

# სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესწავლის მეთოდოლოგია

პრაქტიკული სახელმძღვანელო  
შრომის ინსპექციის სამსახურის  
თანამშრომლებისთვის



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE



# სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესწავლის მეთოდოლოგია

პრაქტიკული სახელმძღვანელო  
შრომის ინსპექციის სამსახურის  
თანამშრომლებისთვის

მოამზადა გოგა ხატიაშვილმა  
2023 წელი, თბილისი



შრომის  
ინსპექციის  
სამსახური

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE

ნაშრომის შინააღსის ეფუძნება ახაეით სახელმძღვანელოს, კვლევისა და თეოხიას, ხომლებიც შეეხება სექსუალური შევიწხოების შესწავლის პი-  
ნციპებსა და მეთოდებს, ასევე, ამ მიმართულებით ახსებუდ პრაქტიკას.  
სახელმძღვანელო მხოლოდ ინფორმაციული ხესუხსია და ვეი ჩაანაცვლებს  
პროფესიულ ჩრევეებს ან ხელმძღვანელის მითითებას. შესაბამისად, მნიშ-  
ვნელოვანია, მასში წახმოდგენილი ინფორმაცია ყოველ კონკრეტულ სიტუ-  
აციაში გამოიყენებოდეს ინდივიდუალური მიდგომით, ხათა სექსუალური  
შევიწხოების თითოეული ფაქტი შეისწავრონ ყოვლისმომცველი და მსხვე-  
ხპრზე ოხიენციხებული მიდგომებით. დიდი მადლობა შიომის ინსპექციის  
სამსახურს სახელმძღვანელოს მომზადებაში შეტანილი წვდილისთვის.

ამ ნაშრომში მოსაზრებები გამოთქმულია ავტორ(ებ)ის  
პასუხისმგებლობით და აუცილებელი არ არის,  
ასახავდეს ევროპის საბჭოს ოფიციალურ პოლიტიკას.  
ყველა შეცდომა ავტორ(ებ)ის პასუხისმგებლობაა.

პუბლიკაცია შემუშავებულია ევროპის  
საბჭოს პროექტების ფარგლებში  
„სოციალური და ეკონომიკური უფლებების დაცვის  
გაძლიერება საქართველოში“ და „ქალთა მიმართ  
ძალადობის აღსაკვეთად ინტეგრირებული მიდგომის  
ხელშეწყობა და გენდერული თანასწორობის  
გაძლიერება საქართველოში.“  
დოკუმენტიდან ამონარიდების (500 სიტყვამდე)  
ხელახლა გამოყენება ნებადართულია მხოლოდ და  
მხოლოდ არაკომერციული მიზნებით, თუ დაცულია  
ტექსტის მთლიანობა, ამონარიდი არ გამოიყენება  
კონტექსტიდან ამოღებულად, არ წარმოვიდგენს  
არასრულ ინფორმაციას, ან სხვაგვარად არ შეპყავს  
შეცდომაში მკითხველი ტექსტის ბუნებასთან,  
გამოყენების სფეროსა ან შინაარსთან მიმართებით.  
წყარო ტექსტი ყოველთვის აღიარებული უნდა იყოს  
შემდეგნაირად: „© ევროპის საბჭო, გამოცემის წელი“.

ყველა თხოვნა დოკუმენტის მთლიან ან ნაწილობრივ  
რეპროდუქციანზე/თარგმნაზე უნდა წარედგინოს  
კომუნიკაციის  
დირექტორატს, ევროპის საბჭოს (F-67075 სტრასბურგი  
Cedex ან publishing@coe.int).

ყველა სხვა თხოვნა ამ  
დოკუმენტთან დაკავშირებით უნდა წარედგინოს  
სოციალურ უფლებათა დეპარტამენტს, DGI,  
ევროპის საბჭო, F-67075 სტრასბურგი Cedex  
ან social.charter@coe.int.

ყდა და დიზაინი:  
მ.პ.ს. რეს ბონე

წინამდებარე პუბლიკაციას არ გაუვლია  
რედაქტირება SPDP-ის სარედაქციო  
განყოფილებაში, ტიპოგრაფიული  
ან გრამატიკული შეცდომების გასასწო-  
რებლად.

© ევროპის საბჭო, დეკემბერი 2023

# სარჩევი

---

<b>შესავალი .....</b>	<b>4</b>
<b>1. შეტყობინება და საქმის განხილვის დაწყება.....</b>	<b>5</b>
<b>2. საჩივრის განხილვის ვადა.....</b>	<b>6</b>
<b>3. მტკიცებულებათა მოპოვება და დასაშვებობა .....</b>	<b>7</b>
3.1. მხარეთა მიერ მოწოდებული ინფორმაცია .....	8
3.2. მოწმეთა (მესამე პირთა) მიერ მოწოდებული ინფორმაცია .....	10
3.2.1. სპეციალური ცოდნის მქონე პირი, როგორც მოწმე .....	13
3.2.2. მოწმეთა (მესამე პირთა) მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანდოობა .....	13
3.3. აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი.....	16
3.4. მიმოწერა .....	19
3.5. ფსიქოლოგის/ფსიქიატრის დასკვნა .....	20
<b>4. მიმონერის/აუდიო-ვიდეო ჩანაწერის ავთენტიკურობის დადგენა.....</b>	<b>20</b>
<b>5. მასალების/მტკიცებულებების გაცნობა/გადაცემა მეორე მხარისათვის (სავარაუდო შემავინროებლისთვის) .....</b>	<b>21</b>
<b>6. კომუნიკაცია/გასაუბრება სავარაუდო მსხვერპლსა და სავარაუდო შემავინროებელთან .....</b>	<b>23</b>
6.1. გასაუბრება სავარაუდო მსხვერპლთან .....	24
6.2. გასაუბრება სავარაუდო შემავინროებელთან .....	27
<b>7. დამსაქმებლის/ხელმძღვანელის კასუსისმგებლობა..</b>	<b>27</b>
<b>8. გამოსაცვლელი და ჰიგიენური სივრცეების ვიდეოთვალთვალი.....</b>	<b>30</b>

---

საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური (შემდგომში - შრომის ინსპექციის სამსახური) უზრუნველყოფს „შრომის უსაფრთხოების შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონით, საქართველოს შრომის კოდექსითა და „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით განსაზღვრულ შრომითი უფლებების ზედამხედველობას, მათ შორის პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების დროულ გამოვლენასა და პრევენციას.

გაზრდილი მანდატიდან გამომდინარე, შრომის ინსპექციის სამსახურის ზედამხედველობის ქვეშ მოექცა როგორც წინასახელშეკრულებო (ვაკანსიის გამოცხადება/გასაუბრება) ურთიერთობის დროს კანდიდატის, ასევე მიმდინარე, თუ დასრულებულ შრომით ურთიერთობებთან მიმართებით სამუშაო ადგილზე დასაქმებულთა მიმართ დისკრიმინაციის აკრძალვის პრინციპების დაცვის კონტროლი.

შესაბამისად, შრომის ინსპექციის სამსახური კანონმდებლობით მინიჭებული უფლებამოსილების ფარგლებში იღებს ყველა აუცილებელ ზომას, რათა დამსაქმებლებმა დასაქმებულთათვის ზედმინვნით და სრულად უზრუნველყონ თანასწორი, დისკრიმინაციისგან თავისუფალი, შევიწროების/სექსუალური შევიწროებისგან დაცული და უსაფრთხო სამუშაო გარემო.

სექსუალური შევიწროება ძალადობისა და დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა, რომელიც ლახავს მსხვერპლის ღირსებას. მსგავსი ქცევა შეიძლება გამოიკვეთოს ნებისმიერ ურთიერთობასა ან სივრცეში, თუმცა შემთხვევათა უმრავლესობა ხდება საზოგადოებრივ ადგილებსა და სამუშაო სივრცეებში. სამსახურში სექსუალური შევიწროების ჩამდენი პირი კარგად ნაცნობი ადამიანია, რომელთან კომუნიკაციაც მსხვერპლს შეიძლება ყოველდღიურად უხდებოდეს.

შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი ვრცელდება მხოლოდ შრომით ურთიერთობებში ჩადენილ სექსუალურ შევიწროებაზე, რომელიც გამოირჩევა სპეციფიკური ბუნებით, მაღალი განმეორებითობით და საქმეთა შესწავლის სირთულით.

აქედან გამომდინარე, წინამდებარე სახელმძღვანელოს მიზანია შრომის ინსპექტორთა აღჭურვა თეორიული და პრაქტიკული ცოდნით და მათი შესაძლებლობის გაძლიერება, რათა, მსხვერპლზე ორიენტირებული მიდგომის გამოყენებით, ეფექტიანად და საფუძვლიანად შეისწავლონ სექსუალური შევიწროების საქმეები. სახელმძღვანელო

მოიცავს შრომის ინსპექტორთა როლსა და პასუხისმგებლობებს სამუშაო ადგილზე მომხდარ სექსუალურ შევიწროებასთან მიმართებით. დოკუმენტი მორგებულია საქართველოს სამართლებრივ და პრაქტიკულ კონტექსტს და ეყრდნობა საქართველოს საერთო სასამართლოების, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატისა და სხვა ქვეყნების სასამართლოების გამოცდილებას.

## 1. შეფუთვინება და საქმის განხილვის დაწყება

---

**საქმის განხილვა/ინსპექტირება უწყებამ შეიძლება დაიწყოს:**

- ▶ დაინტერესებული პირის საჩივრის საფუძველზე<sup>1</sup>
- ▶ საკუთარი ინიციატივით
- ▶ ნებისმიერი იდენტიფიცირებადი პირის შეტყობინებით შრომის უსაფრთხოების ნორმათა დარღვევის შესახებ

---

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

## შრომის ინსპექციის სამსახურის მანდატი

შრომის ინსპექციის სამსახური  
**სწავლობს** სექსუალური  
შევიწროების კონკრეტულ  
საქმეს, რომლის მხარეებსაც  
(სავარაუდო შემაჯინრობებელსა  
და სავარაუდო მსხვერპლს) აქვთ  
**სუბორდინაციული  
(დაქვემდებარებული)**  
ურთიერთობა.

დირექტორი, ორგანიზაციაში  
მენეჯერული უფლებამოსილების  
მქონე სხვა პირი, ან პოზიციურად  
ზემდგომი პირი.

თუ მხარეებს (სავარაუდო  
შემაჯინრობებელსა და  
სავარაუდო მსხვერპლს) აქვთ  
**ჰორიზონტალური** ურთიერთობა,  
შრომის ინსპექციის სამსახური  
**ვერ შეისწავლის** სექსუალური  
შევიწროების შესაძლო ფაქტს,  
თუმცა ამონშებს იმ  
ღონისძიებათა ეფექტიანობას,  
რომლებსაც დამსაქმებელი  
(კომპანია/დანესებულება/ორგანი-  
ზაცია) ატარებს სამუშაო  
ადგილზე დისკრიმინაციასთან  
ბრძოლის კუთხით.

როცა მხარეებს შორის დამოკიდებულება სუბორდინაციულია, *სექსუალური შევიწროების ჩისკი გაცილებით მაღალია, ხადგან, ამ ურთიერთობის ბუნებიდან გამომდინარე, შემაჯინრობებელს შეუძლია გავლენის მოხდენა მსხვერპლის სტატუსზე. ამასთანავე, „მსხვერპლი ხშირად იძულებულია, გარკვეულ დათმობებზე წავიდეს და განახორციელოს მისთვის არასასურველი ქცევა, რათა თავიდან აიცილოს მისი აღქმით მოსალოდნელი უფრო ცუდი შედეგები... გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დასაქმებული განსაკუთრებით დაუცველია, როდესაც ის ახალგაზრდა ან დროებითი თანამშრომელია.“<sup>2</sup>*

## 2. სარჩორის განხილვის ვადა

„შრომის ინსპექციის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-14 მუხლის თანახმად, შრომის ინსპექციის სამსახური „**ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის გამოყენებაზე გადაწყვეტილებას იღებს შესაბამისი საჩივრის მიღებიდან აჩუგვიანეს 2 თვისა.**“

2. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია „სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე“, <https://tinyurl.com/y7mbxv9a> [18.09.2023].



შრომის მთავარი ინსპექტორი უფლებამოსილია, საჩივრის განხილვის ვადა, საქმის გარემოებებისა და სირთულის გათვალისწინებით, 1 თვით გააგრძელოს დასაბუთებული გადაწყვეტილების საფუძველზე.

შესაბამისად, საჩივრის განსახილველად და ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაყენებაზე გადაწყვეტილების მისაღებად, დანესებულია მაქსიმუმ 3 თვე.

### 3. მტკიცებულებათა მოპოვება და დასაშვებობა

სექსუალური შევიწროების საქმეები არ გამოირჩევა მტკიცებულებათა სიუხვით, რადგან, როგორც წესი, ფაქტი ფარულად ხდება ორ ადამიანს შორის.

მტკიცებულება შეიძლება შეიქმნას როგორც სექსუალური შევიწროების პროცესში, ასევე ფაქტის დასრულების, ან საჩივრის შეტანის შემდეგ. მტკიცებულება შეიძლება ასახავდეს:

- ▶ უშუალოდ სექსუალურ შევიწროებას
- ▶ ინფორმაციას უკვე მომხდარ სექსუალურ შევიწროებაზე
- ▶ არაპირდაპირ ინფორმაციას სექსუალურ შევიწროებაზე, რომელიც შეიძლება შეესაბამებოდეს სხვა გარემოებებს

სექსუალური შევიწროების საქმეში მტკიცებულება შეიძლება იყოს ნებისმიერი ინფორმაცია ან/და დოკუმენტი, თუმცა სახელმძღვანელოში განხილულია ის კატეგორიები/სახეები, რომლებიც ყველაზე ხშირად გვხვდება და გამოიყენება პრაქტიკაში.

მხარეთა მიერ მოწოდებული ინფორმაცია

მონმეთა (მესამე პირთა) მიერ მოწოდებული ინფორმაცია

აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი

მიმომწერა

ფსიქოლოგის/ფსიქიატრის დასკვნა

### 3.1. მხარეთა მიერ მოწოდებული ინფორმაცია

მხარეთა პოზიციას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს საქმის განხილვის სწორად დაწყებისა და წარმართვისათვის.

სავარაუდო მსხვერპლისგან ინფორმაციის მიღებას განსაკუთრებული სიფრთხილით უნდა მოეკიდოთ. სექსუალური შევიწროების თანმდევი სოციალური ფაქტორებისა და მათთან დაკავშირებული სტრესის გამო, მინიმალური შანსია, შეტყობინება ცრუ იყოს. ამდენად, საჭიროა განსაკუთრებულად მგრძობიარე მოპყრობა სავარაუდო მსხვერპლის მიმართ.

სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით სავარაუდო მსხვერპლის სანდოობის განხილვისას, შეიძლება შეფასდეს სხვადასხვა კონკრეტული ფაქტის მსგავსება (მაგ: ქცევის საერთო მახასიათებლები). ასეთი მტკიცებულება განსაკუთრებულად გამოსადეგია, როდესაც ვერ ხერხდება ხელშესახები პირდაპირი მტკიცებულებების მოძიება.<sup>3</sup>

არსებობს შემთხვევები, როდესაც მსხვერპლი დეტალურად ვერ გადმოსცემს ფაქტებს, რადგან ცდილობს, დათრგუნოს/დაივიწყოს სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული უარყოფითი მოგონებები, ან/და მათი გახსენება განსაკუთრებულ სტრესს იწვევს.

საქმეში **Q. v. Wild Log Homes** კანადის ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა აღინიშნა, რომ, მართალია, მსხვერპლი პერიოდულად არათანმიმდევრულ ინფორმაციას იძლეოდა, მაგრამ ეს განპირობებული იყო გარკვეული კონტექსტური დეტალების გაქრობით მისი მეხსიერებიდან, თუმცა, საერთო ჯამში, ეს მის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანდოობას არ აყენებდა ეჭვქვეშ.<sup>4</sup>

მოპასუხის (სავარაუდო შემავიწროებლის) პოზიციიდან გამომდინარე, შეიძლება დაგჭირდეთ შემდეგი სტრატეგიების გამოყენება:

- ▶ თუ მოპასუხის პოზიციის თანახმად, საჩივრის ავტორის მიერ დასახელებული ფაქტები არ შესაბამება სიმართლეს, უნდა მოიძიოთ მტკიცებულებები, რომ დადგინდეს, რომელი მხარის მიერ მითითებული ფაქტებია სიმართლე;

3. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე, <https://tinyurl.com/2p83bvj6> [15.09.2023].

4. *Q v. Wild Log Homes and another*, 2012 BCHRT 135 (CanLII), §58, <https://tinyurl.com/2s48mrmv> [15.09.2023].

- ▶ თუ მოპასუხე ფაქტებს ადასტურებს, თუმცა ამბობს, რომ კომუნიკაცია ორმხრივი იყო, უნდა მოიძიოთ მტკიცებულებები, რომლებიც დაადგენს მომხდარის არასასურველობას ადრესატისთვის;
- ▶ თუ მოპასუხე ფაქტებს ადასტურებს, თუმცა ამბობს, რომ მას განზრახული ჰქონდა არა შევიწროება, არამედ ხუმრობა ან მეგობრული საუბარი, უნდა დაადგინოთ, იყო თუ არა ჩადენილი ქმედება სექსუალური სახის და ნამდვილად არასასურველი ადრესატისთვის (სექსუალურ შევიწროებას მიზანი არ სჭირდება);
- ▶ თუ მოპასუხე კომენტარს არ აკეთებს საჩივრის ავტორის პოზიციაზე და საქმეში არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, იღებთ გადაწყვეტილებას სექსუალური შევიწროების დადგენაზე.

სავარაუდო შემავიწროებლის ან/და სავარაუდო მსხვერპლის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია, რომელიც არ არის გამყარებული სხვა (თუნდაც ირიბი) მტკიცებულებ(ებ)ით, ვერ იქნება საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად საკმარისი.

მაგალითად, ერთ-ერთი საქმისწარმოებისას სახალხო დამცველს არ ჰქონდა პირდაპირი მტკიცებულებების მოპოვების შესაძლებლობა, რადგან განმცხადებლებისა და მოპასუხის შეხვედრებს მესამე პირები არ დასწრებიან და არც შესაბამისი ვიდეო/აუდიო ჩანაწერი არსებობდა, ამიტომ, **გადაწყვეტილება დააყრდნო არაპირდაპირ მტკიცებულებებს.**<sup>5</sup>

ამ საქმეში სახალხო დამცველმა შეისწავლა ერთდროულად სამი პირის განცხადება, რომლებშიც გამოიკვეთა საერთო მახასიათებლები.

სახალხო დამცველის შეფასებით, არ არსებობდა საფუძველი ვარაუდისთვის, რომ განმცხადებლებმა შემავიწროებლის ქცევა და კონკრეტული ფრაზები განზრახ არასწორად გადმოსცეს. მისი მითითებით, „განმცხადებლები არ არიან ერთმანეთთან დაკავშირებული პირები და აქვთ განსხვავებული პიროვნული და პროფესიული პროფილი. ამასთან, სამივე მათგანს ჰქონდა ობიექტური მოლოდინი, რომ შემავიწროებელთან საქმიან ურთიერთობას დაამყარებდნენ.“

5. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე: <https://tinyurl.com/yvf7s3kh> [22.09.2023].

სახალხო დამცველი დაეყრდნო განმცხადებელთა მეგობრებისა და მესამე პირების მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას. **სახალხო დამცველმა მნიშვნელოვნად მიიჩნია განმცხადებლების მეგობრების მიერ მიწოდებული ინფორმაცია, მიუხედავად იმისა, რომ ისინი ფაქტის პირდაპირი მოწმეები არ ყოფილან.**

**სწორედ მხარეთა გამოკითხვებისა და სხვა არაპირდაპირი მტკიცებულებების, მათ შორის მესამე პირთაგან მიღებული ინფორმაციის გათვალისწინებით, სახალხო დამცველი მივიდა დასკვნამდე, რომ ადგილი ჰქონდა სექსუალურ შევიწროებას.<sup>6</sup>**

ისეთ შემთხვევაში, როდესაც სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტი მტკიცებულებათა არასაკმარისობის გამო ვერ დგინდება, სასურველია, რომ ამაზე მიეთითოს, ვინაიდან, ამით ყურადღება იმაზე მახვილდება, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტი მხოლოდ საკმარისი მტკიცებულებების არარსებობის გამო ვერ დადასტურდა. ეს საკითხი მნიშვნელოვანია სავარაუდო მსხვერპლისათვის, ვინაიდან, ბუნებრივია, ერთმანეთისაგან განსხვავდება საკითხის გადანყვეტა იმ საფუძვლით, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტი „არ დადგინდა“ და „ვერ დადგინდა“ მტკიცებულებათა არასაკმარისობის გამო. მსგავსი დეტალებისათვის ყურადღების მიქცევა, გამორიცხავს ზედაპირულ დამოკიდებულებას საკითხისადმი, აღიარებს სექსუალური შევიწროების მტკიცების სირთულესა და სპეციფიკურობას და ქმნის საფუძველს, რომ მომავალში სექსუალური შევიწროების სხვა მსხვერპლმა თავი არ შეიკავოს საჩივრის წარდგენისგან.

### 3.2. მოწმეთა (მესამე პირთა) მიერ მოწოდებული ინფორმაცია

მოწმე შეიძლება იყოს სავარაუდო მსხვერპლის ან/და შემავიწროებლის კოლეგა, მეგობარი, ოჯახის წევრი, ან/და სხვა, პირადი თუ პროფესიული ურთიერთობით დაკავშირებული პირი.

მოწმეთა მიერ მოწოდებული ინფორმაცია შეიძლება იყოს პირდაპირი ან ირიბი მტკიცებულება. სექსუალური შევიწროების ფარული ბუნების გათვალისწინებით, არაპირდაპირ მოწმეთა არსებობასაც დიდი მნიშვნელობა ენიჭება. ასეთი ფაქტების არაპირდაპირი მოწმეები (მაგ: მსხვერპლის მეგობრები) ინფორმაციის სანდოს წყაროს ქმნიან, რადგან, უმრავლეს შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლის რეაქცია არის არა სამართლებრივი დაცვის გზების ძიება, არამედ არასასურველი გამოცდილების გაზიარება მისთვის სანდო ადამიანისთვის.

6. დეტალური ინფორმაცია საქმის შესახებ იხილეთ ბმულზე: <https://tinyurl.com/yvf7s3kh> [08.10.2023].

მონმის ჩვენება:

- ▶ მტკიცებულება პირდაპირია, თუ პირი სექსუალური შევიწროების ფაქტს თავად შეესწრო;
- ▶ მტკიცებულება ირიბია, თუ პირი გადმოსცემს სხვა ადამიანის (სავარაუდო მსხვერპლის, შემავიწროებლის ან სხვა ადამიანის) მონათხრობს.

შესაძლებელია, პირდაპირი მტკიცებულება (მათ შორის, პირდაპირი ჩვენება) ასახავდეს მომხდარს, მაგრამ არა მთლიანად, არამედ მხოლოდ ერთ, თუმცა მნიშვნელოვან მონაკვეთს.

შესაძლებელია, მესამე პირის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია ერთ ნაწილში იყოს პირდაპირი მტკიცებულება, ხოლო სხვა მონაკვეთში - ირიბი. მაგალითად, თუ პირი სექსუალური შევიწროების ფაქტს არ შესწრებია, თუმცა მოხდენისთანავე ჰქონდა კომუნიკაცია მსხვერპლთან და აღწერს მის ფსიქოემოციურ მდგომარეობას, მისი ნაამბობი პირდაპირ მტკიცებულებად შეფასდება მსხვერპლის შეგრძნებათა ნაწილში.

მონმის არსებობისა და მის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის მნიშვნელობიდან გამომდინარე, როდესაც საქართველოს სახალხო დამცველი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონის ფარგლებში შეისწავლის საქმეებს სექსუალური შევიწროების შესახებ, მოწმეთა მოთხოვნის შემთხვევაში, იცავს მათ ანონიმურობას.<sup>7</sup>

თუმცა, მოწმეთა ანონიმურობის საპირწონედ დგას მხარეთა ინფორმირების ვალდებულება. ამდენად, შესაძლებელია, საქმის შემსწავლელმა პირმა/ორგანომ დაიცვას განსაკუთრებულად მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მქონე მონმის ანონიმურობა, თუმცა **სასურველია, პროცესი მაქსიმალურად გამჭვირვალე იყოს და ანონიმურობის პრაქტიკა საგამონაკლისო შემთხვევად განისაზღვროს.**

7. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია შევიწროებით და სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის შესახებ, <https://tinyurl.com/mr2nwrda> [08.10.2023]; საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე, <https://tinyurl.com/yvf7s3kh> [22.09.2023].

თუ მოწმე, სექსუალური შევიწროების საქმეზე ინფორმაციის მიწოდების სანაცვლოდ, ითხოვს კონფიდენციალურობის დაცვას და გამოკითხვას მხოლოდ ამ პირობით თანხმდება, ასეთ შემთხვევაში:

მესამე პირის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია მხარეებს არ გადაეცემათ და საბოლოო დასკვნაში მიეთითება წყაროს დასახელების გარეშე.

თუ მესამე პირი ანონიმურად რჩება:

- ▶ ეს ინფორმაცია ორივე მხარისთვის კონფიდენციალური უნდა იყოს;
- ▶ გადაწყვეტილება არ მიიღება მხოლოდ კონფიდენციალურ მტკიცებულებაზე დაყრდნობით, თუ სხვა მტკიცებულება არ არის წარმოდგენილი საქმეში.

ანონიმური პირის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია გადაწყვეტილებაში შეიძლება წარმოდგენილი იყოს შემდეგი ფორმულირებით: ერთ-ერთი მოწმის განმარტებით, რომელმაც კონფიდენციალურობის დაცვა ისურვა, უ. ზოგჯერ უხამს გამონათქვამებს იყენებდა ე.მ.-ის მისამართით, მათ შოჩის, სხვა თანამშრომელთა თანდასწრებით.

## მონმესთან გასაუბრება

მონმესთან გასაუბრებისას მნიშვნელოვანია კითხვების იმგვარად ფორმულირება, რომ არ დადანაშაულებს რომელიმე მხარე, ან ფაქტ(ებ)ის შესახებ არ გამჟღავნდეს ისეთი დეტალები, რომლებიც ეჭვქვეშ დააყენებს მხარეთათვის გარანტირებულ კონფიდენციალურობას.

მონმეს შეიძლება დაუსვას შემდეგი კითხვები:

- ▶ რა და როდის დაინახეთ ან/და გაიგონეთ?
- ▶ შეგიძლიათ, აღწეროთ სავარაუდო შემავიწროებლის ქცევა სავარაუდო მსხვერპლისა და სხვა პირების მიმართ?
- ▶ საიდან გაქვთ ინფორმაცია?
- ▶ რა გითხრათ სავარაუდო მსხვერპლმა და როდის?
- ▶ ფლობთ თუ არა ინფორმაციას სხვა ფაქტებზე?
- ▶ ფლობთ თუ არა ინფორმაციას პირებზე, რომელთაც შეიძლება მნიშვნელოვანი დეტალები იცოდნენ სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შესახებ?<sup>8</sup>

8. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement guidance: vicarious liability for unlawful harassment by supervisors, 1999, VI.C; <https://tinyurl.com/3u5z3zpx> [17.09.2023].

### 3.2.1. სპეციალური ცოდნის მქონე პირი, როგორც მონმე

სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში შესაძლებელია, მონმე იყოს სპეციალური საკითხების **ექსპერტიც**. მაგალითად, აშშ-ის რაიონული სასამართლოს მიერ განხილულ საქმეში მონმედ დაუშვეს ექსპერტი, რომელმაც ისაუბრა, თუ რა გავლენას ახდენს გენდერული სტერეოტიპები შემაწინროებლის გადაწყვეტილებებზე სამუშაო ადგილას; ასევე, არის თუ არა გენდერული აღქმები სამუშაო ადგილას არსებული პოლიტიკისა და პრაქტიკის წყარო. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ ექსპერტი შემოიფარგლა მხოლოდ ზოგადი, ნეიტრალური ინფორმაციის მიწოდებით, მას არ შეუფასებია კონკრეტული საქმის გარემოებები.<sup>9</sup>

### 3.2.2. მონმეთა (მესამე პირთა) მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანდოობა

მონმის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის სანდოობა მონმდება სანდოობის ტესტით, რომელიც ორ ეტაპს მოიცავს.

**ეტაპი I** - პირველ რიგში, მონმის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია განიხილება როგორც დამოუკიდებელი მტკიცებულება და მისი შეფასებისას ყურადღება ექცევა ისეთ ფაქტორებს, როგორიცაა მონმის მეხსიერება, მისი სიზუსტე/ბუნდოვანება, და რამდენად სარწმუნოა მონათხრობი.

**ეტაპი II** - მონმის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია შეფასდება საქმეში არსებულ სხვა მტკიცებულებებთან მიმართებით. თუ გამოიკვეთება წინააღმდეგობები, სარწმუნოდ მიიჩნევა უფრო თანმიმდევრული ვერსია.

- ▶ მონმის ჩვენების გამოკვლევისა და შეფასებისთვის, მნიშვნელოვანია დადგინდეს, თუ რა დამოკიდებულება აქვს მონმეს საქმეში მონაწილე პირებთან;
- ▶ მონმის სანდოობის შეფასებისას, სხვა ფაქტორებთან ერთად, განსახილველია ფაქტის გაყალბების მოტივიც: კერძოდ, აქვს თუ არა პირს სიცრუის მიზეზი და იძლევა თუ არა ფაქტები საფუძველს ვარაუდისთვის, რომ მონმე შეიძლება მიკერძოებული იყოს.

სხვადასხვა მონმის მიერ მოწოდებული ინფორმაცია უნდა განვიხილოთ არა იზოლირებულად, არამედ მტკიცებულებათა ერთობლიობის კონტაქტის ნიშნებით.<sup>10</sup> ბუნებრივია, მონმეთა ინფორმაციის სანდოობა

9. EEOC, et al., *Plaintiffs v. MORGAN STANLEY Co., et al.*, Defendants, United States District Court, S.D. New York, July 2, 2004, <https://tinyurl.com/34da4875> [08.10.2023]; Lisa J. Banks & Alan R. Kabat, Evidence Issues in Harassment and Retaliation Cases: The Plaintiff's Perspective, 2005, 3, <https://tinyurl.com/5n8hckyn> [15.09.2023].

10. თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2022 წლის 18 თებერვლის №2/21831-20 გადაწყვეტილება.



და გამოსადეგობა დამოკიდებულია ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაზე.

საქმეში **Boire v. Mackenzie Place** კანადის ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალი ნაწილობრივ დაეყრდნო მსხვერპლის მეგობრის მიერ მიწოდებულ ინფორმაციას, რომ გაიგონა შემავიწროებლის კომენტარი მსხვერპლის მიმართ. ტრიბუნალის განცხადებით, მიუხედავად იმისა, რომ მოწმე და მსხვერპლი მეგობრები იყვნენ, მოწმე არ ჩანდა მიკერძოებული - ის გულახდილი იყო ინფორმაციის მიწოდებისას, რამაც გაამყარა ტრიბუნალის განწყობა მისი სანდოობის მიმართ.<sup>11</sup>

კიდევ ერთ საქმეში **Gibbons v. Sports Medicine Inc.** კანადის ადამიანის უფლებათა ტრიბუნალმა სარწმუნოდ მიიჩნია მსხვერპლის მეგობრის მიერ მიწოდებული ინფორმაცია, რომლის თანახმადაც, მსხვერპლი მასთან სახლში მივიდა და ისტერიკულად ტიროდა შემავიწროებლის ქმედების გამო. ეს ჩვენება ტრიბუნალმა მიიჩნია მტკიცებულებად, რომელიც აქარწყლებდა ნებისმიერ მინიშნებას, რომ მსხვერპლმა მოიგონა/გააყალბა ფაქტები.<sup>12</sup>

მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეში **თბილისის სააპელაციო სასამართლომ** არ გაიზიარა მოწმის ჩვენება, რომელმაც კატეგორიულად გამორიცხა სექსუალური შევიწროება მსხვერპლის ან სხვა პირების მიმართ.

„სასამართლოს განმახგებით, მოწმის ჩვენების გამოკვლევისა და შეფასებისთვის მნიშვნელოვანია იმის დადგენა, თუ რა დამოკიდებულება აქვს მას საქმეში მონაწილე სხვა პირებთან. მოცემულ შემთხვევაში, მოწმე არის იმ საწარმოს დირექტორი, სადაც დასაქმებული იყო მსხვერპლი, რომელიც დავობს შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციაზე, ხოლო შემავიწროებელი არის ამავე საწარმოში დასაქმებული სამხატვრო ხელმძღვანელი. შესაბამისად, მოწმე და შემავიწროებელი იყვნენ და არიან ერთმანეთთან შრომით ურთიერთობაში, ხოლო მსხვერპლი კონკურენციაშია ამ ურთიერთობასთან. იგი მიუთითებს შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციაზე. ასეთ ვითარებაში, სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოწმის ჩვენებით, რომელმაც უარყო სექსუალური შევიწროების ფაქტი, ვერ გაქარწყლდება ის ფაქტობრივი გარემოებები, რომლებზეც მსხვერპლი მიუთითებდა.“<sup>13</sup>

11. *Boire v. Mackenzie Place*, 1999 BCHRT 41 (CanLII), §47, <https://tinyurl.com/bdcpe4s2> [18.09.2023].

12. *Gibbons v. Sports Medicine Inc.*, 2003 HRTO 26 (CanLII), §6, <https://tinyurl.com/5ub4n2n3> [08.10.2023].

13. თბილისის სააპელაციო სასამართლოს 2018 წლის 12 დეკემბრის №2ბ/1609-18 გადაწყვეტილება.



კიდევ ერთ საქმეში **საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ** განმარტა, რომ „ქართული კანონმდებლობის მიხედვით, სასამართლოსთვის არავითარ მტკიცებულებას არ აქვს წინასწარ დადგენილი ძალა. კანონი არ ახარისხებს მტკიცებულებათა სახეებს სანდოობის ხარისხის მიხედვით. მტკიცებულების ყველა სახე თანაბარი რანგისაა. სასამართლო მტკიცებულებებს აფასებს თავისი შინაგანი რწმენით, თუმცა შინაგანი რწმენის ჩამოყალიბებას საფუძვლად უნდა ედოს მტკიცებულებათა ობიექტური და სრული განხილვა. შესაბამისად, სასამართლო, მტკიცებულებათა ყოველმხრივი შეფასების შედეგად, თავად წყვეტს, თუ რომელი მტკიცებულებაა სარწმუნო და რომელ მათგანს უნდა დაეყრდნოს იგი. მტკიცებულების შეფასების მთავარი კრიტერიუმი ობიექტურობაა. მტკიცებულება ობიექტურად უნდა ასახავდეს მოვლენას, ანდა ადასტურებდეს ფაქტის არსებობას. შესაბამისად, აღნიშნულ მტკიცებულებაზე დაყრდნობით, ობიექტურად, ყოველი გონიერი ადამიანი ერთსა და იმავე დასკვნამდე უნდა მიდიოდეს.“<sup>14</sup>

სხვა საქმეში **სახალხო დამცველი** დაეყრდნო ინფორმაციას, რომელიც მსხვერპლმა მიაწოდა მეგობრებს ან/და მესამე პირებს. სამივე მსხვერპლის საქმეში სახალხო დამცველი გაესაუბრა მსხვერპლის მეგობრებს/მესამე პირებს, რომლებიც გარკვეულ ინფორმაციას ფლობდნენ სადავო ფაქტობრივ გარემოებებზე. მათი სანდოობის შეფასებისას, სახალხო დამცველმა გაითვალისწინა ისიც, რომ ზოგიერთ მეგობარს ეს ინფორმაცია ბევრად უფრო ადრე ჰქონდა, ვიდრე მსხვერპლი სამართლებრივი დაცვის საშუალებას გამოიყენებდა.<sup>15</sup>

14. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა პალატის 2022 წლის 4 მაისის № ას-91-2022 გადაწყვეტილება, <https://tinyurl.com/3h9pzhrz> [08.10.2023].

15. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შვიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე, <https://tinyurl.com/yvf7s3kh> [22.09.2023].

### 3.3. აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი

აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი შეიძლება გაკეთდეს როგორც ღიად, ასევე, ფარულად.

ჩანაწერში კომუნიკაცია შეიძლება მიმდინარეობდეს: (ა) სავარაუდო მსხვერპლსა და შემავინროებელს შორის, (ბ) სავარაუდო მსხვერპლსა და მესამე პირს შორის, ან (გ) სავარაუდო შემავინროებელსა და მესამე პირს შორის.

#### ფარული აუდიო/ვიდეო ჩანაწერის დასაშვებობა

როდესაც მტკიცებულებად წარმოდგენილია ფარული გზით მოპოვებული აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი, მოპასუხემ შეიძლება მოითხოვოს მისი დაუშვებლად ცნობა.

საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ შემდეგნაირად განმარტა ფარული აუდიო/ვიდეო ჩანაწერის დასაშვებობის საკითხი:

„კერძო სფეროში ჩარევის დროს ჩარევა გამართლებული და დასაბუთებული უნდა იყოს უპირატესი საყოველთაო ინტერესის არსებობით, ანუ ჩარევის მართლობიერების დადგენის მიზნით, უნდა შეფასდეს, არსებობს თუ არა ისეთი დაცვის ღირსი ინტერესი, რომელიც პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაზე უფრო მაღლა დგას.

ამგვარი შეზღუდვა (ჩარევა) გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც პირი თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოებულ“ ფარგლებში მოქმედებს. მაგალითად, თუ ფარული ჩანაწერი ერთადერთი გზაა საკუთარი უფლების დასაცავად, იმის გამო, რომ სხვაგვარად პირი საკუთარ უფლებას ვერ დაიცავს ან არსებობს ყველა სხვა მტკიცებულების განადგურების რეალური საშიშროება, ასეთ ვითაჩებაში ფაქტური ჩანაწერის გზით მტკიცებულების შექმნა დასაშვებია.

ამდენად, თუ პირზე ხორციელდება ზეწოლა, მუქარა, შანტაჟი, საკუთარი უფლებების დაუშვებელი ხელყოფის თავიდან ასაცილებლად, კონსტიტუციურ ღირებულებათა მრავალმხრივი ანონ-დანონის შედეგად, შეიძლება გამართლებულად ჩაითვალოს სხვის პირად სფეროში ჩარევა, თუმცა აღნიშნული დაუშვებელია მაშინ, როდესაც სხვის პირად სფეროში ჩარევა თვითდახმარებას კი არ ემსახურება, არამედ მეორე მხარისათვის სამოქალაქოსამართლებრივი პასუხისმგებლობის დაკისრებას.“

ამდენად, როდესაც საქმე ეხება საუბარს, რომელიც კერძო სფეროს განეკუთვნება და არ სარგებლობს აბსოლუტური პრივილეგიით, შეზღუდვა დასაშვებია - ანუ მასში ჩარევა შესაძლებელია საამისო დაცვის ღირსი ინტერესისა და კანონიერი მიზნის არსებობის პირობებში.<sup>16</sup>

16. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2015 წლის 4 მაისის №2ას-1155-1101-2014 გადაწყვეტილება, <https://tinyurl.com/msw8xy2r> [17.09.2023].

სექსუალური შევიწროების ერთ-ერთ საქმეში თბილისის სააკველაციო სასამართლომ იმსჯელა ფარული გზით მოპოვებული ჩანაწერის დასაშვებობაზე.

„სასამართლოს შეფასებით, როგორც საქმის მასალებით დასტურდება, მსხვერპლმა თვითდახმარების ფარგლებში თავად განახორციელა ფარული ჩანაწერი, რომელიც იყო ერთადერთი გზა საკუთარი უფლების დასაცავად. ამდენად, წარმოდგენილი ფარული ჩანაწერი, მიუხედავად იმისა, რომ კანონდარღვევით მოპოვებული მტკიცებულებაა, დასაშვებ მტკიცებულებად იქცა, რის გამოც უსაფუძვლოა აპელანტის მოთხოვნა საქმის მასალებიდან აუდიოჩანაწერის, მისგან გამომდინარე საუბრის ჩანაწერის ტრანსკრიპტისა და ექსპერტიზის დასკვნის ამორიცხვის თაობაზე.“

ჩეხეთის საკონსტიტუციო სასამართლომ მიუთითა, რომ, ზოგადად, იგი ეწინააღმდეგება ნებისმიერი ფორმის ელექტრონულ მონიტორინგსა და ფარულ ჩანაწერას; თუმცა, ამასთანავე განმარტა, რომ ეს ზოგადი მიდგომა არ ვრცელდება შემთხვევებზე, როდესაც პირი ფარულ ჩანაწერს აკეთებს თავდაცვის მიზნით, განსაკუთრებით, თუ მომჩივანი უფრო სუსტი მხარეა ურთიერთობაში. აღნიშნული გამონაკლისი განსაკუთრებულად ეხება დასაქმებულთა საჩივრებს. სასამართლოს განმარტებით, ფარული ჩანაწერი შეიძლება შევადაროთ მოქმედებას უკიდურესი აუცილებლობის ან დასაშვები თვითდახმარების ფარგლებში, როდესაც დასაქმებულს მტკიცებულების წარდგენა შეუძლია მხოლოდ ამ ერთადერთი გზით. სასამართლომ ასევე განმარტა, რომ მაშინაც კი, თუ ჩანაწერი შეიცავს მესამე პირის პირად ურთიერთობებთან დაკავშირებულ ნაწილს, დასაქმებულის უფლება სამართლიან სასამართლო განხილვაზე უნდა იყოს უპირატესი, რამდენადაც ის სუსტი მხარეა შრომით ურთიერთობებში. გადაწყვეტილება ხაზს უსვამს, რომ დასაქმებულმა, როგორც ურთიერთობის უფრო სუსტმა მხარემ, შრომით დავებში შეიძლება გამოიყენოს ისეთი მტკიცებულებებიც, რომლებიც ზოგადად დაუშვებელია. ეს განსაკუთრებულად ეხება საქმეებს, რომლებშიც დასაქმებულს არ აქვს სხვა გზა საქმის გარემოებების დასადასტურებლად.<sup>17</sup>

**ამდენად, ფარული გზით მოპოვებული აუდიო/ვიდო ჩანაწერის დასაშვებობა დგინდება კონკრეტული კრიტერიუმებით, კერძოდ:** ორმხრივი ინტერესის აწონდაწონვისა და ურთიერთშეჯერებული ანალიზის შედეგად, კანონდარღვევით მოპოვებული მტკიცებულება შეიძლება დასაშვებ მტკიცებულებად იქცეს შემდეგი გარემოებების ერთობლიობაში არსებობისას:

- ▶ უნდა შეფასდეს, არსებობს, თუ არა, დაცვის ღირსი ისეთი ინტერესი, რომელიც პირადი ცხოვრებისა და პირადი კომუნიკაციის

17. Czech Republic: Constitutional Court Finds that Hidden Recordings of Employees may be Used as Legal Evidence in Court Proceedings, 2015, <https://tinyurl.com/yhmhvkj8> [17.09.2023].

ხელშეუხებლობის კონსტიტუციით გარანტირებულ უფლებაზე უფრო მაღლა დგას;

- ▶ ჩარევა გამართლებულია მხოლოდ მაშინ, როდესაც პირი თვითდახმარების ან „თვითდახმარებასთან მიახლოვებულ“ ფარგლებში მოქმედებს;
- ▶ მხარეს მტკიცებულების „მართლზომიერად მოპოვების“ შესაძლებლობა შეზღუდული აქვს და მტკიცებულების ამ გზით მოპოვება, თვითდახმარების ფარგლებში, განპირობებულია გარდაუვალი აუცილებლობით.

როგორც აღინიშნა, დასაქმებული სუსტი მხარეა შრომით ურთიერთობებში, განსაკუთრებით, როდესაც შემავიწროებელი ხელმძღვანელი პირია და დასაქმებული უშუალოდ ექვემდებარება მას. ამასთან, სექსუალური შევიწროება მიმართულია ადამიანის ღირსების წინააღმდეგ, ღირსების უფლება კი სწორედ ის დაცვის ღირსი ინტერესია, რომელიც უფრო მაღლა დგას, ვიდრე კონსტიტუციით გარანტირებული პირადი კომუნიკაციის ხელშეუხებლობის უფლება. ამდენად, როგორც წესი, სექსუალური შევიწროების საქმეზე მოპოვებული ფარული აუდიო/ვიდეო ჩანაწერი აკმაყოფილებს ზემოაღნიშნულ ყველა კრიტერიუმს და დასაშვებ მტკიცებულებად მიიჩნევა.

ქვემოთ წარმოდგენილი მაგალითები არ ეხება სექსუალურ შევიწროებას, თუმცა ამ საქმეებში სასამართლომ იმსჯელა ფარული გზით მოპოვებული ჩანაწერის დასაშვებობაზე, რაც შესაძლოა გამოსადეგი იყოს სექსუალური შევიწროების საქმეებშიც.

ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ განმარტა, რომ შრომითსამართლებრივი ურთიერთობის შეწყვეტისას განხორციელებული ზეწოლის დასადასტურებლად, რაიმე წერილობითი ან სხვა სახის მტკიცებულების შექმნაზე მოსარჩელე წინასწარ ვერ იზრუნებდა, განსხვავებით სხვა სამართლებრივი ურთიერთობისგან, მაგალითად, სესხის სახელშეკრულებო ურთიერთობისგან, რომლის დროსაც კრედიტორს, შესაბამისი სამოქალაქოსამართლებრივი წინდახედულობის ფარგლებში, შეუძლია წინდანინ შექმნას დოკუმენტი და მომავალში, დავის წარმოშობის შემთხვევაში, დაიცვას საკუთარი ინტერესები ხელყოფისგან. შესაბამისად, მოსარჩელის მიერ საუბრის ფარულად ჩანერა მართებულად შეფასდა, როგორც თვითდახმარების ფარგლებში განხორციელებული ქმედება, ვინაიდან ფარული ჩანაწერი იყო ერთადერთი გზა გათავისუფლებული დასაქმებულის შრომის უფლებათა დასაცავად მომავალში.<sup>18</sup>

18. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 24 თებერვლის №ას-543-2020 გადაწყვეტილება, <https://tinyurl.com/yw7a8xx2> [17.09.2023].

ფარული გზით მოპოვებული აუდიოჩანაწერის დასაშვებობა საქართველოს უზენაესმა სასამართლომ კიდევ ერთ საქმეში განმარტა. მისი შეფასებით, განსახილველ შემთხვევაში კასატორს შეეძლო, კანონიერი გზით მოეპოვებინა გასაუბრების ჩანაწერი - მას საკონკურსო კომისიამ განუმარტა ასეთი შესაძლებლობის შესახებ, რაზეც კასატორმა უარი განაცხადა. მაშასადამე, ფარული ჩანაწერის გაკვეთება აუცილებელი არ იყო და პირი არ მოქმედებდა თვითდახმარების ფარგლებში.<sup>19</sup>

### 3.4. მიმონერა

სავარაუდო მსხვერპლსა და შემავინროებელს, სავარაუდო მსხვერპლსა და მესამე პირს, ან სავარაუდო შემავინროებელსა და მესამე პირს შორის მიმონერა შეიძლება წარმართოს ტელეფონით, ელფოსტით, სოციალური ქსელით, ან რომელიმე სხვა აპლიკაციის საშუალებით.

როგორც წესი, მიმონერა ძალიან კარგი პირდაპირი მტკიცებულებაა, რომელიც ერთმნიშვნელოვნად ასახავს ფაქტებს, თუმცა რიგ შემთხვევებში, ის შეიძლება არაპირდაპირი მტკიცებულებაც იყოს (მაგ: თუ სექსუალური შევიწროების ამბავს სავარაუდო მსხვერპლი უყვება მესამე პირს, ან მიმონერის შინაარსი ლოგიკურად ესადაგება დანარჩენ ფაქტებს).

#### ელექტრონული წერილი, როგორც მტკიცებულება

**ჩოგოჩი საქაჩთვედოს უზენაესი სასამართლო განმაჩგავს, ედექჩონური წეჩიდი აჩის წეჩილობითი მგკიცებულება, ჩომედიც შეიცავს ცნობებს საქმისთვის მნიშვნელოვან გაჩემოებათა შესახებ.**

„ჩაც შეეხება კასატორის პეგენზიას, ჩომ ედექჩონური წეჩიდი იყო პირადი მიმონერის შემცველი დოკუმენტი, რომლის სასამართლოში წარდგენაც, მოპასუხის ნებართვის გარეშე, დაუშვებელი იყო, საკასაციო სასამართლო არ იზიარებს და განმარტავს, რომ განსახილველ შემთხვევაში სახეზე არ არის ისეთი პირადი ინტიმური სფერო, რომელიც აბსოლუტური დაცვით სარგებლობს. მოცემულ შემთხვევაში, საქმე ეხება კერძო საუბარს, რომელიც კერძო სფეროს განეკუთვნება და რომელიც არ სარგებლობს აბსოლუტური პრივილეგიით, რაც იმას ნიშნავს, რომ მისი შეზღუდვა დასაშვებია, ანუ მასში ჩარევა შესაძლებელია საამისო დაცვის ღირსი ინტერესისა და კანონიერი მიზნის არსებობის პირობებში. საკასაციო სასამართლო განმარტავს, რომ საქმეში წარმოდგენილი ელექტრონული წერილი დასაშვებ მტკიცებულებად მიიჩნევა და მასზე გადაწყვეტილების დაფუძნება კანონიერია. მოსარჩელემ ელექტრონული მიმონერა გამოიყენა საკუთარი ჩარევით გამონვეული

19. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2021 წლის 3 ნოემბრის №ას-918-2021 გადაწყვეტილება, <https://tinyurl.com/mwk23rhu> [17.09.2023].

შედეგების თავიდან აცილების მიზნით. ამასთანავე, არ არსებობს მისი დაუშვებლად ცნობის საფუძვლები და ის თანხვედრაშია უზენაესი სასამართლოს მყარად დადგენილ პრაქტიკასთან.<sup>20</sup>

### 3.5. ფსიქოლოგის/ფსიქიატრის დასკვნა

სავარაუდო შემავიწროებელმა ან მსხვერპლმა შესაძლოა წარმოადგინონ ფსიქოლოგის ან ფსიქიატრის დასკვნა საკუთარი ფსიქოემოციური მდგომარეობის შესახებ. ასეთი ცნობის მტკიცებულებად გამოყენებისათვის, უნდა დარწმუნდეთ პირდაპირ მიზეზობრივ კავშირში დასკვნასა და მხარის ფსიქოემოციურ მდგომარეობას შორის. კერძოდ, დასკვნიდან ნათლად უნდა ჩანდეს, რომ მხარის მძიმე ფსიქოლოგიური მდგომარეობის ერთ-ერთი ან ერთადერთი მიზეზი სწორედ სექსუალური შევიწროებაა.

ერთ-ერთ საქმეში, რომელიც განიხილა საქართველოს სახალხო დამცველმა, განმცხადებელმა წარადგინა ფსიქოლოგის დასკვნა, რომელშიც აღნიშნული იყო, რომ განმცხადებელთან სიღრმისეულ ინტერვიუებსა და კლინიკურ ტესტირებაზე დაყრდნობით, ლ. გ.-ს ფსიქოლოგიური მდგომარეობა იყო მძიმე. კერძოდ, სექსუალური ბუნების ტრავმული გამოცდილებიდან გამომდინარე, მას აღენიშნებოდა დეპრესია, ასევე, უკიდურესი დათრგუნულობის, იმედგაცრუებისა და უსუსურობის განცდა. მსხვერპლი იყო შოკურ მდგომარეობაში და იმავე სამუშაო ადგილზე ყოფნა მისთვის უკავშირდებოდა სულიერ ტანჯვას, რის გამოც სამსახური დატოვა.<sup>21</sup>

## 4. მიმონერის/აუდიო-ვიდეო ჩანაწერის ავთენტიკურობის დადგენა

პირველ ეტაპზე შესაძლებელია, მიმონერის/ჩანაწერის ავთენტიკურობა დაადასტურონ თავად მხარეებმა. კერძოდ, მათ უნდა წაიკითხონ/მოუსმინონ ჩანაწერს და მიუთითონ, ეს მიმონერა ან ხმა მათია, თუ არა.

საჭიროების შემთხვევაში, მიმონერის/ჩანაწერის ავთენტიკურობის დადგენა ექსპერტიზის ჩატარების გზით შეიძლება გადაწყდეს იმის მიხედვით, თუ რამდენად ღირებულია მტკიცებულება საქმეზე ჭეშმარიტე-

20. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2022 წლის 23 დეკემბრის №ას-1174-2022 გადაწყვეტილება, <https://tinyurl.com/2j372u2z> [17.09.2023].

21. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე, <https://tinyurl.com/y7mbxv9a> [18.09.2023].



ბის დასადგენად. ასევე უნდა შეფასდეს, მოქასუხის მიერ ექსპერტიზის დანიშვნა საქმის განხილვის ეტაპზე ხომ არ ემსახურება საქმისწარმოების გაჭიანურებას.

(მაგ: ერთ-ერთ საქმეში საქართველოს სახალხო დამცველმა, ფარული აუდიოჩანაწერის ავთენტიკურობის დასადასტურებლად, ექსპერტიზა ჩაატარა ექსპერტიზის ეროვნულ ბიუროში.<sup>22</sup>

არ გამოირიცხება შემთხვევები, როდესაც სავარაუდო შემავინრობელი, პროცესის გაჭიანურების მიზნით, გამუდმებით ეჭვქვეშ აყენებს სავარაუდო მსხვერპლის მიერ წარმოდგენილ მტკიცებულებებს, თუმცა ეს არ ნიშნავს, რომ ნამდვილობის დასადასტურებლად, ყველა შემთხვევაში ჩატარდება ექსპერტიზა.

გასათვალისწინებელია, რომ ექსპერტიზა ტარდება მხოლოდ მაშინ, როცა ეს აუცილებელია.

**თუ დანიშნება ექსპერტიზა, მან უნდა დაადგინოს:**

1. აუდიოჩანაწერის/მიმონერის ავთენტიკურობა;
2. აუდიოჩანაწერზე მონტაჟის გამოყენება;
3. აუდიოჩანაწერის/მიმონერის თარიღი.

## **5. მასალების/მტკიცებულებების გაცნობა/გადაცემა მეორე მხარისათვის (სავარაუდო შემავინრობლისთვის)**

მოქასუხეს უნდა მიეწოდოს ყველა ინფორმაცია/მტკიცებულება (ასლის სახით), საქმეში წარმოდგენილი ფარული ჩანაწერის ჩათვლით. სავარაუდო შემავინრობელმა უნდა იცოდეს, თუ ვინ ადანაშაულებს სექსუალურ შევიწროებაში და რა დეტალებზეა საუბარი.

საქმის მასალების გაცნობამდე/ასლების გადაცემამდე, სავარაუდო მსხვერპლს უნდა მიეწოდოს ინფორმაცია, რომ მტკიცებულება გაეგზავნება მოქასუხეს. თუ სავარაუდო მსხვერპლი ეწინააღმდეგება მათ გაცნობას/გადაცემას მეორე მხარისთვის, მას უნდა განემარტოს, რომ შეიძლება ვერ გამოიყენოს ეს მასალები ერთადერთ მტკიცებულებად საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად.

22. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე, <https://tinyurl.com/y7mbxv9a> [15.09.2023].

საკითხის სენსიტიურობიდან გამომდინარე, საქმის განმხილველმა ორგანომ/პირმა ინდივიდუალური მიდგომით უნდა გადაწყვიტოს, შესაძლებელია თუ არა მტკიცებულების ასლის გადაცემა მოპასუხისთვის.

მტკიცებულება და მისი შინაარსი მოპასუხეს შეიძლება გააცნონ ტრანსკრიპტის სახით ან სხვა ფორმით, რათა არ შეილახოს სავარაუდო მსხვერპლის ან მესამე პირის ინტერესები (მაგ: სიტყვიერად აღუწერონ მიმონერის ან აუდიო/ვიდეო ჩანაწერის შინაარსი). ასეთი მიდგომა მეტად იცავს მტკიცებულებას არამიზნობრივი გამოყენებისგან.

თუ მტკიცებულება შეიცავს ინფორმაციას მესამე პირთა შესახებ, ეს დოკუმენტი მხარეს უნდა გადაეცეს დაშტრიხული ფორმით.

შესაძლებელია, რომ საქმეში არსებული მტკიცებულება პირველ ეტაპზე სავარაუდო შემავინროებელს არ გააცნოთ თუმცა, გამოკითხვის ეტაპზე მის მიერ მოწოდებულ ინფორმაციას, თუ ის სავარაუდო მსხვერპლის მიერ მოწოდებული ინფორმაციის საწინააღმდეგოა, სავარაუდო მსხვერპლის მტკიცებულება დაუპირისპიროთ. გამონაკლისია ის შემთხვევა, როდესაც სავარაუდო შემავინროებელი ყველაფერს უარყოფს.<sup>23</sup> ეს მიდგომა გამოსადეგია იმ თვალსაზრისით, რომ მცირდება შანსი, იცრუოს.

---

23. Christine Thomlinson, Rubin Thomlinson LLP and Arleen Huggins, Koskie Minsky LLP, Investigating allegation of sexual harassment and workplace violence: practical considerations, 2012, 13, <https://tinyurl.com/562vsz9k> [15.09.2023].



## 6. კომუნიკაცია/გასაუბრება სავარაუდო მსხვერპლსა და სავარაუდო შემავინროებელთან

---

**რა თანმიმდევრობით  
გამოიკითხებიან  
პირები**

- ▶ საჩივრის ავტორი
- ▶ სავარაუდო შემავინროებელი
- ▶ მოწმეები
- ▶ სხვა პირები (ყველა მათგანი უნდა გამოიკითხოს ცალ-ცალკე)

**სად ტარდება  
გამოკითხვა**

- ▶ გამოსაკითხი სივრცე წინასწარ უნდა შეარჩიოთ
- ▶ თუ საჩივრის ავტორი თანახმაა, შეიძლება, გასაუბრება ჩატარდეს ონლაინ

**როდის ტარდება  
გამოკითხვა**

- ▶ გასაუბრება ჩანიშნეთ ისეთ დროს, რომ მეორე გასაუბრებისთვისაც დარჩეს დრო
- ▶ აიცილეთ შეხვედრა სავარაუდო შემავინროებელსა და სავარაუდო მსხვერპლს შორის

**როგორ ტარდება  
გამოკითხვა**

- ▶ გააკეთეთ შენიშვნები და ჩანაწერები
- ▶ გასაუბრებას უნდა დაესწროთ ორნი - ერთი გამოჰკითხავს პირს, ხოლო მეორე მოინიშნავს მის საუბარს

## გასაუბრების ეტაპები:

შეხვედრის/გასაუბრების გახსნა/დაწყება

გამოსკითხ პირს განუმარტეთ, რომ საჩივარი სრულყოფილად, ობიექტურად და მიუკერძოებლად განიხილება და ორივე მხარეს ეცნობება საბოლოო გადაწყვეტილებაც და შედეგებიც

გამოსაკითხს პირს განუმარტეთ, რომ გასაუბრება და საქმის გამოკვლევის პროცესი მთლიანად კონფიდენციალური იქნება

გამოსაკითხ პირს განუმარტეთ, რომ შურისძიება/ვიქტიმიზაცია დაუშვებელია

გაითვალისწინეთ გამოსაკითხი პირის სპეციალური ან სამედიცინო საჭიროებები

დასვით ზოგადი, არაგანმსჯელი კითხვები; არ დასვით კითხვები, რომელზემაც პასუხიც არის "კი" ან "არა"; კითხვების ფორმულირება არ უნდა შეიცავდეს წინასწარგანწყობას

### 6.1. გასაუბრება სავარაუდო მსხვერპლთან

ქალები ხშირად არაკომფორტულად გრძნობენ თავს კაც ინტერვიუერთან. ამიტომ, თუ სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლი ქალია, პრიორიტეტულად განიხილება საკითხი, რომ მას გაესაუბროს ამავე სქესის შრომის ინსპექტორი. მსგავსად, აღნიშნული რეკომენდაცია გასათვალისწინებელია კაცების შემთხვევაშიც. შედეგად, მსხვერპლს გაუმარტივდება კომუნიკაცია შრომის ინსპექტორთან და გასაუბრებაში/საქმის განხილვაში ჩაერთვება დამატებითი სტრესის გარეშე.

გასაუბრებისას სავარაუდო მსხვერპლს უნდა მისცეთ საშუალება, რომ გადმოსცეს მისთვის არსებითი ინფორმაცია, საჭიროების შემთხვევაში კი დაუსვით დამაზუსტებელი კითხვებიც.

კითხვები უნდა იყოს მაქსიმალურად ღია: ეს მსხვერპლს დაეხმარება მგრძნობიარე დეტალების გახსენებასა და მოყოლაში, ასევე, ინციდენტის საკუთარი სიტყვებით აღწერაში. ღია მიმართვები ხელს შეუწყობს

თავისუფალ თხრობას და სავარაუდო მსხვერპლი გაცილებით მეტი დეტალის გახსენებას შეძლებს. უნდა აიცილოთ ნებისმიერი რისკი/კითხვა, რომელიც მსხვერპლს დამნაშავედ აგრძნობინებს თავს (მაგ: „რატომ გააკეთე ასე?“, „რატომ გაჰყევი?“ და ა.შ.)

სავარაუდო მსხვერპლთან გასაუბრების დაწყება შეიძლება შემდეგი კითხვებით:

- ▶ რისი მოყოლა შეგიძლიათ ამის შესახებ?
- ▶ საიდან გსურთ დაწყება?
- ▶ რა იყო ამ გამოცდილებაში თქვენთვის განსაკუთრებულად მძიმე?
- ▶ თქვენ ახსენეთ... მომიყევით მეტი...
- ▶ შეგიძლიათ, გაიხსენოთ თქვენი რეაქცია/განცდები/ფიქრები?

ტრავმაზე ინფორმირებული მიდგომის მიზნები არ მიიღწევა რაიმე ცალკეული ტექნიკის ან სახელმძღვანელო ჩამონათვალების გამოყენებით. ის პროფესიონალისგან მოითხოვს ყურადღებას, სიფრთხილეს, მგრძობებლობას და ემპათიას მსხვერპლის მიმართ, მისი მდგომარეობის გააზრებას.

### დამაზუსტებელი კითხვები

- ▶ ვინ არის სავარაუდო შემავიწროებელი? რა, სად, როდის და როგორ მოხდა? რამდენად ხშირად ხდებოდა ეს?
- ▶ როგორი რეაქცია გქონდათ?
- ▶ როგორ იმოქმედა თქვენზე ამ ფაქტმა? რაიმე გავლენა მოახდინა თქვენს სამუშაოზე?
- ▶ დაინახა თუ არა ფაქტი ვინმემ ან/და მოუყევით თუ არა ვინმეს ამის შესახებ?
- ▶ გაქვთ თუ არა რაიმე მტკიცებულება?
- ▶ გაქვთ თუ არა ინფორმაცია სხვა სავარაუდო მსხვერპლთა შესახებ?

### დაუშვებელი კითხვები

- ▶ რატომ იყავით ოფისში მასთან ერთად მარტო?
- ▶ რატომ არ წამოხვედით?
- ▶ თქვენგანაც ხომ არ იგრძნობოდა ინტერესი?

- ▶ ნამდვილად კარგად აუხსენით, რომ არ გაინტერესებდათ ის? ხანდახან ქალები ამბობენ "არას", მაგრამ სხვა რამეს გულისხმობენ.
- ▶ შეენინა აღმდეგეთ?
- ▶ რატომ არ უთხარით, რომ გაჩერებულიყო?
- ▶ უთხარით „არა?“ რამდენად დამაჯერებელი იყო თქვენი „არა“?
- ▶ უნებურად ხომ არ შეუწყვეთ ხელი, რომ X-ს თანხმობად მიეღო თქვენი ქცევა?
- ▶ ამ ადამიანთან სექსი ადრე გქონიათ?
- ▶ მანამდე ნებაყოფლობით ხვდებოდით ერთმანეთს?
- ▶ რა გეცვათ?
- ▶ ალკოჰოლი რატომ მიიღეთ?
- ▶ ამბობთ, რომ ეს ადრეც მომხდარა, თუმცა არავისთვის გითქვამთ (რაც ცოტა უცნაურია). ახლა რატომ გადაწყვიტეთ, გეჩივლათ?

### **მოერიდეთ:**

- ▶ ფიზიკური კონტაქტი სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლთან;
- ▶ თხრობაში ჩარევა, მაშინაც კი, როცა რესპონდენტის ნათქვამი გაუგებარი გეჩვენებათ (დააცადეთ საუბრის დასრულება და მხოლოდ ამის შემდეგ სცადეთ მოსმენილის დაზუსტება);
- ▶ ემოციური რეაქციები, რომლებიც გამოხატავს უკმაყოფილებას, ბრაზს ან დაეჭვებას;
- ▶ ჩაძიება და ზემოქმედების მოხდენა ინფორმაციის დასაზუსტებლად. რომელიმე კონკრეტული დეტალის ან გარემოების ზუსტად და ამომწურავად გარკვევა;
- ▶ მონათხრობის ინტერპრეტაცია საკუთარი შეხედულებისამებრ;
- ▶ სხვა სპეციალისტთა (მაგ: ფსიქოლოგის, გამომძიებლის) ფუნქციების აღება საკუთარ თავზე;
- ▶ პასუხისმგებლობის აღება მხოლოდ საკუთარ თავზე;
- ▶ ისეთი დაპირებების მიცემა, რომლებსაც ვერ შეასრულებთ (მაგ: „არავის ვეტყვი, რაც მომიყვით“).

## 6.2. გასაუბრება სავარაუდო შემავინროებელთან

მტკიცების ტვირთის გათვალისწინებით, სავარაუდო შემავინროებელმა უნდა იცოდეს, რომ თუკი თავს არ გაიმართლებს და საქმეში არსებული მტკიცებულებები საკმარისად მიიჩნევა ფაქტის დასადგენად, სექსუალური შევიწროება დადასტურდება. ამის გააზრება მნიშვნელოვანია, ვინაიდან პრაქტიკაში ის შეიძლება ფლობდეს მტკიცებულებას, რომელსაც საქმის გარემოებების შეცვლა შეუძლია.

**სავარაუდო შემავინროებელს შეიძლება დაუსვათ ზოგადი კითხვები:**

- ▶ როგორია თქვენი რეაქცია/პასუხი სავარაუდო სექსუალური შევიწროების სადავო ფაქტებზე?
- ▶ შეგიძლიათ, განმარტოთ სავარაუდო მსხვერპლის სიცრუის მიზეზები? (თუ მოპასუხე ბრალდებას ასეთად მიიჩნევს)
- ▶ არსებობს პირი, რომელსაც სარწმუნო ინფორმაცია აქვს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტზე?
- ▶ არსებობს მტკიცებულებები (მაგ: ჩანაწერები, დოკუმენტაცია და ა.შ.)?
- ▶ ხომ არ იცით რამე სხვა შესაბამისი ინფორმაციის არსებობის შესახებ?<sup>24</sup>

## 7. დამსაქმებლის/ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობა

ნებისმიერი კერძო/საჯარო დაწესებულება ვალდებულია, შექმნას სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო. ასეთი ქმედების გავლენიდან გამომდინარე, აუცილებელია, როგორც საჯარო, ისე კერძო სფეროს ჰქონდეს თანმიმდევრული პოლიტიკა, რომელიც არ იქნება შემწყნარებელი სექსუალური შევიწროების მიმართ და ხელს შეუწყობს ცნობიერების ამაღლებას, ორგანიზაციული/ინსტიტუციური კულტურის ტრანსფორმაციასა და მსხვერპლთა დაცვის შიდა მექანიზმების გაძლიერებას.

24. The U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Enforcement guidance: vicarious liability for unlawful harassment by supervisors, 1999, VI.C; <https://tinyurl.com/3u5z3zxp> [17.09.2023].

**თუ სექსუალური  
შევიწროების ჩამდენი  
და დაწესებულების  
ხელმძღვანელი  
სხვადასხვა პირია**

- ▶ სავარაუდო შემავიწროებელი პასუხისმგებელია მხოლოდ მის მიერ ჩადენილ ქმედებაზე;
- ▶ დაწესებულების ხელმძღვანელი პასუხისმგებელია საკუთარ უმოქმედობაზე;
- ▶ ხელმძღვანელი პასუხისმგებელია პრვენციული პოლიტიკისა და სამუშაო გარემოს შექმნაზე.

**თუ სექსუალური  
შევიწროების ჩამდენი  
და დაწესებულების  
ხელმძღვანელი ერთი  
და იგივე პირია**

- ▶ ხელმძღვანელის პასუხისმგებლობა იზრდება და მოიცავს როგორც შემავიწროებლის, ისე სამსახურის უფროსის წილ პასუხისმგებლობას.

**თუ სექსუალური  
შევიწროება ხდება  
ორგანიზაციის  
მანდატს გარეთ (მაგ:  
საზოგადოებრივ  
სივრცეში)**

- ▶ დაწესებულების ხელმძღვანელმა მსხვერპლს უნდა გაუწიოს მორალური და ფსიქოლოგიური მხარდაჭერა;
- ▶ საჭიროების შემთხვევაში, მან უნდა შეატყობინოს შესაბამის ორგანოს.

შრომის კოდექსის 78-ე მუხლის შენიშვნის თანახმად, „დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისხოს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ ახ შეატყობინა შიომის ინსპექციას ან/და ახ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.“

მიიღო თუ არა დამსაქმებელმა შესაბამისი ზომები სექსუალური შევიწროების აღსაკვეთად, უნდა დადგინდეს შემდეგი გარემოებების გათვალისწინებით:

- ▶ სამსახურის ხელმძღვანელობის პასუხისმგებლობა დგება იმ შემთხვევაში, თუ იგი, სექსუალური შევიწროების მტკიცებულებათა საპირწონედ, ვერ დაასაბუთებს, რომ ორგანიზაციაში შემუშავებული ჰქონდა სექსუალური შევიწროების პრვენციისთვის აუცილებელი

ნებსები და დასაქმებულები ჯეროვნად იყვნენ ინფორმირებულნი საკუთარ უფლებებსა და დაცვის საშუალებებზე;<sup>25</sup>

- ▶ სექსუალური შევიწროების შესახებ არცოდნა არ გამორიცხავს დამსაქმებლის პასუხისმგებლობას. ასეთი ქმედების ამკრძალავი შიდა დოკუმენტის არსებობა ასევე არ იცავს მას პასუხისმგებლობისგან<sup>26</sup> და a priori არ უარყოფს რეაგირების არაეფექტიანობას;
- ▶ დამსაქმებელი ხელმძღვანელ პირებს გადასცემს ისეთ უფლებებსა და მოვალეობებს, როგორცაა, მაგალითად, სასიამოვნო სამუშაო გარემოს შექმნა დასაქმებულთათვის; ამიტომ, თუ ხელმძღვანელი თავის პოზიციას მტრული სამუშაო გარემოს შესაქმნელად იყენებს და ავიწროებს დასაქმებულს, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობაც უნდა დადგეს, მიუხედავად იმისა, იცოდა ან უნდა სცოდნოდა თუ არა ხელმძღვანელი პირის ქმედებათა შესახებ.<sup>27</sup>

### **დამსაქმებლის (დანესებულების/ორგანიზაციის) პასუხისმგებლობაზე მსჯელობისას, შეგვიძლია ოთხი კრიტერიუმის გამოყენება:**

1. ცნობილი იყო თუ არა დამსაქმებლისთვის შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და შეატყობინა თუ არა ამის შესახებ შრომის ინსპექციას;
2. მოქმედებდა თუ არა დანესებულებაში/ორგანიზაციაში შიდა დოკუმენტი ანტიდისკრიმინაციული და სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგო პოლიტიკის შესახებ, შესაბამისი გასაჩივრების მექანიზმით; იყვნენ თუ არა ამ დოკუმენტზე ინფორმირებულნი და შესაბამისად გადამზადებულნი დასაქმებულები/სხვა პირები;
3. იყენებდა თუ არა პასუხისმგებელი პირი დანესებულების/ორგანიზაციის შიდა მექანიზმს სერიოზული, დროული და მგრძობიარე მიდგომით და რამდენად გონივრულად შეისწავლა ფაქტი;
4. იყო თუ არა პასუხისმგებელი პირის გადანყვეტილება გონივრული, ეცნობა თუ არა ძირითადი მიგნებები მომჩივანს და შეუქმნა თუ არა მსხვერპლს უსაფრთხო და ჭანსალი გარემო.<sup>28</sup>

---

25. The U.S. Supreme Court, *Beth Ann Faragher v. City of Boca Raton*, No. 97-282, 1998, 28-31, <https://tinyurl.com/49b5s96m> [17.09.2023].

26. The U.S. Supreme Court, *Meritor Savings Bank v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986), Page 477 U. S. 57, §2, <https://tinyurl.com/4bk2jz6b> [17.09.2023].

27. *Henson v. City of Dundee*, 682 F.2d 897, 11th Circuit, 1982, §53, <https://tinyurl.com/yc57uux8> [17.09.2023].

28. *Wamsley v. Ed Green Blueprinting*, 2010 HRTO 1491 (CanLII), §26, <https://tinyurl.com/4bk2jz6b>; *Newton v. Toronto (City)*, 2010 HRTO 1023 (CanLII), §57, <https://tinyurl.com/yc8s5nd5>; *Beata Laskowska v. Marineland of Canada Inc.*, 2005 HRTO 30 (CanLII), §59, <https://tinyurl.com/mv9ha576> [17.09.2023].

## 8. გამოსაცვლელი და ჰიგიენური სივრცეების ვიდეოთვალთვალი

დაუშვებელია ვიდეოთვალთვალი გამოსაცვლელ ოთახებსა და ჰიგიენურ სივრცეებში. ეს ქმნის შეურაცხმყოფელ და დამამცირებელ გარემოს, გაუმართლებლად აკონტროლებს პირად სივრცეს და უხეშად ერევა ინტიმურ სფეროში. მსგავსი მიდგომა თანამშრომელთა მიმართ წარმოაჩენს უპატივცემულო და ღირსების შემლახველ დამოკიდებულებას და ქმნის არაჯანსაღ სამუშაო გარემოს, რაც შესაძლოა სექსუალურ შევიწროებადაც შეფასდეს.<sup>29</sup>

ჰიგიენური სივრცე მოიცავს როგორც საპირფარეშოს კაბინებს, ასევე ხელსაბან ნაწილს, გამოსაცვლელ ოთახში კი იგულისხმება ადგილი, რომელსაც დაწესებულების თანამშრომლები/მომხმარებლები/სტუმრები სისტემატურად იყენებენ ტანსაცმლის გამოსაცვლელად (მაგ: საცურაო აუზის/სპორტული დარბაზის გასახდელი).

არის შემთხვევები, როდესაც დაწესებულებას გამოსაცვლელად განსაზღვრული აქვს სპეციალური ოთახი, რის შესახებაც აფრთხილებს თანამშრომლებს, თუმცა ზოგჯერ პერსონალი ამ მიზნით სხვა დანიშნულების მქონე სივრცესაც იყენებს (მაგ: სუპერმარკეტის სანყობს). ვიდეოთვალთვალი დაუშვებელია როგორც გამოსაცვლელად გამოყოფილ სპეციალურ ოთახში, ასევე იმ სივრცეში, რომელსაც თანამშრომლები აღნიშნული მიზნით იყენებენ.<sup>30</sup>

**ვიდეოთვალთვალი იკრძალება ისეთ სივრცეებშიც, სადაც სუბიექტს აქვს პირადი ცხოვრების დაცულობის გონივრული მოლოდინი ან/და ვიდეომონიტორინგის განხორციელება საყოველთაოდ აღიარებულ ზნეობრივ ნორმებს ეწინააღმდეგება - (საქართველოს კანონი „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“, მუხლი 10, ნაწილი 4)**

ამოქმედება 2024 წლის 1-ლი მაჩვიდან

29. საქართველოს სახალხო დამცველის რეკომენდაცია სექსუალური შევიწროებით გამოხატული სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დადგენის თაობაზე, <https://tinyurl.com/5atmvs45> [18.09.2023].

30. ვიდეოთვალთვალის განხორციელების წესი, რეკომენდაცია, სახელმწიფო ინსპექტორის სამსახური, 2021, 30-31, <https://tinyurl.com/662fxfwu>



ერთ-ერთი სპორტულ-გამაჯანსაღებელი კომპლექსის ტერიტორიაზე სათვალთვალო კამერები განთავსებული იყო კაცების გამოსაცვლელ სივრცეში. მათი ხედვის არეალში ექცეოდა შესანახი კარადები, დახურული ე.წ. გამოსაცვლელი კაბინები და ტერიტორია, რომლის გავლითაც ვიზიტორები შედიოდნენ საშხაპეში, საპირფარეშოში და აუზზე. ვიდეოთვალთვალის საზღვრებში არ ხვდებოდა გამოსაცვლელი კაბინების შიდა პერიმეტრი, თუმცა რიგ შემთხვევებში, ვიზიტორები (ვერ იყენებდნენ რა გამოსაცვლელ კაბინებს მათი სიმცირის გამო) ტანსაცმელს იცვლიდნენ უშუალოდ კარადებსა და სკამებთან, რის შედეგადაც ექცეოდნენ კამერების ხედვის არეალში. კომპანია განმარტავდა, რომ ეს სივრცე არ იყო გამოსაცვლელი (გასახდელი) ოთახი, თუმცა კომპანიის შიდა დოკუმენტაციასა და დირექტორის ბრძანებებში ის მოხსენიებული იყო, როგორც „გასახდელი“.

შესაბამისად, კომპანია ცნეს სამართალდამრღვევად და დაავალეს ვიდეოთვალთვალის არეალის შეცვლა.<sup>31</sup>

---

31. ანგარიში პერსონალურ მონაცემთა დაცვის მდგომარეობის და ინსპექტორის საქმიანობის შესახებ, 2018, 96-97, <https://tinyurl.com/bder9n6k> [18.09.2023].





[www.coe.int](http://www.coe.int)

ევროპის საბჭო ადამიანის უფლებათა წამყვანი ორგანიზაციაა კონტინენტზე. იგი შედგება 46 სახელმწიფოსგან, ევროკავშირის ყველა წევრი ქვეყნის ჩათვლით. ევროპის საბჭოს ყველა წევრმა ხელი მოაწერა ადამიანის უფლებათა ევროპულ კონვენციას, ხელშეკრულებას, რომელიც შექმნილია ადამიანის უფლებების, დემოკრატიისა და კანონის უზენაესობის დასაცავად. ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებში კონვენციის შესრულებას ზედამხედველობს ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო.



European  
Social  
Charter

Charte  
sociale  
européenne

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE