კითხვების დასმა განსჯის გარეშე და ემპათიის გამოხატვა გულისხმობს, გააზრებას, რომ სექსუალური შევიწროების გამოცდილებას თან ახლავს საკუთარი თავის დადანაშაულების გრძნობა. ხშირად, სექსუალური შევიწროების ფაქტის განხილვაზე პასუხისმგებელი პირები, სისხლის სამართლის მართლმსაჯულებაში მოქმედი უდანაშაულობის პრეზუმფციის პრინციპზე დაყრდნობით, სავარაუდო მსხვერპლის მიმართ ემპათიის გამოხატვას ერიდებიან. გარდა იმისა, რომ სექსუალური შევიწროება, უმრავლეს იურიდიულ სისტემაში, სისხლის სამართლის დანაშაულად არ განიხილება, მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა არც მოითხოვს პირველ ეტაპზე იმის გადანყვეტას, რომ სექსუალური შევიწროება მოხდა, არამედ ეს მიდგომა გულისხმობს დაშვებას, რომ რასაც სავარაუდო მსხვერპლის ამბობს, შეიძლება, მართლაც მომხდარიყო. შესაბამისად, მსხვერპლისთვის თანაგრძნობის ჩვენება მხოლოდ პროცესის სწორად წარმართვას უწყობს ხელს.¹¹⁰

პროცედურების განმარტებას მსხვერპლის თავდაჯერებულობისთვის არსებითი მიშვნელობა აქვს. მისი დანიშნულებაა, რომ მსხვერპლი სრულყოფილად იყოს ინფორმირებული ყველა პროცესის შესახებ, რომლის გავლაც მას საქმის შესწავლისას მოუწევს, ასევე, მისთვის მოულოდნელი არ იყოს პროცესის შესაძლო განვითარება და საბოლოო სავარაუდო შედეგები. მნიშვნელოვანია, სავარაუდო მსხვერპლი საჩივრის განხილვის მიმდინარეობის და ყველა მიღებული გადაწყვეტილების შესახებ დროულად იყოს ინფორმირებული და მას ეს ინფორმაცია სავარაუდო შემავიწროებელზე გვიან არ მიეწოდოს. მსხვერპლმა, შესაძლოა, ჩათვალოს, რომ საჩივრის გაკეთების შემდეგ მისი ისტორია, სამსახურში, ყველასთვის ცნობილი გახდება, ყველა მასზე ისაუბრებს, განსჯიან, ამიტომ მსხვერპლმა ზუსტად უნდა იცოდეს, ვის ექნება წვდომა მის შესახებ ინფორმაციასთან, რომ კონფიდენციალობა დაცული იქნება.¹¹¹

მხარეთა თანანოვანობის დაცვა მნიშვნელოვანია, რათა, საქმის შესწავლის პროცესში, არც ერთ მათგანს არ ჰქონდეს განცდა, რომ რაიმე პროცესი მათ მიღმა, მათი ჩართულობის გარეშე მიმდინარეობს. მნიშვნელოვანია, სავარაუდო მსხვერპლს და სავარაუდო შემავიწროებელს თანაბარი წვდომა ჰქონდეთ მხარდაჭერის სერვისზე, ინფორმაციაზე, გასაჩივრების და სხვა პროცედურებზე, რომ არც ერთ მათგანს არ შეეძლოს შთაბეჭდილება, რომ მეორეს უპირატესობა აქვს.

მსხვერპლისთვის უსაფრთხოების შექმნა მნიშვნელოვანია პროცესში მისი თავდაჯერებული მონაწილეობისა და განმეორებითი ვიქტიმიზაციის თავიდან აცილებისთვის. სავარაუდო მსხვერპლმა თავად ყველაზე უკეთ იცის, რა სჭირდება, რომ თავი დაცულად და უსაფრთხოდ იგრძნოს. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, სწორედ მსხვერპლის ჩართულობით მომზადდეს ე.წ. უსაფრთხოების გეგმა, რომელიც არ იქნება თავსმოხვეული და მის საჭიროებებს გაითვალისწინებს. როგორც წესი, მსხვერპლისთვის მნიშვნელოვანია დარწმუნდეს, რომ შემავიწროებელთან პირისპირ შეხვედრა საქმის განხილვის არც ერთ ეტაპზე არ მოუწევს. ამ მხრივ, მნიშვნელოვანია, საქმის განმხილველი პირი დარწმუნდეს, ხომ არ სურს მსხვერპლს, სავარაუდო შემავიწროებელისგან ფიზიკურად გაიმიჯნოს მისი სამუშაო გარემო განსხვავებული სამუშაო საათების, სამუშაო სივრცის შეცვლის ან ანაზღაურებადი შვებულების მეშვეობით ანდა ხომ არ არის საფრთხე, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის გაკეთების გამო, მსხვერპლს შემავიწროებელი ან სხვა პირი შეურაცხყოფას მიაყენებს.¹¹²

3.4.2. მსხვერპლთან ურთიერთობისას დაშვებული შეცდომები

როგორც აღინიშნა, მსხვერპლის მიმართ სტერეოტიპებით გამოწვეული მიდგომა მნიშვნელოვნად აზიანებს საქმის განხილვის პროცესს

¹¹⁰ Policy on a Victim-Centred Approach in UNHCR's Response to Sexual Misconduct, გვ. 8.

¹¹¹ იქვე.

¹¹² Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations, გვ. 9.

და ხშირად, მსხვერპლის მეორად ვიქტიმიზაციასაც უწყოფს ხელს. ამ მხრივ, საქმის განმხილველმა პირებმა, მნიშვნელოვანია, ერთი მხრივ, თავიდან აირიდონ ისეთი დამოკიდებულებები, რომელიც მსხვერპლის პროცესიდან გარიყვას შეუწყობს ხელს. მაგალითად, მსხვერპლის მონათხრობის მიმართ უნდობლობის გამოხატვა ან და საკითხისადმი სტერეოტიპული მიდგომა პროცესს მნიშვნელოვნად აზიანებს. მეორე მხრივ კი, შესაბამის პირებს გააზრებული უნდა ჰქონდეთ დეტალები, რომელთა მხედველობაში მიღების გარეშე, შესაძლოა, მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენების მცდელობამაც აზრი დაკარგოს, მაგალითისთვის, საქმის შემსწავლელი პირი უნდა აცნობიერებდეს, რომ მსხვერპლს ექნება შიში, რომ მსხვერპლობას ხელახლა დაექვემდებარება - შემავიწროებელი თავის ქმედებას კიდევ გაიმეორებს ან, საჩივრის გაკეთების გამო, სხვა უფლებებიც დაერღვევა.¹¹³

უნდობლობა მსხვერპლის მონათხრობის მიმართ, სამწუხაროდ, იშვიათი არ არის. ხშირად, ორგანიზაციის ხელმძღვანელი თუ საქმის განმხილველი პირი ქალის მიერ ნაამბობ ისტორიას თავიდანვე არადამაჯერებლად, მსხვერპლის ფანტაზიად ან ტყუილად მიიჩნევს. ეს დამოკიდებულება კი, საქმის განხილვის პროცესს, დასაბამშივე არასწორ მიმართულებას აძლევს. ქალებმა კარგად იციან, რომ მაღალია ალბათობა, რომ მათ ნაკლებად ან საერთოდ არ ენდობიან, რის გამოც, ისინი ხშირად სექსუალური შევიწროების ფაქტის გასაჩივრებაზე უარს ამბობენ ან გადაწყვეტილებას რთულად იღებენ, ხოლო ვინმე გასაჩივრებას თუ მაინც გადაწყვეტს, შიში აქვს, რომ მხოლოდ ფორმალურად მოუსმენენ, რეალურად არავინ ენდობა. ამასთან, მსხვერპლების მონათხრობი ყოველთვის თანმიმდევრული არ არის, ხშირად, მან შეიძლება მომხდარის ყველა დეტალი ვერ გაიხსენოს ან მოგვიანებით მოაგონდეს. როგორც ზემოთაც აღვნიშნეთ, სექსუალური შევიწროების ბევრი მსხვერპლი მომხდარში საკუთარ თავსაც ადანაშაულებს, მის სუბიექტურ აღქმაში ეჭვიც შეაქვს. ამის გამო, მის მიმართ გამოხატულმა უნდობ-

ლობამ, შეიძლება მსხვერპლის თავდაჯერებულობაზე, საკუთარი თავის მიმართ ნდობაზე უარყოფითად იმოქმედოს და საჩივრის გამოხმობაც კი გადააწყვეტინოს. მსხვერპლისთვის თავდაჯერებულობა კი უმნიშვნელოვანესია, ეს დიდწილად განაპირობებს, მსხვერპლი რამდენად აქტიურად და კომფორტულად იქნება ჩართული საქმის შესწავლის პროცესში, რასაც, თავის მხრივ, გამოკვლევის ეფექტიანობაზე დიდი გავლენა აქვს.¹¹⁴

უნდობლობა შეიძლება არა პირდაპირ, არამედ გარკვეული მინიშნებებით გამოვლინდეს. მაგალითად, თუკი საქმის განმხილველი პირი მსხვერპლს უდანაშაულობის პრეზუმფციის პრინციპს იმგვარად განუმარტავს, თითქოს ეს შემავიწროებლისთვის ნდობის გამოცხადებას ნიშნავდეს, ვიდრე საპირისპირო არ დადასტურდება, ცხადია, სავარაუდო მსხვერპლი ჩათვლის, რომ მას არ ენდობიან. ამასთან, იმისთვის რომ მსხვერპლმა საქმის განმხილველი პირებისგან ნდობა იგრძნოს, არ არის აუცილებელი, მათ ამის შესახებ პირდაპირ, ერთმნიშვნელოვნად განაცხადონ, არამედ, ამ შემთხვევაში, საკმარისი იქნება, მსხვერპლს ადამიანური, ემპათიური დამოკიდებულება აჩვენონ. ამასთან, საქმის განმხილველი პირები ხშირად აკეთებენ კომენტარებს, რომელიც მსხვერპლს პროცესისადმი ნდობას აკარგვინებს, მაგალითად, ისე მიჯიროს ამის დაჯერება; ალბათ არასწორად გაიგე, რაც გააკეთა; ვფიქრობ, აზრით, მისი ყურადღება მოგეწონა; კომპლიმენტების შევიწროებისგან გარჩევა უნდა ისწავლო; თუ ერთხელ მოხდა, არაუშავს; ქალები არ არიან შემავიწროებლები; უბრალო ფლირტი იყო; შენ მგონი იუმორის გრძნობა არ გაქვს; ადრე თუ არ გაგიკეთებია საჩივარი, ახლა რატომ ასაჩივრებ; და ა. შ.

სტიგმები და სტერეოტიპები, სამწუხაროდ, სექსუალური შევიწროების შემთხვევების თანმდევი ფაქტორებია. ხშირად, რეალური გარემოებებითა და განმაპირობებელი ფაქტორებით დაინტერესების ნაცვლად, საზოგადოების ნაწილი არსებული სწორედ სტერეოტიპებით იწყებს მსჯელობას. შესაბამისად, დიდია კონკრეტულ სოციალურ გარემოებაში მსხვერპლის სტიგმატიზაცი-

¹¹³ იქვე, გვ. 13.

¹¹⁴ Acquadro Maran, Varetto, Civilotti, გვ. 4.

ის რისკი. ასეთი სტიგმები შედეგად, საზოგადოებაში ჩამოყალიბდა მოსაზრებები, რომ სექსუალური შევიწროებისას, სავარაუდოდ, გამომწვევად ეცვა, ალკოჰოლი ჰქონდა მიღებული ანდაც სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივარს შურისძიების ან სარგებლის მიღების მიზნით გააკეთა. ხშირად, საჩივრის ავტორს პრობლემის შემქმნელის ან შურისმაძიებლის სტატუსი ენიჭება. როგორც საქართველოს სახალხო დამცველის პრაქტიკა ცხადყოფს, შემავიწროებლები მიუთითებდნენ, რომ განმცხადებელი ალკოჰოლს მოიხმარდა¹¹⁵ ან საჩივარი მასზე შურისძიების ან რეპუტაციის შელახვის მიზნით გააკეთა.¹¹⁶

სტიგმები ძლიერია ასევე კაცი მსხვერპლის მიმართაც, რომლის მიერ საჩივრის გაკეთებასაც, ხშირად, მისი, როგორც ნამდვილი კაცის დამუწათება მოყვება. როგორც წესი, კულტურული ნორმები, სექსუალური ქცევის ინიციატორად და, შესაბამისად, კონტროლის მქონედ, კაცს ხედავს და სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად კი მას ვერ აღიქვამს. ამასთან, დამატებით სტიგმატიზაციას ექვემდებარებიან სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების წარმომადგენელი მსხვერპლები, რომელთა მიმართაც სტერეოტიპების ნაკლებობა არც სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მიღმაა. მაგალითად, ლგბტ+ თემის წარმომადგენლების მიმართ სექსუალური შევიწროების ფაქტის განხილვისას, სექსუალური ორიენტაცია ან გენდერული იდენტობა მარტივად შეიძლება დასახელდეს გამომწვევ მიზეზად. რაც შეეხება არადომინანტური

ეთნიკური და ეროვნული ჯგუფების წარმომადგენლებს, სექსუალური შევიწროების განმაპირობებელ ფაქტორად შეიძლება მათი იდენტობები განისაზღვროს, მაგალითად, მიჩნეული იყოს, რომ რომელიმე ჯგუფის წარმომადგენლები, ზოგადად, მატყუარები არიან.¹¹⁷

საქმის განხილვის პროცესში, მსხვერპლის უსაფრთხოებაზე უარყოფითად აისახება სტერეოტიპებით ნაკარნახევი კითხვები და მინიშნებები, მაგალითად, რატომ იყავი ოფისში მასთან ერთად მარტო; რა გეცვა; ისეთი მომხიბვლელი ხარ, არ მიკვირს, ყურადღება რომ მოგაქცია; ალკოჰოლს სვამდი; ამბობ, რომ ეს ადრეც მომხდარა, თუმცა, არავისთვის გითქვამს, ეს ცოტა უცნაურია; ალბათ შენგანაც იგრძნობოდა ინტერესი; ნამდვილად კარგად აუხსენი, რომ არ იყავი მისით დაინტერესებული? ხანდახან ქალები ამბობენ არას, მაგრამ სხვა რამეს გულისხმობენ; უთხარი გაჩერებულიყო? თუ არა, აბა რა პრობლემაა; დარწმუნებული ვარ, ცუდი განზრახვა არ ჰქონდა და ა. შ.

შურისძიების მოლოდინი, ხშირად, არ არის უსაფუძვლო შიში, რომელსაც საჩივრის ავტორი განიცდის. განსაკუთრებით, იმის გათვალისწინებით, რომ ხშირად, შემავიწროებელი ის ადამიანია, ვისაც მსხვერპლზე რაიმე სახის გავლენის შესაძლებლობა აქვს.¹¹⁸ მაგალითად, სახალხო დამცველის მიერ განხილული შემთხვევების აბსოლუტურ უმრავლესობაში, რომელთაც ადგილი სამუშაო ადგილზე ჰქონდა, შემავიწროებელი მსხვერპლის სამსახურებრივი ხელმძღვანელი იყო.¹¹⁹ ეს ფაქტორი მეტ შესაძლებლობას აძ-

¹¹⁵ საქართველოს სახალხო დამცველის 2019 წლის 16 ოქტომბრის რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkho-damtsvelma-shromit-urtiertobashi-seksualuri-shevitsroebis-fakti-daadgina> [ნანახია: 05.01.2023].

¹¹⁶ საქართველოს სახალხო დამცველის 2018 წლის 1 ნოემბრის რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია: <https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkho-damtsvelma-seksualuri-shevitsroebis-faktebi-daadgina> [ნანახია: 05.01.2023].

¹¹⁷ Investigation of Sexual Harassment Complaints in the United Nations, გვ. 11-12.

¹¹⁸ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 16

¹¹⁹ მაგ. იხ. საქართველოს სახალხო დამცველის 2022 წლის 29 აგვისტოს რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია:

<https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/220909033646sakhalkho-damtsvelma-samushao-adgilze-seksualuri-shevitsroeba-daadgina> [ნანახია: 08.01.2023]; 2022 წლის 5 ივლისის რეკომენდაცია:

<https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/220714123634sakhalkho-damtsvelma-shromit-urtiertobashi-seksualuri-shevitsroeba-daadgina> [ნანახია: 08.01.2023]; 2022 წლის 5 ივლისის რეკომენდაცია, ხელმისაწვდომია:

<https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitsroeba/sakhalkho-damtsvelma-shromit-urtiertobashi-seksualuri-shevitsroeba-momsakhureba-momsakhurebis-sanatsvlod-daadgina> [ნანახია: 08.01.2023]; სექსუალური შევიწროების დადგენის შესახებ ყველა რეკომენდაცია იხილეთ:

ლევს შემავიწროებელს, მსხვერპლზე შური სხვადასხვა მეთოდით იძიოს. ამის გამო, შეიძლება, მსხვერპლმა გასაჩივრებაზე უარი თქვას ან ეს შიში საქმის განხილვის მთელ პროცესში თან სდევდეს და მტრული გარემო განმეორებით შეუქმნას.

არასათანადოდ განჭვრეტადმა პროცედურებმა, როგორც ზემოთაც აღინიშნა, შესაძლოა, საჩივრის გაკეთების შესახებ მსხვერპლის გადაწყვეტილება განსაზღვროს. თუკი ადამიანს არ ექნება ერთმნიშვნელოვანი პასუხები ისეთ მნიშვნელოვან საკითხებზე, როგორიცაა, საჩივრის გაკეთების პროცედურა, სხვადასხვა პროცედურების ვადები, ვისთვის და რამდენჯერ მოუწევს ამბის მოყოლა, რა ინფორმაციას მიიღებს შემავიწროებელი, დაცულობის და მხარდაჭერის გარანტიები და ა. შ.¹²⁰

ცუდი გამოცდილება, რომელიც შეიძლება განცდილი ჰქონდეს როგორც თავად მსხვერპლს, ასევე, ორგანიზაციის სხვა თანამშრომელს, მნიშვნელოვნად განაპირობებს მსხვერპლის გადაწყვეტილებას საჩივრის შესახებ და თუ რამდენად დაცულად იგრძნობს თავს საქმის განხილვის მთელი პროცესის განმავლობაში. თუ ორგანიზაციაში არსებობს სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესწავლის უსაფუძვლოდ გაჭიანურების, მსხვერპლის, მიკერძოებულად გადაწყვეტის ან მსხვერპლის ინტერესების უგულვებელყოფის პრაქტიკა, ცხადია, ეს მსხვერპლს დააბრკოლებს. მსხვერპლისთვის ასევე შემაფერხებელი იქნება ორგანიზაციაში არსებული დაუსჯელობის სინდრომი, რომელიც, როგორც წესი, ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებულ ან ხელმძღვანელებისთვის მისაღებ პირობებს მიემართება. ამ მხრივ, მსხვერპლის პროცესიდან გარიყვა შეიძლება სტერეოტიპებით ნაკარნახევმა გამონათქვამებმა გამოიწვიოს, როგორიცაა, მაგალითად, ის ძალიან კარგი ადამიანია, დიდი ხანია, ვიცნობ, ამას არ გააკეთებდა; მე მას ყოველთვის პატივსაცემ, ცივილიზებულ ადამიანად აღვიქვამდი; მის შესახებ ასეთი

რამ აქამდე არ გამიგია, არა მგონია, სიმართლე იყოს; მისთვის კარიერა იმდენად მნიშვნელოვანია, რომ დარწმუნებული ვარ, ამას არ გააკეთებდა.¹²¹

როგორც აღინიშნა, სექსუალური შევიწროების შემთხვევის პროცესში მსხვერპლთან ურთიერთობისას, არსებითი მნიშვნელობა აქვს მსხვერპლის საჭიროებების გააზრებას. მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის ეფექტიანად გამოყენებისთვის საქმის განმხილველ პირს მოეთხოვება გააცნობიეროს, რას შეიძლება გრძნობდეს მსხვერპლი ან რა ფაქტორები აწუხებდეს და, შესაბამისად, მისდამი მხარდაჭერა გამოხატოს. ამასთან, მსხვერპლისთვის ემპათიის ჩვენებაზე არანაკლებ მნიშვნელოვანია, საქმის განხილვის პროცესში მისი მისამართით არ დასვან კითხვები ან არ გააკეთონ კომენტარები, რომელიც მას ტრავმას განუახლებს ან პროცესის მიმართ ნდობას დააკარგვინებს. ამ მიზნით, აუცილებელია, საქმის განმხილველი პირები იყვნენ საზოგადოების ნაწილში გავრცელებული სტიგმებისა და სტერეოტიპებისგან თავისუფალი ადამიანები, რომლებსაც ექნებათ ცოდნა სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებულ ყველა ასპექტთან დაკავშირებით.

3.5. დასკვნა

სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შესწავლისას გასათვალისწინებელია სექსუალური შევიწროების არა მხოლოდ სამართლებრივი, არამედ ასევე სოციალური ბუნება. ამ ფენომენის სპეციფიკიდან გამომდინარე, აუცილებელია, სამართლებრივი და სოციალური ასპექტები ერთმანეთთან ერთობლიობაში და მსხვერპლთან მიმართები გაანალიზდეს. სწორედ ამგვარი პრაქტიკა ქმნის მსხვერპლზე ორიენტირებულ მიდგომას. სექსუალური ხასიათის ქცევა მაშინ განიხილება როგორც სავარაუდო სექსუალური შევიწროება, როდესაც ამის შესახებ თავად ადრესატი, მსხვერპლი განაცხადებს, ამ

<https://www.ombudsman.ge/geo/191127024229seksualuri-shevitroebea> [ნანახია: 08.01.2023].

¹²⁰ UN System Model Policy on Sexual Harassment, გვ. 13

¹²¹ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მოკვლევა მსხვერპლზე

ორიენტირებული მიდგომით, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია, გვ. 25.

ქცევისგან გამოწვეული მავნე შედეგი კი ყველაზე უარყოფითად, პირველ რიგში, მსხვერპლზე აისახება. აქედან გამომდინარე, თეორეტიკოსები და პრაქტიკოსები მართებულად აღნიშნავენ, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლის ერთადერთი სამართლიანი პროცესი ისაა, რომლის ცენტრშიც სწორედ მსხვერპლი იმყოფება.

პროცესის მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომით წარსამართად რამდენიმე ასპექტის გათვალისწინებაა საჭირო. პირველ რიგში, აუცილებელია, ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილების და მასზე რეაგირების გამჭვირვალე და გამართული რეგულაციები არსებობდეს. ასეთი წესების მეშვეობით, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს თუ სხვა თანამშრომელს შესაძლებლობა ეძლევა, სრულად იყოს ინფორმირებული როგორც შევიწროების ფენომენის, ასევე, საჩივრის გაკეთების შემთხვევაში, პროცედურების შესახებ. ამგვარი ცოდნა მსხვერპლს თავდაჯერებულობას მატებს, რაც შემთხვევის მოკვლევის პროცესისთვისას სარგებელიანია.

ცხადია, მხოლოდ განჭვრეტადი რეგულაციების არსებობა ვერ იქნება შედეგიანი. შეიძლება ითქვას, რომ სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილებისა და ეფექტიანად შესწავლისთვის, გამართულ პროცედურებზე მეტად, მსხვერპლისთვის სტიგმებისა და სტერეოტიპებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნა და მის შესაბამისად მოქმედებაა საჭირო. დაუშვებელია ორგანიზაციის ხელმძღვანელი და საქმის განმხილველი პირები სექსუალური შევიწროების ფენომენს სტერეოტიპულად აღიქვამდნენ და ვერ იაზრებდნენ, რომ შევიწროების გამოცდილების მქონე ადამიანის ქცევა, შესაძლოა, განსხვავდებოდეს იმ პირთა მოლოდინებისგან, ვისაც ეს არ გამოუვლია ან მსხვერპლის მიმართ ემპათია არ აქვს. საქმის სტერეოტიპებისგან დაცლილად შესწავლა ასევე გულისხმობს მსხვერპლისთვის უსაფრთხო გარემოს შექმნას, მის მიმართ ადამიანური მხარდაჭერის გამოხატვას, ხელახალი ტრავმის არიდებასა და ჩვენებას, რომ საჩივრის გაკეთების ან საკუთარ გამოცდილებაზე სხვაგვარად საუბრის გამო მასზე შურს არ იძიებენ.

არსებითია, რომ საქმის განხილვის არც ერთ ეტაპზე, მსხვერპლმა არ იგრძნოს, რომ მას სტერეოტიპულად ეპყრობიან, მაგალითად, იკვლევენ სექსუალური შევიწროების მიზეზს, გარკვეულწილად, მსხვერპლს ადანაშაულებენ, მისი არ სჯერათ და ა. შ. მსგავსი მიდგომით, მსხვერპლი პროცესის მიმართ ნდობას დაკარგავს, გაირიყება, რაც, მის ხელახალ ტრავმირებასა და ორგანიზაციისთვის დამატებით ზიანს გამოიწვევს.

4. შეჯამება

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა არის მეთოდი, რომელიც სექსუალური შევიწროების შემთხვევების ეფექტიანად, სწორად გამოკვლევას უწყობს ხელს. ეს მეთოდი არ გულისხმობს რაიმე ახალი თეორიის თუ მიდგომის გამოგონებას, არამედ, უბრალოდ საქმის სრულყოფილად, ყველა ასპექტის გათვალისწინებით შესწავლას ითხოვს. ამ მეთოდის მიხედვით, საქმის შესწავლის პროცესის შუაგულში არის მსხვერპლი, რადგან სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლას სწორედ მსხვერპლის მონათხრობი ედება საფუძვლად და ამ მოცდილების მავნე შედეგიც, პირველ რიგში, მას აზიანებს.

სექსუალური შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის ფორმა და გენდერული უთანაბრობის შედეგი, ძირითადად, ქალების წინააღმდეგ არის მიმართული, თუმცა, მისი მსხვერპლნი კაცებიც ხდებიან. ამასთან, სქესთან ერთად, შევიწროებას, ხშირად, ადამიანები მათი სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, რელიგიის, ეთნიკური წარმომავლობის ან სხვა იდენტობის გამო ექვემდებარებიან.

მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომა, უმთავრესად, გულისხმობს მსხვერპლის საჭიროებების და მისი განსაკუთრებული მდგომარეობის გააზრებას. შესაძლოა, მსხვერპლმა ორგანიზაციის ხელმძღვანელთან ან საქმის განმხილველ პირთან ყურადღება არ გაამახვილოს, რომ მას აქვს ხელახალი ტრავმირების შიში, გაუარესებული აქვს ფსიქიკური ან ფიზიკური ჯანმრთელობა, შიშობს, რომ სექსუალურ შევიწროებაზე საუბრის ან საჩივრის შეტანის გამო შევიწროებელი ან ხელმძღვანელი მასზე შურს

იძიებს, დაკარგავს სამსახურს ან სხვაგვარად შეეზღუდება უფლებები. ამის მუხედევად, აუცილებელია, ხელმძღვანელ და საქმის განმხილველ პირს გაცნობიერებული ჰქონდეს, რომ მსხვერპლის ემოციური მდგომარეობა და ქცევა განსხვავებულია იმ მოლოდინებისგან, რომელიც, შეიძლება, სექსუალური შევიწროების გამოცდილების არმქონე ან მსხვერპლის მიმართ არაემპათიურად განწყობილ ადამიანს ჰქონდეს. სექსუალური შევიწროების განსაკუთრებულად მგრძნობიარე ბუნების გააზრება მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენებისკენ გადადგმული ერთ-ერთი პირველი ნაბიჯია.

ცხადია, ქვეყანაში საკანონმდებლო გარანტიების, ორგანიზაციაში კი სექსუალური შევიწროების პრევენციის და მასზე რეაგირების გამართული შიდაორგანიზაციული მექანიზმის არსებობა დასაქმებულებისთვის მნიშვნელოვანი მხარდაჭერის ინსტრუმენტია და სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლას არსებითად უწყობს ხელს. თუმცა, მხოლოდ საკითხის ნორმატიული რეგულირება და, თუნდაც, ამ ნორმების ზედმინევენით დაცვა, სოციალური მხარის გათვალისწინების გარეშე, საკმარისი არ არის. როგორც აღვნიშნეთ, საქართველოშიც, მოვლენები ამის საპირისპიროდ განვითარდა - კონკრეტული მსხვერპლების რეალური ისტორიების გავრცელება გახდა საჭირო, რომ კანონმდებელი ამ ფენომენის და მისგან მომდინარე შედეგების სიმძიმესა და მავნებლობაში დარწმუნებულიყო.

სექსუალური შევიწროების ფენომენის გააზრება ნიშნავს, რომ საქმის განმხილველ პირს აღქმული აქვს, რომ შევიწროება არა მხოლოდ სამართლებრივი კონცეპტი, არამედ სოციალური ასპექტების ერთობლიობაა. სექსუალური შევიწროების სოციალური მხარე დაკავშირებულია სექსუალური შევიწროების გავრცელების, გამოვლენის და აღმოფხვრის თავისებურებებთან.

როგორც აღვნიშნა, სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს არსებობას პირდაპირ განაპირობებს ორგანიზაციული, შრომითი კულტურა. თუ ორგანიზაციაში სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქმედებები მიღებულია, ხელმძღვანელი თავად არის შემავიწრო-

ებელი ან ამგვარ ქცევაზე რეაგირება არასდროს ხდება, ის სივრცე სექსუალური შევიწროებისგან დაუცველი იქნება. ასეთ გარემოში მსხვერპლს ცხადია, უნდობლობას უცხადებენ, ფიქრობენ, რომ შემავიწროებელი მან გამოიწვია, მასზე შურისძიება ან მისი რეპუტაციის შელახვა სურს. შემავიწროებლის მიმართ კი არის აღქმა, რომ სექსუალური ინტერესის გამოხატვა კაცისთვის ბუნებრივია და კანონსაწინააღმდეგო ამაში არაფერი შეიძლება იყოს. არანაკლები წნეხის ქვეშ ექცევა კაცი მსხვერპლი, რომელსაც, სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის გამო, შეიძლება, დასცინონ, რომ ქალის სექსუალური ხასიათის ქცევა შევიწროებად ჩათვალია.

მსგავსი გარემო მსხვერპლის მეორად ვიქტიმიზაციას იწვევს. ასეთი დამოკიდებულებები სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს საჩივრის შეტანისაგან აბრკოლებს, რაც კიდევ უფრო მძიმედ აისახება მის ემოციურ მდგომარეობასა და ფსიქიკურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე, მსხვერპლის შრომითი პროდუქტიულობა მნიშვნელოვნად მცირდება და, ძალიან ხშირად, შექმნილი მტრული გარემოს შედეგად, სამსახურსაც ტოვებს.

სექსუალური შევიწროება, ცხადია, მსხვერპლისთვის არის ყველაზე დამაზიანებელი, თუმცა, მისი უარყოფითი შედეგები სხვა დასაქმებულებსა და მთლიანად ორგანიზაციაზეც ვრცელდება. თუ სექსუალური შევიწროების საპასუხოდ ხელმძღვანელის რეაგირება ადეკვატური არ არის, მომხდარისგან გამომწვეულ დისკომფორტს სხვა დასაქმებულებიც განიცდიან, რის შედეგადაც, ორგანიზაციის გამართულ მუშაობას საფრთხე ექმნება.

სექსუალური შევიწროებისგან დაზღვეული არც ჯანსაღი ორგანიზაციული კლიმატის მქონე სივრცეებია, თუმცა, ამ დროს მსხვერპლები და სხვა დასაქმებულები თავს მეტად დაცულად გრძნობენ და შედეგებს ორგანიზაციაზე უფრო მარტივად უმკლავდება. შესაბამისად, შემთხვევის შესაწავლისას მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენება არამხოლოდ მსხვერპლისთვის ქმნის უსაფრთხო გარემოს, არამედ ასევე ორგანიზაციისთვის შევიწროებით გამოწვეული ზიანის შემცირებას უზრუნველყოფს.