

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
იურიდიული ფაკულტეტი

სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის აკრძალვის კონცეფცია

ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა
და საუნივერსიტეტო კოლიტიკა

რედაქტორები:

თამარ ზარანდია ■ ნათია ჩიტაშვილი 2021



USAID
ამერიკელი ხალხისგან



EAST • WEST
MANAGEMENT
INSTITUTE
კანონის უზენაესობის მხარდგერა
საქართველოში (PROLOG)

სექსუალური შვინროებისა და სიძულვილის ენის აკრძალვის კონცეფცია

ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობა და
საუნივერსიტეტო პოლიტიკა

თბილისი, 2021

სამეცნიერო რედაქტორები: თამარ ზარანდია, ნათია ჩიტაშვილი

ტექნიკური რედაქტორი – ირაკლი ლეონიძე

ავტორები:

თამარ ზარანდია - სამართლის დოქტორი, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი, ამავე ფაკულტეტის დეკანი.

დემეტრე ეგნატაშვილი - თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, ასისტენტი, ამავე ფაკულტეტის დეკანის მოადგილე.

ნათია ჩიტაშვილი - სამართლის დოქტორი, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრის აღმასრულებელი დირექტორი, მედიატორი.

ირაკლი კახიძე - სამართლის დოქტორი, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი, ექსპერტი საკონსტიტუციო სამართლის მიმართულებით.

ნანა მჭედლიძე - თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, ასისტენტი, „უფლებები საქართველოს“ გამგეობის წევრი, ექსპერტი ადამიანის უფლებათა ევროპული სამართლის მიმართულებით.

თამარ ტატანაშვილი - თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, მოწვეული ლექტორი, „საერთაშორისო გამჭვირვალობა - საქართველოს“ მთავარი იურისტი, ადვოკატი.

წინამდებარე კვლევის შემუშავება ამეხიკელი ხადხის გულისხმიეხების შედეგად USAID-ის დახმავებით გახდა შესაძლებელი. კვლევის შინააჩსზე პასუხისმგებედნი აჩიან ავტოხები და მასში წაჩმოდგენიდი მოსაზრებები შესაძლოა აჩ გამოხატავდეს USAID-ის, ამეხიკის შეეხთე-ბუდი შტატების მთავრობის ან აღმოსავლეთ-დასავლეთის მაჩთვის ინსტიტუტის მოსაზრებებს.

© ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა, 2021

ISBN 978-9941-941-23-8

შინაარსი

შესავალი	5
I. სექსუალური შევიწროების დისკრიმინაციის ფორმად აღიარება ტრანსნაციონალურ და ქართულ კანონმდებლობაში	8
II. სექსუალური შევიწროების კონცეპტუალური განვითარების ისტორიული დინამიკა	13
1. სექსუალური შევიწროება ამერიკის შეერთებულ შტატებში – კონცეფციის „დაბადება“	13
2. სექსუალური შევიწროება ევროპაში – კონცეფციის ევროპული ვერსია	15
3. დისკურსი სექსუალური შევიწროების „დისკრიმინაციული კონცეფციის“ პრაქტიკულ გამონვევებზე	17
4. ორმაგი მიდგომის კონცეფცია	20
5. ძალაუფლებით აღჭურვილი პირის სექსუალური შევიწროების კონცეფცია	23
6. სექსუალური შევიწროება ევროკავშირის სამართალში	30
III. სექსუალური შევიწროების ნორმატიული შინაარსი, გამოვლენის ფორმა დამაკვალიფიცირებელი წინაპირობები	38
1. სექსუალური შევიწროების ნორმატიული მნიშვნელობა ქართულ კანონმდებლობაში	38
2. სექსუალური შევიწროების გამოვლინების ფორმა და შინაარსი	42
3. ქმედების არასასურველობა და მტკიცების ობიექტური სტანდარტი	46
4. განმეორებითობა	63
5. ბრალი	65
6. მიზეზობრივი კავშირი	67
7. ზიანი	68
IV. სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების ინსტიტუციური მექანიზმები და პროცედურები	72
1. სექსუალური შევიწროების პრევენციის ინსტიტუციური მოდელები	72
2. სექსუალური შევიწროების პრევენციის საკანონმდებლო გარანტიები და ინსტიტუციური მექანიზმები საქართველოში	77
3. სექსუალური შევიწროებისგან დაცვისა და აღსრულების გარანტიების უზრუნველყოფის საუნივერსიტეტო ვალდებულება	82
4. სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი პოლიტიკის დოკუმენტის თემატური სტრუქტურა	90
5. სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკა	101

6. საუნივერსიტეტო რეგულაციის მოქმედების სფერო.....	104
7. პასუხისმგებლობის ზომები.....	106

V. რეფორმირებული შიდაორგანიზაციული აქტებით აღიარებული მატერიალურ და პროცესუალურ-სამართლებრივი გარანტიები თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში..... 110

1. საჩივრის წარდგენისა და კომისიის ფორმირების პროცედურა	111
1.1. საჩივრის წარდგენა	111
1.2. საქმის განმხილველი კომისიის ფორმირება	112
2. საქმისწარმოების პრინციპები და ცნობიერების ამაღლების პოლიტიკა	113

VI. სექსუალური შევიწროების საქმისწარმოების პროცედურულ პრინციპთა საერთაშორისო კონტექსტი და მტკიცების ტვირთის განაწილების წესი..... 116

1. აკადემიური თავისუფლების ხელშეუხებლობის პრინციპი	116
2. დისციპლინური საქმისწარმოების ინიცირების ნებაყოფლობითობა.....	117
3. საქმისწარმოების შინაარსის კონფიდენციალობა	119
4. საჩივრის მექანიზმის ბოროტად გამოყენების დაუშვებლობა	124
5. ყოველგვარი შურისძიების აკრძალვა	127
6. ჯვარედინი დაკითხვის პროცესუალური მექანიზმის შეზღუდვა	131
7. მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპი საჩივრის წარმდგენსა და მოპასუხეს შორის.....	135

VII. სიძულვილის ენის განმარტება ევროპის საბჭოს და გაერთიანებული ერების ფარგლებში 149

1. სიძულვილის ენა და მიმართება გამოხატვის თავისუფლებასთან...149	
2. ტერმინთა განმარტება.....	155
3. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა	163
3.1. რელიგიური სიძულვილი	163
3.1.1. შესატყვისი აქტები.....	163
3.1.2. საჯარო განცხადებები რელიგიაზე.....	164
3.1.3. რელიგიური გრძნობების შეურაცხყოფა	165
3.1.4. საჯარო განცხადებები რელიგიურ ჯგუფებზე.....	167
3.2. ეთნიკური სიძულვილი	168
3.3. რასობრივი სიძულვილი	169
3.4. ჰომოფობია.....	173
3.5. ხელისუფლების კრიტიკა	176
ბიბლიოგრაფია	180

შესავალი

უმაღლესი საგანმანათლებლო დანესებულებისთვის პრიორიტეტულია საქსუალური შევიწროებისგან, ასევე, სიძულვილის ენისაგან თავისუფალი გარემოს შექმნა, რამეთუ ადამიანის უფლებათა ამგვარი დარღვევა ხელყოფს თანასწორუფლებიანობას, პირთა ღირსებას, მიუღებელი და შეუთავსებელია საუნივერსიტეტო სივრცეში ორგანიზაციის საგანმანათლებლო მიზანთან, რომელიც ემყარება პირთა ღირსებისა და ურთიერთპატივისცემის აღიარებას, პასუხისმგებლიანი კორპორაციული პოლიტიკისა და შრომითი კულტურის პრინციპებს, აკადემიური ტრადიციებით ჩამოყალიბებულ მაღალეთიკურ ღირებულებებს. ამდენად, უმაღლესი საგანმანათლებლო დანესებულებისთვის დეკლარირებული, ფუნდამენტური პრინციპია საქსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის ნებისმიერი გამოვლინების მიმართ შეუწყნარებლობა.

საუნივერსიტეტო სივრცესთან აკადემიური, შრომითი ხასიათის თუ სხვა საქმიანი კავშირურთიერთობის მქონე ყველა პირს, განურჩევლად, რასისა, კანის ფერისა, ენის, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილებისა, ეროვნებისა, წარმოშობისა, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობისა, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, საქსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილებისა, ოჯახური მდგომარეობისა, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულებისა, აქვს უფლება, ისარგებლოს თანაბარი შესაძლებლობებით განათლების მიღებისა და ცოდნის გაზიარების, შრომის უფლების განხორციელების, პიროვნულ-პროფესიული განვითარების, მატერიალური კეთილდღეობის მიღწევის პროცესში, მისი ღირსებისა და თავისუფლების აღიარებით საქსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენისგან თავისუფალ საგანმანათლებლო-კვლევით თუ სამუშაო გარემოში.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი (შემდგომში – თსუ), საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივი სამართლისა, თუ საერთაშორისო ვალდებულების შესატყვისად, გმობს საქსუალურ შევიწროებას და სიძულვილის ენას როგორც შრომით, ისე საგანმანათლებლო-კვლევით პროცესთან დაკავშირებულ ურთიერთობებში. ხსენებული საუნივერსიტეტო მისიისა და ნორმატიული ვალდებულების საპასუხოდ, თსუ-მ ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მიერ დაფინანსებული „კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში“ (USAID/PROLoG) პროგრამის ინსტი-

ტუციური ხელშეწყობითა და ვოშბორნის უნივერსიტეტის სამართლის სკოლასთან (აშშ) აკადემიური თანამშრომლობის ფარგლებში 2020-2021 წლებში განახორციელა „უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებში ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და მარეგულირებელი ჩარჩოს სრულყოფის“ პროექტი. პროექტში ასევე მონაწილეობდნენ თბილისისა და რეგიონალური უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებები: სოხუმის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, სამცხე-ჯავახეთის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისის ღია უნივერსიტეტი, ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ქუთაისის აკაკი წერეთლის სახელობის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. პროექტის ფარგლებში საუნივერსიტეტო აქტების რეფორმირების ჯგუფმა უნივერსიტეტების წარმომადგენელთა ჩართულობით შეიმუშავა უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებათა (შემდგომში - უსდ) წესდებაში, ეთიკის კოდექსში, შინაგანაწესსა და დისციპლინური საქმისწარმოების აქტებში განსახორციელებელ ცვლილებათა პაკეტი უფლებამოსილი ორგანოების მიერ შემდგომი დამტკიცების მიზნით. ცვლილებათა პროექტებმა წარმატებით გაიარა საერთაშორისო ექსპერტიზა ვოშბორნის უნივერსიტეტის სამართლის სკოლის ექსპერტების მხრიდან. თსუ-ს წარმომადგენლობითი საბჭოს მიერ სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის პრევენციის სფეროში ცვლილებათა პროექტის დამტკიცების პარალელურად თსუ-მ შეიმუშავა წინამდებარე კვლევა სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის პრევენციის სფეროში საუნივერსიტეტო პოლიტიკისა და დისკრიმინაციასთან ბრძოლის სამართლიანი პრაქტიკის განხორციელების ხელშეწყობის უზრუნველსაყოფად.

ევროპულ სამართალთან ქართული კანონმდებლობის სამართლებრივი დაახლოების ვალდებულებიდან გამომდინარე, აკადემიური სივრცისთვის შეთავაზებული კვლევა განსაკუთრებულ ყურადღებას უთმობს ევროკავშირის სამართალში სექსუალური შევიწროების საკითხზე არსებული რეგულაციების მიმოხილვას, აგრეთვე, ევროპის ქვეყნებში სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის ინსტიტუციური და სამართლებრივი ჩარჩოს თავისებურების შესწავლას. გარდა აღნიშნულისა, ნაშრომში მნიშვნელოვანი ადგილი ეთმობა აშშ-ის, როგორც ამ სფეროში ღირებული და უძველესი სამართლებრივი ტრადიციის მქონე სახელმწიფოს, სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის სამართლებრივი გარანტიებისა და ორგანიზაციული მექანიზმების ანალიზს.

კვლევის ფარგლებში, ასევე, შესწავლილია სექსუალური შევიწროების კონცეპტუალური ფორმირებისა და საკანონმდებლო აღიარების დინამიკა, სექსუალური შევიწროების ნორმატიული მნიშვნელობა და მაკვალდიფიცირებელი სამართლებრივი წინაპირობები, მტკიცების ტვირთის

განაწილების წესი, უნივერსიტეტების, როგორც დამსაქმებლისა და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების, სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი პოლიტიკის მოდელები, სამუშაო ადგილსა და საგანმანათლებლო სივრცეში მოქმედი ინსტიტუციური და სამართლებრივი მექანიზმები და დისციპლინური საქმისწარმოების პროცედურული პრინციპები და გარანტიები.

კვლევის მეორე ნაწილი ეთმობა სიძულვილის ენის განმარტების საკითხებს სხვადასხვა საერთაშორისო აქტის საფუძველზე, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის მიმოხილვას, იმ საერთაშორისო აქტებიდან ამონარიდების ანალიზს, რომელიც სიძულვილის ენასთან მიმართებით მნიშვნელოვან განმარტებებს გვთავაზობს.

მიუხედავად იმისა, რომ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს კვლევაში განხილული გადაწყვეტილებები ევროპის საბჭოს სხვა სახელმწიფოების წინააღმდეგ იქნა გამოტანილი, ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის ჰორიზონტალური ძალის გამო ეს გადაწყვეტილებები საქართველოსთვისაც არის სავალდებულო, რადგან განმარტავს შესატყვისი უფლების შინაარსს და მოცულობას, რაც თავად ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის ტექსტიდან არ არის თვალსაჩინო.

კვლევა მნიშვნელოვან დახმარებას გაუწევს საქართველოს უსდ-ებს სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის პოლიტიკის შემუშავებაში, ეფექტიან განხორციელებასა და ცნობიერების ამაღლების პოლიტიკის გეგმაზომიერ წარმართვაში, საუნივერსიტეტო სივრცეში უფლებათა მატერიალური და პროცესუალურ სამართლებრივი გარანტიების ეფექტიან აღსრულებაში, დისციპლინური საქმისწარმოების ფარგლებში საუკეთესო საერთაშორისო გამოცდილების გაზიარებასა და დემოკრატიულ მართლწესრიგთა სტანდარტებთან ეროვნული პრაქტიკის შესაბამისობის უზრუნველყოფაში.

I. სექსუალური შევიწროების დისკრიმინაციის ფორმად აღიარება ტრანსნაციონალურ და ქართულ კანონმდებლობაში

დემოკრატიულ მართლწესრიგთა უმრავლესობა სექსუალურ შევიწროებას დისკრიმინაციის ფორმად და მის წინააღმდეგ სისტემური ბრძოლის საჭიროებას აღიარებს.

საერთაშორისო სამართალში სექსუალური შევიწროების გენდერზე დაფუძნებული ძალადობის ფორმად აღიარებას საკმაოდ დიდი დრო დასჭირდა. „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს 1979 წლის კონვენცია, რომელიც აღნიშნულ სფეროში ერთ-ერთ პირველ საერთაშორისო დოკუმენტს წარმოადგენს, სექსუალური შევიწროების პრობლემაზე ამომწურავად და საკმარისად მკაფიოდ არ საუბრობს. სექსუალური შევიწროების კონვენციის განმარტების ფარგლებში მოქცევას 13 წელი დასჭირდა, კერძოდ, 1992 წელს „ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ გაეროს კომიტეტმა №19 ზოგადი რეკომენდაცია გამოსცა. რეკომენდაციამ გენდერზე დაფუძნებული ძალადობა კონვენციით დაცულ ფარგლებში დისკრიმინაციის ფორმად აღიარა, რომელიც ქალებს კაცების თანაბრად საკუთარი უფლებებითა და თავისუფლებებით სარგებლობაში სერიოზულ დაბრკოლებას უქმნიდა.¹

შრომისა და დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ ძალადობისა და დისკრიმინაციის საკითხს ეხება გაეროს საერთაშორისო შრომის ორგანიზაციის „შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ“ 1994 წლის C111 კონვენციაც. ქალთა მიმართ ძალადობის და სექსუალური შევიწროების საკითხებზე სრულყოფილი საერთაშორისო რეჟიმის შემუშავება მხოლოდ 2011 წლის ევროპის საბჭოს „ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ“ კონვენციით (სტამბოლის კონვენცია), მოხერხდა, რომელმაც, პრაქტიკულად, ყველა მნიშვნელოვანი საკითხი მოიცვა. სფეროში ყველაზე ახალ საერთაშორისო სამართლებრივ აქტს კი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მიღებული „სამუშაო ადგილზე ძალადობისა და შევიწროების აღმოფხვრის შესახებ“ 2019 წლის №190 კონვენცია წარმოადგენს.

¹ European Quality Law Review, Publications Office of the European Union, № 2, 2019, 16-17.

1990-იანი წლებიდან ევროპაში სამუშაო ადგილზე, ასევე, საქონლი-სა და მომსახურების სფეროში სექსუალური შევიწროების თემის პოლიტიკურ დღის წესრიგში ინიცირების მთავარ მხარდამჭერს ევროკავშირი წარმოადგენდა.

2016 წელს საქართველომ ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებით დისკრიმინაციასთან ბრძოლის და, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების სფეროში „ევროპული პოლიტიკის“ გაზიარებისა და სამართლებრივი ჰარმონიზაციის ვალდებულება აიღო, რომლის იმპლემენტაციაც დღემდე ეტაპობრივად ხორციელდება. საქართველოს საერთაშორისო ვალდებულებების თვალსაზრისით უნდა აღინიშნოს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვისა და გენდერული თანასწორობის ნაწილში ასოცირების შეთანხმების¹ XXX დანართი მოიცავს 6 დირექტივას. მათ შორისაა ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა „დასაქმებისა და მუშაობის საკითხებში მამაკაცთა და ქალთა თანაბარი შესაძლებლობებისა და მათ მიმართ თანასწორი მოპყრობის პრინციპების დანერგვის შესახებ“ (ახალი რედაქცია), რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას² და წარმოადგენს ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის კონსოლიდირებული ვერსიას.³ დირექტივის პრეამბულის მე-6 პუნქტის თანახმად, შევიწროება და სექსუალური შევიწროება არღვევს ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორობის პრინციპს და წარმოადგენს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას.⁴

¹ ასოცირების შესახებ შეთანხმება, ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრსახელმწიფოებს შორის, 27/06/2014, <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2496959?publication=0>>.

² Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

³ „მსხვერპლის სქესის გამო“ – because of the sex of the victim. იხ. Oncale v. Sundowner Offshore Servs., Inc., 523 U.S. 75, 80 (1998). იხ. ასევე, სასამართლო მეგობრის მოსაზრება სექსუალური შევიწროების საქმეზე, 2016, გვ. 5, <<https://ombudsman.ge/res/docs/2019032916210580406.pdf>>.

⁴ იხ. ასევე, გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ 1989 წლის კონვენცია - კომიტეტის №11 სხდომის, 1992 წლის ზოგადი რეკომენდაცია №19 ქალთა მიმართ ძალადობა, გამოქვეყნებულია: გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, კონვენციის ფაკულტატიური ოქმი და ზოგადი რეკომენდაციები, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისი, 2018; შესაბამისად, იხ. საქართველოს კანონი „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და

სტამბოლის კონვენციის¹ მე-40 მუხლის თანახმად, მხარეები იღებენ ყველა საჭირო საკანონმდებლო ან სხვა ზომას იმის უზრუნველსაყოფად, რომ სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ფორმის არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების შელახვას, კერძოდ, მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი ან აგრესიული გარემოს შექმნის გზით დაექვემდებაროს სისხლის სამართლის ან სხვა სახის სამართლებრივ სანქციებს. სექსუალური შევიწროების შემადგენლობაში ზემოჩამოთვლილ მაკვალიფირებელ ნიშნებს აერთიანებს არაერთი სახელმწიფოს (მათ შორის, გაერთიანებული სამეფოს, ავსტრიის, იტალიის, საფრანგეთის, გერმანიის, ისლანდიის) მართლწესრიგი, აღიარებს რა მას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის სახედ.

2019 წელს საქართველოს პარლამენტმა ცვლილებები განახორციელა კანონმდებლობაში, რომლითაც თავდაპირველად სექსუალური შევიწროების ცნება,² ხოლო შემდგომში სექსუალური შევიწროების ქმედებისთვის როგორც სამუშაო ადგილზე, ისე საჯარო სივრცეში შესაბამისი პასუხისმგებლობა განსაზღვრა.³

საქართველოში სექსუალური შევიწროების აკრძალვასთან დაკავშირებული ცვლილებებით განხორციელდა ჰარმონიზება ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006 წლის 5 ივლისის №2006/54/EC დირექტივასთან. აღნიშნული საკანონმდებლო ცვლილებები ასოცირების შეთანხმების XXX დანართით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულების აუცილებლობამ განაპირობა. კერძოდ, მითითებული დანართის თანახმად, ასოცი-

ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, 25/05/2006.

¹ ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია, მიღებული 11/05/2011, საქართველოსთვის ძალაში შესვლის თარიღი: 01/09/2017; იხ. ასევე სახელმძღვანელო პარლამენტარებისათვის ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ (სტამბოლის კონვენცია, ევროპის საბჭო, 2015, <http://assembly.coe.int/Communication/Campaign/DomesticViolence/HandbookParliamentarians_GE.pdf.

² დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ კანონსა და თანმდევ პროექტებში ცვლილებების პაკეტი, ინიციატორი: საქართველოს მთავრობა; ავტორი: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო <<https://info.parliament.ge/#law-drafting/14957>>.

³ იხ. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კანონსა და თანმდევ კანონებში ცვლილებების პროექტები, <<https://info.parliament.ge/#law-drafting/17053>>, საქართველოს პარლამენტის ოფიციალური ვებგვერდი. ავტორი: საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო.

რების შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ოთხი წლის ვადაში საქართველოს დაევალა შეასრულოს 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც შევიწროებას დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი ნორმისგან ცალკე გამოყოფს, რამეთუ, დისკრიმინაციის კლასიკური ბუნებისგან განსხვავებით, რომლის დროსაც აუცილებელია პირის ანალოგიურ პირთან შედარებით უთანასწორო მოპყრობის შეფასება, შევიწროების შემთხვევაში თავად ფაქტი, ქცევა (სხვა პირთან შედარების გარეშე) აფუძნებს დისკრიმინაციას.¹ ამასთან ერთად, სექსუალური შევიწროება, როგორც ქალთა მიმართ ძალადობის ფორმა, *გაეხოს მდგახდი განვითაების (SDG) მე-5 მიზნის* პირველი ნიშნულია, რომელიც მოითხოვს „ქალების და გოგონების მიმართ ძალადობის ყველა ფორმის აღმოფხვრას საჯარო და კერძო სფეროებში“.²

CEDAW 1992 წლის №19 რეკომენდაცია³ გენდერული ნიშნით ძალადობას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განმარტავს, რაც, შესაბამისად, იწვევს CEDAW კონვენციის დარღვევას, კომიტეტი უთითებს, რომ „სამუშაო ადგილას თანასწორობა შესაძლოა სერიოზულად დაირღვეს, როდესაც ქალი ექვემდებარება გენდერული ნიშნით ძალადობას, როგორც არის სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე“. კომიტეტი უთითებს, რომ კონვენციის ხელშემკვრელმა სახელწიფოებმა უნდა მიიღონ სამართლებრივი და სხვა რელევანტური ზომები, რათა უზრუნველყონ ქალთა ეფექტური დაცვა გენდერული ნიშნით ძალადობისგან, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ჩათვლით.⁴

სექსუალური შევიწროების თემაზე საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო მუშაობდა და აღნიშნული საკანონმდებლო ცვლილებების განხორციელება მათი სამოქმედო გეგმის ნაწილს წარმოადგენდა.⁵ 2018 წელს საერთაშორისო ორგანიზაციების

¹ განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის თაობაზე საქართველოს კანონის პროექტზე <<https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/213479?>>.

² მანი ლ., გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, ნაწილი I, იანვარი, 2018, 34.

³ General Recommendation № 19: Violence Against Women, <<https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>>.

⁴ ვრცლად იხ. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის თაობაზე საქართველოს კანონის პროექტზე <<https://info.parliament.ge/file/1/BillReviewContent/213479?>>.

⁵ საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმა, მიზანი 2. გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნა და გაუმჯობესება, <<https://bit.ly/3b5HMcD>>; გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2017 წლის სამოქმედო გეგმა ამოცანა 2. გენდერული თანასწორობის სფეროში საკანონმდებლო ბაზის შექმნისა და

მხარდაჭერით მომზადდა კვლევა¹ გენდერული თანასწორობის საკითხთან დაკავშირებით, სადაც გაანალიზდა არსებული საკანონმდებლო რეგულაციები. კვლევაში მოცემულია საერთაშორისო აქტორთა მხრიდან გამოთქმული რეკომენდაციები, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების რეგულირებასთან მიმართებით. ერთ-ერთი მათგანის თანახმად, რეკომენდებული იყო, სახელმწიფოს გაეძლიერებინა ძალისხმევა სამუშაო ადგილზე ქალთა სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და აღმოფხვრის კუთხით, რაც გულისხმობს შრომის ინსპექციების ჩამოყალიბებას შესაბამისი კანონმდებლობის სათანადო აღსრულებისა და ეფექტიანობისათვის.² აღნიშნული კვლევის საფუძველზე შემუშავდა რეკომენდაცია, რომლის თანახმად, შრომის კოდექსს, ანტიდისკრიმინაციულ კანონსა და ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსს უნდა განემარტა და აეკრძალა სექსუალური შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის ფორმა, კერძო და საჯარო დაწესებულებებს კი უნდა დაკისრებოდათ შიდა პოლიტიკისა და საჩივრის პროცედურების შემუშავების ვალდებულება, ხოლო საჩივარზე არაეფექტიანი რეაგირების შემთხვევაში, განსაზღვრულიყო ხელმძღვანელი პირების შესაბამისი პასუხისმგებლობა.³

განვითარების უზრუნველყოფის და მისი საერთაშორისო ხელშეკრულებებთან ჰარმონიზაციის ხელშეწყობა, <<https://bit.ly/3nblPds>> .

¹ მანი ლ., გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, ნაწილი II, იანვარი, 2018, <https://www.ge.undp.org/content/georgia/ka/home/library/democratic_governance/gender-equality-in-georgia.html>.

² ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოფხვრის კომიტეტი, დასკვნითი შენიშვნები საქართველოს მე-4 და მე-5 პერიოდული ანგარიშების შესახებ, CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 2014 წლის 24 ივლისი, პუნქტი 29(დ). მითითებულია ნაშრომიდან: მანი ლ., გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, ნაწილი II, იანვარი, 2018, 30.

³ ვრცლად იხ. მანი ლ., გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, ნაწილი II, იანვარი, 2018, 30, ასევე, დასახ. ნაშრომი, ნაწილი I, იანვარი, 2018, 8.

II. სექსუალური შვიწროების კონცეპტუალური განვითარების ისტორიული დინამიკა

სექსუალური შვიწროების კონცეფციის განვითარებაზე მნიშვნელოვანი ზეგავლენა ჩრდილოეთ ამერიკის სამართალმა იქონია, სადაც სექსუალური შვიწროება ჯერ კიდევ 1980-იანი წლებიდან სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმად განისაზღვრა. აშშ-ში სექსუალური შვიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ფორმის, აღიარება ფართო საზოგადოებრივი დებატების და დაპირისპირების ფონზე მიმდინარეობდა. პოლიტიკურ დებატებში ძირითად როლს ფემინისტური საზოგადოებრივი მოძრაობები თამაშობდა, ხოლო სამართლებრივი დაპირისპირება სასამართლო დარბაზებში „ხმაურიანი“ საქმეების განხილვის ფონზე მიმდინარეობდა. შედეგად, აშშ-ში სექსუალური შვიწროების კონცეპტუალური ფორმირება სწორედ სასამართლო პრაქტიკის საფუძველზე განხორციელდა.

კონტინენტურ ევროპაში დიდი ხნის განმავლობაში სექსუალურ შვიწროებას ფიზიკური და მორალური ძალადობის გამოვლინების ერთ-ერთ ფორმად აღიქვამდნენ, რომელიც ადამიანის ღირსების შემლახველი იყო, რაც მისი აკრძალვის მთავარ არგუმენტს წარმოადგენდა. ძირითადი აქცენტი სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების მიმართ კეთდებოდა და, შესაბამისად, საკითხი უფრო შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო გარემოს სფეროში განიხილებოდა. სექსუალური შვიწროების კონცეფციაში „დისკრიმინაციის ელემენტის“ ინტეგრირების მიმართ მიმღებლობა არ არსებობდა. სექსუალური შვიწროება ინდივიდუალურ გადაცდომად ითვლებოდა და არა მასშტაბურ სოციალურ გამოწვევად. შესაბამისად, სექსუალური შვიწროების აღმოსაფხვრელად სისტემური და მდგრადი პოლიტიკა არ მუშავდებოდა.

1. სექსუალური შვიწროება ამერიკის შეერთებულ შტატებში – კონცეფციის „დაბადება“

ტერმინი – „სექსუალური შვიწროება“ – პირველად 1975 წელს აშშ-ში კორნელის უნივერსიტეტში გამართულ ფემინისტთა შეხვედრებზე გაჟღერდა. მოგვიანებით, ერთ-ერთმა აქტივისტმა ლინ ფარლიმ გამოსცა წიგნი, რომელიც მკითხველს სამუშაო ადგილზე ქალების შვიწროებაზე მოუთხრობდა, რასაც სექსუალური შვიწროების მიზეზით სამსახურიდან

დათხოვნის ან წამოსვლის დავებზე არაერთი სასამართლო საქმე მოჰყვა. უფლებადამცველები მიუთითებდნენ, რომ სექსუალური შევიწროება ერთ განკერძოებულ ინდივიდუალურ შემთხვევას არ წარმოადგენდა და ის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის გამოხატულება იყო.¹

ცნობილი ამერიკელი ფემინისტი და იურისტი ქეთრინ მაქკინანი აღნიშნავდა, რომ სექსუალური შევიწროების საკითხებზე დავისას უარი უნდა თქმულიყო ტრადიციულ, პერსონალურ ზიანზე დაფუძნებულ მიდგომაზე, როდესაც სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებას მხოლოდ ინდივიდუალური მნიშვნელობა ენიჭებოდა დაითვლებოდა, რომ მას დაზარალებულის სოციალურ სტატუსთან კავშირი არ ჰქონდა. მისი აზრით, მნიშვნელოვანი იყო იმ ფაქტის აღიარება, რომ სექსუალური შევიწროება კონკრეტული სოციალური ჯგუფის წინააღმდეგ ხორციელდებოდა, რომელსაც ადგილი ჰქონდა სწორედ იმიტომ, რომ ისინი ქალებს წარმოადგენდნენ, რაც ქალების მიმართ დისკრიმინაციას გამოხატავდა.²

მაქკინანის არგუმენტები მოგვიანებით აშშ-ის თანაბარი დასაქმების შესაძლებლობების კომისიამ გაიზიარა. 1980 წელს კომისიამ გამოსცა ოფიციალური გაიდლაინი, რომელიც სექსუალური შევიწროების ორ ფორმას განსაზღვრავდა: მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ („quid pro quo“) და მტრული გარემო („hostile environment“).³ გაიდლაინის მიდგომა შემდგომში აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომაც დაადასტურა.

აღსანიშნავია, რომ აშშ-ში სექსუალური შევიწროების კონცეფციაში „დისკრიმინაციის ელემენტის“ სწრაფი გაჩენა ქვეყნის სამართლებრივი ტრადიციებისა და ისტორიის ზეგავლენით აიხსნება, რომელიც რასობრივი ნიშნით დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის ხანგრძლივი გამოცდილებით ხასიათდება. ამდენად, მოულოდნელი არ იყო, როდესაც სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმად „სამოქალაქო უფლებების შესახებ“ 1964 წლის აქტის ზოგადი ინტერპრეტაციის საფუძველზე განიმარტა, რომელიც შრომის თანაბარ შესაძლებლობებს განსაზღვრავდა და ნებისმიერი ნიშნით დისკრიმინაციას კრძალავდა.

სწორედ „სამოქალაქო უფლებების შესახებ“ 1964 წლის აქტის მე-7 თავის – „შრომის თანაბარი შესაძლებლობები“ – ფართო განმარტებას ეფუძნება აშშ-ის უზენაესი სასამართლოს 1986 წლის ცნობილი პრეცე-

¹ Marshall A. M., *Confronting Sexual Harassment The Law and Politics of Everyday Life*, Routledge, New York, 2016, 34-36.

² Clarke L., *Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms*, *Common Law World Review*, 06, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105.

³ სექსუალური შევიწროების ამ ფორმების დაწვრილებითი შინაარსობრივი მნიშვნელობა ქვემოთ იქნება განხილული.

დენტული გადაწყვეტილება საქმეზე „მეჩიგოხის შემნახვედი ბანკი ვინსონის წინააღმდეგ“ [Meritor Savings Bank v. Vinson]. გადაწყვეტილებით სექსუალური შევიწროება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმად საბოლოოდ იქნა აღიარებული. საქმის მოსამართლე აღნიშნავდა: „ეჭვგარეშეა, როდესაც ხელმძღვანელი სექსუალურად ავიწროებს დაქვემდებარებულ პირს მისი სქესის გამო, ის სწორედ სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას ახორციელებს“. მოგვიანებით, 1998 წელს, იგივე აქტი საფუძვლად დაედო უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებას, რომლითაც სექსუალური შევიწროება, როგორც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმა, ერთი სქესის პირებს შორისაც დადგინდა საქმეზე „ონკეიდი სანდოვნეხ ოფშორ სერვისის წინააღმდეგ“ [Oncal v. Sundowner Offshore Services].¹

ამდენად, აშშ-ში სექსუალური შევიწროების, როგორც სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმის, აღიარებაში გადამწყვეტი როლი აშშ-ის სასამართლო პრაქტიკამ შეასრულა.

2. სექსუალური შევიწროება ევროპაში – კონცეფციის ევროპული ვერსია

ამერიკისგან განსხვავებით, სადაც სექსუალური შევიწროების კონცეპტუალიზაცია და პოლიტიკურ დღის წესრიგში გააქტიურება სასამართლო დარბაზებში დაიწყო, კონტინენტურ ევროპაში, როგორ პოზიტიური სამართლის სამყაროში, მსგავსი ტიპის ცვლილებები პოლიტიკური და სამართლებრივი სფეროების აქტიურ თანამონაწილეობას საჭიროებდა.

აღნიშნული პროცესები ევროპაში 1980-იანი წლებიდან დაიწყო, კერძოდ, ფემინისტური მოძრაობების გააქტიურებით გერმანიასა და საფრანგეთში. თუმცა, ამ შემთხვევაში სექსუალური შევიწროების კანონმდებლობა დისკრიმინაციის ნიშნით არ ვითარდებოდა. უფრო მეტიც, სექსუალური შევიწროების ამერიკული კონცეფციის მიმართ აშკარად უარყოფითი დამოკიდებულება არსებობდა, რომელსაც აფასებდნენ, როგორც პურიტანულ, დაუსაბუთებელ, გადაჭარბებული სასამართლო დავების გამომწვევ და მატერიალური სარგებლით მოტივირებულ წმინდა „ამერიკულ მოვლენას“.²

¹ Chambers H.L., Civil Rights Act of 1964, 330, მითითებულია: Tanenhaus D. (ed.), Encyclopedia of the Supreme Court of the United States, D. Macmillan, London, 2008.

² Zippel K.S., The Politics of Sexual Harassment: A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany, Cambridge University Press, New York, 2006; Saguy A. C., What is Sexual Harassment? From Capitol Hill to the Sorbonne, University of California Press, Berkeley, 2003, 1091-1128; Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discrimination

ევროპული კონცეფციის ფარგლებში ზიანი, რომელსაც სექსუალური შევიწროება იწვევდა, განიხილებოდა არა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმად, არამედ ღირსების შელახვად. სექსუალური შევიწროების კონცეფცია, ძირითადად, ძალადობრივი დანაშაულის ზოგად ქრილში განიხილებოდა, როგორც სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული ინდივიდუალური ქმედება, ისეთივე, როგორცაა გაუპატიურება, გარყვნილი ქმედება და სექსუალური ხასიათის სხვა ძალადობა. მასზე საუბრობდნენ, როგორც სამუშაო ადგილზე ჩადენილ ძალადობაზე, რომელიც შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო გარემოს სფეროს მიეკუთვნებოდა. აღსანიშნავია, რომ სწორედ ეს უკანასკნელი ასპექტი – სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება, შემდგომში გახდა მთავარი სტიმულატორი იმ პოლიტიკურსამართლებრივი დისკურსისა, რასაც სექსუალური შევიწროების კონცეფციის თავიდან გააზრება მოჰყვა.

2001 წელს საფრანგეთში სამუშაო ადგილზე ძალადობის კრიმინალიზაცია „მორალური შევიწროების“ კონცეფციას დაუკავშირდა. აღნიშნული განიმარტებოდა როგორც ადამიანების ჯგუფის მიერ ერთი პირის ან პირთა მცირე ჯგუფის მიმართ სიტყვიერი, ფესტიკულაციის, ქცევის თუ წერილობითი ფორმით განხორციელებული ძალადობის ფორმა, რომელიც ხელყოფდა ადამიანის ღირსებას და ზიანს აყენებდა მის ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ მდგომარეობას. ეს მიდგომა კრიტიკულად განიხილავდა ამერიკულ კონცეფციას და გამორიცხავდა დისკრიმინაციის ნიშანს. სამუშაო ადგილზე ფსიქოლოგიური შევიწროება მობინგის სახედ აღიქმებოდა და დამსაქმებლების ძირითადი აქცენტი სწორედ ანტიმობინგის პოლიტიკის შემუშავებაზე კეთდებოდა, რა დროსაც სექსუალური ძალადობის, როგორც გენდერული უთანასწორობის გამომხატველი მწვავე სოციალური პრობლემის, აქტუალურობა უკან იხევდა.¹

1994 წელს გერმანიაში მიღებულ იქნა „დასაქმებულთა დაცვის შესახებ“ ფედერალური აქტი, რომელიც სამუშაო ადგილზე სექსუალურ ძალადობას კრძალავდა და მას მობინგის ერთ-ერთ ფორმად განსაზღვრავდა. აღსანიშნავია, რომ ხსენებული აქტი საკითხს დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულთან დადებული შრომის კონტრაქტის დარღვევის ქრილში მეტად განიხილავდა, ვიდრე ადამიანის უფლებების დარღვევად. სექსუალური შევიწროება განიმარტებოდა, როგორც ნებისმიერი განზრახი

minatory Wrongs and Dignitary Harms, *Common Law World Review*, 06, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105.

¹ Saguy A. C., *Employment Discrimination or Sexual Violence? Defining Sexual Harassment in American and French Law*, *Law & Society Review*, Vol. 34, № 4, 2000, 1091-1128.

სექსუალური ქცევა, რომელიც სამუშაო ადგილზე ადამიანის ღირსებას ხელყოფდა.¹

ცალკეული მეცნიერი ზემოთ აღნიშნულ პოლიტიკას „გენდერულად ბრმა“ მიდგომად მოიხსენიებდა.²

ევროპასა და ამერიკაში სექსუალური შევიწროების საკითხის მიმართ სხვადასხვა მიდგომის ჩამოყალიბება განსხვავებული ისტორიული წარსულით და სამართლის ტრადიციებით აიხსნება, კერძოდ:

ადამიანის ღირსებაზე აქცენტი კონტინენტური ევროპის სამართლებრივი ტრადიციების განუყოფელი ნაწილია, რომელსაც განსაკუთრებული ადგილი გერმანულ სამართალში უკავია. აღნიშნული კონცეფციის განვითარება და საყოველთაო აღიარება მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ პერიოდს უკავშირდება, როდესაც ის ნაცისტების საპირისპირო ფილოსოფიურ და სამართლებრივ კონცეფციად ვითარდება. აშშ-ში კი მსგავსი ისტორიული კავშირი რასობრივად თანასწორი საზოგადოების ჩამოყალიბებისთვის ბრძოლას უკავშირდება.

აღნიშნულ პროცესში მნიშვნელოვანი როლი ითამაშა ევროპული და ამერიკული შრომის ბაზრების არსებითმა სხვაობამაც. ევროპაში აქცენტი სამუშაოს სტაბილურობასა და უსაფრთხოშრომის პირობებზე კეთდება. ამერიკაში კი, დასაქმებულის მთავარი მოთხოვნა შრომისა და დანაშაულების თანაბარი შესაძლებლობების არსებობის უზუნველყოფაა, ღირსეული შრომის პირობების შექმნაზე კი შედარებით ნაკლები აქცენტი კეთდება.³

3. დისკურსი სექსუალური შევიწროების „დისკრიმინაციული კონცეფციის“ პრაქტიკულ გამოწვევებზე

სექსუალური შევიწროების დისკრიმინაციის ფოკუსზე აღიარების საკითხზე კოლუმბიის უნივერსიტეტის პროფესორი კატერინ ფრანკი სამ არგუმენტს ასახელებს: პირველი, სექსუალური შევიწროება არღვევს თა-

¹ Zippel K. S., *The Politics of Sexual Harassment: A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany*, Cambridge University Press, New York, 2006, 147.

² Salin D., Hoel H., *Workplace Bullying as a Gendered Phenomenon*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28, 2013, 235-51; European Parliament, *Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces and in Political Life in the EU*, Brussel, 2018.

³ Clarke L., *Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms*, *Common Law World Review*, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105.

ნასწორობის პრინციპს, ქალებს განსხვავებულად ეპყრობიან იმის გამო, რომ ქალები არიან; მეორე, სქესი სექსუალური ქცევის ერთ-ერთი განმსაზღვრელი ფაქტორია და, ამდენად, სექსუალური მოქმედება ყოველთვის სქესობრივ ნიშანს ატარებს; მესამე, სექსუალური შევიწროება კაცის მიერ ქალის დაქვემდებარების ქმედითი გამოხატულებაა. ის ხაზს უსვამს ქალისა და მამაკაცის უთანასწორობას და არა მათ შორის ბუნებრივ განსხვავებულობას. მას კაცები როგორც „დომინანტი“ ჯგუფის წარმომადგენლები იყენებენ ქალების დაქვემდებარების მიზნით.¹

აღნიშნულ არგუმენტაციას მოწინააღმდეგეებიც ჰყავს. პირველი არგუმენტის საწინააღმდეგოდ გამოთქმულია მოსაზრება, რომ სექსუალური შევიწროება განპირობებულია სექსუალური მიზიდულობით და არა სექსუალური დისკრიმინაციის ფაქტორით. მაგალითად, ჰეტეროსექსუალი პირი სამუშაოს სანაცვლოდ არასდროს შესთავაზებს სექსუალურ ურთიერთობას იმავე სქესის წარმომადგენელს. თუმცა, მეორე მხრივ, შეიძლება ითქვას, რომ სწორედ ეს ფაქტორია განმსაზღვრელი სექსუალური დისკრიმინაციის არსებობის დასადასტურებლად.²

მეორე არგუმენტის წინააღმდეგ წამოიჭრება შემდეგი საკითხი: რატომ არის სექსუალური ხასიათის ქცევა სექსუალური დისკრიმინაციის განმსაზღვრელი ფაქტორი? და, რაც მთავარია, როგორ შეიძლება მისი ზუსტი იდენტიფიცირება? სექსუალური ქცევის ფართო განმარტებამ შეიძლება მნიშვნელოვნად დააზიანოს ადამიანის შრომითი უფლებები და წარმოშვას გადამეტებული სასამართლო დავები, ეს განსაკუთრებით სახიფათო პროცესად შეიძლება იქცეს ისეთ ქვეყნებში, სადაც დასაქმებულთა უმრავლესობა საკონტრაქტო სამსახურშია (მაგ. აშშ და კანადა). კერძოდ, დამსაქმებელმა შეიძლება ნებისმიერი უწყინარი სექსუალური ქცევა კონტრაქტის შეწყვეტის საბაბად გამოიყენოს – მიუთითებს იელის უნივერსიტეტის პროფესორი შულცი.³ ამასთან, სერიოზული საფრთხე ექმნება სამუშაო პროცესსაც. სხვადასხვა კვლევის შესაბამისად, მამაკაცები აცხადებენ, რომ მკაცრი რეგულირების პირობებში ქალებთან სამუშაო ურთიერთობებში თავს თავისუფლად ვერ გრძნობენ და ფრთხილად ირჩევენ საკუთარ გამონათქვამს და ქცევას, ვინაიდან არ სურთ, რომ მათი რომელიმე მოქმედება სექსუალურ შევიწროებად იქნეს აღქმული. ამდე-

¹ Franke K., What's Wrong with Sexual Harassment, Stanford Law Review, Vol. 49, 1997, 691-772.

² Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, Common Law World Review, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105.

³ Schultz V., Reconceptualizing Sexual Harassment Law, Yale Law Journal, Vol. 107, №1683, 1998, 1683-1805.

ნად, არის საფრთხე, რომ აღნიშნული გარემო თანამშრომელთა შორის კომუნიკაციის შეზღუდვის და ეფექტიანი შრომის ხელისშემშლელ პირობად იქცეს.¹

მესამე არგუმენტის საპირისპიროდ, კი შეიძლება ითქვას, თუ სექსუალური შევიწროება მამაკაცების მიერ ქალების შევიწროების და მათზე „ძალაუფლების აღიარების“ გამოხატულებაა, მაშინ არის თუ არა სექსუალური შევიწროება, როდესაც სექსუალურ მოქმედებას ადგილი აქვს ერთი სქესის პირებს შორისაც? მითუმეტეს, რომ თეორიულადაც და სასამართლო პრაქტიკითაც კითხვაზე პასუხი დადებითია. თუ შევიწროება ატარებს სექსუალურ შინაარსს, ის შეიძლება იყოს სექსუალური შევიწროების გამოხატველი, მიუხედავად მსხვერპლის სქესისა.²

არსებობს, აგრეთვე, შეხედულება, რომ სექსუალური შევიწროების საკითხების გადამეტებული და მკაცრი ფორმალიზების პოლიტიკა დამაზიანებელია თავად ქალებისთვის. ერთია ის, რაც კანონით და სასამართლო გადაწყვეტილებებით განისაზღვრება და მეორეა, აღნიშნული წესების აღსრულების პრაქტიკა. ქვეყნებში, სადაც კანონის აღსრულების მაღალი კულტურაა ჩამოყალიბებული, სექსუალური შევიწროების სფეროში დამსაქმებლების პასუხისმგებლობის არსებობა თანამშრომელთა პირადი ურთიერთობების მკაცრ შეზღუდვას იწვევს. მსხვილი კომპანიები სექსუალური შევიწროების მიზეზით ძვირადღირებული სარჩელების თავიდან აცილებას ცდილობენ. მათთვის არსებობს მაღალი რისკი, რომ უფროსსა და ქვეშევრდომს შორის არსებული პირადი ურთიერთობა, რომელიც თავდაპირველად ორმხრივ ნებას ეფუძნებოდა, მომავალში სადავო გახდეს. სავარაუდო მსხვერპლმა შეიძლება ნებისმიერ დროს განაცხადოს, რომ ურთიერთობა მისთვის „არასასურველი“ იყო. შესაბამისად, ბევრი კომპანია სრულად ზღუდავს თანამშრომელთა შორის პირად ურთიერთობებს ან მოითხოვს აღნიშნულის დეკლარირებას, რაც როგორც ქალების, აგრეთვე მამაკაცების პირად ცხოვრებაში ჩარევის სერიოზულ საფრთხეს წარმოადგენს. არსებობს მოსაზრება, რომ სექსუალური შევიწროების პოლიტიკამ შეიძლება უკუშედეგი გამოიწვიოს და სქესობრივი სეგრეგაციის პროცესი გააძლიეროს, ვინაიდან ქალი შეიძლება

¹ Elsesser K., Peplau L. A., The Glass Partition: Obstacles to Cross-Sex Friendships at Work, *Human Relations*, Vol. 59, № 8, 2006, 1077-1100.

² Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, *Common Law World Review*, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105.

ნარმოდგენილ იქნეს როგორც მონყვლადი, სუსტი არსება, რომელიც ძლიერი „მტაცებლისგან“ დაცვას საჭიროებს.¹

სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის წარმატება მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია ქვეყნის კულტურაზე. ამერიკაში დამსაქმებლები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების რეგულირების მიმართ შედარებით მომზადებული აღმოჩნდნენ, რაც ამერიკული კაპიტალიზმის ნეოთეილორისტული მიდგომების გავლენით აიხსნება. აღნიშნული მიდგომა, სამუშაო ადგილზე წარმოების ეფექტიანობის გაზრდის უზრუნველსაყოფად, ყოველგვარი ირაციონალური და ემოციური ქცევის გამორიცხვას გულისხმობს. სექსუალური შევიწროების საკითხებზე მკაცრი შიდა რეგულაციების არსებობა პრაგმატულ გადაწყვეტილებად იქნა მიჩნეული მაშინ, როდესაც ამერიკული ბიზნესი ნაკლებად მიმდებლურია თანაბარი შრომის პირობებში თანაბარი ანაზღაურებისა და მშობიარობის შემდეგ ქალებისთვის შეღავათების მინიჭების საკითხისა. ამ შემთხვევაში მოქმედებს პრინციპი, რომ სექსუალური შევიწროება ცუდია, ვინაიდან ის ბიზნესს აზიანებს და არა იმიტომ, რომ ის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმაა.²

აღსანიშნავია, რომ ზემოთ განხილული არგუმენტაცია არცერთ შემთხვევაში ამართლებს სექსუალური დისკრიმინაციის პრობლემის აღიარებისა და მისი აღმოფხვრის საკითხში უმოქმედობას. მათ შორის, უდავოა, სექსუალური შევიწროებისთვის მოძალადის და დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის მექანიზმის არსებობის საჭიროებაც. ეს გარემოებები მიუთითებს საკითხის მიმართ გონივრული და ეფექტიანი მიდგომის შერჩევის აუცილებლობას, რა პროცესებიც თანამედროვე დემოკრატიულ სამყაროში აქტიურად მიმდინარეობს.

4. ორმაგი მიდგომის კონცეფცია³

სექსუალური შევიწროების კონცეფციის როგორც დისკრიმინაციაზე, აგრეთვე ადამიანის ღირსებაზე დაფუძნებულ მიდგომას, საკუთრივ ძლიერი და სუსტი მხარეები აქვს.

¹ Cohen J. L., *Regulating Intimacy: A New Legal Paradigm*, Princeton University Press, Princeton, NJ, 2002, 136; Rophie K., *The Morning After: Sex, Fear and Feminism on Campus*, Little, Brown, Boston, 1993; Paglia C., *The Strange Case of Clarence Thomas and Anita Hill in Sex, Art and American Culture*, Vintage Books, New York, 1992.

² Saguy A. C., *French and American Lawyers Define Sexual Harassment*, 1-40, მითითებულია: MacKinnon C., Siegal R., *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven, 2006.

³ Double Approach concept.

„დისკრიმინაციული კონცეფციის“ მთავარი უპირატესობა ფაქტობრივი გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის მიმართ მეტი მობილიზაციისა და სისტემური ხედვის შემუშავების შესაძლებლობაა. თუ სექსუალური ძალადობა დისკრიმინაციის გამოვლინებად იქნება აღიარებული, ის გასცდება ინდივიდუალური შემთხვევების ფარგლებს და სისტემური სოციალური გამოწვევის კატეგორიაში აღმოჩნდება. შესაბამისად, საკითხს მეტი პოლიტიკურ სამართლებრივი ყურადღება დაეთმობა. ლოგიკურია, რომ დისკრიმინაციასთან ბრძოლა პირველ ეტაპზე სახელმწიფოსა და საზოგადოების მიერ თავად პრობლემის არსებობის აღიარებას მოითხოვს, რასაც შეიძლება მისი გადანყვეტის ეფექტიანი პოლიტიკურსამართლებრივი ინსტრუმენტების განვითარებაც მოჰყვეს.

დისკრიმინაციული მიდგომის ძირითად გამოწვევად კი ზოგჯერ დისკრიმინაციის ფაქტის იდენტიფიცირების სირთულეს ასახელებენ. დისკრიმინაციულმა მიდგომამ შეიძლება არ დაფაროს ძალადობის ის შემთხვევები, სადაც დისკრიმინაციული ნიშნის არსებობა მკაფიო არ არის.¹ ამასთან, დისკრიმინაციული მიდგომის პრაქტიკაში დანერგვა შედარებით უფრო მარტივია პრეცედენტული სამართლის რეალობაში, რომელიც კონკრეტულ საქმეზე დაფუძნებულ მიდგომებს ეყრდნობა. ასეთი მოქნილობის შესაძლებლობა კი კონტინენტური სამართლის სივრცეში ნაკლებად არსებობს.

ღირსებაზე დაფუძნებული მიდგომის უპირატესობა მისი სიმარტივეა. კონკრეტული სექსუალური ძალადობის საქმეზე ადეკვატური რეაგირება დისკრიმინაციის ფაქტის იდენტიფიცირების გარეშეა შესაძლებელი. კერძოდ, საკმარისია, რომ ქმედებით პირის ღირსების შელახვა დადასტურდეს. განხილული მიდგომის სუსტ მხარედ კი დისკრიმინაციის პრობლემის ფართო წრილში დაყენების შეზღუდული შესაძლებლობა სახელდება. კერძოდ, ამ დროს ინციდენტი ინდივიდუალურ შემთხვევამდე დადის და მისი წარმოშობის რეალური სოციალური მიზეზები უყურადღებოდ რჩება. ამასთან, ამ შემთხვევაშიც ზოგჯერ ბუნდოვანია ღირსების შელახვის ფაქტის არსებობაც, რაც კონცეფციის აბსტრაქტული ბუნებით აიხსება.²

ზემოაღნიშნულის გათვალისწინებით, განვითარდა შეხედულება, რომ სექსუალური შევიწროება არ შეიძლება განხილულ იქნეს მხოლოდ ერთ კონტექსტში – დისკრიმინაციის ან ღირსების.³ კერძოდ, იმ შემთხვე-

¹ Clarke L., *Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms*, *Common Law World Review*, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105.

² იქვე.

³ Frankel E. P., *Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Defective Paradigm*, *Yale Law and Policy Review*, Vol. 8, № 333, 1990, 333-365; Whitman J. Q., *The Two Western*

ვაშიც კი, როდესაც სექსუალური შევიწროება აშკარად მოტივირებულია სქესის ნიშნით, შეუძლებელია უარყოფილ იქნეს ის პერსონალური ზიანი, რომელსაც მსხვერპლი ფსიქოლოგიური ტანჯვის ფორმით განიცდის, რაც მის ღირსებას ღაბავს. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი თავს დამცირებულად გრძნობს როგორც ნაკლები „ხარისხის“ პიროვნება.¹ ამავე დროს, საკითხის მხოლოდ ინდივიდუალურ პრობლემამდე დაყვანა ფართო კონტექსტის დანახვის საშუალებას არ იძლევა, მაგალითად, მეხანძრე ქალი სამუშაო ადგილზე განიცდის სექსუალურ შევიწროებას. აღნიშნული ვითარება შეიძლება ისე იქნეს აღქმული, რომ ეს მხოლოდ ერთი მეხანძრე ქალის პრობლემაა და არა ზოგადი სოციალური გამოწვევა. ხშირად ქალი სექსუალურ შევიწროებას განიცდის სწორედ იმიტომ რომ ქალია, რასაც ღრმა სოციალური საფუძვლები აქვს. მეხანძრე ქალის მიმართ აგრესია სახეზეა, ვინაიდან მეხანძრეობა ტრადიციულად „მამაკაცურ საქმედ“ ითვლება. ამიტომ საჭიროა, აღიარებულ იქნეს როგორც სექსუალური შევიწროებით მიყენებული პერსონალური ზიანი, აგრეთვე, სოციალური კონტექსტიც, რომელშიც აღნიშნული ზიანი დგება და ორივე ელემენტი ერთიანობაში, უფრო ფართოდ უნდა იქნეს დანახული.

მიდგომა, რომელიც ორივე ზემოთ აღნიშნულ ელემენტს სექსუალური შევიწროების კონცეფციის ნაწილად განიხილავს, „ორმაგი მიდგომის“ (Dual Approach) კონცეფციად მოიხსენება.² ორმაგი მიდგომის კონცეფციის არგუმენტაცია შემდეგ ახსნას ემყარება: სექსუალური შევიწროების გაგება, როგორც ადამიანის ღირსების შემლახავი მოქმედება, მის ფარგლებში აქცევს სექსუალური ძალადობის იმ შემთხვევებსაც, რომლებიც ქალების მიმართ მხოლოდ სქესის ნიშნით არ არის მოტივირებული, რასაც აგრეთვე სათანადო რეაგირება სჭირდება (მაგალითად, ხელმძღვანელი ჰეტეროსექსუალი ქალი სექსუალურად ძალადობს ქვეშევრდომ ქალზე). ამასთან, ადამიანის ღირსების შელახვაზე მითითება სექსუალური ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისთვის დამატებით არგუმენტს და მორალურ გამართლებას იძლევა. კერძოდ, ღირსება ყველა ადამიანისთვის საერთოა, ამდენად, სექსუალური ძალადობა მიუღებელია არა იმიტომ, რომ ის ძირითადად ქალების მიმართ ხორციელდება, არამედ იმი-

Cultures of Privacy: Dignity versus Liberty, Yale Law Journal, Vol. 113, № 1151, 2004, 1151-1221; Schultz V., Reconceptualizing Sexual Harassment Law, Yale Law Journal, Vol. 107, № 1683, 1998, 1683-1805.

¹ Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, Common Law World Review, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105.

² Ehrenreich R.B., Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment, The Georgetown Law Journal, 1999, 3-65.

ტომ, რომ აღნიშნული ქმედების განხორციელება ნებისმიერი ადამიანის მიმართ, განურჩევლად სქესისა, მიუღებელია.¹

რაც შეეხება დისკრიმინაციის ელემენტს, მასზე ფოკუსირება თანამედროვე სოციალურ გარემოში ფაქტობრივი გენდერული უთანასწორობის არსებობის აღიარებას წარმოადგენს. გენდერული უთანასწორობის არსებობის აღიარება მისი აღმოფხვრის საკითხს ქვეყნის პოლიტიკურ და სამართლებრივ დღის წესრიგში მწვავედ სვამს. ის მიუთითებს ჯგუფური და არა ინდივიდუალური ზიანის არსებობაზე, რომელსაც სექსუალური ძალადობა განასახიერებს, რაც საზოგადოებისგან და სახელმწიფოსგან ყურადღებასა და სათანადო რეაგირებას საჭიროებს. შესაბამისად, შეიძლება ითქვას, რომ ორმაგი მიდგომის კონცეფციას მყარი ფილოსოფიური და პოლიტიკური დასაბუთების შესაძლებლობები გააჩნია.

5. ძალაუფლებით აღჭურვილი პირის სექსუალური შევიწროების კონცეფცია²

აკადემიურ სივრცეში სექსუალური შევიწროების რისკი მეტად ნაგულისხმევია ისეთ ურთიერთობებში, რომელიც ძალთა დისბალანსით, პროფესიულ სტატუსსა და შესაძლებლობებს შორის უთანასწორობით ხასიათდება, როდესაც ინსტიტუციის მიერ გარკვეული ძალაუფლებით აღჭურვილი პირი პროფესიული სარგებლის მინიჭების სანაცვლოდ ან არსებული პოზიციის/სტატუსის დაკარგვის მუქარით, შეიძლება ითხოვდეს სექსუალური ხასიათის სანაცვლო ქცევას (*quid pro quo* – შევიწროება). მაგალითად, ძალთა უთანასწორობა ნაგულისხმევად არსებობს უფროს პროფესორსა და ახალგაზრდა მეცნიერ თანამშრომელს, აკადემიური პერსონალის წევრსა და მოწვეულ ლექტორს, ხანგრძლივი სტაჟის მქონე ადმინისტრაციული პერსონალის წარმომადგენელსა და ახლად დასაქმებულ თანამშრომლებს შორის. ასევე, სტუდენტები დამოკიდებულნი არიან პროფესორებზე არა მხოლოდ აკადემიური მოსწრების მაჩვენებლის, შეფასების მიღების, არამედ პროფესიული შესაძლებლობების მოპოვებისა თუ პროფესიული განვითარების გზაზე მხარდაჭერის მიღების თვალსაზრისით. თუმცა, სექსუალური შევიწროების მიმართ შესაძლებელია მოწყვლადი იყოს გარკვეული თანამდებობრივი ძალაუფლების მქონე პირიც (*contra power harassment* – ძალაუფლების მქონე პირის შევიწროება) – პროფესო-

¹ Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, *Common Law World Review*, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105.

² "Contra-power" Sexual Harassment.

რი თუ მოწვეული ლექტორი,¹ მიუხედავად იმისა, რომ სტუდენტის მხრიდან სექსუალური შევიწროება მეტი ალბათობით მისი თანასწორი სტუდენტის მიმართ შეიძლება გამოვლინდეს.² დოქტრინამ *Contra power* შევიწროების არსებობის შესახებ შეცვალა ე.წ. ტრადიციული მიდგომა,³ რომ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე უფლების ბოროტად გამოყენების გამოვლინებაა,⁴ რომ სექსუალური შევიწროება ყალიბდება იმ შესაძლებლობათა სტრუქტურით, რომელიც იქმნება ორგანიზაციული კლიმატით,⁵ იერარქიული და ავტორიტეტული ურთიერთობებით.⁶

აღნიშნული მიდგომის გაძლიერებას ხელი შეუწყო ძალაუფლების ცნების კონცეპტუალურმა გადაფასებამ და მასში მხოლოდ იერარქიულ-ორგანიზაციული არსის მოაზრების გამორიცხვამ.⁷ დოქტრინაში აღიარებულ იქნა მოსაზრება, რომ სექსუალური შევიწროების წარმომშობი საფუძველია არა ფორმალური, იერარქიული ძალაუფლების არსებობა, არამედ ის ურთიერთობა, რომელიც ფართო საზოგადოებაში არსებობს მამრობითი და მდედრობითი სქესის წარმომადგენელთა შორის.⁸ *Contra power* შევიწროების კონცეფციის მნიშვნელობით, რომელიც ასევე სოცი-

¹ Flaherty C., *Contra-power" Harassment of Professors by Students isn't that Common, but it's a Real Problem*, 2018, <<https://www.insidehighered.com/news/2018/03/05/-contra-power-harassment-professors-students-isnt-common-its-real>>; Pappas B.A., *Dear Colleague: Title IX Coordinators and Inconsistent Compliance With the Laws Governing Campus Sexual Misconduct*, 52 *Tulsa L. Rev.* 121, 2016, 126.

² აშშ-ში სტუდენტთა შორის სექსუალური შევიწროება ეპიდემიურ მდგომარეობად არის აღიარებული. იხ. Pappas B.A., *Dear Colleague: Title IX Coordinators and Inconsistent Compliance With the Laws Governing Campus Sexual Misconduct*, 52 *Tulsa L. Rev.* 121, 2016, 126. 123. იხ. ასევე, *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 171, 6. D.

³ ფორმალური ძალაუფლების არსებობის აუცილებლობა სექსუალური დისკრიმინაციის შემადგენლობის დაფუძნებისთვის გაკრიტიკებულია ნაშრომში: Benson K.A., *Comment on Crocker's "An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment,"* 9 *SIGNS* 516, 519, 1984.

⁴ Juliano A.C., *Harassing Women with Power: The Case for including Contra-Power Harassment within Title VII*, 87:3 *B.U. L. Rev.*, 2007, 491, 493.

⁵ *Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine*, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 171, 9.

⁶ Tangri S.S., Martha R. Burt M.R., Leanon B. Johnson L.B., *Sexual Harassment at Work: Three Explanatory Models*, 38 *J. Soc. ISSUES* 33, 46, 1982, 34.

⁷ Juliano A.C., *Harassing Women with Power: The Case for including Contra-Power Harassment within Title VII*, 87:3 *B.U. L. Rev.*, 2007, 495.

⁸ Benson K.A., *Comment on Crocker's "An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment,"* 9 *Sigs*, 1984 516, 518.

ალურ მეცნიერებაშიც აღიარებულია¹, გამოიყენება, ასევე, ტერმინი „დაქვემდებარებულის მიერ ინიცირებული“ სექსუალური შევიწროება (*subordinate-initiated harassment*)² ან იერარქიული მნიშვნელობით – „ქვემოდან ზემოთ“ (*bottom up harassment*) შევიწროება^{3,4}.

ჩატარებულ გამოკვლევებზე დაყრდნობით, დოქტრინაში აღიარებულია, რომ პროფესიულ წინსვლასთან ერთად მატულობს სექსუალური შევიწროების საფრთხე,⁵ რაც ცალკეული სქესის წარმომადგენლებისთვის პროფესიული წარმატების საფასურია.⁶ კვლევები ადასტურებს, რომ უმაღლესი განათლების მქონე მდებარეობითი სქესის წარმომადგენელთა მიმართ განსაკუთრებით მაღალია სექსუალური შევიწროების განხორციელების რისკი. *Contra power* დისკრიმინაციის საქმეებზე სარჩელების სტატისტიკის ნაკლებობის მიზეზი აშშ-ში ისიცაა, რომ მაღალ თანამდებობებზე მეტად მამრობითი სქესის წარმომადგენლები გვევლიანებიან და მათი სქესი მეტად დუმს, თავს იკავებს იმის გამოაშკარავებისგან, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლნი გახდნენ.⁷

2018 წელს ფლორიდის სამხრეთ-დასავლეთის სახელმწიფო კოლეჯის სტუდენტის მიმართ სასამართლომ გამოსცა შემაკავებელი ორდერი, რომლითაც სტუდენტს აეკრძალა პროფესორთან ნებისმიერი კონტაქტი. სექსუალური შევიწროება სტუდენტის მიერ გამოვლინდა ელექტრონულ მისამართზე სექსუალური ხასიათის წერილების გაგზავნით. პროფესორის განცხადებით, წერილებში გამოხატული მუქარა სამუშაო ოფისში სტუდენტის გამოცხადების შესახებ, ცრუ ბრალდებები არაკანონიერი შვილისა და ქორწინების მიღმა სექსუალური კავშირის შესახებ, ასევე სექსუალურ კავშირში ჩაბმის მოთხოვნა საფრთხეს უქმნიდა ლექტორის პროფესიულ მომავალს, კარიერას, პირად ცხოვრებას და ქმნიდა მისი

¹ Benson K.A., Comment on Crocker's "An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment," 9 Signs, 1984, 516, 517.

² Moore K.S., Perceptions of Sexual Harassment in Organizational Settings: The Case of Subordinate-Initiated Harassment 2-3, Ohio State University, 1995.

³ Schultz V., Reconceptualizing Sexual Harassment Law, Yale Law Journal, Vol. 107, № 1683, 1998.

⁴ Wayne J.H., Disentangling the Power Bases of Sexual Harassment: Comparing Gender, Age, and Position Power, 57 J. Vocational Behav., 2000, 301-302; Matchen J., DeSouza E., The Sexual Harassment of Faculty Members by Students, 42 Sex Roles, 2000, 295- 296.

⁵ Sandroff R., Sexual Harassment: The Inside Story, Working Woman, June, 1992, 48.

⁶ Juliano A.C., Harassing Women with Power: The Case for including Contra-Power Harassment within Title VII, 87:3 B.U. L. Rev., 2007, 492.

⁷ Juliano A.C., Harassing Women with Power: The Case for including Contra-Power Harassment within Title VII, 87:3 B.U. L. Rev., 2007, 499 შემდგომი მითითებით: O'Connell C.E., Korabik K., Sexual Harassment: The Relationship of Personal Vulnerability, Work Context, Perpetrator Status, and Type of Harassment to Outcomes, 56 J. Vocational Behav., 2000, 299, 320.

დისკრედიტაციის რეალურ რისკს საზოგადოების თვალში, რომლისთვი-საც უცნობი იყო ცილისმწამებლური ფაქტების სიმცდარე.

2012 წელს ამერიკის შეერთებულ შტატებში ჩატარებული კვლევის თანხმად,¹ 524 გამოკითხული პროფესორიდან 91%-მა დაადასტურა სტუდენტის მხრიდან არათავაზიანი მოპყრობისა და ბულინგის სულ მცირე ერთი ფაქტის არსებობა, ხოლო პროფესორთა 25% მიუთითებდა სტუდენტების მხრიდან სულ მცირე ერთხელ მაინც სექსუალური ხასიათის ქცევის არსებობაზე. გამოკითხულთა 1-2% ადასტურებდა ძალადობის მუქარის შემთხვევას სტუდენტის მხრიდან. ამასთან, მსხვერპლთა შორის 63,3% აღმოჩნდა მდებდრობითი სქესის, ხოლო 50,2% მამრობითი სქესის წარმომადგენელი.

2016 წლის კვლევის თანახმად,² მდებდრობითი სქესის წარმომადგენელი პროფესორები *contra power* სექსუალური შევიწროების მეტად მძიმე შედეგებზე მიუთითებდნენ, ვიდრე მამაკაცები. მძიმე შედეგებს შორის მოყვანილი იყო სტრესით გამონვეული ავადობა, კონცენტრირების უნარის კარგვა, სამსახურის მიტოვების სურვილი. ამასთან, გამოკითხვისას მამაკაცები მეტად აღწერდნენ სექსუალური შევიწროების გამოცდილების ცალკეულ შემთხვევებს, ხოლო ქალბატონები მიუთითებდნენ სტუდენტების მხრიდან გამოვლენილი შევიწროების დამანგრეველ და შეურაცხმყოფელ ბუნებაზე. კვლევაში ჩართული ფსიქოლოგიის პროფესორის კლაუდია ლემპმანის მოსაზრებით, შესაძლებელია არსებობდეს ძალაუფლების მრავალგვარი ფორმა და „ძალაუფლებით აღჭურვილი პირის წინააღმდეგ“ მიმართული შევიწროება შეიძლება სოციალურ-კულტურული უთანასწორობიდანაც³ მომდინარეობდეს. ამდენად, სოციალურ-კულტურულ გავლენათა დინამიკის გათვალისწინება აუცილებელია სექსუალური შევიწროების საკითხების ანალიზისას.⁴ სტუდენტი ცალკეულ შემთხვევაში შესაძლებელია აღჭურვილი იყოს გარკვეული ძალაუფლებით, თუმცა ვინაიდან ეს არ არის ორგანიზაციული, იერარქიული უფლებამოსილება

¹ Claudia L., Women Faculty at Risk: U.S. Professors Report on Their Experiences with Student Incivility, Bullying, Aggression, and Sexual Attention, NASPA Journal About Women in Higher Education, v5 n2, 2012, 184-208.

² Lampman C., Crew E.C., Lowery S.D., Tompkins K., Women Faculty Distressed: Descriptions and Consequences of Academic Contra power Harassment, NASPA Journal About Women in Higher Education, 9:2, 2016, 169-189.

³ იურიდიულ დოქტრინაში შემოთავაზებულია ძალაუფლების ფენომენის სოციალურ-კულტურული გააზრების აუცილებლობა. იხ. Juliano A.C., Harassing Women with Power: The Case for including Contra-Power Harassment within Title VII, 87:3 B.U. L. Rev., 2007, 495.

⁴ Carle S.D., Acknowledging Informal Power Dynamics in the Workplace: A Proposal for Further Development of the Vicarious Liability Doctrine in Hostile Environment Sexual Harassment Cases, 13 Duke J. Gender L. & Pol'y 85, 2006, 104.

და სტუდენტს არ შეუძლია სამსახურებრივი პრივილეგია, სარგებელი შესთავაზოს ან დააკარგვინოს მსხვერპლს,¹ სტუდენტის მიერ სექსუალური შევიწროება *quid pro quo* ფორმის ნაცვლად მტრული გარემოს (*hostile environment*) ფორმის დისკრიმინაციით შეიძლება გამოიხატოს.²

პროფ. ლემპმანის თანახმად, მამაკაცი პროფესორის სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს აკადემიური შეფასების მიღების სანაცვლოდ სექსუალური კავშირის შეთავაზებით, როდესაც სტუდენტი იყენებს მის „სექსუალურ კაპიტალს“.³ სტუდენტის მიერ ამ შემთხვევაში ადგილი აქვს მისი უპირატესობის, სექსუალური სიმწიფისა და შესაძლებლობების გამოყენებას.

XIX ტიტულის ადმინისტრატორთა ასოციაციის აღმასრულებელი დირექტორის ბრეტ სოკოლოვის მოსაზრებით, ფაკულტეტის აკადემიური პერსონალის წარმომადგენლები ერიდებიან *contra power* სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის წარდგენას,⁴ რაც მათი წარმოდგენით შესაძლოა მიუთითებდეს პროფესორის მიერ სტუდენტთა ჯგუფის ეფექტიანი მართვის უუნარობაზე. თუმცა, მიმართვიანობა ასოციაციის მიმართმამრობითი სქესის წარმომადგენელ დირექტორთა მხრიდან იზრდება-შემთხვევათა პრევენციის ან იმის წარმოჩენის სურვილით, რომ პროფესორები წინ აღუდგნენ სტუდენტთა არასასურველ ქცევას. აღნიშნულის გარდა, სტუდენტთა შეთავაზების უარყოფის შემდეგ მსხვერპლი ხედავს საფრთხეს, რომ შემვიწროებელი გადანყვეტს შურისძიებას.⁵

უილიამ კიდერი აღნიშნავს, რომ აშშ-ში უმრავლესი სახელმწიფო და კერძო უნივერსიტეტი ითვალისწინებს სტუდენტთა პასუხისმგებობას *contra-power* შევიწროებისთვის, რამეთუ ეთიკის კოდექსებით იკრძალება

¹ Juliano A.C., *Harassing Women with Power: The Case for including Contra-Power Harassment within Title VII*, 87:3 B.U. L. Rev., 2007, 495.

² Flaherty C., *Contra-power" Harassment of Professors by Students isn't that Common, but it's a Real Problem*, 2018, <<https://www.insidehighered.com/news/2018/03/05/-contra-power-harassment-professors-students-isnt-common-its-real>>, იმონებს ბრეტ სოკოლოვს.

³ იქვე.

⁴ Bell M.P., McLaughlin M.E., Sequeira J.M., *Discrimination, Harassment, and the Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents*, 37 J. Bus. Ethics 65, 2002, 67. იხ. ასევე Juliano A.C., *Harassing Women with Power: The Case for including Contra-Power Harassment within Title VII*, 87:3 B.U. L. Rev., 2007, 498; Louise F. Fitzgerald L. F., Swan S., Fischer K., *Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment*, 51 J. Soc. Issues 117, 1995, 121, 171.

⁵ Interim associate vice president for Title IX and strategic initiatives at Sonoma State University, a research associate at the Civil Rights Project at the University of California, Los Angeles.

სტუდენტის მიერ სასწავლო დაწესებულებასთან აფილირებული ნებისმიერი პირის დისკრიმინაცია.

გასათვალისწინებელია სექსუალური შევიწროების სანქცირების სირთულე იმ შემთხვევაში, თუ ის განხორციელებულია ანონიმურად, მაგალითად, სტუდენტის მიერ ლექტორთა სწავლების შეფასების პროგრამის ფარგლებში.¹ ამდენად, სტუდენტის ძალაუფლება და შესაბამისად, სექსუალური შევიწროების რისკი იზრდება ლექტორთა სწავლების სტუდენტთა მიერ ანონიმური შეფასების პროცესში,² როდესაც სტუდენტი არ არის შებოჭილი თანმდევი პასუხისმგებლობის შიშით. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოიხატოს სექსუალური შინაარსის ნახატებისა და კომენტარების მითითებით.³ სტუდენტის მიერ ორგანიზაციის წარმომადგენლის შევიწროების საქმეზე ისეთივე დაცვის სტანდარტი და პროცედურა ვრცელდება, როგორც ჰორიზონტალურ ურთიერთობაში (სტუდენტი-სტუდენტი) განხორციელებული შევიწროების დროს. ვინაიდან შევიწროება შეუწყნარებელია, არც ერთმა დაცულმა ჯგუფმა სამართლებრივი დაცვის საშუალებების გამოყენებისას არ უნდა ისარგებლოს პრივილეგიით.⁴

ლემპმანის მოსაზრებით, უნივერსიტეტებმა უნდა განავითარონ ურთიერთპატივისცემის ისეთი კულტურა, სადაც სტუდენტთათვის გაცხადებული იქნება, რომ ძალთა დისბალანსი არ არის აუცილებელი სექსუალური შევიწროების შემადგენლობის არსებობისთვის. შეუწყნარებელია სექსუალური შევიწროება პროფესორ-მასწავლებლის მიმართ, მიუხედავად იმისა, რომ პროფესორს, ერთი შეხედვით, დომინანტური ძალაუფლება აქვს.⁵

¹ Flaherty C., "Contra-power" Harassment of Professors by Students isn't that Common, but it's a Real Problem, 2018, <<https://www.insidehighered.com/news/2018/03/05/contrapower-harassment-professors-students-isnt-common-its-real>>, შემდგომი მითითებით: Flaherty C., Bias Against Female Instructors January 11, 2016, <<https://www.insidehighered.com/news/2016/01/11/new-analysis-offers-more-evidence-against-student-evaluations-teaching>>.

² Grauerholz E., Sexual Harassment of Women Professors by Students: Exploring the Dynamics of Power, Authority, and Gender in a University Setting, 21 Sex Roles, 789, 1989, 799.

³ იქვე, 790.

⁴ Flaherty C., "Contra-power" Harassment of Professors by Students isn't that Common, but it's a Real Problem, 2018, <<https://www.insidehighered.com/news/2018/03/05/contrapower-harassment-professors-students-isnt-common-its-real>>, შემდგომი მითითებებით.

⁵ Claudia L., Women Faculty at Risk: U.S. Professors Report on Their Experiences with Student Incivility, Bullying, Aggression, and Sexual Attention, NASPA Journal About Women in Higher Education, v5 n2, 2012, 184-208.

ქალებზე ძალადობის თაობაზე კვლევის შედეგების შესაბამისად, რომელიც 2014 წელს ევროპის ფუნდამენტური უფლებების სააგენტომ (FRA) ევროკავშირის ქვეყნების მასშტაბით განახორციელა, გამოკითხული ქალების ნახევარზე მეტი – 55% – აცხადებდა, რომ 15 წლის ასაკის შემდეგ ერთხელ მაინც გამხდარა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, აქედან 12% განმარტავდა, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევას ადგილი ჰქონდა ბოლო 1 წლის განმავლობაში.¹

ძალადობის მსხვერპლთა 71% მოძალადედ მამაკაცს ასახელებდა, 2% – ქალს, ხოლო 21% – როგორც ქალს, აგრეთვე, მამაკაცს. კვლევის შედეგები მიუთითებენ, რომ ძალადობა 32% შემთხვევაში სამუშაო ადგილზე განხორციელდა და მოძალადე იყო უფროსი, კოლეგა ან კლიენტი. ყველაზე გავრცელებულ ძალადობის ფორმას პირად ცხოვრებაზე არასასურველი და შეურაცხმყოფელი შეკითხვები წარმოადგენდა. ამასთან, გასათვალისწინებელია, რომ სექსუალური ძალადობის მსხვერპლი ქალების უმრავლესობა განათლებულ და მაღალი თანამდებობის პირებს წარმოადგენდნენ.²

აშშ-ში სხვადასხვა დროს ჩატარებული კვლევები ადასტურებს, რომ 77% მდედრობითი სქესის ექიმი სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი აღმოჩნდა მათი პაციენტების მხრიდან.³ გამოკითხულთა შორის 39% ადვოკატი შევიწროებულ იქნა კლიენტის მიერ.⁴ 30% მამრობითი სქესის და 24% მდედრობითი სქესის აკადემიური სწავლების სფეროს წარმომადგენელი შევიწროებულ იქნა სტუდენტის მხრიდან სულ მცირე თვეში 4 ჯერ.⁵ საბოლოოდ, გამოკითხულთა შორის 20% აღმოჩნდა დაბალი ინსტიტუციური სტატუსის მქონე პირი⁶ და არა ხელმძღვანელი.⁷

¹ European Union, Agency for Fundamental Rights (FRA), Violence against women: an EU-wide survey, Main results report, 2014, <<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>>.

² European Union, Agency for Fundamental Rights (FRA), Violence against women: an EU-wide survey, Main results report, 2014, <<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>>.

³ Susan P. Phillips & Margaret S. Schneider, Sexual Harassment of Female Doctors by Patients, 329 New Eng. J. Med. 1936, 1993, 1937.

⁴ Clancy F., When Customer Service Crosses the Line, Working Woman, 1994, 36, 38.

⁵ Carroll L., Ellis K.L., Faculty Attitudes Toward Sexual Harassment: Survey Results, Survey Process, 52 Initiatives, 1989, 35, 37.

⁶ Yamada D.C., The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the Need for Status-Blind Hostile Environment Protection, 88 Geo. L.J. 475, 2000, 481.

⁷ აღნიშნული კვლევები ციტირებულია ნაშრომში: Juliano A.C., Harassing Women with Power: The Case for including Contra-Power Harassment within Title VII, 87:3 B.U. L. Rev., 2007, 499.

ლექტორებმა ან ჯგუფის ხელმძღვანელებმა შეიძლება გადასცენ მათი დისციპლინური უფლებამოსილება ადმინისტრაციულ ორგანოებს/კომისიებს რომლებიც აღჭურვილნი არიან უფლებით დააკისრონ დისციპლინური სანქცია მოსწავლეებს/სტუდენტებს. დისციპლინური საქმისწარმოების ინიცირება კურსის ხელმძღვანელის მიერ შეიძლება განხორციელდეს თუ სტუდენტი ავლენს უხეშ თავხედობას, მუდმივ დაუმორჩილებლობას, ამორალურ ქცევას ან ახორციელებს დისციპლინის სხვა უხეშ დარღვევას. ასევე, თუ სტუდენტის დასწრება აუდიტორიაში საფრთხის შემცველია ლექტორისთვის ან სხვა სტუდენტებისთვის, სტუდენტი ავლენს განზრახ უყურადღებობას ან გულგრილობას სასწავლო პროცესის მიმართ.¹ დასაქმებულებმა უნდა გამოავლინონ სათანადო თავაზიანობა, ზრუნვა და მგრძობელობა კოლეგებთან და საზოგადოების წევრებთან ურთიერთობაში.² აკადემიური გარემო განსხვავდება სამუშაო სივრცისგან, ვინაიდან ფართო დიაპაზონში უნდა მოხდეს იმის პროფესიული განსჯა, თუ რა შეესაბამება სწავლების შინაარსს და აკადემიური მასალის სათანადო წარდგენას.³

ამრიგად, ძალაუფლების ფენომენის კონცეპტუალური ტრანსფორმაცია სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლად მოიაზრებს ჰორიზონტალური და ვერტიკალური ურთიერთობების ნებისმიერ სუბიექტს.

6. სექსუალური შევიწროება ევროკავშირის სამართალში

როგორც აღინიშნა, ევროპაში სექსუალური შევიწროების კონცეფცია ადამიანის ღირსების ფუნდამენტური უფლების დაცვაზე აქცენტით ვითარდებოდა, რომელსაც ევროკავშირის სამართალიც იზიარებდა, თუმცა მოგვიანებით სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმად იქნა აღიარებული და ე.წ. „ორმაგი მიდგომის“ კონცეფცია ჩამოყალიბდა.

ამ მიმართულებით ლიდერის ფუნქცია ევროკავშირმა შეასრულა, რომლის ძალისხმევით სექსუალურ შევიწროების გამოწვევა დისკრიმინაციის „რანგში“ იქნა აყვანილი და მის მიმართ სისტემური რეაგირების

¹ South Australian Education Act 1972, 123 (2), 124 (1).

² South Australian Government Management and Employment Act, 1985, art. 7 c.

³ American Association of University Professors Statement, “On Freedom of Expression and Campus Speech Codes,” 361–62, მითითებულია: Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association’s Committee on Professional Ethics, <https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>.

საჭიროების საკითხი დაისვა. მიუხედავად ამისა, ევროკავშირის სამართალი გენდერული თანასწორობის საკითხებს კომპლექსურ ქრილში არ არეგულირებს და მხოლოდ სამუშაო ადგილზე და საქონლისა და მომსახურების სფეროში დისკრიმინაციის საკითხებზე ფოკუსირდება.

ევროკავშირის სამართალში სექსუალური შევიწროების დისკრიმინაციის ფორმად აღიარება შემდეგი დინამიკით ვითარდებოდა: 1986 წლის ივნისში ევროპულმა პარლამენტმა ქალების წინააღმდეგ ძალადობის შესახებ რეზოლუცია მიიღო, რასაც 1989 წელს ე.წ. რუბენშტაინის ანგარიში მოჰყვა: „ქალების ღირსება სამუშაო ადგილზე: სექსუალური შევიწროების პრობლემა გაერთიანების წევრ სახელმწიფოებში“. ანგარიშმა სფეროში არსებული სისტემური პრობლემები გამოკვეთა, ის პირდაპირ ითვალისწინებდა მითითებას, რომ ადგილი ჰქონდა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას. ეს იყო ერთ-ერთ პირველი შემთხვევა, როდესაც ევროკავშირის წინაშე სექსუალური შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ფორმის, აღიარების საკითხი დაისვა. რუბენშტაინის ანგარიშზე რეაგირების მიზნით, ევროკავშირის საბჭომ 1990 წელს სამუშაო ადგილზე ქალების და მამაკაცების ღირსების დაცვის შესახებ ახალი რეზოლუცია მიიღო, თუმცა ის მთავარ აქცენტს კვლავ სამუშაო ადგილზე ღირსების შელახვაზე აკეთებდა. მიდგომა არსებითად არ შეცვლილა ევროკომისიის მიერ 1992 წელს შემუშავებულ სექსუალურ შევიწროებასთან ბრძოლის პრაქტიკულ სახელმძღვანელოშიც.

ევროკავშირში აცნობიერებდნენ, რომ სექსუალური შევიწროების გამონვევის მიმართ განსხვავებული რეაგირება იყო საჭირო. ერთი მხრივ, უდავო იყო, რომ სექსუალური შევიწროების დისკრიმინაციის ფორმად აღიარება საკითხს კონკრეტული ინდივიდის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სფეროდან გამოიყვანდა და სისტემურ, მასშტაბურ გამონვევად აქცევდა, რაც მის წინააღმდეგ ბრძოლას უფრო სტრუქტურირებულ და ეფექტიან ხასიათს შესძენდა. მეორე მხრივ, აშკარა იყო ის გარემოებაც, რომ ღირსებაზე დაფუძნებული კონცეფციის უარყოფა გაერთიანების წევრ სახელმწიფოებს შორის პოლიტიკური კონსენსუსის მიღწევას ხელს შეუშლიდა.¹

ამდენად, ლოგიკური იყო, რომ არჩევანი სექსუალური შევიწროების მიმართ „ორმაგი მიდგომის“ კონცეფციაზე გაკეთდა. როგორც აღინიშნა, ეს კონცეფცია სექსუალურ შევიწროებას დისკრიმინაციის ფორმად განი-

¹ Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 4, 31.

ხილავს, თუმცა მის განმარტებაში ადამიანის ღირსების შელახვაზე მი-
ნიშნებაც რჩება.

რუბენშტაინის ანგარიშიდან ზუსტად 13 წელი დასჭირდა ევროკავში-
რის სამართალში სექსუალური შევიწროების დისკრიმინაციის ფორმად
აღიარებას. სექსუალური შევიწროების, როგორც დისკრიმინაციის ფორ-
მის, რეგლამენტაცია, პირველად „დასაქმებისას ქალთა და მამაკაცთა
მიმართ თანასწორი მოპყრობის შესახებ“ ევროპის პარლამენტისა და
საბჭოს 2002/73 დირექტივით განხორციელდა. დირექტივამ განმარტა
სექსუალური შევიწროება და ის სქესის ნიშნით დისკრიმინაციად აღია-
რა.¹ 2002 წლის დირექტივას მოჰყვა 2004/113 დირექტივა „ქალისა და
მამაკაცის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის იმპლემენტაციის შესახებ
საქონლისა და სერვისების ხელმისაწვდომობისას“. მოგვიანებით 2006
წელს ევროკავშირმა „მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობე-
ბისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის იმპლემენტაციის შესახებ და-
საქმებისა და საქმიანობის საკითხებში“ 2006/54 (შეცვლილი რედაქცია)
დირექტივა მიიღო, რომელმაც აღნიშნულ სფეროში გამოცემული სხვა აქ-
ტების კოდიფიცირება და უფრო სრულყოფილი რეგულაცია განახორციე-
ლა. 2006/54 დირექტივამ სექსუალური შევიწროების შემდეგი დეფინიცია
განსაზღვრა: „შევიწროება არის არასასურველი ქმედება, რომელიც და-
კავშირებულია პიროვნების სქესთან და რომელიც მიზნად ისახავს ან იწ-
ვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ,
დამამცირებელ, შეურაცხმყოფელან ძალადობრივ გარემოს“ (შემდგომში
– პირველი განმარტება).

„სექსუალური შევიწროებაა არასასურველი, სექსუალური ხასიათის-
,ვერბალური ან არავერბალური ქმედება, რომელიც მიზნად ისახავს ან
ინვევს ღიხების შედახვას, კეხძოდ, ხოდესაც იქმნება დამაშინებელი,
მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი, ან ძალადობრივი გარემო“
(შემდგომში – მეორე განმარტება).²

¹ nb. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 Sep-
tember 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the
principle of equal treatment for men and women as regards access to employment,
vocational training and promotion, and working conditions, OJ L 269, 5.10.2002,
<[https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L-
0073&from=en](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:32002L-0073&from=en)>.

² nb. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006
on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of
men and women in matters of employment and occupation (recast), <[https://eur-
lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0952&from=EN](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006H0952&from=EN)>, მუხლი
2 (1) c, d.

დირექტივა კრძალავს არა მხოლოდ სქესის ნიშნით განხორციელებულ ნებისმიერ არასასურველ ქცევას (პირველი განმარტება), არამედ განსაკუთრებულ ყურადღებას ამახვილებს სპეციფიკურ ქცევაზე – სექსუალური ხასიათის ქმედებაზე (მეორე განმარტება), რომელიც მიზნად ისახავს ან ლახავს პირის ღირსებას და ქმნის დამაშინებელ მტრულ, დამამცირებელ, შეურაცხმყოფელ, ან ძალადობრივ გარემოს. მეორე განმარტებიდან გამომდინარე სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში დისკრიმინაციის ფაქტის დასადგენად საჭირო არ არის დისკრიმინაციის იდენტიფიცირების ზოგადი ტესტის გამოყენება. კერძოდ, განსხვავებული მიდგომის დასაბუთება და დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშნის (სქესი, რელიგია, ეთნიკური წარმომავლობა, ეროვნება და ა.შ.) არსებობა. დირექტივის შესაბამისად ნებისმიერი არასასურველი სექსუალური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან ლახავს ადამიანის ღირსებას და ქმნის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, შეურაცხმყოფელ ან ძალადობრივ გარემოს, წარმოადგენს შევიწროებას და მას რაიმე ფორმით გამართლება არ შეიძლება ჰქონდეს. დირექტივა სექსუალურ შევიწროებას, პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ფორმებთან ერთად დისკრიმინაციის ერთგვარ მესამე, დამოუკიდებელ ფორმად განიხილავს.¹

ამდენად, სამუშაო ადგილზე სქესის ნიშნით არასასურველი მოპყრობის მიმართ დირექტივა „დისკრიმინაციულ“ მოდელს ავითარებს (პირველი განმარტება), ხოლო სექსუალური შევიწროების მიმართ „ღირსების შელახვაზე“ დაფუძნებულ მიდგომას (მეორე განმარტება), თუმცა ორივე შემთხვევა დისკრიმინაციის ფორმად მიიჩნევა.² აღნიშნული მიდგომით, ფაქტობრივად, ორი კონცეფცია ყალიბდება. შევიწროება სქესის ნიშნით და სექსუალური შევიწროება. მეორე განმარტება შესაძლებლობას იძლევა სექსუალურ შევიწროებად განისაზღვროს ერთი სქესის პირებს შორის არასასურველი სექსუალური ქცევაც. არასასურველი სექსუალური ქცევა, რომელიც ლახავს ადამიანის ღირსებას ან მიზნად ისახავს მის შელახვას წარმოადგენს სექსუალურ შევიწროებას, მიუხედავად იმისა, თუ რა სქესის არის მოძალადე და მსხვერპლი.

დირექტივა სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობას მხოლოდ განზრახ ქმედებას არ უკავშირებს, სწორედ ამას გულისხმობს სიტყვები – „ლახავს ან იწვევს“. აქ მთავარია დამდგარი შედეგი, კერძოდ, ღირსების შელახვა და დამაშინებელი მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფე-

¹ Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, Common Law World Review, 06, Vol. 36, № 2, 2007, 98.

² იქვე.

ლი ან ძალადობრივი გარემოს შექმნა.¹ მაგალითად, სამუშაო ადგილზე პირის მიერ სისტემატური სექსუალური ხასიათის „უცენზურო“ ხუმრობა, რომელსაც კონკრეტული ადრესატი არ ჰყავს ანდა ეროტიკული პლაკატის კედელზე გამოკვრა, შეიძლება თანამშრომლების მიერ მტრულ გარემოდ იქნეს აღქმული. შესაბამისად, ქმედება, პირის განზრახვის მიუხედავად, გამოიწვევს ღირსების შელახვას და სექსუალურ შევიწროებას.

სექსუალური შევიწროების ზემოთ აღნიშნულ განმარტებებთან დაკავშირებით სამართლებრივ ლიტერატურაში კრიტიკული შეხედულებაც გამოითქვა. მაგალითად, არსებობს მოსაზრება, რომ სექსუალური შევიწროების დეფინიციაში „ღირსების შელახვაზე“ მითითებას პრაქტიკული მნიშვნელობა არ აქვს, ვინაიდან „დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, შეურაცხმყოფელი, ან ძალადობრივი გარემოს შექმნა თავისთავად, გულისხმობს ღირსების შელახვას (მითუმეტეს, რომ ღირსების შელახვის კონცეფცია დირექტივით არ არის განმარტებული).“²

ზოგიერთი მეცნიერი კი თვლის, რომ საკითხის აღნიშნული კონცეპტუალური გადაწყვეტა პოლიტიკურ ამოცანას ემსახურება და სამართლებრივად გაუგებარ კონცეფციას წარმოშობს. მაგალითად, ლეიდენის უნივერსიტეტის პროფესორი ჰოლმბატი აღნიშნავს, რომ სექსუალურ შევიწროებას შეიძლება ადგილი ჰქონდეს დისკრიმინაციული ნიშნის – სქესის არსებობის გარეშეც (მაგალითად, ხელმძღვანელი ჰეტეროსექსუალი ქალი სექსუალურად ძალადობს ქვეშევრდომ ქალზე). შესაბამისად, ჩნდება კითხვა: სექსუალური შევიწროების კონკრეტული საქმის განხილვისას რამდენად უნდა იქნეს გათვალისწინებული ქმედების დისკრიმინაციული მოტივის ან შინაარსის არსებობა? ამ კითხვაზე მისი პასუხი დადებითია, კერძოდ, მიუხედავად იმისა, რომ დირექტივა სექსუალური შევიწროების დასადგენად დისკრიმინაციული ნიშნის იდენტიფიცირებას აუცილებლად არ თვლის, 2006/54 დირექტივის მე-6 მუხლი სექსუალურ შევიწროებას დისკრიმინაციის ფორმად პირდაპირ აცხადებს. ამდენად, პრაქტიკაში, კონკრეტული საქმის გადაწყვეტისას, დისკრიმინაციის არსებობაზე გარკვეული ფორმით მინიშნება მაინც აუცილებელი იქნება. შესაბამისად, ჰოლმბატის აზრით, არის საფრთხე, რომ დირექტივის რეგუ-

¹ Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 4, 13.

² Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, Common Law World Review, 06, Vol. 36, № 2, 2007, 98.

ლირების მიღმა სექსუალური შევიწროების ცალკეული შემთხვევები მაინც დარჩება, რომელსაც დისკრიმინაციული ნიშანი არ გააჩნია.¹

მეცნიერთა მეორე ნაწილი სექსუალური შევიწროების განმარტებაში დისკრიმინაციის ელემენტის არასათანადოდ წარმოდგენაზე ამახვილებს ყურადღებას. პოლიტიკის მთავარი პრიორიტეტი დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლა უნდა იყოს და არასექსუალური მოქმედების წინააღმდეგ. სხვა შემთხვევაში პოლიტიკა გენდერული უსამართლობის აღმოფხვრის სფეროში ხელშესახებ დადებით ცვლილებას ვერ გამოიწვევს. აღნიშნული მიდგომა, მორალური იმპერატივების დაწესებას უფრო დაემსგავსება, ვიდრე სექსუალური დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლას. კერძოდ, პრობლემები წარმოიშობა სექსუალური ქცევის შეფასების ნაწილში, მაგალითად, გასაგებია, რომ სექსუალური ქცევა შეიძლება იყოს პორნოგრაფიის ჩვენება, შესაბამისი სიტყვობრივი ლექსიკონის გამოყენება, თუმცა არის თუ არა სექსუალური მოქმედება თანამშრომლისთვის პარფიუმერიის ან ყვავილების ჩუქება, ქალებისა და მამაკაცებისთვის განსხვავებული ჩაცმულობის მოთხოვნა, კომპლიმენტის გაკეთება ვარცხნილობაზე ან ჩაცმულობაზე და ა.შ.? ზოგიერთმა ქალმა აღნიშნული ქცევა სექსუალურ ქცევად და თავისი ღირსების შელახვად შეიძლება აღიქვას. ამდენად, შეფასებისას სასამართლო და სხვა ტრიბუნალები იძულებული იქნება, ყურადღება გაამახვილოს კონკრეტულ სიტუაციაში მოქმედების სექსუალურ ხასიათსა და ღირსების შელახვის ფაქტის დადგენაზე და არა დისკრიმინაციის ელემენტზე.²

ზემოთ აღნიშნული მოსაზრებები ადასტურებს, რომ ევროკავშირის სამართალში სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის და სექსუალური შევიწროების განმარტებები საკითხის რეგულირების კომპრომისულ მიდგომას წარმოადგენს, რომელიც „ორმაგი მიდგომის“ კონცეფციას ეფუძნება. შესაბამისად, ის ტოვებს, როგორც „დისკრიმინაციული კონცეფციის“, აგრეთვე „ღირსებაზე დაფუძნებული კონცეფციის“ მხრიდან კრიტიკის შესაძლებლობას. მიუხედავად ამისა, უნდა აღინიშნოს, რომ შემოთავაზებული განმარტება საკმაოდ „ელასტიურია“ უზრუნველყოს სხვადასხვა

¹ ob. Holtmaat R., Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Logical Step in the Evolution of EU Sex Discrimination Law or a Step Too Far? მითითებულია: Bulterman M., Hancher L., McDonnell A. and Sevenster H., Views of European Law from the Mountain Liber Amicorum Piet Jan Slot, Kluwer Law International, New York, 2009, 27-41.

² Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, Common Law World Review, 06, Vol. 36, № 2, 2007, 79-105; Baer S., „Dignity or Equality?“ in: MacKinnon A., Siegal B. (eds.), Directions in Sexual Harassment Law, Yale University Press, New Haven, 2004, 582; Cohen J., Regulating Intimacy: A New Legal Paradigm, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 2002, 136.

ქვეყნის კანონმდებლობაში არსებულ განსხვავებთან ადაპტაცია, ხოლო გარკვეული დეტალების დაზუსტების „პასუხისმგებლობა“ სასამართლოს მიანდოს.

2006/54 დირექტივის მოქმედება სამუშაო ადგილზე და სამუშაოსთან დაკავშირებული ურთიერთობების საკმაოდ ფართო სპექტრზე ვრცელდება, მ/შ სამუშაოზე აყვანის, ტრენინგის, სტაჟირების, სხვადასხვა პროფესიულ ასოციაციებში განწევრიანების პროცესში წარმოშობილ ურთიერთობებზე. ევროკომისია 2006/54 დირექტივის განმარტებისას მიუთითებს, რომ ის ვრცელდება როგორც იერარქიულ – დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის (მაგ., დანესებულების ხელმძღვანელის და კონსულტანტის ურთიერთობა) – ურთიერთობებზე, აგრეთვე ჰორიზონტალურ ურთიერთობებზე, კერძოდ, თანამშრომლებს შორის და მესამე პირებთან ურთიერთობებზე (მაგ., კონკურსის მონაწილე).¹ შრომითი ურთიერთობების გარდა, დირექტივის რეგულირების ფარგლებში ექცევა დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა პროფესიულ ასოციაციებში (მაგ., ადვოკატთა ასოციაცია და სავაჭრო პალატები) განწევრიანებასა და წევრობასთან დაკავშირებული ურთიერთობები. დირექტივა წევრ სახელმწიფოებს აგრეთვე ავალდებულებს უზრუნველყონ პირების ვიქტიმიზაციისგან დაცვის ეფექტიანი მექანიზმების არსებობაც.

2006 წლის დირექტივისგან განსხვავებით, 2004/113 დირექტივა ორიენტირებულია საქონლისა და მომსახურების სფეროში (მაგ., დაზღვევით სარგებლობა, სამომხმარებლო საქონლის შეძენა და ა.შ.) ქალისა და მამაკაცის თანასწორობის უზრუნველყოფაზე, მათ შორის, სქესის ნიშნით დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების აკრძალვის საკითხებზე.

ევროკავშირის დირექტივები არ ფარავს სექსუალურ შევიწროებას, რომელიც სამუშაო ადგილზე არ წარმოიშობა, თუმცა დაკავშირებულია სამსახურებრივ საქმიანობასთან, მაგალითად, მივლინება, სამუშაო ადგილის გარეთ საქმიანი შეხვედრები, კონფერენციები და ა.შ. აგრეთვე, ევროკავშირის დირექტივები არ მოიცავს საჯარო სივრცეებში სექსუალური შევიწროების საკითხებს.²

ამასთან, აღნიშნული დირექტივების შესაბამისად, სახელმწიფოებმა უნდა უზრუნველყონ გენდერული თანასწორობის პოლიტიკის ეფექტი-

¹ European Commission „Report on the application of Directive 2002/73/EC of the European Parliament and the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions“, COM(2009)409 final of 29 July 2009, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32002L0073>>.

² European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2, 28.

ანი განხორციელების მიზნით შესაბამისი ინსტიტუციური მექანიზმების განვითარებაც, კერძოდ, განსაზღვრონ თანასწორობის საკითხებზე პასუხისმგებელი ეროვნული ორგანო, რომლის ძირითადი ფუნქცია იქნება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის აღმოფხვრის ხელშეწყობა, ანალიზი, მონიტორინგი და მხარდაჭერა. აღნიშნული ორგანო უფლებამოსილი უნდა იყოს დაეხმაროს დისკრიმინაციით დაზარალებულ პირებს, აწარმოოს სიტუაციის ანალიზი, გასცეს რეკომენდაციები და უზრუნველყოს დამოუკიდებელი ანგარიშების მომზადება-გამოქვეყნება.

აღსანიშნავია, რომ ე.წ. ევროკავშირთან ასოცირების ხელშეკრულებით საქართველომ ზემოთ განხილულ დირექტივებთან სამართლებრივი ჰარმონიზაციის ვალდებულება აიღო. აღნიშნული ვალდებულებების შესრულების მიზნით 2017-2020 წლებში საქართველოს კანონმდებლობაში მასშტაბური ცვლილებები განხორციელდა, რომლის დეტალებიც ქვემოთ იქნება განხილული.

III. საქსუალური შევიწროების ნორმატიული შინაარსი, გამოვლენის ფორმა და მსაკვლიფიცირებაელი წინაპირობები

1. საქსუალური შევიწროების ნორმატიული მნიშვნელობა ქართულ კანონმდებლობაში

საქართველოს შიდასახელმწიფოებრივ კანონმდებლობაში საქსუალური შევიწროების ნორმატიულ მოწესრიგებამდე¹ შევიწროების ცნება დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი განსაზღვრების ფარგლებში განი-მარტებოდა,² რაც განაპირობებდა დისკრიმინაციისათვის აუცილებელი ელემენტის, კომპარატორის (მ/შ ჰიპოთეტური) („შესადარებელი ობი-ექტი“ – ადამიანი ანალოგიური მდგომარეობით)³ არსებობას⁴ და მისგან განსხვავებული (დისკრიმინაციული) მოპყრობის მტკიცებას, რაც საქსუალური შევიწროებისთვის არ არის მსაკვლიფიცირებაელი ელემენტი.⁵ ამ-

¹ საქართველოს შრომის კოდექსის მე-4 მუხლის მე-5 და მე-6 ნაწილები (მიღებული: 29/09/2020), ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი 166¹-ე მუხლის პირველი ნაწილი (მიღებული: 03/05/2019), „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ მე-2 მუხლის მე-3² პუნქტი (მიღებული: 19/02/2019).

² 2017-2018 წლებში საქსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით არსებული სა-სამართლო პრაქტიკის ანალიზისთვის იხ: შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), GIZ, თბი-ლისი, 2020, 63-65; ასევე, კვაჭაძე მ., ჯუღელი ნ., დისკრიმინაციასთან დაკავ-შირებაელი საქმეები ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, GIZ, გამომ. „იურის-ტების სამყარო“, 2019, 90-96; იხ. გადაწყვეტილებები: (თბილისის საქალაქოს სასამართლოს 2017 წლის 14 თებერვლის გადაწყვეტილება საქმეზე 2/8361-16; თბილისის საქალაქოს სასამართლო 2017 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება, საქმე NN22/17158-16; თბილისის საქალაქოს სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №2330210016001416304, 2018 წლის 3 იანვარი).

³ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადა-წყვეტილებათა კრებული), GIZ, თბ., 2020, 38.

⁴ Kenner J., The European Union, International Labour and Employment Laws, Keller W., Darby T. (eds.), 3rd ed., Vol. IA, (Covering through 2007), Major Economies (Non-NAFTA), Chicago, BNA Books, 2009, 1-237-1-239; იხ. ასევე: სასამართლო მეგობრის მო-საზრება საქსუალური შევიწროების საქმეზე, 2016, <<https://ombudsman.ge/res/-docs/2019032916210580406.pdf>>; ჭალალონია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, USAID, თბ., 2014, 84, <<http://www.-parliament.ge/uploads/other/75/75600.pdf>>.

⁵ Harassment at Work a UNISON guide, UNISON the public Service Union, 2014, 14.

დენად, სექსუალური შევიწროების სამართლებრივი შემადგენლობა ემიჯნება პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემადგენლობას და წარმოადგენს დისკრიმინაციის სპეციალურ, ცალკე კატეგორიას.¹ განსხვავებით თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დარღვევისგან, შევიწროება არსობრივად მართლსაწინააღმდეგო ქმედებაა, მიუხედავად იმისა, იკვეთება თუ არა თანასწორუფლებიანობის დარღვევა ქმედების ადრესატთან მიმართებით.² მოპასუხემ კი თავისი მტკიცების ტვირთის ფარგლებში უნდა დაასაბუთოს, რომ სხვა ობიექტური მიზეზები და გარემოებები, რომლებიც არ უკავშირდება დისკრიმინაციულ საფუძველს, იყო განმსაზღვრელი მის მიერ გადაწყვეტილების მიღებისა თუ ცალკეული ქმედების განხორციელებისათვის.³ თუმცა, აღნიშნული სტანდარტი შეიძლება მოქმედებდეს მხოლოდ მაშინ, როდესაც შეიძლება არსებობდეს განსხვავებული მოპყრობის ლეგიტიმური მიზანი და საფუძველი.⁴ კერძოდ, იმ შემთხვევაში, როდესაც დისკრიმინაციად არ მიიჩნევა პირის განსხვავების აუცილებლობა, რომელიც გამომდინარეობს სამუშაოს არსიდან ან სპეციფიკიდან ან მისი შესრულების პირობებიდან, ემსახურება კანონიერი მიზნის მიღწევას და არის მის მისაღწევად აუცილებელი და თანაბომიერი საშუალება (საქართველოს შრომის კოდექსის მე-6 მუხლი). ვინაიდან განსხვავებული მოპყრობა არ ხდება განხილვის საგანი სექსუალური შევიწროების დროს, შევიწროების ლეგიტიმური დასაბუთება, გამართლება არსობრივად შეუძლებელია მოპასუხის მხრიდან.⁵

საქართველოში სექსუალურ შევიწროებას რამდენიმე საკანონმდებლო აქტი განმარტავს.⁶ სექსუალური შევიწროების დეფინიცია ძირითა-

¹ nb. U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Laws, Regulations & Guidance, Types of Discrimination. nb. <https://www.eeoc.gov/laws/types/sexual_harassment.cfm>; nb. ასევე, Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, 2014, 38.

² შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, იურიდიული ფაკულტეტი, სადოქტორო დისერტაცია, 2019, 41.

³ Equal Treatment Act-ის სტანდარტის შესახებ nb. Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 41.

⁴ Hervey T.K., Justification of Sex Discrimination in Employment, Butterworths, London, Dublin, Edinburgh, Brussels, 1993, 180; Beale A., Proving Discrimination: The Shift of the Burden of Proof and Access to Evidence, 2018, 3, <http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/115DV93_Beale.pdf>.

⁵ Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, 2014, 54.

⁶ სექსუალურ შევიწროებას განმარტავს: საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 4113-რს, 27/12/2010, მე-4 მუხლის მე-5 და მე-6 პუნტები; საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის

დად ემთხვევა 2006/54 ევროკავშირის დირექტივის განმარტებას. ამდენად, საქართველოს კანონმდებლობა სექსუალური შევიწროებას ცალსახად დისკრიმინაციის ფორმად აღიარებს, რომელიც „ორმაგი მიდგომის“ კონცეფციას ეფუძნება. სექსუალური შევიწროების დეფინიციის ელემენტების განმარტება ნაშრომის სხვა ნაწილებში განხორციელდა შესაბამისად, აქ მხოლოდ საქართველოს კანონმდებლობაში არსებული განმარტების რამდენიმე ტექნიკურ ასპექტზე გამახვილდება ყურადღება.

საქართველოს საკანონმდებლო აქტებში მოცემული სექსუალური შევიწროების დეფინიცია ევროკავშირის დირექტივების განმარტებისგან რამდენიმე სიტყვით გამოირჩევა, თუმცა, განსხვავება არ იწვევს შინაარსობრივ სხვაობას. კერძოდ, საქართველოს კანონმდებლობა სექსუალურ შევიწროებას შემდეგი ფორმით განმარტავს: „სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის **ღირსების შელახვას** და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, **ღირსების შემლახველი** ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.“¹

განმარტებიდან ჩანს, რომ სექსუალური ხასიათის ქმედებით ღირსების შელახვაზე მითითების შემდეგ კანონი იყენებს კავშირ „და“-ს, მაშინ როცა 2006/54 დირექტივა სიტყვებს – „კერძოდ, როდესაც იქმნება“, აგრეთვე დირექტივისგან განსხვავებით, საქართველოს კანონმდებლობა სექსუალური შევიწროების დეფინიციაში ტერმინს – „ღირსების შემლახვა“ – ორჯერ მოიხსენიებს.² ორივე შემთხვევაში დირექტივასთან პრინციპული შინაარსობრივი სხვაობა არ იკვეთება, თუმცა, ბუნდოვანია, თუ რა თეორიულ ან პრაქტიკულ ამოცანას ემსახურება „ღირსების შემლახველ გარემოზე“ დამატებითი მინიშნება, ლოგიკურია, რომ თუ ქმედება იწვევს ღირსების შელახვას შექმნილი გარემოც ღირსების შემლახვა იქნება.

სექსუალური შევიწროების განმარტების საინტერესო პრაქტიკულ მაგალითს წარმოადგენს თბილისის საქალაქო სასამართლოს 2018 წლის

აკრძალვის შესახებ“, სსმ, 2391-III, 07/05/2014, მე-2 მუხლის 3² პუნქტი; საქართველოს კანონი, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“ საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, N161, 31/12/1984, 166¹ მუხლი.

¹ იხ. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვის შესახებ“, სსმ, 2391-III, 07/05/2014, მე-2 მუხლის 3² პუნქტი, აგრეთვე საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 4113-რს, 27/12/2010, მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტი.

² შუად. 2006/54 დირექტივას: Sexual harassment: where any form of unwanted verbal, non-verbal or physical conduct of a sexual nature occurs, with the purpose or effect of violating the dignity of a person, in particular when creating an intimidating, hostile, intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32006L0054>>.

გადაწყვეტილება, რომელიც სექსუალური შევიწროების ფაქტის შეფასებას ახორციელებს: „შევიწროება სახეზეა, როდესაც ხდება ცალკეული პირის მიმართ სხვებთან შედარებით არახელსაყრელი გარემოს შექმნა.“ „სასამართლო ყოველივე ზემოაღნიშნული გარემოებებისა და ნორმების ანალიზის შედეგად აღნიშნავს, რომ ცალკეული პირის პირდაპირი თუ არა პირდაპირი შევიწროება ლახავს ადამიანის ღირსებას.“¹ აღნიშნული შეფასება გარკვეულად სცდება საქართველოს კანონმდებლობით და ევროკავშირის სამართლით განმტკიცებული სექსუალური შევიწროების კონცეფციას, კერძოდ სასამართლო მიუთითებს, რომ „შევიწროება სახეზეა, როდესაც ხდება ცალკეული პირის მიმართ სხვებთან შედარებით არახელსაყრელი გარემოს შექმნა“. საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სექსუალური შევიწროების კონცეფციის თანახმად, სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენა არ საჭიროებს განსხვავებული მიდგომის არსებობის მტკიცებას. ამ განმარტებით სასამართლო მსჯელობისას სექსუალური შევიწროების დისკრიმინაციულ მოდელზე აკეთებს „უნებლიე“ მითითებას, მაშინ, როცა სასამართლოს საბოლოო დასკვნა დისკრიმინაციულ მოდელს არ ეყრდნობა.

საქართველოს კანონმდებლობა, აგრეთვე, განმარტავს სექსუალური ხასიათის ქცევას და განსაზღვრავს მის არაამომწურავ ჩამონათვალს. საქართველოს კანონმდებლობით, „სექსუალური ხასიათის ქცევად მიიჩნევა სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა, გენიტალიების ჩვენება ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა“.² სექსუალური ხასიათის ქცევის განმარტებას და პრაქტიკული მაგალითების ჩამონათვალს ადგენს საქალაქო სასამართლოს ზემოთ აღნიშნული გადაწყვეტილებაც. კერძოდ, სასამართლო მიუთითებს, რომ „სექსუალური შევიწროება ცალსახად არ ნიშნავს კონკრეტული სექსუალური ხასიათის მომსახურების ან ფიზიკური კონტაქტის ელემენტის არსებობას განხორციელებულ ქმედებაში და ის შეიძლება, გამოხატული იყოს ასევე ვერბალური ან/და არავერბალური ფორმით“. „კონკრეტულ შემთხვევაში, შევიწროება ვლინდება ისეთი ფორმებით, როგორებიცაა: არასასიამოვნო მზერა, შეურაცხმყოფელი ხუმრობა ან შენიშვნა, მიუღებელი კომენტარი, პირის იზოლირება, უსა-

¹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №3302100160-01416304, 2018 წლის 3 იანვარი, წიგნში: შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლოს პრაქტიკა, გადაწყვეტილებათა კრებული, GIZ, 2020, 65.

² იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 4113-რს, 27/12/2010, მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის შენიშვნა და საქართველოს კანონი, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“, საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, N161, 31/12/1984, 166¹ მუხლის შენიშვნა.

მართლო კრიტიკა, არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, უხამსი შეთავაზება. ამიტომ მიზანშეწონილია, შევიწროების განმარტებისას აქცენტი გაკეთდეს სწორედ ამ მახასიათებლებზე. აქვე სასამართლო მიუთითებს, რომ ყველა მინიშნება, შეთავაზება, კომპლიმენტი, შენიშვნა და ა.შ. ნეგატიური შეიძლება სულაც არ იყოს. მაგრამ ზოგიერთი კომპლიმენტი უტაქტოა, ადამიანს უხერხულ მდგომარეობაში აგდებს და მასში სირცხვილის განცდას აჩენს. უფრო მეტიც, სავსებით შესაძლებელია, რომ ხელმძღვანელი პირები ძალაუფლების მოპოვების შემდეგ ნაკლებად უწევენ ანგარიშს გარშემომყოფთა ემოციებს და დასაქმების ადგილებზე იმპულსურად არღვევენ ეთიკურ ნორმებს¹.

საქართველოს კანონმდებლობით სექსუალური შევიწროება, როგორც დისკრიმინაციის გამოვლინება, აკრძალულია შემდეგ სფეროებში თუ საქმიანობისას: შრომით და წინასახელშეკრულებო ურთიერთობებში, დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა პროფესიული გაერთიანებების წევრობასა და ამ საქმიანობასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებში; სოციალური და ჯანმრთელობის დაცვის, განათლების, საქონლისა და მომსახურების მიწოდების სფეროში წარმომოხილ ურთიერთობებში, მათ შორის, საჯაროდ ხელმისაწვდომი საქონლისა და მომსახურების მიღებისას (მაგ., საცხოვრებლის ქირავნობასთან დაკავშირებით წარმომოხილ ურთიერთობა).² ამასთან, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი დასჯადად აცხადებს საჯარო სივრცეში სექსუალურ შევიწროებასაც.

აღნიშნული ჩამონათვალის გათვალისწინებით, დისკრიმინაციის და, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების აკრძალვის ფარგლებში ექცევა ფაქტობრივად ყველა სფერო და საქმიანობა და სუბიექტთა ფართო ხასიათის საკანონმდებლო გარანტიებით აღჭურვას უზრუნველყოფს.

2. სექსუალური შევიწროების გამოვლინების ფორმა და შინაარსი

სექსუალური შევიწროების იდენტიფიცირებისთვის მნიშვნელოვანია სექსუალური შევიწროების, ზემოთ აღნიშნული განმარტებების, შემადგენელი ელემენტების დეფინიცია, რისთვისაც საჭიროა პასუხი გაე-

¹ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 4113-რს, 27/12/2010, მე-4 მუხლის მე-6 პუნქტის შენიშვნა და საქართველოს კანონი, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“, საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, N161, 31/12/1984, 166¹ მუხლის შენიშვნა.

² იხ. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვის შესახებ“, სსმ, 2391-ილ, 07/05/2014, მე-2 მუხლის, მე-10 პუნქტი.

ცეს შემდეგ კითხვებს: რა ტიპის ქცევა შეიძლება იყოს სექსუალური ხასიათის? რა ფორმით შეიძლება განხორციელდეს სექსუალური შევიწროება? რა შეიძლება ჩაითვალოს არასასურველ სექსუალურ ქცევად?

ლეიდენის უნივერსიტეტის პროფესორი რიკი ჰოლმაატი სექსუალურ ქცევას განმარტავს როგორც ნებისმიერ მოქმედებას, რომელიც რაიმე ფორმით სექსუალურობას უკავშირდება. კერძოდ, ქმედება პირდაპირ ან არაპირდაპირ უნდა იყოს გამიზნული ან უშუალოდ გამოხატავდეს სექსუალურ მოქმედებას. ის შეიძლება მოიცავდეს არასასურველ ფიზიკურ კონტაქტს, სიშიშვლის ჩვენებას, სექსუალური ტერმინოლოგიის გამოყენებას და ა.შ. სხვა სიტყვებით ყველაფერს, რაც კონკრეტულ საზოგადოებაში ან კულტურაში სექსუალურობასთან ან სექსუალურ ქცევასთან ასოცირდება. შესაბამისად, სექსუალური ქცევის გაგება სხვადასხვა ქვეყანაში შეიძლება მნიშვნელოვნად განსხვავდებოდეს. ამასთან, სექსუალური ქცევა არ არის აუცილებელი, რომ კონკრეტული სუბიექტისკენ – მსხვერპლისკენ იყოს მიმართული. მაგალითად, სამუშაო ადგილზე სექსუალური ხასიათის ხუმრობები, ეროტიკული პლაკატის გამოკვრა ან პორნოგრაფიის ყურება წარმოადგენს სექსუალური ხასიათის ქცევას, რომელსაც შეიძლება კონკრეტული ადრესატი არ ჰყავდეს, თუმცა არასასურველი და დამამცირებელი იყოს პირთა გარკვეული წრისთვის.¹

ჰოლმაატი მიუთითებს, რომ თანამედროვე დასავლურ კულტურაში სექსუალურ ქცევას ყველგან ვხდებით ტელევიზორში, ბილბორდებზე, ჟურნალებში, თეატრში და ა.შ. თუმცა, ყველა სექსუალური ქცევა სექსუალურ შევიწროებას შეიძლება არ ნიშნავდეს. სექსუალურ შევიწროებას, როგორც წესი, ადგილი აქვს ინსტიტუციონალიზებულ გარემოში. მაგალითად, სამუშაო ადგილზე, საავადმყოფოში, სკოლაში, უნივერსიტეტში, ციხეში, ჯარში. ინსტიტუციონალიზებული გარემო შევიწროების ერთ-ერთი მთავარი ნიშანია. ამ დროს მსხვერპლს საშუალება არ აქვს თავი დააღწიოს ამ გარემოს ისე, რომ თავად არ დაზიანდეს. მაგალითად, მას შეიძლება მოუხდეს სამუშაოს დატოვება, ციხის შინაგანანესის დარღვევა, კარიერულ წინსვლაზე უარის თქმა და ა.შ. ეს კი ხშირად პირს აიძულებს, რომ სექსუალურ შევიწროებას შეეგუოს და არ გააპროტესტოს.²

ILO-ის ექსპერტთა კომიტეტი სექსუალური შევიწროების განმარტებისას ჩამოთვლის სექსუალური ხასიათის ქცევის სხვადასხვა სახეს. აღნიშნული განმარტების შესაბამისად, სექსუალური შევიწროებაა „ნე-

¹ Holtmaat R., Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Logical Step in the Evolution of EU Sex Discrimination Law or a Step Too Far? მითითებულია: Bulterman M., Hancher L., McDonnell A. and Sevenster H., Views of European Law from the Mountain Liber Amicorum Piet Jan Slot, Kluwer Law International, New York, 2009, 27-41.

² იქვე.

ბისმიერი შეუსაბამო შენიშვნა, ხუმრობა, პიროვნების ჩაცმულობაზე, გარეგნობაზე, ასაკზე, ოჯახურ სიტუაციაზე; ქედმაღლური ან პატერნალისტური დამოკიდებულება, რომელიც ატარებს სექსუალურ ქვეტექსტს და ლახავს პიროვნების ღირსებას; ნებისმიერი არასასურველი მიწვევა ან თხოვნა, იმპლიციტური (ფარული ქვეტექსტის მქონე) თუ ექსპლიციტური (აშკარა), მიუხედავად იმისა, შეიცავს თუ არა ის მუქარას. ნებისმიერი მზერა ან სხვა უესტიკულაცია, რომელიც ასოცირდება სექსუალობასთან. ნებისმიერი არასაჭირო ფიზიკური კონტაქტი, როგორცაა შეხება, მოფერება, ჩქმეტა თუ თავდასხმა“.¹

„იმის მიხედვით, თუ რა სახით ვლინდება სექსუალური შევიწროება, შეიძლება გაიმიჯნოს „სერიოზული“ და „ნაკლებად სერიოზული“ სექსუალური ქმედებები. „სერიოზულს“ მიეკუთვნება ისეთი ქცევა, რომელიც ფიზიკურ შეხებას, კონტაქტს მოიცავს, მაგალითად, შეხება, კოცნა, მოფერება, ჩახუტება და სხვა; ხოლო „ნაკლებად სერიოზულად“ შეიძლება მიჩნეულ იქნეს ვერბალური და არავერბალური ფორმით გამოხატული ქცევა.“²

სექსუალურ ქცევას შეიძლება ადგილი ჰქონდეს როგორც ინსტიტუციონალიზებულ გარემოში – სამუშაო ადგილას, აგრეთვე საჯარო ადგილებში ქუჩაში, ტრანსპორტში, მაღაზიაში, კინოში და ა.შ.

შრომით და საქმიან ურთიერთობებში სექსუალური შევიწროების შემთხვევებს ორ ძირითად კატეგორიად ყოფენ: *Quid pro quo* – მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ და *hostile environment* – მტრული გარემო.

მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ – ნებისმიერი სახის სექსუალური ქცევის სანაცვლოდ სამუშაოს დაწყების ან სხვა სარგებლის შეთავაზება ან/და არსებული შრომითი ურთიერთობების შეწყვეტა ან/და გაუარესება ან შესაბამისი მუქარა. აქ, აგრეთვე, იგულისხმება სასწავლო და სამეცნიერო საქმიანობასთან დაკავშირებული ურთიერთობებიც, მაგალითად, სექსუალური ურთიერთობის სანაცვლოდ გამოცდის ჩაბარება, დადებითი რეკომენდაციის გაცემა და ა.შ.³ აღნიშნული კატეგორიის ერთგვარადი ქმედებაც კი წარმოადგენს სექსუალურ შევიწროებას.

¹ ILO, Equality in Employment and Occupation: Special Survey on Equality in Employment and Occupation in respect of Convention №111, Geneva, 1996, 39.

² ახვლედიანი მ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, სახალხო დამცველი, თბ., 2020, 19.

³ იხ. McCann D., Sexual Harassment at Work: National and International Responses, International Labour Organization, Geneva, 2005, 18-19; შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლოს პრაქტიკა, გადაწყვეტილებათა კრებული, GI2, 2020, 64.

მგხული გარემო – დამაშინებელი, დამამცირებელი, მტრული ან შეუ-
რაცხმყოფელი პირობების შექმნა, რომელმაც შეიძლება განაპირობოს
მსხვერპლის მიერ სამუშაოს შესრულების ხარისხის, აკადემიური (მათ
შორის, სასწავლო, სამეცნიერო-კვლევითი) აქტივობის შემცირება/შე-
ფერხება, ფიზიკური/ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარე-
სება. მტრული გარემოს შემქმნელი ქმედება უნდა ატარებდეს სექსუა-
ლურ ხასიათს ან/და დაკავშირებული იყოს პირის სქესთან/გენდერთან.
მაგალითად: სექსუალური კომენტარები ან ხუმრობები, რომელიც მეორე-
დება მიუხედავად იმისა, რომ მსხვერპლმა მიუთითა, რომ მსგავსი საეცი-
ელი მისთვის მიუღებელია – არასასურველია.¹ აღნიშნული კატეგორიის
შემთხვევებში სექსუალური შევიწროება შესაძლებელია დაკავშირებული
იყოს არაერთჯერად და განგრძობად ქცევათა ერთობლიობასთან. მაგა-
ლითად, ერთჯერადი ფამილარული მიმართვა შეიძლება არ განიხილე-
ბოდეს სექსუალურ შევიწროებად, თუმცა მისმა განგრძობადმა და სისტე-
მატიურმა გამოყენებამ შეიძლება „მტრული გარემო“ შექმნას და სექ-
სუალური შევიწროების სახე შეიძინოს.

შეიძლება გამოიყოს სექსუალური ქცევის სამი ძირითადი ფორმა:²

ფიზიკური ქცევა

- ფიზიკური ძალადობა;
- ფიზიკური კონტაქტი (შეხება, მოფერება, ჩქმეტა, ხელის გადასმა, კოცნა, ჩახუტება და ა.შ.);
- მუქარით ან შანტაჟით სექსუალური კავშირის დამყარება.

ვეხბადუხი ქცევა

- კომენტარები გარეგნობაზე, ჩაცმულობაზე, ასაკზე, პირად ცხოვ-
რებაზე და სხვა;
- სექსუალური ხასიათის კომენტარები, ფამილარული მიმართვა,
ისტორიები, ხუმრობები;
- სექსუალური კავშირის სანაცვლოდ უპირატესობების შეთავაზე-
ბა/მუქარა;

¹ იხ. McCann D., *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, International Labour Organization, Geneva, 2005, 18-19; შველიძე ზ., შრომით და-
ვებზე საქართველოს სასამართლოს პრაქტიკა, გადაწყვეტილებათა კრებული,
GIZ, 2020, 64.

² იხ. Rubenstein M., *Dealing with Sexual Harassment at Work: The Experience of Industrialized Countries, in Conditions of Work Digest: Combating sexual harassment at work*, Vol. 11, № 1, 1992, 11; *European Equality Law Review*, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2, 16-17; ახვლედიანი მ., *პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, სა-
ხალხო დამცველი, თბ., 2020, 17-18.*

- განმეორებადი დაჟინებული მიწვევა (შეხვედრა, რომანტიული პაემანი);
- შეურაცხყოფა სექსის ნიშნით;
- სექსუალური ხასიათის ფრაზების მიძახება;
- ქედმაღლური ან პატერნალისტური შენიშვნები.
- **ახვეხბადუხი ქცევა**
- სექსუალურად გამოხატული მასალის განთავსება, ტირაჟირება;
- სექსუალური ხასიათის ჟესტიკულაცია;
- სტვენა.

თანამედროვე პერიოდში გამოიკვეთა ტენდენცია სექსუალური შევიწროების ცალკე ფორმად განისაზღვროს სექსუალური შევიწროება სხვადასხვა ელექტრონული ტექნოლოგიის გამოყენებით ინტერნეტსა და სოციალურ ქსელებში – „კიბერქცევა“, მაგალითად, შეურაცხმყოფელი, სექსუალური შინაარსის მეილები, შეტყობინებები ან შეურაცხმყოფელი და მიუღებელი ქცევა სოციალურ ქსელებში.¹

3. ქმედების არასასურველობა და მტკიცების ობიექტური სტანდარტი

არასასურველი სექსუალური ქცევის განმარტება ფრთხილ და გონივრულ შეფასებას მოითხოვს. არასასურველი ქცევა განსხვავებული შეიძლება იყოს სხვადასხვა სოციალური კონტექსტის, პირთა შორის ურთიერთდამოკიდებულების ხასიათის, საზოგადოების ტრადიციების, პირის რელიგიური მრწამსის, ქმედების განმეორებითობის, განგრძობადობის და სხვა ფაქტორების გათვალისწინებით. შესაბამისად, არასასურველი ქცევის განმარტებისას აქცენტი, ძირითადად, მსხვერპლის სუბიექტურ შეფასებაზე კეთდება. მნიშვნელოვანია, რომ თავად მსხვერპლი აღიქვამდეს ქმედებას არასასურველად. სექსუალური შევიწროების აკრძალვის ძირითად ამოცანას სწორედ პირისთვის დამცავი გარანტიების შექმნა წარმოადგენს.²

¹ Hoel H., Vartia M., Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU, European Union, Brussel, 2018, 13.

² იხ. Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work Official Journal L 049 , 24/02/1992 P. 0001 - 0008, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31992H0131>>.

McCann D., Sexual Harassment at Work: National and International Responses, International Labour Organization, Geneva, 2005, 20.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, შემდეგი ლოგიკური კითხვა ჩნდება: როგორ უნდა მოხდეს იდენტიფიცირება, რომ ქცევა პირისთვის არასასურველია? კითხვაზე პასუხის გასაცემად საჭიროა სუბიექტური და ობიექტური შეფასების კრიტერიუმების გათვალისწინება, რაც კრიტიკულად მნიშვნელოვანია შესაძლო მსხვერპლის და მოძალადის ინტერესებს შორის მეტად ფაქიზი და არამკაფიო ბალანსის დასაცავად.

სექსუალური შევიწროების შესახებ არსებული არაერთი კვლევა, საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციები და პრაქტიკა მისი იდენტიფიცირების შემდეგ ტესტს განსაზღვრავს:

სექსუალური შევიწროება სუბიექტური კონცეფციაა. ქმედების არასასურველობის შესახებ დასკვნის გასაკეთებლად მსხვერპლის სუბიექტურ შეფასებას გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს. მხოლოდ მსხვერპლს შეუძლია შეაფასოს რა არის მისთვის სასურველი ან არასასურველი, რაც პირადი ავტონომიის განუყოფელი ნაწილია და სხვაგვარი განმარტება მისი უხეში დარღვევა იქნებოდა.¹ არასასურველი ქცევის იდენტიფიცირებისთვის, ზოგჯერ საჭიროა, რომ მსხვერპლმა ქმედების არასასურველობის შესახებ შესაძლო მოძალადეს მიანიშნოს. მაგალითად, თუ პირებს შორის ურთიერთობის გარკვეული ფორმა თავდაპირველად ორმხრივად მისაღები იყო და შემდეგ პირისათვის ის არასასურველი გახდა, საჭიროა მსხვერპლმა აღნიშნულის შესახებ პირი გააფრთხილოს. მინიშნება შეიძლება იყოს სიტყვიერი, ჟესტიკულაციის ან სხვა ფორმით გამოხატული. ქალის მიმართ ნებისმიერი სექსუალური ყურადღება სექსუალურ შევიწროებად შეიძლება იქცეს, მას შემდეგ რაც პირს მიანიშნებენ, რომ საქციელი არასასურველია. სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენა, აგრეთვე, ხშირად დამოკიდებულია ისეთ ობიექტურ კრიტერიუმებზე, როგორიცაა ქმედების ხანგრძლივობა და განმეორებითობა,² თუმცა, არის შემთხვევები, როცა გაფრთხილების და განმეორების გარეშე ერთჯერადი ქმედებაც შეიძლება სექსუალურ შევიწროებად იქნეს განხილული, კერძოდ, როდესაც მსხვერპლის მიმართ სახეზეა აშკარა ძალადობრივი ქმედება (მაგ., მუქარა ან ფიზიკური ძალადობა) ან თუ ქმედება ობიექტურად (ნეიტრალური გონივრული პოზიციიდან) ცალსახად შეიძლება შე-

¹ Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 25-26.

² Protection Dignity of Women and Men at Work, A Code of Practice on Measures to Combat Sexual Harassment, Official Journal of the European Communities, No L 49/1, 1992, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H013-1&from=EN>>.

ფასდეს როგორც არასასურველი. მაგალითად, პირისთვის სექსუალური ფოტომასალის გაზიარება, გენიტალიების ჩვენება და ა.შ.¹

განსხვავებული პოზიციები არსებობს იმასთან დაკავშირებით, თუ რა სტანდარტით უნდა შეფასდეს შექმნილი გარემოს თუ ქმედების არასასურველობა. ერთი მიდგომით, აღნიშნული მიზნით უნდა გამოყენებულ იქნეს გონივრული აღქმის სტანდარტი, ე.ი. თუ როგორ აღიქვამდა და შეაფასებდა ქცევას თუ გარემოს ჩვეულებრივი „გონიერი პირი.“ მეორე მიდგომით კი უნდა გამოყენებულ იქნეს არა, ზოგადად, სიტუაციის გონივრული აღქმის სტანდარტი, არამედ ქმედების ადრესატის გონივრული აღქმის სტანდარტი.² აღნიშნული შეხედულების ძირითადი არგუმენტაცია შემდეგია: გონივრული აღქმის სტანდარტს შეფასებისას პოტენციური შემვიწროებლის აღქმის ელემენტიც შემოაქვს, ვინაიდან ერთი და იგივე სიტუაცია და მოქმედება ქალებმა და მამაკაცებმა სხვადასხვაგვარად შეიძლება აღიქვან, მსხვერპლის დაცვაზე ორიენტაცია კი სიტუაციის ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტით შეფასების უპირატესობაზე მიუთითებს.³

არსებობს საწინააღმდეგო შეხედულებაც, რომლის თანახმად, „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“ „ახდენს ქალების, როგორც ჯგუფის განზოგადებას და სამართალში მის დამკვიდრებას შესაძლოა მარგინალური ეფექტი ჰქონდეს, ვინაიდან ის ადგენს, რომ ქალები ფუნდამენტურად განსხვავდებიან მამაკაცებისაგან და ეს ფაქტი შეუცვლელია. აღნიშნული კი ეწინააღმდეგება საზოგადოების მიერ თავსმოხვეული გენდერული როლებისა და აღქმების წინააღმდეგ ბრძოლის იდეას და საფრთხეს უქმნის დამკვიდრებული გენდერული სტერეოტიპების აღმოფხვრის პროცესს“.⁴ ამასთან, „ქალის მიერ გონივრული აღქმის სტანდარტი“ ზედმეტად ნორმატიული და ბუნდოვანი კონცეფციაა. კერძოდ, ჩნდება კითხვა, რომელი ქალის გონივრული სტანდარტით უნდა მოხდეს შეფასება: თეთრკანიანის, ჰეტეროსექსუალის, მაღალი შემოსავლის მქონეს, ზომიერად ლიბერალის, ფემინისტის, რელიგიურის თუ ათეისტის? ⁵

¹ Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013.

² იქვე, 14.

³ Clarke L., Harassment, Sexual Harassment, and the Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations, Industrial Law Journal, Vol. 35, № 2, 2006, 161-178.

⁴ ახვლედიანი მ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, სახალხო დამცველი, 2020, 26-27.

⁵ Bernstein A., Treating Sexual Harassment with Respect Harvard Law Review, Vol. 111, № 2, 445-527.

არსებობს მესამე ენ. „კომპრომისული შეხედულება“, რომლის თა-
ნახმად, გონივრული აღქმის სტანდარტი უნდა ეყრდნობოდეს არა სი-
ტუაციის ჩვეულებრივი ადამიანის მიერ აღქმას ან თუნდაც ქალის მიერ
აღქმას, არამედ სფეროში გაცნობიერებული ადამიანის გონივრულ აღ-
ქმას. გონიერი ადამიანი არის პირი, რომელიც საქმიანობის, ურთიერ-
თობის კონკრეტულ სფეროზე კარგად არის ინფორმირებული და სწორად
შეუძლია სიტუაციის კონტექსტის აღქმა.¹

აღსანიშნავია, რომ საქართველოს სახალხო დამცველი შესაბამისი
საკითხების შეფასებისას 2018 წლიდან ქალის მიერ სიტუაციის გონივ-
რული აღქმის სტანდარტს იყენებს.²

ამდენად, სექსუალური შევიწროების მაკვალიფიცირებელი ელემენ-
ტი არის **ქმედების არასასურველობა მსხვერპლისათვის**, რომელიც
მიჩნეულია სექსუალური შევიწროების შესახებ დავის უმთავრეს არსად.³
არასასურველობის კრიტერიუმი სასამართლოს მიერ მრავალმხრივი
პერსპექტივიდან უნდა შეფასდეს: (1) მომჩივანის სუბიექტური პერსპექ-
ტივა – რამდენად აღიქვა მომჩივანმა სავარაუდო შემვიწროებლის ქმე-
დება არასასურველად; 2) მომჩივანის ობიექტური პერსპექტივა – რამდე-
ნად აღიქვამდა ნებისმიერი გონიერი პირი აღნიშნულ ქმედებას არასა-
სურველად; 3) მოპასუხის სუბიექტური პერსპექტივა – რამდენად იცოდა
მოპასუხემ, რომ მისი ქმედება არასასურველად იქნებოდა აღქმული; 4)
გონიერი მოპასუხის პერსპექტივა – რამდენად აღქმადი იქნებოდა ნების-
მიერი გონიერი პირისათვის, რომ მსგავსი ქმედება არასასურველი იქნე-
ბოდა ადრესატისთვის. ამ პერსპექტივებს შორის ამერიკულ სასამარ-
თლო პრაქტიკაში ყველაზე მეტად გაზიარებულია გონიერი მოპასუხის
(ბრალდებულის) პერსპექტივა.⁴ ამერიკის უზენაესმა სასამართლომ გან-
მარტა, რომ არასასურველი არ ნიშნავს ნებაყოფლობითს, არამედ გუ-
ლისხმობს იმის დადგენას, თუ რამდენად მიუთითა მოსარჩელემ (სავა-
რაუდო მსხვერპლმა) საკუთარი ქცევით ქმედების არასასურველობაზე.⁵
უზენაესი სასამართლოს განმარტებით, არასასურველობის შეფასების
კონტექსტში აუცილებლად გასათვალისწინებელი და მნიშვნელოვანია

¹ Abrams K., New Jurisprudence of Sexual Harassment, Cornell Law Review, Vol. 83, № 5, 1998, 1169-1230.

² იხ. ახვლედიანი მ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, სახალხო დამცველი, 2020, 27.

³ Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson, 477 U.S. 57, 68 (1986). იხ. ასევე, EEOC's 1980 Guidelines, 29 C.F.R. § 1604.11(a).

⁴ Ramsini L.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1963.

⁵ Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson, 477 U.S. 57, p. 68 (1986).

მოსარჩელის (სავარაუდო მსხვერპლის) სექსუალურად მაპროვოცირებელი საუბარი ან ჩაცმულობა, ასევე მისი პირადი ფანტაზიები.¹ EEOC გაიდლაინების თანახმად, არასასურველობის წინაპირობის ანალიზი უნდა დაემყაროს საქმის სრული გარემოებების სისტემურ ანალიზს, მათ შორის, სექსუალური ქმედების ხასიათსა და მათი განხორციელების კონტექსტს.²

აშშ-ის სასამართლოთა უმრავლესობა სექსუალური შევიწროების საქმეებში *Prima facie* დისკრიმინაციის სავარაუდოობის მტკიცების ეტაპზე მოსარჩელეს აკისრებს ქმედების არასასურველობის მტკიცების ტვირთსაც.³ აშშ-ის ფედერალური კანონი „სამოქალაქო უფლებათა შესახებ აქტის VII ტიტული“ (Title VII of the Civil Rights Act⁴)⁵ ითვალისწინებს დამსაქმებლისთვის რასის, კანის ფერის, რელიგიისა, სქესისა და ეთნიკური წარმოშობის ნიშნით დისკრიმინაციის აკრძალვას. აღნიშნულ აქტში კონგრესი პირდაპირ არ აწესრიგებს სექსუალური შევიწროების საკითხს, თუმცა, დასაქმების თანაბარი შესაძლებლობების კომისიის (U.S. Equal Employment Opportunity Commission – EEOC⁶) მიერ 1980 წელს შემუშავებული სექსუალური შევიწროების შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპები (გაიდლაინები) სექსუალურ შევიწროებას აღიარებს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის სახედ და აცხადებს მას „სამოქალაქო უფლებათა შესახებ აქტის VII ტიტულის“ დარღვევად. აღნიშნულ გაიდლაინებს მიმართავს და ეყრდობა აშშ-ის სასამართლო სისტემა და სექსუალური დისკრიმინაციის საქმეებს „სამოქალაქო უფლებათა შესახებ აქტის VII ტიტულის“ საფუძველზე განიხილავს.⁷

სექსუალური შევიწროების შესახებ სარჩელი შესაძლებელია სექსუალური შევიწროების ერთ-ერთი საფუძვლით იქნეს ინიცირებული: 1) *quid pro quo* – სავარაუდო დისკრიმინაციის დასაბუთებისთვის მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს, რომ დამსაქმებელმა გამოხატულად ან ნაგულისხმევად სამუშაო, სამსახურებრივი სარგებელი ან სამსახურის შენარჩუნება დამოკიდებული გახადა დასაქმებულის მიერ მისი სექსუალური

¹ Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson, 477 U.S. 57, p. 68-69 (1986).

² EEOC's 1980 Guidelines, 29 C.F.R. § 1604.11(b).

³ RamsiniL.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1968.

⁴ Title VII of the Civil Rights Act, 1964.

⁵ 42 U.S.C. §2000e et seq.

⁶ <<https://www.eeoc.gov/>>.

⁷ RamsiniL.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1966.

ქმედების მიღებაზე.¹ 2) მტრული გარემო – მოსარჩელემ დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის დამტკიცებისთვის უნდა დაასაბუთოს, რომ ქმედება იყო საკმარისად მძიმე და სერიოზული რომ შეეცვალა დასაქმებულის სამუშაო პირობები და შეექმნა შეურაცხმყოფელი გარემო მისთვის.² შესაბამისად, მოსარჩელემ უნდა დაადასტუროს შემდეგი ელემენტების არსებობა: ა) დაცული ნიშნისადმი კუთვნილება; 2) სქესი, როგორც ქმედების მამოტივირებელი; 3) ქმედების არასასურველობა სავარაუდო მსხვერპლისთვის; 4) ქმედების საკმარისი სიმძიმე და სერიოზულობა, რომელმაც შეცვალა სამუშაო პირობები, მდგომარეობა ან პრივილეგია; 5) ან/და ამ ქმედებამ შექმნა მტრული და შეურაცხმყოფელი გარემო (ობიექტურად და სუბიექტურად).³

ქმედების არასასურველობის ნიშნის არსებობა სექსუალური შევიწროებისთვის გადამწყვეტია, მით უფრო, რომ თანხმობაზე დამყარებული ინტიმური კავშირი⁴ არ წარმოადგენს შევიწროებისთვის სარჩელის აღძვრის საფუძველს.⁵ ნებაყოფლობითი ურთიერთობების დაცვის მექანიზმის⁶ არარსებობამ შეიძლება მიგვიყვანოს იმ მდგომარეობამდე, რომ პირთა შორის ნებაყოფლობით შემდგარ ინტიმური ხასიათის ყველა კავშირურთიერთობაში პოტენციურად მოაზრებული იქნება სექსუალური

¹ Craig v. M & O Agencies, Inc., 496 F.3d 1047, 1054 (9th Cir. 2007) quoting Nichols v. Frank, 42 F.3d 503, 511 (9th Cir. 1994), მითითებულია: RamsiniL.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1966.

² Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson, 477 U.S. 57, 67 (1986), შემდგომი მითითებით: Henson v. City of Dundee, 682 F.2d 897, 904 (11th Cir. 1982).
იხ. O'Rourke v. City of Providence, 235 F.3d 713, 728 (1st Cir. 2001); Woods v. Delta Beverage Grp., Inc., 274 F.3d 295, 298 (5th Cir. 2001); Harris v. Forklift Sys., Inc., 510 U.S. 17, 21-22 (1993); მცირედ განსხვავებული მტკიცების ელემენტებით, მითი თებულია: RamsiniL.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1967.

ან ქცევა, რომელიც მეგობრებს შორის მისაღები და დამკვიდრებულია, RamsiniL.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1970.

⁵ Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace, ILO, Issued by the Circular Note of the Minister of Manpower and Transmigration N^o SE.03/MEN/IV/2011 Indonesia, April 2011, 8; Susan Estrich, Sex at Work, 43 Stan. L. Rev. 813, 831 (1991); Delaria v. Am. Gen. Fin., Inc., 998 F. Supp. 1050, 1058-59 (S.D. Iowa 1998). Janine Benedet, Hostile Environment Sexual Harassment Claims and the Unwelcome Influence of Rape Law, 3 Mich. J. Gender & L. 125, 1995, 160-61.

⁶ Chambers H.L., Jr., (Un)welcome Conduct and the Sexually Hostile Environment, 53 Ala. L. Rev. 733, 2002, 760-62.

დისკრიმინაციის შესახებ სარჩელი.¹ აღნიშნული კი შეიძლება ბოროტად იქნეს გამოყენებული იმ შემთხვევაში, როდესაც წყვილს შორის ნებაყოფლობით დამყარებულ ურთიერთობაში სირთულეების გაჩენის შემდეგ, რომელიმე მხარე სექსუალური დისკრიმინაციის შესახებ ბრალდებას შურისძიებისა და ანგარიშსწორების მიზნით გამოიყენებს ყოფილი პარტნიორის მიმართ. აღნიშნულთან დაკავშირებით მნიშვნელოვანია აშშ-ის EEOC-ის პოზიცია, რომლითაც გაცხადებულია, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ სარჩელი არ უნდა იქცეს ნებაყოფლობითი ურთიერთობის მონაწილის ხელში მეორე მხარეზე შურისძიების მექანიზმად.² სწორედ აღნიშნული მიზეზითაა განპირობებული ქმედების არასასურველობის მტკიცების ტვირთის მოსარჩელებზე დაკისრება, რათა შეიზღუდოს უსაფუძვლო სარჩელების წარდგენის რისკი ნებაყოფლობითი კავშირში ჩაბმული სუბიექტის მხრიდან.³ ამასთან, სასამართლო ანალიზის მიზნებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ უსაფუძვლო სარჩელების პრევენციის მიზნით ქმედების/ქცევის არასასურველობის მტკიცების ტვირთის მოსარჩელებზე დაკისრებისას არ უნდა შეფასდეს მხოლოდ სავარაუდო მსხვერპლის სუბიექტური პერსპექტივა (რამდენად სასურველი იყო კონკრეტულად მოსარჩელისთვის ქმედება), არამედ სისტემურ ურთიერთკავშირში უნდა გაანალიზდეს კონკრეტული მოპასუხის სუბიექტური და, ამავე დროს, გონიერი ბრალდებულის ობიექტური პერსპექტივაც (როგორ იქნებოდა აღქმული გონიერი, ობიექტური პირის (მოპასუხის) პერსპექტივიდან ქმედების ადრესატისთვის მისი (ქმედების) სასურველობა).⁴ იურიდიულ დოქტრინაში ნებისმიერი გონიერი ბრალდებულის (მოპასუხის) პერსპექტივის შეფასება პრიორიტეტულად არის აღიარებული

¹ Catherine M. Maraist, *Faragher v. City of Boca Raton: An Analysis of the Subjective Perception Test Required by Harris v. Forklift Systems, Inc.*, 57 LA. L. REV. 1343, 1365 (1997). შეად. R954, *Sexual Harassment and Consensual Relationships*, UTAH System of Higher Education, <<https://ushe.edu/ushe-policies/r954-sexual-harassment-and-consensual-relationships/>>.

² იხ. EEOC-ის სასამართლოს მეგობრის მოსაზრება საქმეზე: *Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson*, 477 U.S. 57 (1986) (№ 84-1979), p. 3, Catherine M. Maraist, *Faragher v. City of Boca Raton: An Analysis of the Subjective Perception Test Required by Harris v. Forklift Systems, Inc.*, 57 LA. L. REV. 1343, 1365 (1997), მითითებულია: RamsiniL.K., *The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations*, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1969.

³ იხ. RamsiniL.K., *The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations*, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1969-1970.

⁴ აღნიშნულ საკითხზე იხ. Chambers H.L. Jr., *(Un)welcome Conduct and the Sexually Hostile Environment*, 53 Ala. L. Rev. 733, 2002, 757.

ლი.¹ EEOC-ის მიერ 1990 წელს მიღებულ სტანდარტებში აქცენტი არის გაკეთებული არა მხოლოდ დასაქმებულის პერსპექტივაზე, რომლითაც ქმედება არასასურველი და შეურაცხმყოფელია, არამედ მოპასუხის სუბიექტურ პერსპექტივაზეც. კერძოდ, მოპასუხის სუბიექტური პერსპექტივა აუცილებლად ექვემდებარება შეფასებას, რამეთუ EEOC-ის პრინციპებით დადგენილია, რომ დასაქმებული არ უნდა ითხოვდეს, იწვევდეს, სტიმულირებდეს და აღძრავდეს სამოქმედოდ პირის (მოპასუხის მხრიდან) მსგავსი სახის ქმედებას.² ერთ-ერთ სასამართლო გადაწყვეტილებაში სასამართლო დაასკვნის, რომ მოპასუხის მხრიდან სავარაუდო შემვიწროებლის ქმედების მუდმივი იგნორირება³ (მათ შორის, დუმილით) შეიძლება ჩაითვალოს ქმედების არასასურველობის ინდიკატორად.⁴ თუმცა, ამავე დროს გაანალიზებულ უნდა იქნეს გონიერი, ობიექტური პირი აღიქვამდა, თუ არა მოსარჩელის შემხვედრ „კომუნიკაციას“ ქმედების არასასურველობის გამოხატულებად. საქმეში⁵ სასამართლო განმარტავს, რომ თუ პირი (შემდგომში – მოსარჩელე) სიტყვიერად ან ქმედებით/ქცევით მიუთითებს მეორე მხარეს (შემდგომში – მოპასუხეს) ქმედების არასასურველობაზე, სექსუალური შევიწროების არსებობა უნდა გამოირიცხოს. აშშ-ის სასამართლო პრაქტიკა იცნობს შემთხვევას, როდესაც მტკიცების ტვირთი, არასასურველობის ელემენტთან მიმართებით, დაეკისრა ორივე მხარეს – ბრალდებულ მოპასუხეს სავარაუდო მსხვერპლის საპასუხო სიგნალების სასურველ ქმედებად აღქმის მტკიცების ნაწილში და მოსარჩელეს – ბრალდებულის ქმედების არასასურველობის დასაბუთების ფარგლებით.⁶

¹ Ramsini L.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1970.

² U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Notice № 915-50, Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment, 1990, <<http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>>; Ramsini L.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1972. იხ. ასევე Yates v. Avco Corp., 819 F.2d 630, 633 (6th Cir. 1987); Jackson M.M., Confronting “Unwelcomeness” from the Outside: Using Case Theory to Tell the Stories of Sexually-Harassed Women, 14 Cardozo J.L. & Gender, 2007, 61.

³ იხ. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 173, chapter 4.8.

⁴ Lipsett v. Univ. of P.R., 864 F.2d 881, 898 (1st Cir. 1988).

⁵ Carr v. Allison Gas Turbine Div., Gen. Motors Corp., 32 F.3d 1007, 1008-09 (7th Cir. 1994).

⁶ Lipsett v. Univ. of P.R., 864 F.2d 881, 898 (1st Cir. 1988), მითითებულია: Ramsini L.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and

მხარეთა შორის ძალთა არათანაბრობა და [ორგანიზაციულ-ეკონომიკური] ქვემდებარეობა/სუბორდინაცია იურიდიულ დოქტრინასა და სამართლის პრაქტიკაში ხშირად აღიარებულია იმ ფაქტორად, რომელიც მსხვერპლს აკარგვინებს სექსუალური ხასიათის ქმედების არასასურველობის შესახებ შემვიწროებლის ინფორმირების შესაძლებლობას შრომით ურთიერთობაზე ნეგატიური ზემოქმედების უკუქმედების შიშით.¹ აღნიშნული პერსპექტივიდან შესაძლებელია მტკიცების ტვირთის ვექტორი გადავიდეს სავარაუდო შემვიწროებლის პერსპექტივის, მისი აღქმის კვლევაზე სავარაუდო მსხვერპლის მხრიდან ქმედების არასასურველობის მიმართ. სავარაუდო მსხვერპლის მიერ პრეპარატორის (მომმზადებლის) მიმართ მისი ქცევის არასასურველობის გაცხადების ვალდებულების აღიარებას აქვს პრევენციული და შემაკავებელი მნიშვნელობა, რამეთუ ქცევის არასასურველობის შესახებ პირის ინფორმირების შემდეგ მეტი ალბათობაა, რომ მისი მხრიდან შეწყდეს, არ განმეორდეს სექსუალური შევიწროების გამომსახველი ქცევა. ანალოგიურად, თუ მოსარჩელეს დავაკისრებდით ქმედების არასასურველობის მეორე მხარისთვის აღქმადობის მტკიცების ტვირთს, ეს მეტად წაახალისებდა სავარაუდო მსხვერპლს ქმედების არასასურველობის შესახებ მოეხდინა მეორე მხარის ინფორმირება, რაც ხელს შეუწყობდა დასაქმებულთა გახსნილობას, პროდუქტიულ დიალოგს სავარაუდო შემვიწროებელსა და სავარაუდო მსხვერპლს შორის.²

ქმედების არასასურველობის შესახებ შემვიწროებლის ინფორმირება, ასევე, თავიდან აარიდებდა სავარაუდო შემვიწროებელს მისი ქმედების სასურველობის, მიმღებლობის შესახებ მცდარი აზრის ჩამოყალიბებას და საბოლოოდ განაპირობებდა სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მნიშვნელოვანწილად პრევენციასაც. ამდენად, სექსუალური შევიწროების შემადგენლობის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ელემენტი, წინაპირობა ქმედების არასასურველობა, მისი ადრესატისთვის განაპირობებს ამ უკანასკნელის ვალდებულებას, აცნობოს ქმედების განმხორციელებელს, რომ ქცევა მისთვის არასასურველი და მიუღებელია. შე-

Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1972.

¹ იხ. მაგალითად, Hebert L.C., Sexual Harassment is Gender Harassment, 43 U. Kan. L. Rev. 565, 1995, 587; Nejat-Bina N., Employers as Vigilant Chaperones Armed with Dating Waivers: The Intersection of Unwelcomeness and Employer Liability in Hostile Work Environment Sexual Harassment Law, 20 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 325, 1999, 348-350.

² Ramsini L.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1988.

საბამისად, აღნიშნული განაპირობებს სავარაუდო შევიწროების ინფორმირების ვალდებულების დაცვის მტკიცების ტვირთის მოსარჩელისთვის დაკისრებას. ე.ი. მოსარჩელემ უნდა დაამტკიცოს, რომ მან ქმედების არასასურველი ხასიათი ცნობილი გახადა მოპასუხისთვის.¹ მერიტონის საქმეში სასამართლო განმარტავს, რომ სწორი გამოკვლევა და შეფასება უნდა მოხდეს იმისა, თუ მოსარჩელემ საკუთარი ქმედებით რამდენად მიუთითა შემდგომში მოპასუხეს სექსუალური ხასიათის ქცევის არასასურველობის თაობაზე და არა იმისა, რომ მოპასუხე ნებაყოფლობით მონაწილეობდა სექსუალურ კავშირში.² სასამართლოს აღნიშნული განმარტება გულისხმობს, რომ გონივრულია მოსარჩელემ ამტკიცოს თუ როგორ გახადა ცნობილი მოპასუხისთვის ქმედების არასასურველობა, ნაცვლად იმისა, რომ მოპასუხეს ეკისრებოდა მტკიცების ტვირთი იმის თაობაზე, რომ მოსარჩელემ მასთან კავშირი ნებაყოფლობით დაამყარა.

გონიერი ბრალდებულის ობიექტური პერსპექტივის უპირატესობას ხაზს უსვამს ამერიკულ სასამართლო პრაქტიკაში გამოკვეთილი ობიექტური კრიტერიუმის შეფასების პრიმატი. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციებში აღიარებულია, რომ ობიექტური თვალთახედვისა და გონივრულობის სტანდარტის არსებობა იმ პირთა უსაფუძვლო ბრალდებისგან დაცვის საშუალებაა, რომელთაც გონივრულად არ შეეძლოთ აღექვათ საკუთარი ქცევა სექსუალურ შევიწროებად. ამიტომ მნიშვნელოვანია, რომ ქმედება ობიექტურად იქნეს შეფასებული სექსუალურ შევიწროებად, დამამცირებელი და მტრული გარემოს შემქმნელ აქტად და მხოლოდ მოსარჩელის შეხედულების გათვალისწინება, რომ მან დამცირებულად იგრძნო თავი. შევიწროების კვალიფიკაციისთვის კმარი საფუძველი არ არის.³

არასასურველობის წინაპირობის მხოლოდ სუბიექტური პერსპექტივის ანალიზი ფუნდამენტურ წინააღმდეგობას ავლენს სარჩელის საფუძვლის [შევიწროების] სხვა ელემენტებთან. ამდენად, ამერიკული სასამართლო თანმიმდევრულად აფასებს საკითხს ობიექტური თვალთახედვიდან, აქცენტს ობიექტური ბრალდებულის პერსპექტივაზე აკეთებს და იყენებს ობიექტურ კრიტერიუმებს მტრული გარემოს შეფასების პროცესში.⁴ გონივრულობისა და ობიექტურობის სტანდარტი ფასდება სავარაუ-

¹ Ramsini L.K., *The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations*, *William and Mary Law Review*, Vol. 55, 2013-2014, 1989.

² *Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson*, 477 U.S. 57, 64 (1986).

³ McCann D., *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, *International Labour Organization*, Geneva, 2005, 3.

⁴ Susan Estrich, *Sex at Work*, 43 *STAN. L. REV.* 813, 833 (1991).

დო შემვიწროებლის ქცევასთან მიმართებით და არა სავარაუდო მსხვერპლის სუბიექტურ აღქმასთან კავშირში.¹

მოსარჩელის სუბიექტური პერსპექტივის ნაწილში ქმედების არასასურველობის მტკიცება მოიცავს ორ ელემენტს: ქმედება არასასურველი იყო თავად მოსარჩელისთვის მისი სუბიექტური შეფასების გათვალისწინებით; 2) მოპასუხემ იცოდა მისი ქმედების არასასურველობის შესახებ. პრაქტიკულად, აღნიშნული გულისხმობს, რომ ქმედების არასასურველობა მსხვერპლის მიერ გაცხადებული უნდა იყოს მოპასუხისათვის. ამდენად რთული მტკიცების ტვირთის საპირისპიროდ, გაცილებით მარტივი სამტკიცებელია გონიერი პირის სტანდარტი, თუ რამდენად აღსაქმელი იქნებოდა იმავე მდგომარეობაში მყოფი გონიერი პირისათვის მისი ქმედების არასასურველობა ქმედების ადრესატისთვის (განჭვრეტადობის კრიტერიუმი). ასევე, იმასთან შედარებით, თუ რა იცოდა რეალურად სავარაუდო შემვიწროებელმა მისი ქცევის არასასურველობის შესახებ (სუბიექტური ასპექტი), გასათვალისწინებელია, უნდა სცოდნოდა თუ არა სავარაუდო შემვიწროებელს [ობიექტური პირის პერსპექტივიდან] ქმედების არასასურველობის შესახებ² (ე.ი. იმავე პირობებში მყოფი პირი შეაფასებდა თუ არა ქმედებას სავარაუდო მსხვერპლისათვის არასასურველად). ამ უკანასკნელ შემთხვევაში უპირატესობით აღიჭურვება გონიერი ბრალდებულის პერსპექტივის კრიტერიუმი, სუბიექტური ბრალდებულისა და სუბიექტური მოსარჩელის პერსპექტივის კრიტერიუმებთან მიმართებით. სავარაუდო მსხვერპლის სუბიექტური პერსპექტივის მტკიცების ტვირთი მარტივად დასაძლევია თავად მოსარჩელისთვის, მაგრამ მოსარჩელის სუბიექტური პერსპექტივის ანალიზი უნდა დაბალანსდეს მეორე მხარის სუბიექტური და ობიექტური პერსპექტივის მხედველობაში მიღებით.³

დამსაქმებელსა და დასაქმებულს, პროფესორსა და სტუდენტს, ექიმსა და პაციენტს შორის⁴ არსებული სუბორდინაციული ურთიერთობის ხასიათის გათვალისწინებით ნაგულისხმევად შეიძლება არსებობდეს

¹ Kiel v Weeks (1989) EOC 92-245; [1987] HREOCA 3 (27 November 1987); Sarah Johanson v Michael Blackledge Meats [2001] FMC 6.

² Ramsini L.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1987.

³ იქვე, 1988.

⁴ Black L., Power Imbalance Is Key to Most Policies on Sex, Chi. Trib. (Jan. 29, 1998), <http://articles.chicagotribune.com/1998-01-29/news/9801290112_1_sexual-harassmentstudent-and-professor-consensual>; MacKinnon C.A., Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination, Yale University Press, New Haven, 1979.

გავლენის ბოროტად გამოყენებისა და არასათანადო ზეგავლენის რისკი. შეხედულება იმის შესახებ, რომ ძალაუფლება და იერარქია საფუძველს უმზადებს სექსუალურ შევიწროებას, ტრუიზმს მიუახლოვდა.¹ არაერთი კვლევა ადასტურებს, რომ ძალაუფლებით აღჭურვილი პირები გადაჭარბებულად აფასებენ სხვების სექსუალურ ინტერესს მათ მიმართ და განიხილავენ დაქვემდებარებულ პირებს სექსუალური ინტერესის ობიექტებად.² დაქვემდებარებულ ურთიერთობაში სავარაუდო მსხვერპლისგან ნაკლებად სავარაუდოა შემვიწროებლის გაცხადებული ინფორმირება ქმედების არასასურველობის შესახებ. თუ საკითხი ობიექტური ბრალდების პერსპექტივიდან იქნება გაანალიზებული, დასაქმებაზე ნეგატიური ზეგავლენის რისკებისა და ხელმძღვანელის მხილების უხერხულობის გათვალისწინებით, ხელმძღვანელ პირს ვერ ექნება გონივრული რწმენა იმისა, რომ მისი ღირსების შემლახავი და მტრული გარემოს შემქმნელი (ობიექტურად ასეთად მიჩნეული) ქცევა სასურველი შეიძლება იყოს დაქვემდებარებული პირისთვის, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც მსხვერპლი ქცევის სასურველობაზე პირდაპირ და გამომხატულად მიუთითებს.³ თუმცა, აქვე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ არაერთი კვლევის თანახმად, სუბორდინაციული ურთიერთობის მონაწილე მსხვერპლი ჰორიზონტალურ ურთიერთობაში⁴ შევიწროებულ პირებთან შედარებით, მეტად ხშირად წარადგენს საჩივარს კომპეტენტურ ორგანოში მისი უფლების დაცვის საკითხის განხილვის მიზნით, ვიდრე ღიად განუცხადებს შემვიწროებელს.⁵ აღნიშნულს აქვს პატივსაღები გამართლება მოსალოდნელი შურისძიე-

¹ Kunstman J.W., Maner J.M., Sexual Overperception: Power, Mating Motives, and Biases in Social Judgment, 100 J. Personality & Soc. Psychol. 282, 2011, 282.

² იქვე.

³ იხ. Gutek B.A., Responses to Sexual Harassment, in Gender Issues in Contemporary Society, 197 (Stuart Oskamp & Mark Costanzo eds., 1993); Kathy Hotelling, Sexual Harassment: A Problem Shielded by Silence, 69 J. Counseling & Dev. 497 (1991); Howard Gadlin, Careful Maneuvers: Mediating Sexual Harassment, 7 Negot. J. 139 (1991) მითითებულია: Deborah Erdos Knapp et al., Determinants of Target Responses to Sexual Harassment: A Conceptual Framework, 22 Acad. Mgmt. Rev. 687, 704 (1997); Susan Littler-Bishop et al., Sexual Harassment in the Workplace as a Function of Initiator's Status: The Case of Airline Personnel, 38 J. SOC. ISSUES 137 (1982)). Ram-sini L.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, William and Mary Law Review, Vol. 55, 2013-2014, 1996.

⁴ ჰორიზონტალურ ურთიერთობაში სექსუალური შევიწროების დასაშვებობის შესახებ იხ. Oncale v. Sundowner Offshore Servs., Inc., 523 U.S. 75, 78-80 (1998).

⁵ Carol T. Kulik et al., Responses to Sexual Harassment: The Effect of Perspective, 9 J. Managerial Issues, 37, 40 (1997) მითითებულია: Joy A. Livingston, Responses to Sexual Harassment on the Job: Legal, Organizational, and Individual Actions, 38 J. Soc. Issues, (1982)); Deborah Erdos Knapp et al., Determinants of Target Responses to Sexual Harassment: A Conceptual Framework, 22 Acad. Mgmt. Rev. 687, 704 (1997).

ბისა და სამსახურის დაკარგვის შიშის გათვალისწინებით. იურიდიულ დოქტრინაში გამოთქმულია მოსაზრება, რომ ზემოაღნიშნული ფაქტორების გათვალისწინებით სუბორდინაციულ ურთიერთობებში ქცევის არასასურველობის მტკიცების ტვირთის მოსარჩელებზე დაკისრება *prima facie* დისკრიმინაციის მტკიცების ნაწილში, გაუმართლებელია.¹ სანაცვლოდ, დამსაქმებელმა შეიძლება წარადგინოს მტკიცებულება, რომელიც დაადასტურებს რომ სავარაუდო მსხვერპლი ცალსახად, ერთმნიშვნელოვნად სიტყვიერად თუ ჟესტებით იწვევდა, ეთანხმებოდა ასეთ ქცევას სავარაუდო შემვიწროებლისგან.² დოქტრინაში აქცენტი კეთდება სავარაუდო მსხვერპლის მიერ ვერბალური კომუნიკაციით ქცევის სასურველობის დადასტურებაზე ან ქცევის პროვოცირებაზე, დუმილი თანხმობის პრეზუმფციად არ მიიჩნევა. პროვოკაციული ჩაცმულობა თუ სექსუალური ფანტაზიების გაზიარება ქცევის სასურველობას ადასტურებს თუ სუბორდინაციულ ურთიერთობაში ის ვერბალური კომუნიკაციით არის გამოხატული. ამასთან, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ის ქცევითი სტანდარტები და ჩვეულებები, რაც სამსახურებრივ ურთიერთობაში კომუნიკაციის ფორმად არის დამკვიდრებული.³

მნიშვნელოვანია, ასევე, რომ შეიძლება არსებობდეს ქმედებათა განსხვავებული თანამიმდევრობაც: სექსუალური შევიწროება *post factum* ქმედების სახით შეიძლება მოყვეს მხარეთა ნებაყოფლობითი ინტიმური ურთიერთობის შეწყვეტას⁴, როგორც სქესობრივ კავშირში კვლავ ჩაბმის მცდელობა.

ცალკეული ქვეყნის კანონმდებლობა ქმედებას არ აკვალიფიცირებს სექსუალურ შევიწროებად, თუ მსხვერპლმა არ გამოხატა, რომ ის არ არის დაინტერესებული (ისრაელი).⁵ ფილიპინების კანონმდებლობა კი

¹ Susan Grover & Kimberly Piro, Consider the Source: When the Harasser Is the Boss, 79 *FORDHAM L. REV.* 499, 518-19 (2010), მითითებულია: RamsiniL.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, *William and Mary Law Review*, Vol. 55, 2013-2014, 1987.

² B. Glenn George, The Back Door: Legitimizing Sexual Harassment Claims, 73 *B.U. L. REV.* 1, 30 (1993).

³ RamsiniL.K., The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations, *William and Mary Law Review*, Vol. 55, 2013-2014, 1998-2001.

⁴ United States District Court District of Minnesota, *Pung v. Regus Management Group, LLC*, Case № 16-cv-00006 (D. Mn. December 21, 2017), https://www.govinfo.gov/app/details/USCOURTS-mnd-0_16-cv-00006/USCOURTS-mnd-0_16-cv-00006-0/context.

⁵ Israel: prevention of sexual harassment law, Art.3 (3), https://www.knesset.gov.il/review/data/eng/law/kns14_harassment_eng.pdf, მითითებულია: ჯალალონია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, USAID, თბ., 2014, 82, <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75600.pdf>.

უთითებს, რომ ქმედება შეიძლება იდენტიფიცირდეს, როგორც სექსუალური შევიწროება, მიუხედავად იმისა, მისაღები არის თუ არა იმ ადამიანის მიერ, ვისაც ის ეხება.¹ ცხადია, როდესაც „არასასურველობის სტანდარტი“ დგინდება მნიშვნელოვანია ამ შემთხვევაში მსხვერპლის სუბიექტური აღქმადობის გათვალისწინებაც. სავარაუდო მსხვერპლს უნდა ჰქონდეს უფლება თავად დაადგინოს საზღვრები ქმედების ხასიათზე.

ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კომიტეტის პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, სექსუალური შევიწროების მიმართ პირს არ მოეთხოვება მისი არასასურველობის გამოკვეთილი გაცხადება ქმედების განხორციელებისთანავე და ეს არ ართმევს პირს შესაძლებლობას მოითხოვს მისი კანონით გარანტირებული უფლებების დაცვა.² სექსუალური შევიწროების ადრესატი შეიძლება იყოს მოწყვლად მდგომარეობაში და ჰქონდეს წინააღმდეგობის განწვევის შიში. ორგანიზაციები ვალდებულნი არიან, შექმნან სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო მიუხედავად იმისა, გამოკვეთილია თუ არა აშკარა წინააღმდეგობა სექსუალური ხასიათის ქმედების მიმართ. სასამართლოებმა აღიარეს, რომ ძალთა დისბალანსისა და წინააღმდეგობის განწვევის თანმდევი უარყოფითი შედეგების გათვალისწინებით, სექსუალური შევიწროების ადრესატები შეიძლება შეეგუონ ამგვარ ქმედებას.³

მომჩივანის გამოკვეთილი პასიურობა ან აშკარა წინააღმდეგობის არარსებობა სექსუალური ხასიათის ქმედების მიმართ არ მიუთითებს ცალსახად თანხმობასა და ნებაყოფლობითობაზე. ეს განსაკუთრებით საყურადღებოა მაშინ, როდესაც არსებობს ძალთა არათანაბრობა მხარეთა შორის, სავარაუდო მსხვერპლის დამოკიდებულება სავარაუდო შემვიწროებლის ნებაზე, რაც განაპირობებს მეტ შემწყნარებლობას, თუნდ არასასურველი ქმედების მიმართ.⁴

უპირატეს იერარქიულ პოზიციაში მყოფ პირებს (დამსაქმებელი, პროფესორი) ეკისრებათ მეტი ტვირთი და წინდახედულების მოვალეობა, ჰქონდეთ გამოკვეთილი ობიექტური საფუძველი და მოცემულობა, იფიქ-

¹ Philippines: Anti-Sexual Harassment Act, Article 3.

² McNulty v. G.N.F. Holdings Ltd. (1992), 16 C.H.R.R. D/418 (B.C.C.H.R.); Quebec (Commission des droits de la personne) v. Larouche (1993), supra, note 90; Wagner v. Bishop, 2012.

³ Simpson v. Consumers' Association of Canada (2001); Harriott v. National Money Mart Co., (2010); Van Berkel v. MPI Security Ltd. (1996), 28 C.H.R.R. D.504 (B.C.C.H.R.); Dupuis v. British Columbia (Ministry of Forests), (1993).

⁴ Russel Zinn, The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure, Carswell, 1996, 11-15-16, მითითებულია: Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, Art. 7. Burden of proof: evidentiary issues, <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn152>.

რონ რომ მათი ქმედება სასურველი და მისაღებია მათზე დაქვემდებარებული პირისათვის. მათთვის გასათვალისწინებელი უნდა იყოს ის, რომ მათდამი დაქვემდებარებულ პირებს შეიძლება არ ჰქონდეთ ნამდვილი ნება-სურვილის გამომჟღავნების შესაძლებლობა. ასეთ მოწყვლად პირებს განეკუთვნებიან, მაგალითად, ახალგაზრდა,¹ გამოსაცდელი ვადითა თუ განსაზღვრული ვადით დასაქმებულები.² მოცემულ შემთხვევაში პოზიციური ძალაუფლების მქონე პირებს მეტი პასუხისმგებლობა და თავშეკავების მოვალეობა ეკისრებათ.³

იმავედროულად, თუ ადრესატის მიერ წარსულში გამოხატულ იქნა თანხმობა და შემდეგ უარი სექსუალური ხასიათის ქცევის მიმართ, მისი წარსული თანხმობა არ არის შემდგომ მოქმედებებზე თანხმობის პრეზუმირების საფუძველი.⁴ ადამიანის უფლებათა პრევენციული სამართალი მიუთითებს, რომ დასაქმებულის მხრიდან ნეგატიური ქმედება, არახარისხიანი შესრულება სამსახურებრივი მოვალეობებისა, დაუმორჩილებლობა, ფეთქებადობა და სხვა შეიძლება იყოს გასაგები და ბუნებრივი რეაქცია სექსუალური შევიწროების მიმართ.⁵ შესაბამისად, დისციპლინური კომისიის წევრებმა უნდა შეისწავლონ ამგვარი მოქმედებები განხორციელდა თუ არა სწორედ მოპასუხის ქცევის საპასუხოდ, დაადგინონ მიზეზობრივი კავშირი და ისე გამოიყენონ სანქციების ზომები.⁶

სექსუალური შევიწროების ქცევის მასშტაბი დიდწილად მაინც ობიექტურ შეფასებას მოითხოვს, რაც ამკვიდრებს **ქცევის გონივრულობის კრიტერიუმს** სექსუალური შევიწროების საქმეებში. ამ თვალსაზრისით, შეიძლება არსებობდეს ქცევის საზღვარი უკიდურესად მძიმე და უმნიშვნელო ფორმებს შორის. მაგალითად, თუ ქცევა ფიზიკური ძალადობითა და მუქართაა გამოხატული, ნაგულისხმევად ივარაუდება მისი შეურაცხყოფელი და დამამცირებელი ხასიათი. ამ შემთხვევაში სექსუალური შევიწროების შემადგენლობა აშკარად გამოხატულია, რის

¹ Bruce v. McGuire Truck Stop (1993), 20 C.H.R.R. D/145 (Ont. Bd. Inq.).

² Cugliari v. Clubine, 2006 HRTO 7.

³ Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, Art. 7. Burden of proof: evidentiary issues, <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn152>.

⁴ Radloff v. Stox Broadcast Corp, [1999] B.C.H.R.T.D. № 36; McIntosh v. Metro Aluminum Products and another, 2011 BCHRT 34.

⁵ Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, Art. 7. Burden of proof: evidentiary issues, <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn152>.

⁶ Naraine v. Ford Motor Co. Ltd., Board of Inquiry July 1996 BOI 96-023; Morrison v. Motsewetshe, 2003 HRTO 21.

გამოც სავარაუდო მსხვერპლს აღარ მოეთხოვება არასასურველობის წინაპირობის მტკიცება. მეორე მხრივ, სექსუალური შინაარსის ქცევა შეიძლება იმდენად უმნიშვნელო იყოს, რომ გაუმართლებელი იქნეს მის სექსუალურ შევიწროებად დაკვალიფიცირება, მიუხედავად ქცევის ადრესატის მიერ მისი შეურაცხმყოფელად აღქმადობისა. ამ შემთხვევაში სავარაუდო მსხვერპლის სუბიექტურ პერსპექტივასთან მიმართებით უპირატესობით აღიჭურვება ქმედების მასშტაბის ობიექტური შეფასების კრიტერიუმი, გონივრულობის სტანდარტი, რომელიც გულისხმობს საჩივრის გონივრულობის, ქცევის მასშტაბის, სიმძიმის ხარისხის გათვალისწინებას ქმედების კვალიფიკაციის დროს. ამდენად, სექსუალური შევიწროება როგორც თავისი არსით სუბიექტური კონცეფცია მისი ანალიზისას ექცევა ობიექტური ლიმიტაციის, გონივრულ ფარგლებში¹. გონივრულობის სტანდარტის ანალიზი ფართოდ გამოიყენება ავტრალიის, აშშ-ის იურისდიქციების სასამართლო პრაქტიკაშიც. სექსუალური შევიწროების კვალიფიკაციის გამორიცხვისა და სარჩელის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის საფუძველია თუ ქცევა არ აკმაყოფილებს სიმძიმის გონივრულ ზღვარს.²

ავსტრალიის სექსუალური დისკრიმინაციის აქტი, მართალია, არ განსაზღვრავს გონივრულობის კონკრეტულ შინაარსს, მაგრამ ადგენს, რომ გონივრულობის სტანდარტის ანალიზი მოითხოვს საქმის გარემოებათა კომპლექსურ შეფასებას.³ სასამართლო პრაქტიკის ანალიზის საფუძველზე შეიძლება გამოიყოს გარემოებები, რომელზეც ობიექტურობი-

¹ McCann D., *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, International Labour Organization, Geneva, 2005, 19-20. გონივრულობის სტანდარტის შესახებ იხ. Anti-Discrimination Act 1991 (Qld) s 119; Sex Discrimination Act 1984 (Cth) s 28A; Anti-Discrimination Act 1992 (NT) s 22(2); Anti-Discrimination Act 1977 (NSW) s 22A; Anti-Discrimination Act 1998 (Tas) s 17; Discrimination Act 1991 (ACT) s 58; Equal Opportunity Act 1995 (Vic) s 85; Equal Opportunity Act 1984 (SA) s 87(11); Equal Opportunity Act 1984 (WA) ss 24-26. Title VII Civil Rights Act 1964 42 USC 2000e (1988); Equal Employment Opportunity Commission Guidelines on Sexual Harassment (1991) 29 CFR 1604.11.

² იხ. სექსუალური დისკრიმინაციის შესახებ ავსტრალიის ფედერალური კანონის (1984) s 28(3)(a), (b) ნორმის ანალიზი არაგონივრულობის საფუძველით საჩივრის დაკმაყოფილებაზე უარის თქმის შესახებ. იხ. Tracey Lee Thompson v Nissan Motor Co (Australia) Ltd [1997] HREOCA 65 (18 December 1997); Liddle v Morley (1994) EOC 92-583; [1994] HREOCA 7 (23 March 1994); A v B & Anor [1991] HREOCA 6; (1991) EOC 92-367, 78,531; [1991] HREOCA 6 (31 May 1991) 6; Dobrovsak v AR Jamieson Investments Pty Ltd & Anor (1996) EOC 92-794; [1995] HREOCA 32 (15 December 1995); Flewell Smith v Rolson Street Pty Ltd & Fiorelli [1995] HREOCA 13 (9 May 1995). Hall & Ors v Sheiban & Anor [1988] HREOCA 5 (28 July 1988) 4; (1988) EOC 92-227, 77,135; Reversed on appeal to the full Federal Court in Hall & Ors v Sheiban & Anor [1989] FCA 72; (1989) EOC 92-250.

³ Sexual Discrimination Act 1984 (Cth) s 28A(1).

სა და გონივრულობის ტესტის შემომნებისას კეთდება აქცენტი:¹ დამსაქმებლისა და დასაქმებულის ურთიერთობის ხასიათის გათვალისწინებით რა შეიძლება იქნეს მიჩნეული გონივრულ და მოსალოდნელ ქცევად;² რამდენად არის ცალკეული კომენტარები განგრძობითი სექსუალური ქცევის ფართო კონტექსტის ნაწილი;³ სოციალური კავშირურობის მასშტაბი მხარეთა შორის;⁴ მოსარჩელის რეაქცია, პასუხი სავარაუდო შემვიწროებლის ქცევაზე;⁵ მოსარჩელის მიერ გამოხატული აღელვება, უკმაყოფილება მოპასუხის ქცევის მიმართ;⁶ მოპასუხესთან შეხვედრებზე დასწრების უარყოფა;⁷ მოპასუხის მიწვევების უარყოფა;⁸ მოსარჩელის სექსუალური სიმწიფე;⁹ ახალგაზრდა ასაკი;¹⁰ ასაკობრივი სხვაობა მხარეთა შორის;¹¹ სამუშაო გარემოს თავისებურება;¹² მოსარჩელის ოჯახური მდგომარეობა;¹³ მოსარჩელის სამუშაო გამოცდილება;¹⁴ ქმედების არასასურველობა;¹⁵ სარჩელის წარდგენის დრო და პერიოდი;¹⁶ ფამილარული ურთიერთობის არსებობა მხარეთა შორის;¹⁷ ვერბალური, ხმოვანი უარი

¹ PACE F., Concepts Of 'Reasonableness' In Sexual Harassment Legislation: Did Queensland Get It Right? [2003] QUTLawJl 12, <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/QUTLawJl/2003/12.html#fn61>.

² B, C & D v Stratton (1997) EOC 92-883, 77,178; [1997] HREOCA 8 (17 March 1997) 17; Rohan v Thomas [1995] HREOCA 29 (27 November 1995) 5; EOC 92-784, 78, 812; Q v John Defelice (2000) EOC 93-051, 74,131; HREOC No H98/121, 14.

³ Dippert v Luxford & Anor (1996) EOC 92-828, 79,113-79,114; [1996] HREOCA 19 (18 July 1996) 11-12; F v L, S, R & D [1999] HREOC No H98/77, 9; (1999) EOC 93-033, 79,504.

⁴ Evans v Lee & Anor [1996] HREOCA 8; (1996) EOC 92-822, 79,055; [1996] HREOCA 8 (3 May 1996) 12.

⁵ იქვე.

⁶ იქვე.

⁷ იქვე.

⁸ იქვე.

⁹ იქვე. ასევე, J v D Pty Ltd & W [1997] HREOCA 17 (9 April 1997) 18; Davidson v Murphy [1997] HREOCA 62 (24 November 1997) 8.

¹⁰ Jackson v Ilievski [1996] HREOCA 18 (17 July 1996) 9; Ross v Australia's Pizza House Pty Ltd & Anor [1998] HREOCA 11 (7 April 1998) 26; Duckitt v Zheng & Anor [1997] HREOCA 57 (7 October 1997) 8.

¹¹ Rohan v Thomas [1995] HREOCA 29 (27 November 1995) 5; Ross v Australia's Pizza House Pty Ltd & Anor [1998] HREOCA 11 (7 April 1998) 26.

¹² Jackson v Ilievski [1996] HREOCA 18 (17 July 1996) 9; J v D Pty Ltd & W [1997] HREOCA 17 (9 April 1997) 18.

¹³ Q v John Defelice (2000) EOC 93-051, 74,131; HREOC No H98/121, 14; Davidson v Murphy [1997] HREOCA 62 (24 November 1997) 8.

¹⁴ J v D Pty Ltd & W [1997] HREOCA 17 (9 April 1997) 18.

¹⁵ Iturbe v Yuen & Anor [2000] HREOC No H98/61, 15.

¹⁶ Davidson v Murphy [1997] HREOCA 62 (24 November 1997); Wu & Anor v Cohen & Anor [2000] HREOC No H99/43, 36.

¹⁷ იქვე.

შეთავაზებულ ქცევებზე;¹ მოსარჩელის ძლიერი პიროვნული ხასიათი;² მოსარჩელის ემოციური მდგომარეობა;³ მოსარჩელის დასაქმების პოზიცია;⁴ მოსარჩელის სიმორცხვე;⁵ მოსარჩელის მოწყვლადობა უცხო ქვეყანაში საცხოვრებლად გადმოსვლასთან დაკავშირებით;⁶ მოსარჩელის ენობრივი ბარიერი და მოპასუხისათვის აღნიშნულის შეცნობადობა;⁷ მოსარჩელის დასაქმების განსაკუთრებული საჭიროების ან მეუღლესთან განქორწინების ფაქტის შესახებ მოპასუხის ინფორმირებულობა⁸ და სხვ.

4. განმეორებითობა

სექსუალური შევიწროების საკითხის ანალიზისას, ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს ფაქტორად გვევლინება ქმედების „განმეორებითობა“, რომელიც ლოგიკური ჯაჭვით უკავშირდება საჩივრის „გონივრულობას“. ხშირად სექსუალური შევიწროება არ არის იზოლირებული, ერთჯერადი აქტი, ის ქმედებათა ჯაჭვით ვლინდება.⁹ სახელმწიფოთა ნაწილი აღიარებს, რომ სექსუალური შევიწროების ზოგიერთი ფორმა, თავისი სიმძიმიდან გამომდინარე, არ შეიძლება განმეორებითობას საჭიროებდეს კვალიფიკაციისთვის, თუმცა, როდესაც საუბარია შედარებით მსუბუქ ფორმებზე, აქ უკვე „განმეორებითობას“ [ერთი და იმავე პირის მიმართ]¹⁰ არსებითი მნიშვნელობა ენიჭება, რათა მოხდეს მტკიცებულების სანდოობის გაძლიერება და წარდგენილი საჩივრის გონივრულობის მტკიცება.¹¹ ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კომიტეტის პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, სექსუალური შევიწროების კვალიფიკაციისთვის ერთი პირისკენ მიმართული განმეორებითი ქმედების არსებობა არ არის აუცილებელი. ერ-

¹ Davidson v Murphy [1997] HREOCA 62 (24 November 1997); Wu & Anor v Cohen & Anor [2000] HREOC No H99/43, 36.; V v Australian Red Cross [1999] HREOC Nos H97/264 and H97/265, 7.

² იქვე.

³ V v Australian Red Cross [1999] HREOC Nos H97/264 and H97/265, 7.

⁴ Duckitt v Zheng & Anor [1997] HREOCA 57 (7 October 1997) 8.

⁵ იქვე.

⁶ Lin v Kirlappos (1995) EOC 92-711, 78, 352.

⁷ იქვე.

⁸ იქვე.

⁹ Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 171, 6 E.

¹⁰ ავტორის შენიშვნა.

¹¹ McCann D., Sexual Harassment at Work: National and International Responses, International Labour Organization, Geneva, 2005, 19-20.

თი და იგივე ქმედება მიმართული რამდენიმე პირის მიმართ შეიძლება აფუძნებდეს სექსუალურ შევიწროებას,¹ რადგან სექსუალური შევიწროებისთვის აუცილებელი არ არის კომპარატორის არსებობა. ამიტომ ის ფაქტი, რომ ქმედება სხვადასხვა პირის მიმართ ხორციელდება არ გამო-რიცხავს დისკრიმინაციის არსებობას. როდესაც განხილვის პროცედურის ფარგლებში დღის წესრიგში დგას კონკრეტული ქმედების განხორციელების ფაქტის ნამდვილობის პრობლემა, შეიძლება სექსუალური შევიწროების კვალიფიკაციაში კომისიას დაეხმაროს იგივეობრივი ქცევის სხვა პირების მიმართ განხორციელების ფაქტი. კერძოდ, გამოკვლევულ იქნეს ხომ არ ჰქონდა ადგილი მსგავს ქმედებას მოპასუხის მიერ სხვა პირთა მიმართ. ასეთ შემთხვევაში სხვა პირების ჩვენება, რომ მათ მიმართაც იგივე ქმედება განხორციელდა, შეიძლება წარმოადგენდეს მოპასუხის მიერ კონკრეტული მოსარჩელის მიმართ სადავო ქმედების პრეზუმირებულად არსებობის მიჩნევის საფუძველს.²

მაგალითად, ერთ-ერთ საქმეზე ტრიბუნალმა გამოიკვლია, რომ დამსაქმებელმა ბოროტად გამოიყენა თავისი პოზიცია და ძალაუფლება ბიზნესორგანიზაციაში და სექსუალურად შეავიწროვა, დააშინა ახალგაზრდა ქალბატონები შრომითი ურთიერთობისთვის შესარჩევ ინტერვიუზე და შემდგომ უკვე შრომით ურთიერთობებში. ტრიბუნალმა მიიჩნია, რომ დამსაქმებლის სტანდარტული, განმეორებითი ქმედება იყო მნიშვნელოვნად გამორჩეული მახასიათებელი, ნიშანდობლივი ხელწერა სექსუალური შევიწროებისთვის იმ პირთა წრის მიმართ, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს შრომის წინასახელშეკრულებო ურთიერთობაში, გასაუბრებაზე გამოცხადების სახით. ამიტომ ტრიბუნალმა დაუშვა რამდენიმე მომჩივანის მიერ წარდგენილი მტკიცებულება და დამსაქმებლის ქმედება მიიჩნია, როგორც სტანდარტული, სხვადასხვა პირების მიმართ გამოყენებული იგივეობრივი ქცევა სექსუალური შევიწროებისა.³

¹ Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, Art. 7. Burden of proof: evidentiary issues, <http://www.ohrc.on.ca/en/-policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn152>, შემდგომი მითითებით საქმეზე: Simpson v. Consumers' Assn. of Canada (2001).

² Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, Art. 7. Burden of proof: evidentiary issues, <http://www.ohrc.on.ca/en/-policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn152>, იხ. ასევე, McCann D., Sexual Harassment at Work: National and International Responses, International Labour Organization, Geneva, 2005, 30.

³ Morrison v. Motsewetshe, 2003 HRTO 21, Paras. 183-184.

იურიდიულ ლიტერატურასა¹ და საკანონმდებლო აქტებში² აღიარებულია, რომ მსხვერპლის/შემვიწროებლის წარსული ან ამჟამინდელი სექსუალური/პირადი ცხოვრება არ ატარებს მტკიცებულებით მნიშვნელობას საქმის განხილვისას და არ წარმოადგენს სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის/არარსებობის პრეზუმირების საფუძველს. მაგრამ თუ პირის მიმართ წარსულში განხორციელებული იმავე, არსებითად იდენტური ქმედების მიმართ შეტანილი იყო საჩივარი ან განცხადება, ეს შეიძლება იყოს იმის გულვების საფუძველი, რომ მოპასუხეს უნდა სცოდნოდა, რომ იგივეობრივი ქმედების ჩადენა სხვა პირის მიმართ შეიძლებოდა ყოფილიყო ობიექტურად არასასურველი ნებისმიერი ადრესატისთვის და შესაბამისად, კონკრეტული პირისთვის.³ ამგვარი განმეორებითობა იმ კუთხით დაეხმარება საჩივრის განმხილველ კომისიას, რომ შეძლოს შეაფასოს გონიერი მოპასუხის ობიექტური და სუბიექტური აღქმის ელემენტები და შესაბამისად, დაადგინოს არასასურველობის შეცნობადობის, განჭვრეტადობის დადასტურებულად არსებობა მოპასუხის მხრიდან. თუმცა, იგივეობრივი ქმედების განხორციელება სხვა პირების მიმართ, რომელსაც მოჰყვა საჩივრები წარსულში ამ პირების მხრიდან, თავისთავად ვერ იქნება შევიწროების პრეზუმირების ერთადერთი და უპირობო წინაპირობა. ის შეიძლება გათვალისწინებულ იქნეს კომისიის მიერ როგორც არასასურველობის შეცნობადობის კრიტერიუმი მოპასუხის პერსპექტივიდან.

5. ბრალი

ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კომიტეტის პოლიტიკის კომენტარების თანახმად, შემვიწროებლის **ბრალის** არსებობა არ არის აუცილებელი წინაპირობა სექსუალური შევიწროებად ქმედების კვალიფიკაციისთვის.⁴ კანადის უზენაესმა სასამართლომ დაადგინა, რომ ბრალის არარსებობა არ შეიძლება იყოს სექსუალური შევიწროების გამორიცხვის წინაპირობა. საკმარისია, თუ ქმედებას აქვს დისკრიმინაციული ეფექტი და

¹ McCann D., *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, International Labour Organization, Geneva, 2005, 30.

² მაგ. New Zealand Employment Relations Act, 2000.

³ Daccash v. Richards, (1992), 20 C.H.R.R. D/208 (Ont. Bd. Inq.)

⁴ იხ. ასევე Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, *Sexual Harassment Policies and Schools*, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.

აქცენტი უნდა გაკეთდეს ქმედების ეფექტსა და ზემოქმედების შედეგზე.¹ თუმცა, ბრალის წინაპირობის სრული გამორიცხვა გარკვეულ დოგმატურ წინააღმდეგობაში მოდის მოპასუხის სუბიექტური და ობიექტური პერსპექტივის გათვალისწინების აუცილებლობასთან, რომელსაც როგორც ნაშრომში იქნა განხილული, ასევე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ამერიკულ სასამართლო პრაქტიკაში. თუ ნებისმიერი გონიერი ბრალდებული მოპასუხისთვის არ შეიძლებოდა შეცნობადი ყოფილიყო ობიექტურად ქმედების არასასურველობა, მაშინ ეს გამორიცხავს არასასურველობის მაკვალიფიცირებელი წინაპირობის არსებობას. ეს მოცემულობა კი იმთავითვე გამორიცხავს მოპასუხის ბრალეულობას არასასურველობის მიმართ, თუ არ არსებობს მტკიცებულებები, რომ მოსარჩელემ მოქმედებით თუ უმოქმედობით აღქმადი გახადა ქმედების არასასურველობა, მიუღებლობა მოპასუხისათვის. თუ არასასურველობის შეცნობადობის წინაპირობა მოპასუხის მხრიდან არ გვაქვს დადასტურებული ვერ ვისაუბრებთ სექსუალური შევიწროების არსებობაზე, რადგან თუ მოპასუხის სუბიექტური და ზოგადად, ნებისმიერი გონიერი პირის აღქმით² ქმედება არ შეიძლებოდა ყოფილიყო არასასურველი ადრესატისათვის და ამავედროულად, არ გვაქვს არასასურველობაზე მიმანიშნებელი არავითარი ქმედება თუ უმოქმედობა მოსარჩელის მხრიდან, მაშინ სახეზეა არაბრალეულობის ელემენტი მოპასუხის მხრიდან და ქმედება ვერ დაკვალიფიცირდება სექსუალურ შევიწროებად. ამიტომ, ქმედების არასასურველობის ელემენტის ანალიზი და შეფასება იმთავითვე უთანაბრდება მოპასუხის არაბრალეულობის კრიტერიუმს და თუ არასასურველობა დადასტურებული არ არის, გამორიცხულია მოპასუხის ბრალეულობის არსებობა. შესაბამისად, ბრალის ელემენტის ანალიზის უგულვებელყოფა მიგვიყვანდა საკითხის გადაწყვეტისას მხოლოდ მოსარჩელის სუბიექტური პერსპექტივის ანალიზამდე, რომელიც ასევე გაკრიტიკებულია ამერიკულ სასამართლო პრაქტიკასა და შესაბამის იურიდიულ დოქტრინაში.

¹ Ontario Human Rights Commission and O'Malley v. Simpson-Sears Ltd., (1985); Action travail des femmes v. Canadian National Railway Co. (1987) , 8, C.H.R.R.D/4210 (S.C.C.); Smith v. Mardana Ltd. (2005).

² Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.

6. მიზეზობრივი კავშირი

რაც შეეხება მიზეზობრივი კავშირის წინაპირობას, მის არსებობას ქმედებასა და შედეგს შორის სავალდებულოდ მოითხოვს ევროკავშირის სამართალი. უნგრეთის მართლწესრიგის სისტემის მიხედვით, მიზეზშედეგობრივი კავშირის არსებობის დასაბუთება დაცულ ნიშანსა და არსებულ ზიანს შორის არ მოიაზრება მოსარჩელის მტკიცების ფარგლებში.¹ სექსუალური შევიწროების კვალიფიკაციისთვის მატერიალური ზიანის არსებობა არ არის კონსტიტუციური ელემენტი.² სექსუალური შევიწროება შეიძლება იყოს ზიანის მომტანი პირის ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოებისთვის.³ სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში ზიანი (მართლწინააღმდეგობის შედეგი) გამოხატული არის პირის ღირსების შელახვით ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნით.⁴ შევიწროების დროს მსხვერპლს არ აქვს ფსიქოლოგიური და მორალური ზიანის არსებობის მტკიცების ვალდებულება, რადგან ეს უკანასკნელი შევიწროების არსში თავისთავად მოიაზრება.⁵ დისკრიმინაციამ შეიძლება მატერიალური ან არამატერიალური ზიანი განაპირობოს. [სექსუალური] შევიწროების შემთხვევაში ზიანს დამცირებისა და ღირსების შელახვის შეგრძნება აფუძნებს.⁶

მიზეზობრივი კავშირის არსებობის დასაბუთება არ არის საჭირო დისკრიმინაციის ისეთ შემთხვევაში, რომელიც არ მოითხოვს კომპარატორის – შესადარებელი ობიექტის არსებობას. მაგალითად, სექსუალური შევიწროების არსებობისას საკმარისია პირის ღირსების შელახვა ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხყოფელი გარემოს შექმნა. სექსუალური შევიწროებისთვის მაკვალიფიცირებელი ელემენტი არ არის ასევე პრეპარატორის (მომზადებლის) განზრახვის არსებობა შევიწროების განხორციელების მიმართ. კმარი საფუძველია პირის ღირსების შელახვა ან დამაშინებელი, მტრუ-

¹ Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, 2014, 54.

² Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson, 477 U.S. 57, 64 (1986).

³ Guidelines on Sexual Harassment Prevention at the Workplace, ILO, Issued by the Circular Note of the Minister of Manpower and Transmigration № SE.03/MEN/IV/2011 Indonesia, April 2011, 4.

⁴ Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, 2014, 38.

⁵ იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე №330210016001416304.

⁶ Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, 2014, 41.

ლი, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნა (ქმედების შედეგი).¹

7. ზიანი

კვლევები ადასტურებს, რომ სექსუალური შევიწროების შედეგები მრავალმხრივი და სერიოზულია, მიუხედავად იმისა, განხორციელებულია ის შრომითი თუ აკადემიური ურთიერთობების მონაწილის მიმართ. შევიწროება უარყოფითად მოქმედებს არა მხოლოდ იმ ინდივიდების კეთილდღეობაზე, რომელთა მიმართაც ის არის განხორციელებული, არამედ იმ ორგანიზაციებსა და საზოგადოებრივ წრეზე, სადაც შევიწროებული პირები საქმიანობენ.² სექსუალური შევიწროება აკარგვინებს პირს შესაძლებლობას ისარგებლოს სასწავლო-კვლევითი სერვისებით, პოტენციალით³ და სრულყოფილად იყოს რეალიზებული საგანმანათლებლო პროცესში.⁴

ინდივიდუალურ დონეზე სექსუალურ შევიწროებას აქვს განსხვავებული ფსიქოლოგიური, ჯანმრთელობასა და სამსახურებრივი მოვალეობების შესრულებასთან დაკავშირებული უარყოფითი შედეგები.⁵ გაღიზიანება, მღელვარება, შიში, დეგრადაციის განცდა, დეპრესია და პოსტტრავმული სტრესის სინდრომი,⁶ აკვიატებული ფიქრები, დაღლილობა, კვებასთან დაკავშირებული პრობლემები,⁷ სქესობრივი დისფუნქცია,¹ ფობიების

¹ Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, 2014, 38.

² Henning M.A., Zhou C., Adams P., Moir F., Hobson J., Hallett C., Webster, C.S., Workplace Harassment among Staff in Higher Education: a Systematic Review. *Asia Pacific Education Review*, 2017, 18, 533, მითითებულია: Sexual Harassment in Academia, An International Research Review, Swedish Research Council Stockholm, Sweden, 2018, 26.

³ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 6.

⁴ Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, Art. 8. Preventing and Responding to sexual harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>. იხ. ასევე, Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.

⁵ Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 172, 4.1. a.

⁶ STU v JKL (Qld) Pty Ltd [2016] QCAT 505 (6 December 2016).

⁷ Green v State of Queensland [2017] QCAT 008.

განვითარება, პანიკური რეაქციები, დერმატოლოგიური რეაქციები, ნონის მკვეთრი ცვალებადობა, დანაშაულის შეგრძნება, თვითიზოლაცია, უსუსურობის, უმოქმედობის განცდა² სექსუალური შევიწროების თანმდევ ეფექტებად არის განხილული სპეციალურ ლიტერატურაში. სამუშაოსთან დაკავშირებულ ფაქტორებს შორისაა ცხოვრებით, სამუშაოთი კმაყოფილების, უსაფრთხო სამუშაო სივრცის შეგრძნების კარგვა,³ შემცირებული თვითშეფასება⁴ და სამუშაო იმიჯი, სამუშაო აქტივობისა⁵ და აკადემიური მოსწრების ვარდნა⁶ დისციპლინური სანქციების მიღება სამსახურებრივი მოვალეობების არაჯეროვანი შესრულებისათვის.⁷ გარდა ამისა, კოლეგების მიერ სექსუალური შევიწროების თანდასწრება ან ინფორმაციის მიღება შევიწროების ფაქტის შესახებ, იწვევს მონმეთა ირიბ სტრესს⁸ (bystander stress), რამაც შესაძლოა განაპირობოს კოლეგებს შორის კონფლიქტიც.⁹ პირები, რომლებიც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლნი

¹ Effects of Sexual Harassment, Minnesota Advocate for Human Rights, <<http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/4effects.htm>>.

² Sexual Harassment, American Psychological Association, 2010, 2, <<https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf>>.

³ *Golding v Sippel and The Laundry Chute Pty Ltd* [2021] QIRC 074.

⁴ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 6.

⁵ Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7, Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 172, 4.1. a.

⁶ Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 172, 4.1.b.

⁷ იბ. დამატებით Houle J. N., Staff J., Mortimer J. T., Uggen Ch., Blackstone A., The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms during the Early Occupational Career, *Soc Ment Health*, 2011, Jul 1,1(2): 89-105.

⁸ Effects of Sexual Harassment, Minnesota Advocate for Human Rights, <<http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/4effects.htm>>; McDonald P., Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Review*, 2012, 14, 1–17; Willness, C.R., Steel, P. & Lee, K., A Meta-analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment, *Personnel Psychology*, 60(1), 2007, 127–162, მითითებულია: Sexual Harassment in Academia, An International Research Review, Swedish Research Council Stockholm, Sweden, 2018, 26. იბ. ასევე, Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 5; Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 173, chapter 4.7.

⁹ Bondestam F.,Lundqvist M., Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review, *European Journal of Higher Education*, 10:4, 2020, 401-402, 405.

არიან, შევიწროებისგან თავისუფალ პირებთან შედარებით ნაკლები წარმატებით ართმევენ თავს სამსახურებრივ მოვალეობებს. მათ აქვთ ემოციური ჯანმრთელობის პრობლემები, ოჯახური ცხოვრებისა და სოციალური პასუხისმგებლობის დარღვევები.¹ შევიწროების თანმდევი შედეგები მოიაზრებს ასევე დამსაქმებლის მიმართ კეთილსინდისიერი შრომის მოტივაციის კარგვას,² კარიერული წინსვლის შეფერხებას, სამუშაო და ოჯახური ცხოვრების ბალანსის რღვევას და სხვ.³ ნარკოტიკისა და ალკოჰოლის მიღება, ერთი მხრივ, არის სექსუალური შევიწროების წამახალისებელი ფაქტორი, მეორე მხრივ, მსხვერპლის მიერ ვითარებასთან გამკვლავების საუარესო მცდელობა,⁴ რაც მნიშვნელოვნად ზრდის რევიქტიმიზაციის რისკს.⁵

აშშ-ში საუნივერსიტეტო სამყაროს წევრებზე ორიენტირებულ კვლევებში, სექსუალური შევიწროება არის განგრძობადი ხაზის ნაწილი, რომელიც ჯაჭვური რეაქციით განაპირობებს სხვადასხვა ტიპის სექსუალურ ძალადობას, არასასურველ ფეხმძიმობას და სქესობრივი გზით გადადები დაავადებების წარმოშობას.⁶ ხოლო ორგანიზაციის ზიანი გამოიხატება ახალი პერსონალის შერჩევასთან და ჯგუფში ინტეგრირებასთან დაკავშირებული ხარჯებით, სექსუალური შევიწროების საქმეების გამოკვლევისა და შედეგების განეიტრალებასთან დაკავშირებული ფინანსური

¹ Fnais N., Soobiah C., Chen M.H., Lillie E., Perrier L., Tashkhandi M., Straus S.E., Mamdani M., Al-Omran M.,Tricco A.C.,Harassment and Discrimination in Medical Training: A Systematic Review and Meta-Analysis, *Academic Medicine*, 89, 2014, 81, მითითებულია: Sexual Harassment in Academia, An International Research Review, Swedish Research Council Stockholm, Sweden, 2018.

² Gutek B.A., Understanding Sexual Harassment at Work, in *Sexual Harassment: Issues and Answers*, LeMoncheck L., James P. Sterba J.P. (eds.), 2001, 56.

³ Henning M.A., Zhou C., Adams P., Moir F., Hobson J., Hallett C., Webster, C.S., Workplace Harassment among Staff in Higher Education: a Systematic Review, *Asia Pacific Education Review*, 2017, 18, 533. იხ. ასევე საქმეები: Nunan v Aaction Traffic Services Pty Ltd [2013] QCAT 565; KW v BG Limited, DP & DF [2009] QADT 7 (21 April 2009); hepherd v Tuck and Tuki Marine Surveys Pty Ltd [2002] QADT 10 (19 April 2002).

⁴ Fnais N., Soobiah C., Chen M.H., Lillie E., Perrier L., Tashkhandi M., Straus S.E., Mamdani M., Al-Omran M.,Tricco A.C.,Harassment and Discrimination in Medical Training: A Systematic Review and Meta-Analysis, *Academic Medicine*, 89, 2014, მითითებულია: Sexual Harassment in Academia, An International Research Review, Swedish Research Council Stockholm, Sweden, 2018, 27.

⁵ Fedina L., Holmes J.L., Backes,- B.L, Campus Sexual Assault: A Systematic Review of Prevalence Research From 2000 to 2015, *Trauma Violence & Abuse*, 19, 2018, 76, მითითებულია: Sexual Harassment in Academia, An International Research Review, Swedish Research Council Stockholm, Sweden, 2018, 27.

⁶ Vladutiu C.J., Martin S.L., Macy R.J., College or University-Based Sexual Assault Prevention Programs: A Review of Program Outcomes, Characteristics, and Recommendations. *Trauma Violence & Abuse*, 12, 2011, 67-86.

რესურსების დანახარჯით, ზოგადად, ორგანიზაციის პროდუქტიულობისა და წარმატების მაჩვენებლის შემცირებით,¹ აკადემიური კაპიტალისა და ტალანტის შემცირებით, საგანმანათლებლო სივრცის ეთიკური მთლიანობის რღვევითა² და საუნივერსიტეტო მისიის ხელყოფით.³ სექსუალური შევიწროების შემთხვევამ ორგანიზაციისთვის შეიძლება გამოიწვიოს სკანდალი და ინსტიტუციური რეპუტაციის ხელყოფა, სტუდენტთა მშობლების მხრიდან უნდობლობა უნივერსიტეტისადმი, შეამციროს დონორი ორგანიზაციების მხრიდან დაფინანსების ინტერესი და შეაფერხოს საგანმანათლებლო დაწესებულების საკანონმდებლო თუ ფილანთროპიული მხარდაჭერა სახელმწიფოს მხრიდან. გარდა ამისა, პრევენციული ღონისძიების მიმართ უმოქმედობაში ბრალულობამ შეიძლება გამოიწვიოს ორგანიზაციის დაჯარიმება.⁴ სექსუალური შევიწროებით განპირობებული ირიბი, არაპირდაპირი ზიანი ორგანიზაციისთვის გამოიხატება შრომითი ურთიერთობების დემორალიზებით,⁵ დასაქმებულთა სამუშაო მოტივაციის შემცირებით და ორგანიზაციის საქმიანი რეპუტაციის ხელყოფით, რეიტინგის ვარდნით.⁶

¹ Effects of Sexual Harassment, Minnesota Advocate for Human Rights, <<http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/4effects.htm>>.

² Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 174, chapter 4.11.

³ Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures, Approved in October 2012 by the Association's Committee on Women in the Academic Profession and its Subcommittee on Sexual Assault on Campus. It was adopted by the Association's Council in November 2012, American Association of University professors (AAUP), <<https://www.aaup.org/report/campus-sexual-assault-suggested-policies-and-procedures>>.

⁴ Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures, Approved in October 2012 by the Association's Committee on Women in the Academic Profession and its Subcommittee on Sexual Assault on Campus. It was adopted by the Association's Council in November 2012, American Association of University professors (AAUP), <<https://www.aaup.org/report/campus-sexual-assault-suggested-policies-and-procedures>>.

⁵ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 5.

⁶ Sexual Harassment in Academia, An International Research Review, Swedish Research Council Stockholm, Sweden, 2018, 27, შემდგომი მითითებებით.

IV. საქსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების ინსტიტუციური მექანიზმები და პროცედურები

1. საქსუალური შევიწროების პრევენციის ინსტიტუციური მოდელები

საქსუალური შევიწროების დისკრიმინაციის ფორმად აღიარებით ის სისტემური სოციალური გამოწვევის რანგში ადის, როგორც საზოგადოებაში არსებული ფაქტობრივი გენდერული უთანასწორობის მნიშვნელოვანი გამოვლინება. მსგავსი გამოწვევების გადანყვეტა კი სტრუქტურულ მიდგომას მოითხოვს, რაც შესაბამისი სამართლებრივი პროცედურებისა და ინსტიტუციური მექანიზმების განვითარების საჭიროებას წარმოშობს.

საქსუალური შევიწროების ფაქტებზე რეაგირების მიზნით შემუშავებული პროცედურები და ინსტიტუციური მექანიზმები¹ ფორმალურად სამ ჯგუფად შეიძლება დაიყოს. პირველი, შიდაუნებრივი მექანიზმები; მეორე, თანასწორობის დაცვის სფეროზე პასუხისმგებელი სპეციალიზირებული საჯარო ინსტიტუციები და მესამე, სასამართლო დაცვის პროცედურები.

საქსუალური შევიწროების პრობლემებთან ბრძოლის მთავარი ინსტრუმენტი პრევენციაა, რაც შესაბამისი კერძო და საჯარო დაწესებულებების ჩართულობითა და სამოქალაქო განათლების ღონისძიებების განხორციელების საშუალებით მიიღწევა. განსაკუთრებულ ყურადღებას საჭიროებს საქსუალური შევიწროების საკითხების რეგულირება ინსტიტუციონალიზებულ გარემოში (სამუშაო ადგილი, საგანმანათლებლო დაწესებულება, ჯარი, ციხე და ა.შ.), სადაც მსხვერპლი, სხვადასხვა უპირატესობების დაკარგვის ან სხვა სახის საფრთხის ან/და გარკვეული სარგებლის მიღების სანაცვლოდ, ხშირად იძულებულია მოითმინოს და არ გაამჟღავნოს მის მიმართ განხორციელებული საქსუალური შევიწროების ფაქტი.

ინსტიტუციონალიზებულ გარემოში საქსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლა, უპირველეს ყოვლისა, დამსაქმებლის მიერ ეფექტიანი

¹ საუნივერსიტეტო პოლიტიკის ფორმირების მიზანია საქსუალური შევიწროების ფაქტების გამოვლენა და მათზე სისტემური რეაგირება. Rodriguez-Rodriguez I., Purificación Heras-González, A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities – Proposals for Improvement, 2002,5, შემდგომი მითითებით.

შიდა რეაგირების მექანიზმების განვითარებას მოითხოვს, რაც აქტიური საინფორმაციო კამპანიით და შიდა რეგულაციების არსებობით მიიღწევა. შიდა პროცედურების მთავარ ამოცანას, როგორც წესი, დისკრიმინაციის პრევენცია წარმოადგენს, ხოლო თუ დისკრიმინაციის ფაქტი მაინც დადგა, მექანიზმი მსხვერპლის ინტერესების ეფექტური დაცვის შესაძლებლობასაც უნდა უზრუნველყოფდეს. აღნიშნული მიზნით, ერთ-ერთი გავრცელებული მექანიზმი დისკრიმინაციასთან ბრძოლის შიდა პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტების არსებობაა, რომელიც სექსუალური შევიწროებისა და დისკრიმინაციის აკრძალვის მიმართულებით სხვადასხვა კერძო და საჯარო ორგანიზაციების შიდა მოხმარებისთვის არის შემუშავებული. აღნიშნული რეგულაციები შეიძლება ცალკე დოკუმენტად არ არსებობდეს და მისი დებულებები სხვადასხვა შიდა აქტებში (შინაგანაწესი, ეთიკის ან ქცევის კოდექსი და ა.შ.) იქნეს ინტეგრირებული.

აღსანიშნავია, რომ ევროკავშირის ქვეყნებში არსებული პრაქტიკით, კანონმდებელი ხშირად პირდაპირ განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას დისკრიმინაციის, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი პოლიტიკის დოკუმენტი შეიმუშავოს, რომელიც სექსუალური შევიწროების პრევენციის მექანიზმსა და შესაბამის ფაქტებზე რეაგირების პროცედურას გაითვალისწინებს. მაგალითად: საფრანგეთი, ესპანეთი, ბელგია, ისლანდია, თურქეთი, ნიდერლანდები, დანია, გერმანია, შვედეთი, ხორვატია და სხვა.

ნიდერლანდებში კანონი დამსაქმებელს ავალდებულებს ყოველწლიურად მოამზადოს დისკრიმინაციის რისკების შეფასების ანგარიში და განეროს პრევენციის მიზნით განსახორციელებელი ღონისძიებები. რეაგირების შიდა პროცედურების განერა მხოლოდ დანყებითი და საშუალო საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა და ჯანდაცვის სექტორისთვის არის სავალდებულო. ესპანეთში დამსაქმებელი ვალდებულია ჰქონდეს დისკრიმინაციის პოლიტიკის განმსაზღვრელი დოკუმენტი, რომლის თაობაზეც ყველა დასაქმებული უნდა იყოს ინფორმირებული, წინააღმდეგ შემთხვევაში, სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურებისას, დამსაქმებლის მიმართ გამოყენებული სანქცია მნიშვნელოვნად იზრდება.¹

¹ European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2, 122-124; Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 202-210, 257-260.

ხორვატიაში დისკრიმინაციის ფაქტებზე რეაგირების შიდა პროცედურის არსებობა ყველა კომპანიის ვალდებულებაა. შვედეთშიც კომპანია ვალდებულია, სექსუალური შევიწროების საკითხზე შიდა გამოძიება აწარმოოს და მტკიცებულებების შეგროვება უზრუნველყოს. ბელგიის, გერმანიის და სლოვენის კანონმდებლობა განსაზღვრავს კერძო და საჯარო დაწესებულებებში სპეციალური მრჩევლის პოზიციის არსებობის ან შესაბამისი კომიტეტის შექმნის ვალდებულებას, რომელიც ღირსების შელახვის სხვადასხვა ფაქტის გამოძიებას (მათ შორის, სექსუალური შევიწროების) განახორციელებს და დაწესებულების ხელმძღვანელს შესაბამის რეკომენდაციებს წარუდგენს, ზოგჯერ კი ეს სუბიექტები თავადაც იღებენ გადაწყვეტილებებს.¹

შიდა პროცედურები აგრეთვე მოიცავს შემაკავებელ პროცედურებსაც, რომელიც მსხვერპლის და მოძალადის ერთმანეთისგან დაშორებას გულისხმობს. ეს შეიძლება იყოს სხვა სამუშაო ადგილას გადაყვანა, შენობაში შესვლის აკრძალვა. მაგალითად, გერმანიის კანონმდებლობით, სექსუალური შევიწროების ფაქტის გამოვლენისას დაწესებულებამ შესაბამისი მოთხოვნისას უნდა უზრუნველყოს შესაძლო მსხვერპლის და მოძალადის დაშორება. თუმცა, კანონი ცდილობს დამსაქმებლის ინტერესებიც გაითვალისწინოს და მიუთითებს, რომ ეს დასაქმებულს არ ათავისუფლებს სამუშაოს შესრულების ვალდებულებისგან.²

გასათვალისწინებელია, რომ სექსუალური შევიწროების საქმეების განხილვა მარტივ პროცედურას არ წარმოადგენს. ამდენად, აუცილებელია, დამსაქმებელს შესაბამისი კვალიფიკაციის კადრები ჰყავდეს, რაც დამატებით რესურსებს მოითხოვს. ამ შემთხვევაში არსებობს პრაქტიკა, როდესაც დამსაქმებელს შესაძლებლობა აქვს შესაბამისი მომსახურება სახელმწიფო სააგენტოებისგან შეიძინოს ან მათგან უსასყიდლოდ გარკვეული საკონსულტაციო დასკვნა მიიღოს.³ კანონმდებლობაში მსგავსი მექანიზმის არსებობა ადამიანის უფლებების ეფექტიანი დაცვის გარანტიას ქმნის, განსაკუთრებით, თუ ქვეყანაში პროცედურა ახალი დანერგულია და შესაბამისი პრაქტიკა არ არსებობს.

¹ European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2; Numhauser-Henning A., Lulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013.

² იქვე.

³ იქვე.

ევროკავშირის დირექტივების შესაბამისად, გაერთიანების წევრი სახელმწიფო ვალდებულია სამუშაო ადგილზე გენდერული თანასწორობის დაცვაზე პასუხისმგებელი საჯარო დაწესებულება განსაზღვროს. ხშირ შემთხვევაში აღნიშნული კომპეტენცია ადამიანის უფლებების დაცვაზე ან თანასწორობის საკითხებზე სპეციალიზებულ სახელმწიფო უწყებებს აქვთ. მაგალითად: თანასწორობის კომიტეტი, სახალხო დამცველი, სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციისას, აგრეთვე შრომის ინსპექცია და სხვ. უფრო იშვიათია პრაქტიკა, როდესაც გენდერული თანასწორობის საკითხებზე სპეციალიზებული დამოუკიდებელი ორგანო იქმნება, მაგალითად: ბელგია, ხორვატია, ისლანდია, იტალია და კვიპროსი.

გენდერული თანასწორობის დაცვაზე პასუხისმგებელი ადმინისტრაციული ორგანოები კომპეტენციების მიხედვით ერთმანეთისგან მნიშვნელოვნად შეიძლება განსხვავდებოდეს. ისინი ფორმალურად სამ ჯგუფად იყოფა: პირველი, ორგანოები, რომელთა პასუხისმგებლობა მხოლოდ მონიტორინგით, კონსულტაციით და კვლევების წარმოებით შემოიფარგლება; მეორე, ორგანოები, რომელთა უფლებამოსილებას საჩივრების გამოძიება, სამართლებრივი კონსულტაციის გაწევა, მედიაცია, რეკომენდაციებისა და გაფრთხილებების გაცემა და საქმეების სასამართლოში წარდგენა წარმოადგენს; და მესამე ორგანოები, რომლებსაც კონკრეტული საქმეების განხილვის და დამღვევი სუბიექტისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრების უფლებამოსილება გააჩნიათ. ამ ორგანოებს შეიძლება სხვა ზემოთ აღნიშნული უფლებამოსილებებიც ჰქონდეს ან მხოლოდ საქმეების ადმინისტრაციული წესით განხილვაზე იყვნენ სპეციალიზებული.

პირველი ჯგუფის ორგანოები შექმნილია, მაგალითად, გერმანიაში და ლუქსემბურგში. მეორე ჯგუფს მიკუთვნებული ორგანოები კი საქმიანობენ, მაგალითად, ესტონეთში, უნგრეთში, პოლონეთში, სერბეთში, სლოვაკეთში, საბერძნეთში, ნორვეგიაში და ა.შ., ხოლო მესამე ჯგუფში შემავალი ორგანოები შექმნილია კვიპროსში, ავსტრიაში, ისლანდიაში, უნგრეთში, ბულგარეთსა და ლიეტუვაში.¹

ხშირ შემთხვევაში ქვეყანაში გენდერული თანასწორობის საკითხებზე რამდენიმე საჯარო უწყება მუშაობს. მაგალითად, საინტერესო მექანიზმი ფუნქციონირებს ესტონეთში, სადაც გენდერული თანასწორობის საკითხებზე დაინტერესებულ პირებს წინასწარი საკონსულტაციო დას-

¹ European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2; Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013.

კვნა რამდენიმე საჯარო უწყებიდან შეუძლიათ მოიპოვონ. კერძოდ, გენდერული თანასწორობისა და თანასწორი მოპყრობის კომისრებისგან ან-და სამართლიანობის კანცლერისგან (სახალხო დამცველი). აღნიშნული მექანიზმი კერძო და საჯარო სექტორს სექსუალური შევიწროების ფაქტების სწორად იდენტიფიცირების და კვალიფიციური რეაგირების შესაძლებლობას აძლევს. ამასთან, პარალელურად ფუნქციონირებს შრომითი დავების კომიტეტი და, რა თქმა უნდა, არსებობს სასამართლო დაცვის მექანიზმიც. ავსტრიაში შექმნილია თანასწორი მოპყრობის კომისია, რომელიც დისკრიმინაციის ფაქტებს იკვლევს. კომისიაში დისკრიმინაციის სხვადასხვა ტიპის მიხედვით რამდენიმე კოლეგია მოქმედებს, რომლებიც საკონსულტაციო დასკვნა-რეკომენდაციებს გასცემს. ისლანდიაში და ნორვეგიაში ფუნქციონირებს გენდერული თანასწორობის კოლეგიური ადმინისტრაციული ორგანო (კომიტეტი, ტრიბუნალი). ის უფლებამოსილია განიხილოს შესაბამისი დავები და შესასრულებლად სავალდებულო გადაწყვეტილებები მიიღოს.¹ აღნიშნული ინსტიტუტი მოქალაქეებს იაფ, სწრაფ და ხელმისაწვდომ დაცვის მექანიზმს სთავაზობს.

იტალიაში არსებული სისტემის თავისებურება მაღალი დეცენტრალიზაციის ხარისხში გამოიხატება. კერძოდ, სახელმწიფო, რეგიონულ და ადგილობრივ დონეზე გენდერული თანასწორობის მრჩეველების ინსტიტუტი ფუნქციონირებს. მრჩეველები აღჭურვილი არიან მსხვერპლთათვის საკონსულტაციო დახმარების განწვეის ფუნქციით, მათ აგრეთვე შეუძლიათ, მსხვერპლის თანხმობით კონკრეტული საქმე სასამართლოში წარადგინონ. ამასთან, დაზარალებულების თანხმობა არ მოითხოვება, თუ უფლების დარღვევას კოლექტიური დისკრიმინაციის სახე აქვს და დაზარალებულები ცნობილი არიან. დეცენტრალიზებული სისტემაა დანერგილი ნიდერლანდებშიც, სადაც მუნიციპალიტეტები ვალდებული არიან ანტი-დისკრიმინაციული ბიუროები შექმნან, რომელიც მსხვერპლს კონსულტაციას უწევს და სფეროში არსებული მდგომარეობის ზოგად მონიტორინგს ახორციელებს.²

¹ European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2; Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013.

² იქვე.

2. სექსუალური შევიწროების პრევენციის საკანონმდებლო გარანტიები და ინსტიტუციური მექანიზმები საქართველოში

ისევე, როგორც ევროპის ბევრ ქვეყანაში, საქართველოშიც სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლა დისკრიმინაციის წინააღმდეგ ბრძოლის სამართლებრივ და ინსტიტუციურ ჩარჩოში განიხილება. აღსანიშნავია, რომ სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის მექანიზმები მოიცავს როგორც შიდაუწყებრივ მექანიზმებს, აგრეთვე სპეციალიზებულ საჯარო ინსტიტუტებსა და სასამართლო დაცვის მექანიზმებს. **სავაჩაუღო მსხვეჰპდი აღჭუჰვიღია დაცვის ხოგოჰც შიდაოჰგანიზაციუღი, ისე გაჰე მექანიზმებით.** კანონმდებლობით დამსაქმებელი, ერთი მხრივ, ვალდებულია დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანანესში, ხოლო, მეორე მხრივ, უზრუნველყოს მათი შესრულება. გარე დაცვის მექანიზმებთან დაკავშირებით კანონმდებლობა რამდენიმე სუბიექტს ითვალისწინებს: შრომის ინსპექცია, სახალხო დამცველი, შინაგან საქმეთა სამინისტრო, სასამართლო.

შიდაუწყებრივი მექანიზმები რეგულირებულია საქართველოს შრომის კანონმდებლობით. კერძოდ, საქართველოს შრომის კოდექსი განსაზღვრავს დამსაქმებლის ვალდებულებას უზრუნველყოს წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას, შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ კანონით გათვალისწინებული ვალდებულებების შესაბამისი პირებისთვის გაცნობა, აგრეთვე, მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად. დამსაქმებელი, აგრეთვე, ვალდებულია, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანანესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება.¹ მსგავს რეგულაციას ითვალისწინებს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონიც.²

კანონმდებელი დამსაქმებლის ვალდებულების განერისას თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დასაქმებულთათვის გაცნობაზე აკეთებს აქცენტს. სექსუალური შევიწროების საკითხიც მასში მოიაზრება და ცალკე არ არის გამოყოფილი. სავარაუდოდ, პრაქტიკაში დამსაქმებლების მიერ კანონის ტექსტის შიდა დოკუმენტებში (შინაგანანესი, ეთიკის კოდექსი

¹ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 4113-რს, 27/12/2010, მე-11 მუხლის, მე-9 ნაწილი; ასევე, 23-ე მუხლის მე-4 ნაწილი.

² იხ. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, სსმ, 4346-ის, 11/11/2015, 56-ე მუხლი.

და ა.შ.) სიტყვასიტყვითი გადმოტანა და დასაქმებულთათვის ამ ფორმით გაცნობა მოხდება. შესაბამისად, სექსუალური შევიწროების საკითხი იქაც ზოგად კონტექსტში იქნება მოხსენებული. ამიტომ სასურველი იყო კანონმდებელს სექსუალური შევიწროების საკითხების დასაქმებულთათვის გაცნობაზე სპეციალური ხაზგასმა განეხორციელებინა, რაც აღნიშნულ ნორმას უფრო მეტ ეფექტს შესძენდა. მით უმეტეს, რომ შრომის კოდექსი და დისკრიმინაციის შესახებ კანონი სწორედ ამ მიდგომას ეფუძნება, როდესაც სექსუალურ შევიწროებას, როგორც დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას, ცალკე გამოყოფს და განმარტავს.

სექსუალური შევიწროების საკითხების ზედამხედველობა საქართველოს სახალხო დამცველის კომპეტენციას წარმოადგენს, რომელიც ამ უფლებამოსილებას დისკრიმინაციის აღმოფხვრისა და თანასწორობის უზრუნველყოფის სფეროში განსაზღვრული მანდატის ფარგლებში ახორციელებს. სახალხო დამცველი საკმაოდ ფართო უფლებამოსილებებით არის აღჭურვილი. კერძოდ, ის უფლებამოსილია: განიხილოს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთა საჩივრები და განცხადებები, შეისწავლოს სექსუალური შევიწროების ფაქტები როგორც განცხადებისა და საჩივრის, აგრეთვე, საკუთარი ინიციატივის საფუძველზე გასცეს ზოგადი რეკომენდაციები სექსუალური შევიწროების თავიდან აცილების და ბრძოლის საკითხებზე, აწარმოოს მედიაცია შესაძლო მსხვერპლს და სავარაუდო დისკრიმინაციული ქმედების განმახორციელებელ პირს შორის და მხარი დაუჭიროს საქმის მხარეთა მორიგებით დასრულებას, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის უფლებების აღსადგენად რეკომენდაციით მიმართოს შესაბამის დაწესებულებას, განახორციელოს ღონისძიებები სექსუალური შევიწროების საკითხებზე სამოქალაქო ცნობიერების ასამაღლებლად და სხვა.¹

სახალხო დამცველის საქმიანობის ეფექტიანობის უზრუნველსაყოფად მნიშვნელოვანია კანონის ჩანაწერი, რომელიც სახალხო დამცველს უფლებამოსილებას ანიჭებს, მიმართოს სასამართლოს და ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტის გამოცემა ან ქმედების განხორციელება მოითხოვოს, იმ შემთხვევაში თუ ადმინისტრაციულმა ორგანომ მის რეკომენდაციას არ უპასუხა ან არ გაიზიარა, ამასთან, არსებობს საკმარისი მტკიცებულებები, რომლითაც დისკრიმინაციის ფაქტი დასტურდება. ამ თვალსაზრისით, საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული სახალხო დამცველის უფლებამოსილება სრულად თანხვედრაშია ზემოთ განხილულ ევროპის ქვეყნების საუკეთესო პრაქტიკასთან.

¹ იხ. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვის შესახებ“, სსმ, 2391-III, 07/05/2014, მე-6 მუხლი.

მსხვერპლის უფლებების დაცვის ერთ-ერთ მთავარ საშუალებას სასამართლოსადმი მიმართვის უფლება წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვის სავალდებულო წინაპირობა არ არის საქართველოს სახალხო დამცველის, სხვა პირის ან ორგანოს მიერ საქმის განხილვა. კანონით პირს უფლება აქვს სასამართლო წესით მოითხოვოს: დისკრიმინაციული ქმედების შეწყვეტა ან/და მისი შედეგების აღმოფხვრა და მორალური ან/და მატერიალური ზიანის ანაზღაურება. ამასთან, თავად მოსარჩლე ირჩევს უშუალოდ პასუხს მოსთხოვს შემვიწროებელს თუ დამსაქმებელს. როგორც თბილისის საქალაქო სასამართლო განმარტავს „თავად მოსარჩელის უფლებაა, აირჩიოს, აღნიშნულთან დაკავშირებით, პასუხისმგებლობა მოსთხოვოს უშუალოდ ქმედების ჩამდენ პირს თუ დამსაქმებელს, რომლის ვალდებულებაა, შრომითი ურთიერთობის დროს უზრუნველყოს უსაფრთხო და ჯანსაღი გარემოს შექმნა.“¹

პრაქტიკაში ხშირია შემთხვევა, როდესაც სამუშაოს დაკარგვის შიშით ან სხვა პირადი მიზეზით მსხვერპლი დუმილს არჩევს და თავს იკავებს სასამართლოში მიმართვისგან. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის უფლებების დაცვის განსაკუთრებულ შესაძლებლობას ქმნის საქართველოს კანონმდებლობაში გათვალისწინებული ნორმა, რომელიც მას შესაძლებლობას აძლევს სასამართლოს მიმართოს მაშინაც, თუ შრომითი ურთიერთობა, რომლის დროსაც მის მიმართ დისკრიმინაციული ქმედება განხორციელდა, დასრულებულია. სასამართლოსთვის სარჩელით მიმართვა შესაძლებელია 1 წლის განმავლობაში მას შემდეგ, რაც პირმა გაიგო ან უნდა გაეგო იმ გარემოების შესახებ, რომელიც მას დისკრიმინაციულად მიაჩნია.²

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა სექსუალური შევიწროებისას განსაზღვრავს დამსაქმებლის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის მექანიზმს. სექსუალური შევიწროების საკითხზე დამსაქმებლის ადმინისტრაციული წესით დაჯარიმებას უზრუნველყოფს საქართველოს შრომის ინსპექცია.

შრომის კოდექსით სექსუალური შევიწროების საკითხზე დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა შეიძლება დადგეს ორ შემთხვევაში: პირველი, როდესაც დამსაქმებელი არღვევს სექსუალური შევიწროების პრევენციის მიზნით შრომის კოდექსით დადგენილ ვალდებულებებს. მაგალითად, დამსაქმებელი არ უზრუნველყოფს სამუშაოზე აყვანისას თანაბარი მოპყ-

¹ თბილისის საქალაქო სასამართლოს გადაწყვეტილება, საქმე №23302100160-01416304, 2018 წლის 3 იანვარი, წიგნში: ზ. შველიძე, შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლოს პრაქტიკა, გადაწყვეტილებათა კრებული, GIZ, 2020, 65.

² იხ. საქართველოს კანონი, „სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“, პარლამენტის უწყებანი, №106, 47-48, 31/12/1997, 363² მუხლის 2¹ პუნქტი.

რობის პრინციპის თანამშრომელთათვის გაცნობას ან დაწესებულების შინაგანაწესი არ შეიცავს დისკრიმინაციის ამკრძალავ დებულებებს.

მეორე, თუ დამსაქმებლის მიერ დარღვეულია კოდექსით გათვალისწინებული სექსუალური შევიწროების აკრძალვის დებულება. ამასთან, კანონი შენიშვნის სახით განმარტავს, რომ სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად.¹

საქართველოს შრომის კოდექსის 77-ე-78-ე მუხლები მიუთითებს, რომ საქართველოს კანონმდებლობა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროებისთვის ითვალისწინებს მხოლოდ დამსაქმებლის ადმინისტრაციული წესით პასუხისმგებლობას. რაც შეეხება კოდექსის 78-ე მუხლის შენიშვნას, რომ სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათავისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან, აღნიშნული ჩანაწერი შეიძლება განიმარტოს, როგორც დამსაქმებლის ვალდებულება სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში მოძალადის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის რომელიმე ფორმა გამოიყენოს. აღნიშნული მიდგომის პრაქტიკაში დანერგვა სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის შიდაუნწყებრივი მექანიზმის ეფექტიანობას უზრუნველყოფს, რაც, აგრეთვე, სრულ თანხვედრაშია ევროპის ქვეყნებში არსებულ პრაქტიკასთან.

საზოგადოებრივ ადგილას სექსუალური შევიწროებისთვის პასუხისმგებლობას განსაზღვრავს საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი. საზოგადოებრივ ადგილას სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ ადმინისტრაციული სამართალდარღვევის ოქმს ადგენს შინაგან საქმეთა სამინისტროს უფლებამოსილი პირი. ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის დაკისრების თაობაზე კი გადაწყვეტილება გამოაქვს რაიონულ სასამართლოს.

ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში მოცემული სექსუალური შევიწროების დეფინიცია განსხვავდება სხვა საკანონმდებლო აქტების დეფინიციისგან. კერძოდ, კანონის სიტყვასიტყვითი განმარტების შემთხვევაში სექსუალური შევიწროებად ქმედების კვალიფიკაციისთვის ქმედება კონკრეტული პირის მიმართ უნდა ხორციელდებოდეს.

¹ იხ. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 4113-რს, 27/12/2010, 77-ე და 78-ე მუხლები.

დეს. კერძოდ, სექსუალური შევიწროების ადმინისტრაციული სამართალ-დარღვევა განმარტებულია, როგორც „საზოგადოებრივ ადგილებში **პიჩის მიმახთ** არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხყოფელ გარემოს“.¹

გასათვალისწინებელია, რომ საქართველოს შრომის და ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობით სექსუალური შევიწროება არ არის განმარტებული როგორც კონკრეტული პირის მიმართ განხორციელებული ქცევა. ის შეიძლება პირთა განუსაზღვრელი წრისადმიც იყოს მიმართული. მთავარია, რომ ქმედება არასასურველი იყოს, პირის ღირსებას ლახავდეს და ქმნიდეს დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხყოფელ გარემოს. მაგალითად, სამუშაო ადგილზე ეროტიკული პლაკატის გამოკვრა ან პორნოგრაფიის ყურება შეიძლება სულაც არ იყოს კონკრეტული პირის წინააღმდეგ მიმართული, თუმცა ქმნიდეს სამუშაო ადგილას მტრულ გარემოს. აგრეთვე ქუჩაშიც პირის სექსუალური ქცევა შეიძლება კონკრეტული პირის მიმართ არ ხორციელდებოდეს. ადმინისტრაციული სამართალდარღვევათა კოდექსის დეფინიციით კი არ არის ცალსახა, რომ ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა პირთა განუსაზღვრელი წრის მიმართ განხორციელებული არასასურველი სექსუალური ქცევისათვის სწორედ სექსუალური შევიწროების მუხლით უნდა მოხდეს,² თუმცა, ამ საკითხზე სხვა მოსაზრებაც არსებობს.³ ამდენად, საჭიროა აღნიშნულ მუხლში მეტი სიცხადის შეტანა.

საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი, აგრეთვე, არ განმარტავს საზოგადოებრივი ადგილის მნიშვნელობას, რაც გარკვეულ კითხვებს წარმოშობს. შედარებით ადვილია ნორმის შეფარდება, როდესაც სექსუალური შევიწროება ხორციელდება, მაგალითად, ქუჩაში, საზოგადოებრივ ტრანსპორტში, კინოში და სხვ. თუმცა, გულისხმობს თუ არა საზოგადოებრივი ადგილის განმარტება იგივე სამუშაო სივრცეს, სკოლას, უნივერსიტეტს და ა.შ.? ზოგადად, საზოგადოებ-

¹ იხ. საქართველოს კანონი, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“ საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, №161, 31/12/1984, 166¹ მუხლი.

² გასათვალისწინებელია, რომ საზოგადოებრივ ადგილზე პირთა განუსაზღვრელი წრისადმი მიმართული სექსუალური ქცევისთვის პირს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა საჯარო ადგილზე საზოგადოებრივი წესრიგის დარღვევისთვის გათვალისწინებული სხვა შესაბამისი გადაცდომისთვის შეიძლება დაეკისროს.

³ იხ. ახვლედიანი მ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, სახალხო დამცველი, 2020, 15.

რივ ადგილად შეიძლება მიჩნეულ იქნეს ნებისმიერი ღია ან დახურული სივრცე, რომელიც არ წარმოადგენს პირის საცხოვრებელ კერძო სივრცეს, სადაც წვდომა ყველასთვის თავისუფალი ან ნაწილობრივ თავისუფალია. ამდენად, საკითხის განმარტება სასამართლო პრაქტიკის ან საზოგადოებრივი ადგილის კანონის მიერ განმარტების საფუძველზე უნდა განხორციელდეს.

ადმინისტრაციული სამართალდარღვევების კოდექსით სექსუალური შევიწროების ადმინისტრაციული გადაცდომის ჩადენისას ადმინისტრაციული სახდელის სახით გათვალისწინებულია **ჯარიმა 300 ლარის** ოდენობით. ქმედების განმეორებით ჩადენისას პირს შეიძლება დაეკისროს – **ჯარიმა 500 ლარის** ოდენობით ან გამასწორებელ სამუშაოები 1 თვემდე ვადით; ქმედების წინასწარ შეცნობით არასრულწლოვნის, ორსულის, უმწეო მდგომარეობაში მყოფის, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის მიმართ ან არასრულწლოვნის თანდასწრებით ჩადენა გამოიწვევს დაჯარიმებას 500 ლარიდან 800 ლარამდე ოდენობით, ხოლო ამ ქმედების განმეორებით ან ჯგუფურად ჩადენისას პასუხისმგებლობის ზომა მძიმდება 800 ლარიდან 1000 ლარამდე ოდენობით ჯარიმით ან გამასწორებელ სამუშაოები 1 თვემდე ვადით ან ადმინისტრაციულ პატიმრობას 10 დღემდე ვადით.¹

უშუალოდ სექსუალური შევიწროებისთვის საქართველოს კანონმდებლობა სისხლისსამართლებრივ პასუხისმგებლობას არ განსაზღვრავს, თუმცა სექსუალური ძალადობის მძიმე შემთხვევებში პირი პასუხისმგებლობას ექვემდებარება სქესობრივი თავისუფლებისა და ხელშეუხებლობის წინააღმდეგ მიმართული კანონით გათვალისწინებული დანაშაულისთვის.

3. სექსუალური შევიწროებისგან დაცვისა და აღსრულების გარანტიების უზრუნველყოფის საუნივერსიტეტო ვალდებულება

სექსუალური შევიწროების პრობლემა აკადემიურ სივრცეში წლების განმავლობაში უყურადღებობითა და არასათანადო მიდგომით ხასიათდებოდა. არადა, უნივერსიტეტი უნიკალური კონტექსტია სექსუალური ძალადობის საკითხის შესასწავლად. მიზეზი პარადოქსულია – განვითარებული ქვეყნების პრაქტიკა ცხადყოფს, რომ უსაფრთხო საუნივერსიტეტო

¹ საქართველოს კანონი, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“ საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, N161, 31/12/1984, 166¹ მუხლი.

სივრცის იმიჯის მიღმა, სექსუალური შევიწროების შემთხვევები ამ რეალობაშიც შეიძლება შეგვხვდეს, რამეთუ სტუდენტურ ცხოვრებას თავის-თავად ახლავს სოციალური მოვლენები, ურთიერთობები, წვეულებები, განსაკუთრებით სტუდენტურ კამპუსებში.¹

საქართველოში ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის რეფორმირების პერიოდისათვის 2019 წელს აკადემიური დაწესებულებების უმეტესობას ჰქონდა მხოლოდ ეთიკის კოდექსები, სადაც, ფაქტობრივად, რეგულირების მიღმა იყო დარჩენილი სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის აკრძალვის საკითხი და გამოსაყენებელი პროცედურული მექანიზმები. ამასთან, თუნდაც არსებული საბაზისო სამართლებრივი მოწესრიგება, ნაკლებად ახდენს სექსუალური შევიწროების შემთხვევების თავიდან აცილებას. თუ უნივერსიტეტს არ აქვს განმტკიცებული სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის ფაქტებზე რეაგირების პოლიტიკა და სპეციალური ფორმალური პროცედურები, ეს თავისთავად განაპირობებს ფორმალური საჩივრების არარსებობას ან მათ არსებით სიმწირეს.² ამასთან, მნიშვნელოვანია გათვალისწინებულ იქნეს, რომ მსხვერპლი მეტწილად ცდილობს თავი აარიდოს სამართლებრივ პროცედურებს კომპლექსური ობიექტური თუ სუბიექტური ფაქტორების გათვალისწინებით. ცალკეულ შემთხვევაში კი თავად ორგანიზაციებში ყალიბდება ისეთი ინსტიტუციური კულტურა, რომლის პირობებშიც სტრუქტურული ერთეულების ან დაწესებულებების მმართველმა რგოლებმა შესაძლებელია იცოდნენ „ცუდი აქტორების“ შესახებ, მაგრამ მსხვერპლის მხრიდან მიმართვის არარსებობის მიზეზით, ვერ იყენებდნენ შემვიწროებლის მიმართ პასუხისმგებლობის მექანიზმებს.³ ეს პასიური ინსტიტუციური „პოზა“ აიძულებს ცალკეულ მსხვერპლს, რომ დამნაშავე პირთა მართლმსაჯულების წინაშე წარდგენის ტვირთი თავად იკისროს.

სწავლებისა და სწავლის თავისუფლება განუყოფელია უსაფრთხო გარემოსაგან.⁴ სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ საუნივერსიტეტო დაცვის მექანიზმების არსებობა უმნიშვნელოვანესია როგორც სამართლებრივი ვალდებულების, ისე ორგანიზაციის მისიის, ეგზისტენციური სულისკვეთებიდან გამომდინარე. ამ პროცესს, თავის მხრივ, ახლავს

¹ Marques O., Couture-Carron A., Frederick T., Scott H., The Role of Trust in Student Perceptions of University Sexual Assault Policies and Services-Canadian Journal of Higher Education, Vol. 50, №2, 2020, 39.

² Clancy K.B.H., Cortina L.M., Kirkland A.R., Opinion: Use Science to Stop Sexual Harassment in Higher Education“, Proceedings of the National Academy of Sciences, 2020, 3.

³ იქვე.

⁴ Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures. Bulletin of the American Association of University Professors (2010-) 99 (2013): 92-100, <<http://www.jstor.org/stable/24615249>>.

სხვადასხვა გამოწვევა, მათ შორისაა აკადემიური ფავორიტიზმის დაძლევის ასპექტიც. ეს უკანასკნელი კი შეიძლება გამოვლინდეს საუნივერსიტეტო დონეზე ფორმალური მოკვლევის პროცედურით.¹

მაშინ, როცა სექსუალური შევიწროების ინციდენტების პრევენცია და მართვა, ჩვეულებრივ, მიიჩნევა საუნივერსიტეტო კამპუსის პოლიტიკისა და პროცედურების ნაწილად, ასეთი შემთხვევები შეიძლება იყოს სისხლისსამართლებრივად დასჯადიც. ცალკეულ შემთხვევაში ის შეიძლება საჭიროებდეს მსხვერპლის სამედიცინო დახმარებას, შემთხვევასთან დაკავშირებით შესაბამისი უწყებების ინფორმირებას, საქმესთან დაკავშირებული ჩანაწერების სათანადო შენახვას/დაცვას და ა.შ.²

ცალკეული უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულება ირჩევს ისეთ პოლიტიკას, რომელიც არეგულირებს პროფესიული ეთიკის, სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის³ საკითხებს უნივერსიტეტში. კვლევის თანახმად გამოიკვეთა, რომ სათანადო პროცედურის არარსებობის პირობებში სექსუალური შევიწროება ან არ მჟღავნდება ან არაოფიციალურად ხდება დავის დარეგულირება. ამ ტიპის დარღვევები შესაძლოა ზეგავლენის მომხდენი იყოს სტუდენტის აკადემიურ მიღწევებზე, ასევე საუნივერსიტეტო საზოგადოებაში ინტეგრაციაზე. აღნიშნულს შეიძლება ჰქონდეს აკადემიური სივრცის ნებისმიერი წარმომადგენლისთვის გრძელვადიან პერსპექტივაში სხვადასხვა პრობლემის განვითარების შესაძლებლობაც, როგორცაა დეპრესია, პოსტტრავმული სტრესი⁴ და სხვ. გარდა ინდივიდუალური ზიანისა, დისკრიმინაციის შემთხვევები ნეგატიურ ზეგავლენას ახდენენ უნივერსიტეტის რეპუტაციაზეც. ზიანდება დაწესებულების საგანმანათლებლო დანიშნულება და ირღვევა უსაფრთხო და მეგობრული სასწავლო გარემოს ღირებულება. ამასთან, ეჭვქვეშ დგება უნივერსიტეტის პასუხისმგებელი პირების გაცხადებული პოლიტიკა ასეთი ინციდენტების პრევენციისა და მათზე დაუყოვნებლივი რეაგირების თაობაზე. მესამე, ასეთი ინციდენტები მედიის ყურადღების ქვეშ ექცევა და რეპუტაციულ ზიანს აყენებს დაწესებულებას საზოგადოების თვალში.

¹ Tal. "Sexual Harassment on Campus." *Off Our Backs* 17, № 1 (1987): 8, <<http://www.jstor.org/stable/25795436>>.

² *Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures. Bulletin of the American Association of University Professors* (2010) 99 (2013): 92-100, <<http://www.jstor.org/stable/24615249>>.

³ სექსუალური ძალადობრაში ქმედებათა ფართო დიაპაზონს მოიაზრებენ, მათ შორის სექსუალური შევიწროება, სექსუალური ძალადობა და ადევნება, იხ. "Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures." *Bulletin of the American Association of University Professors* (2010-) 99 (2013): 92-100, 94, <<http://www.jstor.org/stable/24615249>>.

⁴ Bondestam F., Lundqvist M., *Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review, European Journal of Higher Education*, 10:4, 2020, 401-402, 405.

საერთაშორისო პრაქტიკის თანახმად, იმ შემთხვევაშიც კი, როდესაც სექსუალური შევიწროება შემოიფარგლება მხოლოდ გენდერული შეურაცხყოფით და ადგილი არ აქვს სექსუალურ ძალადობას, ასეთი ქმედება მაინც დიდ ფსიქოლოგიურ ზიანს აყენებს მსხვერპლს.¹ თუ სექსუალური შევიწროება დროულად არ იქნება აღმოფხვრილი და პრევენცირებული, მას აქვს რესურსი გადაიზარდოს უფრო მასშტაბურ და რთულ ფორმებში.² ზოგადად, პრობლემის საუკუთესო გადაჭრის გზა არ არის მხოლოდენ ყოველი კონტრეტული შემთხვევის იდენტიფიცირება და მასზე რეაგირება, არამედ სამართალდარღვევის მიზეზების სისტემური კვლევა და პრევენციის კომპლექსური პოლიტიკის შემუშავება.³

სამართლებრივი მიდგომებით სექსუალური შევიწროება სწორედ რომ ყველა კონკრეტული შემთხვევის მიმართ ინდივიდუალურ მიდგომას გულისხმობს და მიმართვის საფუძველზე საქმისწარმოების დაწყებასა და რეაგირებას ითვალისწინებს. საქმისწარმოება უნდა წარმართებოდეს დროში ეფექტიანად, თუმცა, გასათვალისწინებელია ისიც, რომ ურთიერთობების ისტორია და დინამიკა კომპლექსურ შესწავლას და სათანადო დროს მოითხოვს. დაჩქარებული პროცედურა (fast-track procedure) პრობლემის იმნუთიერ მოგვარებას გულისხმობს, მაგრამ ვერ უზრუნველყოფს პრევენცირებას, ის მეტად ზედაპირულია და არა სიღრმისეული.⁴

სექსუალური შევიწროების შემთხვევები უფრო ხშირად გვხვდება ისეთ გარემოში, სადაც არ არის უზრუნველყოფილი გენდერული თანასწორობა, არის ძლიერი იერარქიული დამოკიდებულებები, ან თავად აკადემიური დაწესებულების მმართველ რგოლებში არიან ლიდერები, რომლებიც ითმენენ ან ახალისებენ სექსიზმს, რაც თავისთავად უფრო სისტემური პრობლემაა.

აკადემიურ დაწესებულებებში, სხვა ორგანიზაციების მსგავსად, სექსუალური შევიწროების პრობლემის ყველაზე ეფექტიანი გადაწყვეტა არის არა მხოლოდ კონკრეტული მსხვერპლის დავის სწორად წარმართვა, ქმედების აღკვეთა და პასუხისმგებლობის სწორი შერჩევა, არამედ მეტად სისტემური მიდგომა ცნობიერების ამაღლების მექანიზმების დაწერგვით. აკადემიური გარემო გულისხმობს გენდერულ მრავალფეროვნებასა და ისეთი საუნივერსიტეტო სივრცის ჩამოყალიბებას, სადაც ყვე-

¹ Leskinen E. A., Cortina L. M., Kabat D. B., Gender Harassment: Broadening our Understanding of Sex-Based Harassment at Work, *LawHum. Behav.*, 2011, 35.

² Sojo V. E., Wood R. E., Genat A. E., Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-being: A Meta-Analysis, *Psychol. Women, Q.*, 2016, 40.

³ Clancy K.B.H., Cortina L.M., Kirkland A.R., Opinion: Use Science to Stop Sexual Harassment in Higher Education, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2020, 3.

⁴ Rodriguez-Rodriguez I., Heras-González P., A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities—Proposals for Improvement, 2020, 5.

ლა გენდერი იზიარებს ძალაუფლებას, ავტორიტეტს და პატივისცემას. ამდენად, თავიდან უნდა იქნეს აცილებული სექსუალური შევიწროება ძალაუფლების სტრუქტურის გამოყენებით.

შევიწროების გზით პირის ვიქტიმიზაცია არის უმეტესწილად ფარული,¹ სასტიკი და ტანჯვის მიმყენებელი უსამართლობა, რომლის არსებობის მტკიცება დიდ სირთულესთან არის დაკავშირებული მსხვერპლისთვის.² ვიქტიმიზაციის საფრთხე სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში მეტად მაღალია, ვიდრე სხვა ტიპის დისკრიმინაციის დროს. დამსაქმებელი ვალდებულია, დროულად და ეფექტიანად განახორციელოს წარდგენილი ბრალდების სიმძიმის შესატყვისი აღმკვეთი ღონისძიებები, რომელთაც ექნებათ შემაკავებელი ეფექტი სავარაუდო შემვიწროებელზე ფარული ვიქტიმიზაციის პრევენციის მიზნით.³ აღნიშნული ვალდებულების შეუსრულებლობის შემთხვევაში დამსაქმებელს, როგორც ორგანიზაციას, ეკისრება პასუხისმგებლობა არა სექსუალური შევიწროების გამო, არამედ დამამცირებელი და მტრული გარემოს წინააღმდეგ უმოქმედობისთვის.⁴ ბუნებრივია, დამსაქმებლის ვალდებულება შევიწროების დაუყოვნებლივი და სათანადო⁵ აღმკვეთი⁶ მოქმედებების განხორციელებისა, აღმოცენდება მხოლოდ იმ შემთხვევაში, როდესაც მან იცოდა ან უნ-

¹ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 5; Fontana J., Linhares Y., Laurenti C., Protocols for Preventing and Tackling Sexual Violence in the University Context: an Analysis of the Latin American Scenario, Yana Linhares Jordana Fontana Carolina Laurenti, Saúde Soc. São Paulo, v.30, n.1, 2021, 6.

² Thorgeirsdóttir K.H., 'Protection from Victimisation in the Workplace: Comparative EU-Icelandic perspectives', European Equality Law Review (EELR) 2019/1. იხ. ასევე, Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 32.

³ European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2, 30.

⁴ Williams v. Gen. Motors Corp., 187 F.3d 553, 561 (6th Cir. 1999); Andrews v. City of Phila., 895 F.2d 1469, 1486 (3rd Cir. 1990); Barrett v. Omaha Nat'l Bank, 726 F.2d 424, 427 (8th Cir. 1984); Katz v. Dole, 709 F.2d 251, 255 (4th Cir. 1983); Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775, 807 (1998); Burlington Indus., Inc., v. Ellerth, 524 U.S. 742, 765 (1998).

⁵ ეს აუცილებლად არ გულისხმობს სავარაუდო შემვიწროებლის გათავისუფლებას, არამედ იმ ზომების მიღებას, რომელიც უზრუნველყოფს შევიწროების აღკვეთას.

⁶ OCR Dear Colleague Letter, Interpretation of Title IX, Office of the Assistant Secretary, US Department of Education, 2011, April 4, Office for Civil Rights, <<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201104.html>>.

და სცოდნოდა შევიწროების სავარაუდო ფაქტის შესახებ.¹ დამსაქმებლის ინფორმირებულობის მტკიცების ტვირთი ეკისრება მოსარჩელეს.² სასამართლო ამ შემთხვევაში აფასებს დამსაქმებლის მხრიდან კონტროლის შესაძლებლობებსა და არეალს.³

ამერიკის უნივერსიტეტის პროფესორთა ასოციაციის დებულება თავისუფლებისა და პასუხისმგებლობის შესახებ⁴ დაძინებასა და შევიწროებას აკადემიური თავისუფლებისთვის სერიოზულ საფრთხედ მიიჩნევს. აშშ-ის უზენაესმა სასამართლომ მნიშვნელოვნად წაახალისა უნივერსიტეტებისა და კოლეჯების მიერ სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი პოლიტიკის დოკუმენტების შემუშავება და ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული ღონისძიებები.⁵ უნივერსიტეტების ვალდებულებაა შეიმუშავონ უფლებათა დაცვის სათანადო პროცედურები არა მარტო სავარაუდო მსხვერპლის, არამედ ბრალდებულისთვის.⁶

თუ ორგანიზაცია წარმოაჩენს, რომ მან მიიღო სათანადო ზომები (მაგალითად, სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი შიდა რეგულაციე-

¹ Employers Liability for Harassment, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <<http://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>>; *Trujillo v. North County Transit District*, 1998; *Woods v. Delta Beverage Grp., Inc.*, 274 F.3d 295, 298, 5th Cir. 2001; ასევე, *Estonia*, Gender Equality Act, Art. Art. 6(5).

² *M.F. v. Pacific Pearl Hotel Management LLC* (2017) 16 Cal.App.5th 693; *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775, 798-801 (1998); *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. at 759; Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-Based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

³ Employers Liability for Harassment, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <<http://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>>; *Trujillo v. North County Transit District*, 1998; *Woods v. Delta Beverage Grp., Inc.*, 274 F.3d 295, 298 (5th Cir. 2001); ასევე, *Gender Equality Act*, Art. Art. 6(5).

³ *M.F. v. Pacific Pearl Hotel Management LLC* (2017), 16 Cal. App. 5th 693; *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775, 798-801 (1998); *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 759.

⁴ ob. Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>.

⁵ *Faragher v. City of Boca Raton*, 524 U.S. 775 (1998); *Burlington Industries, Inc. v. Ellerth*, 524 U.S. 742 (1998).

⁶ 62 FR 12034 - Office for Civil Rights; Sexual Harassment Guidance: Harassment of Students by School Employees, Other Students, or Third Parties, Federal Register Volume 62, Issue 49 (March 13, 1997), 12034, 12045, მითითებულია: Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>.

ბისა და განხილვის ეფექტიანი პროცედურების განმტკიცებით, შესაბამისი პოლიტიკის დოკუმენტის შემუშავებით¹ და მათ შესახებ შრომითი ურთიერთობის მონაწილეთა სათანადო ინფორმირებით²), რომ სექსუალური შევიწროებისგან დაეცვა (პრევენციული თუ აღმკვეთი ღონისძიებების სახით³) მის დაქვემდებარებაში მყოფი პირები, მაშინ ამ ორგანიზაციას არ შეიძლება დაეკისროს პასუხისმგებლობა შევიწროების განხორციელების საფუძვლით,⁴ თუმცა, პასუხისმგებლობის რეჟიმი მაინც მოქმედებს უშუალოდ შევიწროების განმახორციელებელი ფიზიკური პირის მიმართ.⁵ სშკ-ის 78-ე მუხლი ითვალისწინებს დამსაქმებლის ვალდებულების აღსრულების მექანიზმს და ადგენს პასუხისმგებლობას დამსაქმებლის მიმართ სექსუალური შევიწროების აღკვეთის მიმართ უმოქმედობისთვის.⁶

¹ Milczarek M., Workplace Violence and Harassment: a European Picture, European Agency for Safety and Health at Work European Risk Observation Report, Luxembourg, 2010, 12; Lister R., How Employers in European Countries Should Deal with Workplace Sexual Harassment, Belgium, Denmark, European Union, France, Italy, United Kingdom, Ius Laboris, 2017.

² დამსაქმებლის ვალდებულებები სექსუალური შევიწროების პრევენციის მიმართულებით ევროკავშირის, აშშ-ის, კანადის, შვედეთის, გერმანიის, საფრანგეთის, სამხრეთ აფრიკის, გაერთიანებული სამეფოს მაგალითიზე იხ. Employer Responsibilities: Sexual Harassment Policies, Trainings and Complaint Procedures, <https://www.stopvaw.org/employer_responsibilities_sexual_harassment_policies_trainings_and_complaint_procedures>; 92/131/EEC European Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work; Enforcement Guidance: Vicarious Liability for Unlawful Harassment by Supervisors, <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-vicarious-liability-unlawful-harassment-supervisors>; EU Commission Code of Practice on Measures to Combat Sexual Harassment, 1992; Employer Responsibilities: Sexual Harassment Policies, Trainings and Complaint Procedures, <https://www.stopvaw.org/employer_responsibilities_sexual_harassment_policies_trainings_and_complaint_procedures>. იხ. ახევე, European Gender Equality Law Review – №2/2011.P.10, მითითებულია: კვაჭაძე მ., ჯუღელი ნ., დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმეები ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, GIZ, გამომ. „იურისტების სამყარო“, 2019, 92.

³ Employers Liability for Harassment, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <<http://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>>.

⁴ იხ. სასამართლო გადაწყვეტილებები: The Supreme Court of the United State in Faragher v. City of Boca Raton, № (97-282), Argued March 25, 1998 - Decided June 26, 1998; Suprem Court of the United States Burlington Industries, Inc. v. Ellerth Certiorari to the United States Court of Appeals for the Seventh Circuit, № 97-569. Argued April 22, 1998–Decided June 26, 1998.

⁵ Equality and Human Rights Commission, Sex Discrimination, <<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimination>>.

⁶ შევიწროებისას ან/და სექსუალური შევიწროებისას სამართალდამრღვევი დასაქმებულისთვის პასუხისმგებლობის დაკისრება დამსაქმებელს არ ათა-

სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს ფორმირების ვალდებულება აკისრია ორგანიზაციას.¹ ადამიანის უფლებათა პერსპექტივიდან, მიუღებელია ორგანიზაციის მიერ სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის დოკუმენტისა და შესაბამისი განხილვის პროცედურების განმტკიცებაზე უარის თქმა მიუხედავად იმისა, არსებობდა თუ არა სექსუალური შევიწროების რაიმე ფაქტი და აღნიშნულით განპირობებული შესაბამისი საჭიროება ორგანიზაციაში.² სექსუალური შევიწროებისგან დაცვის მატერიალური და პროცესუალურსამართლებრივი გარანტიების არსებობა ორგანიზაციაში უზრუნველყოფს შესაბამისი დაცვის მექანიზმებისადმი ხელმისაწვდომობას და, გარკვეულწილად, განსაზღვრავს კიდევ მიმართვიანობის სტატისტიკის არსებობასაც.³ შესაბამისად, საუნი-

ვისუფლებს შესაბამისი პასუხისმგებლობისგან. დამსაქმებელს პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს, თუ მისთვის ცნობილი გახდა შევიწროების ან/და სექსუალური შევიწროების ფაქტი და მან ამ ფაქტის შესახებ არ შეატყობინა შრომის ინსპექციას ან/და არ მიიღო შესაბამისი ზომები აღნიშნული ქმედების აღსაკვეთად. ზოგადად, სექსუალური შევიწროებისგან შრომითი ურთიერთობის მონაწილეთა დაცვის ვალდებულების შესახებ იხ. თბილისის საქალაქო სასამართლო 2017 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება, საქმე №2/17158-16: შრომითი ურთიერთობისას, დასაქმებული ვალდებულია პირადად და კეთილსინდისიერად შეასრულოს სამუშაო, დაემორჩილოს დამსაქმებლისმიერ დადგენილ შინაგანანგებს, ხოლო დამსაქმებელი ვალდებულია უზრუნველყოს კანონითა და მხარეთა შეთანხმებით გათვალისწინებული შრომის პირობები. ეს უკანასკნელი, თავისთავში გულისხმობს დამსაქმებლის მოვალეობას – უზრუნველყოს დასაქმებული ხელშეკრულების პირობების შესაბამისი, კონკრეტული სამუშაოთი, შექმნას შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობები და გასწიოს ზედამხედველობა ამ პირობების დაცვაზე. ჯანსაღი და უსაფრთხო გარემოს შექმნა კი, ასევე გულისხმობს დასაქმებულების დაცვას სამსახურებრივი ურთიერთობის დროს, ყოველგვარი შევიწროებისაგან, რომელიც მომდინარეობს, თუნდაც იმავე სანარმოში დასაქმებული სხვა მოსამსახურეებისაგან, განურჩევლად მათ მიერ დაკავებული თანამდებობისა.

¹ კანადის მაგალითისთვის იხ. Responsibilities of the OHR, Responsibilities of the Office for the Prevention of Discrimination and Harassment, University of Ottawa, <<https://www.uottawa.ca/respect/en/policies-regulations/harassment-discrimination>>.

² Re Dupont Canada Inc. and Kingston Independent Nylon Workers Union [1993] O.L.A.A. № 426 at para. 67; Alberta v. Alberta Union of Provincial Employees (Banack Grievance) [1999] A.G.A.A. № 74 at para. 86, მითითებულია: Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

³ ერთ-ერთ კვლევაში აღნიშნულია, რომ სტუდენტთა 50%-ს რომელსაც გამოუცდია სექსუალური შევიწროება, არ მიუწოდებია აღნიშნულის შესახებ ინფორმაცია უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მენეჯმენტისთვის. Bon-

ვერსიტეტო აქტებში სათანადო ამკრძალავი დებულებებისა და განხილვის დისციპლინური პროცედურების არარსებობა პირდაპირ განაპირობებს სექსუალური შევიწროების საკითხზე მიმართვიანობის არარსებობას, რომელიც, ბუნებრივია, დადასტურებულად არ მიუთითებს დისკრიმინაციის ამ ფორმის არარსებობაზე.

მატერიალურ-პროცესუალურ-სამართლებრივი გარანტიებით საუნივერსიტეტო სივრცის მონაწილეთა აღმჭურველი რეგულაციები ბუნებრივია, სრულად ვერ უზრუნველყოფს სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრას და ხელყოფილი ღირსების აღდგენას, თუმცა მათი არსებობა წინააღმდეგობა ნაბიჯია თანასწორობის დაცვის მექანიზმების სისტემის გაუმჯობესების გზაზე. უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მათზე რეაგირების სისტემების ქმედითობისთვის აუცილებელია უნივერსიტეტების მხრიდან გარკვეული ინსტიტუციური გამბედაობაც.¹ უმაღლესი განათლება ხელს უწყობს თანასწორობის იდეას, ჯანსაღი საუნივერსიტეტო გარემოს შექმნას და უნდა იყოს ყველაზე თამამი ინსტიტუცია, რომელიც არ დახუჭავს თვალს საზოგადოების ყველაზე მწვავე და სისტემურ პრობლემებზე, მათ შორის სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის შემთხვევებზედა იქნება გაბედული გადანყვეტილებების შემოქმედი.

რაც მთავარია, საუნივერსიტეტო საზოგადოებამ უნდა შეძლოს ინსტიტუციური აკადემიური კულტურის იმგვარად ჩამოყალიბება, რომ უნივერსიტეტი იქცეს ყველა ადამიანის ღრმა პატივისცემის სივრცედ ისე, რომ არ ჰქონდეს მნიშვნელობა ადამიანის სქესს, რასას, წოდებას ან განსხვავების სხვა განზომილებას.

4. სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი პოლიტიკის დოკუმენტის თემატური სტრუქტურა

იმის განსაზღვრისთვის, რამდენად შეუწყნარებელია ორგანიზაციული პოლიტიკა და კულტურა ყოველგვარი შევიწროების მიმართ, რამდენად მიმართავს ორგანიზაცია საამისოდ აუცილებელ პროაქტიულ ღონისძიებებს, მნიშვნელოვანია რამდენიმე ფაქტორის გათვალისწინება:

destam F., Lundqvist M., Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review, *European Journal of Higher Education*, 10:4, 2020, 401-402.

¹ Clancy K.B.H., Cortina L.M., Kirkland A.R., Opinion: Use Science to Stop Sexual Harassment in Higher Education, *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 2020, 3.

- სექსუალური შევიწროების ფაქტზე რეაგირების მიზნით განხილვის შესაბამისი პროცედურების არსებობა, რომელიც წარიმართება კარგად მომზადებული პერსონალის მიერ;¹
- ორგანიზაციის მხრიდან რეაგირების დაუყოვნებლივი ხასიათი;²
- ორგანიზაციის მხრიდან საჩივრის აღქმის სერიოზულობა და სათანადო რესურსების მობილიზება;
- საჩივრის წარმდგენი პირისთვის ჯანსაღი და უსაფრთხო გარემოს შექმნა;
- ორგანიზაციის მიერ მიღებული ზომების შესახებ მომჩივანის თანმიმდევრული და სათანადო ინფორმირება,³ დაცულობის შეგრძნების გაძლიერება;
- ინფორმირებისა და ცნობიერების ამაღლების პოლიტიკა⁴ – შრომით თუ საგანმანათლებლო პროცესში მონაწილე პირების სათანადო ინფორმირება მოქმედი რეგულაციების, პროცედურების შესახებ და შესაბამისი ტრენინგების/საინფორმაციო შეხვედრების⁵ ორგანიზება ცნობიერების ამაღლების მიზნით;¹

¹ Tertiary Education Quality and Standards Agency, Good Practice Note: Preventing and Responding to Sexual aSsault and Sexual Harassment in the Australian Higher Education Sector, July 2020.

² საქმეში: Harriott v. National Money Mart Co. (2010), ტრიბუნალმა მიუთითა, რომ დამსაქმებელმა დაუყოვნებლივ უნდა გამოიკვლიოს სექსუალური შევიწროების ფაქტი, რათა მინიმუმამდე იქნეს შემცირებული დრო, რომლის განმავლობაშიც სავარაუდო მსხვერპლს შეიძლება მოუწიოს შევიწროების თმენა. ამავე მიზანს ემსახურება აღმკვეთი ღონისძიებების დაუყოვნებლივი აღსრულების ვალდებულება. იხ. Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

³ საქმეში: Ford v. Nipissing University 2011 HRTO 204, ტრიბუნალმა განმარტა, რომ დამსაქმებელმა უნდა აწარმოოს მომჩივანთან მდგრადი და აქტიური კომუნიკაცია. Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to sexual harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

⁴ Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures, Approved in October 2012 by the Association’s Committee on Women in the Academic Profession and its Subcommittee on Sexual Assault on Campus. It was adopted by the Association’s Council in November 2012, American Association of University professors (AAUP), <<https://www.aaup.org/report/campus-sexual-assault-suggested-policies-and-procedures>>.

⁵ Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>. ტრენინგების პროგრამის ხელმისაწვდომობა ორგანიზაციაში იმის დასტურია, რომ ინსტი-

- სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირების პროცედურისა და საქმისწარმოების დოკუმენტირება;²
 - ხელმძღვანელობის მიერ ინსტიტუციონალიზებული საქმიანობის წარმართვა;³
 - საგანმანათლებლო და საინფორმაციო მასალების რეგულარული განახლება და ფართო ხელმისაწვდომობა;⁴
 - თანამშრომლებისა და სტუდენტების მიერ მათი კომპეტენციის ფარგლებში სექსუალური შევიწროების იდენტიფიცირება, აღკვეთა და რეაგირება;⁵
 - მხარდაჭერის ხელმისაწვდომობა პროცესში ჩართული ყველა პირისთვის;⁶
 - ინციდენტების შესახებ შეტყობინების შესაძლებლობის არსებობა, შეტყობინებაზე რეაგირების სამართლიანობა, დროულობა და ეფექტიანობა;
 - გასატარებელ აღმკვეთ ღონისძიებათა შეფასება და გაუმჯობესება.⁷
- შიდაორგანიზაციული აქტები და პოლიტიკის დოკუმენტები⁸ უნდა ეხმიანებოდეს შემდეგ საკითხებს:
- სამართლიანობის, თანასწორობისა და სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს ხელშეწყობის შესახებ ორგანიზაციის

ტუციაშვილი გამოიჩინა გონივრული ზრუნვა სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის. იხ. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 175. Chapter 5.4.

¹ Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, Art. 8. Preventing and Responding to sexual harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

² Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 13.

³ Tertiary Education Quality and Standards Agency, Good Practice Note: Preventing and Responding to Sexual Assault and Sexual Harassment in the Australian Higher Education Sector, July 2020.

⁴ იქვე.

⁵ იქვე.

⁶ იქვე.

⁷ Tertiary Education Quality and Standards Agency, Good Practice Note: Preventing and Responding to Sexual Assault and Sexual Harassment in the Australian Higher Education Sector, July 2020.

⁸ ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კომიტეტის განმარტების თანახმად.

დეკლარირებული ხედვა და გაცხადებული სულისკვეთება.¹ საჯარო აღიარება იმისა, რომ პროფესიული ურთიერთობების სექსუალური ექსპლოატაცია არ იქნება შეწყნარებული;²

- დისკრიმინაციისგან დაცული ნიშნებისა და მხარეთა უფლება-მოვალეობების მოწესრიგება ეთიკის კოდექსსა და სხვა შიდაორგანიზაციულ აქტებში;

- სექსუალური შევიწროებისა და სქესის მიხედვით დისკრიმინაციის, ასევე მათი გამოვლენის კონკრეტული მაგალითების განმარტება;³

- ამკრძალავი დებულებების მოქმედების სფეროსა და პირთა წრის განსაზღვრა;

- საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი პირის იდენტიფიცირება,⁴ რომელიც უნდა სარგებლობდეს ნდობით როგორც კოლეგებს, ისე სტუდენტებს შორის და ჰქონდეს შესაბამისი ცოდნა სექსუალური შევიწროების მარეგულირებელი კანონმდებლობის, პოლიტიკისა და პროცედურის სფეროში;⁵

- საკითხის განმხილველი კომისიის წევრთა დამოუკიდებლობის პრინციპის და მათთვის შესაბამისი ექსპერტული ცოდნის საჭიროების აღიარება;

- კონფიდენციალურობის გარანტიების განმტკიცება;⁶

¹ Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.

² Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, note 9, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>.

³ იხ. ასევე Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures, Approved in October 2012 by the Association's Committee on Women in the Academic Profession and its Subcommittee on Sexual Assault on Campus. It was adopted by the Association's Council in November 2012, American Association of University professors (AAUP), <<https://www.aaup.org/report/campus-sexual-assault-suggested-policies-and-procedures>>.

⁴ Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>. იხ. ასევე, Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 16.

⁵ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 16.

⁶ Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/re>

- საჩივრის წარმდგენი პირის, მონმის ან სავარაუდო შემვიწროებლის, ასევე, იმ პირთა მიმართ შურისძიების აკრძალვა, რომლებიც ხელი შეუწყვეს სექსუალური შევიწროების აკრძალვის მარეგულირებელი აქტების გამოყენებას, პროცესის ინიცირებას, მოქმედებდნენ კომისიის წევრების სტატუსით ან დისციპლინური საქმისწარმოების პროცესის სხვა მონაწილის სტატუსით.¹ მაგალითად, სამუშაოდან გათავისუფლება ცალსახა და გაცხადებული ფორმით შევიწროების შესახებ საჩივრის წარმდგენის საპასუხოდ სამაგიეროს მიზღვისა,² საერთაშორისო პრაქტიკით მეტად ხშირად ხდება მსხვერპლის და არა თავად შემვიწროებლის სხვა პოზიციაზე გადაყვანა სამუშაოს ინტერესებიდან გამომდინარე;³

- მომჩივანის და იმ პირთა შემდგომი ვიქტიმიზაციის პრევენცია, რომლებმაც რჩევის თუ სხვა ფორმით დახმარება გაუწიეს სავარაუდო მსხვერპლს (მომჩივანს);⁴

source-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>. ავსტრალიის მაგალითისთვის იხ. Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 13.

¹ Memorial University of Newfoundland Sexual Harassment and Sexual Assault Policies, Canada, adopted 2017-11-01, reviewed 2021-10-04, <<https://www.mun.ca/policy/browse/policies/view.php?policy=321>>. იხ. ასევე, Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, note 9, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>.

² იხ. შევიწროების სახე, რომელიც შესაძლებელია მოსდევდეს სექსუალური შევიწროების შეწინააღმდეგებას, მის უარყოფას ან/და საჩივრის შეტანას, Equality and Human Rights Commission, Sex Discrimination, <<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimination>>. იხ. საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას, მუხლი 2.2. (a) შევიწროება ან სექსუალური შევიწროება, ასევე ნაკლებად სასურველი მოპყრობა, რომელიც განხორციელებულია პირის მიერ წინააღმდეგობის გაწევის ან საჩივრის წარმდგენის საპასუხოდ. იხ. ასევე, Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 22.

³ European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2, 30 შემდგომი მითითებებით.

⁴ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 13.

- დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის მექანიზმების ხელმისაწვდომობა, მაგალითად, მედიაციისა;¹
- საჩივრის განხილვის წესის დადგენა;
- საჩივრის განხილვის ვადის განსაზღვრა;
- ზომების განსაზღვრა, რაც უნდა იქნეს გამოყენებული იმ შემთხვევაში, თუ მოპასუხისა და საჩივრის წარმდგენი პირის ერთად მუშაობა გაუმართლებელია;
- სექსუალური შევიწროების დადასტურების შემთხვევაში, გამოსაყენებელი პასუხისმგებლობის ზომები, სანქციები;
- სხვა ორგანოებისადმი მიმართვის შესაძლებლობა და ხელმისაწვდომობა.²

საბოლოოდ ორგანიზაციები ვალდებული არიან განამტკიცონ:

ა) სექსუალური შევიწროების პრევენციის ქმედითი ზომები და სტრატეგია ცნობიერების ამაღლების ეფექტიანი პოლიტიკის წარმართვით;

ბ) სექსუალური შევიწროების შემთხვევების სრულფასოვანი გამოკვლევისა და ეთიკის კომისიის ფარგლებში განხილვის ეფექტიანი, უსაფრთხო, კონფიდენციალური პროცედურა უფლების დაცვისადმი შეუზღუდავი ხელმისაწვდომობის გარანტიები;

გ) სექსუალური შევიწროების საფუძველზე წარმოშობილი კერძოსამართლებრივი დავის განხილვისა და გადაწყვეტის ალტერნატიული კონფიდენციალური პროცედურების ხელმისაწვდომობა;

¹ იხ. ასევე Responsibilities of the OHR, Responsibilities of the Office for the Prevention of Discrimination and Harassment, University of Ottawa, <<https://www.uottawa.ca/respect/en/policies-regulations/harassment-discrimination>>. სექსუალური შევიწროების საკითხის გადაწყვეტის მიზნით მედიაციის გამოყენების არა-ეფექტურობის შესახებ შეად. OCR's Dear Colleague Letter: First Amendment (July 28, 2003), <<http://www.ed.gov/about/offices/list/ocr/firstamend.html>>. თსუ-ის სექსუალური შევიწროების მარეგულირებელი აქტები ითვალისწინებს მედიაციის პროცედურის ნებაყოფლობით ხელმისაწვდომობას პირისთვის მხოლოდ მას შემდეგ რაც უფლებამოსილი ორგანოს მიერ უკვე დადგენილია სექსუალური შევიწროების ფაქტი. მედიაციისადმი მიმართვის მიზანი შეიძლება იყოს უკვე დადგენილი სექსუალური შევიწროების საფუძველზე აღმოცენებული შესაძლო კერძოსამართლებრივი ხასიათის მოთხოვნების (მაგ., ზიანის ანაზღაურება), ინტერესების განხორციელება და არა თავად სექსუალური შევიწროების არსებობის განსაზღვრა.

² Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-Based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to sexual harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

დ) სექსუალური შევიწროებისგან დაცვის მექანიზმების ეფექტიანი გამოყენებისა და აღსრულების მონიტორინგი;¹

ე) სექსუალურ შევიწროების საპასუხო, სათანადო და თანაბომიერი სანქციები.

პროცედურების ეფექტიანობის ნაწილში მხედველობაში მიიღება თუ რამდენად ა) ითვალისწინებს პროცედურა არაფორმალური კონსულტაციის (უფლების დაცვის ფორმებისა და მექანიზმების შესახებ)² შესაძლებლობას საჩივრის მიმღები პირის მხრიდან, თუ სავარაუდო მსხვერპლის სურვილი არ არის დისციპლინური საქმისწარმოების პროცედურის წარმონწყება და ფორმალურ პროცედურაში მონაწილეობა; ბ) პროცედურა ადგენს მოკვლევისა და განხილვის მიუკერძოებლად წარმართვის პრინციპულ, დეკლარირებულ ვალდებულებას კოლეგიის წევრებისთვის; გ) გათვალისწინებულია შესაბამისი აქტებით დარღვევის, გადაცდომის სიმძიმის ხარისხის შესატყვისი სანქციები და რეაგირების ღონისძიებები.³

ზემოაღნიშნული გარანტიების არსებობა ორგანიზაციაში განაპირობებს ნდობას საუნივერსიტეტო მექანიზმების მიმართ. ნდობის საკითხი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, რადგან საუნივერსიტეტო საზოგადოების ყველა წევრის დამოკიდებულებამ საუნივერსიტეტო სივრცეში სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლის პოლიტიკის მიმართ, შეიძლება გავლენა იქონიოს საჩივრის წარდგენის უფლების გამოყენებაზე. უნივერსიტეტი, შიდაორგანიზაციული რეგულაციების მიღებით, წარმოჩინდება როგორც ის სივრცე, რომელსაც ნდობით აღჭურვილი სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი მიმართავს. ამ კონტექსტში განსაკუთრებულ მნიშვნელობას იძენს საუნივერსიტეტო საზოგადოების წევრთა ცნობიერების ამაღლების ეფექტიანი პოლიტიკის ქმედითი და გეგმაზომიერი განხორციელება.

ამდენად, ყველა პირს, რომელსაც აქვს უფლებამოსილება, ავტორიზაცია ორგანიზება გაუწიოს სხვათა მიერ სამუშაოს შესრულებას და განათლების პროცესს, ვალდებულია მიიღოს სათანადო ზომები, რომ დაიცვას მის კონტროლირებად ტერიტორიაზე მასზე დაქვემდებარებული პირები სექსუალური შევიწროებისგან შესაბამისი პოლიტიკის ამოქმედე-

¹ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 14.
² იქვე, 16, Section E: Responsibilities and Roles of Contact People.
³ Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.

ბით, შესრულების მონიტორინგის განხორციელებით, პრევენციული (რამდენადაც ეს ობიექტურად შესაძლებელია) თუ აღმკვეთი ღონისძიებების რეალიზებით.¹

საგანმანათლებლო ორგანიზაციები ქმნიან ისეთ ფორუმსა და პლატფორმას, რომელიც წაახალისებს კრიტიკულ აზროვნებას, თანასწორუფლებიანობას, ურთიერთპატივისცემას და მოქალაქეობრივ პასუხისმგებლობას. ამიტომაც უნივერსიტეტები შეიძლება იყვნენ პოზიტიური სოციალური ცვლილებების აგენტები.

სკოლები წარმოადგენენ ერთადერთ ოფიციალურ ინსტიტუტებს, რომელთაც მნიშვნელოვანი კავშირი აქვთ ახალგაზრდა თაობასთან და, შესაბამისად, უნიკალური შესაძლებლობა აქვთ აღჭურვილ მომავალი თაობა იმ ცოდნითა და უნარ-ჩვევებით, რომლებიც აუცილებელია მთელი ცხოვრების განმავლობაში ჯანსაღი სექსუალური ცხოვრებისა და დამოკიდებულების² ჩამოსაყალიბებლად.³

განათლების მიმწოდებლებს აკისრიათ ვალდებულება, უზრუნველყონ სტუდენტებისათვის ისეთი საგანმანათლებლო გარემო, რომელიც მათ დისკრიმინაციული შევიწროების წინაშე არ დააყენებს.⁴ სტუდენტების უსაფრთხო სასწავლო გარემოს ხელშეწყობის მოვალეობა მოიცავს ბუღინგისა და შევიწროების ქცევაზე აუცილებელ რეაგირებას უნივერსიტეტების მხრიდან. პირებისთვის, რომელთა მიმართაც განხორციელდა შევიწროება, უნდა იქნეს უზრუნველყოფილი უფლებათა განხორციელე-

¹ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 4.

² Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 6.

³ Canadian Federation for Sexual Health, Sexual Health in Canada, Baseline 2007 at 10: Safe Schools Action Team, Shaping a Culture of Respect in Our Schools: Promoting Safe and Healthy Relationships, მითითებულია: Ontario Human Rights Commission, Policy on preventing sexual and gender-based harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

⁴ Ross v. New Brunswick School District № 15, [1996] 1 S.C.R. 825, 25 C.H.R.R. D/175; Quebec (Comm. Des droits de la personne) c. Deux-Montagnes, Comm. Scolaire, (1993), 19 C.H.R.R. D/1 (T.D.P.Q.); Jubran v. North Vancouver School District № 44, (2002); North Vancouver School District № 44 v. Jubran, [2005] B.C.J. № 733 (C.A.), მითითებულია: Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-Based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

ბის ხელმისაწვდომობა შევიწროების მომნამვლელი გარემოსგან თავდაცვის მიზნით. უნივერსიტეტები ვალდებულნი არიან, უპირველეს ყოვლისა, თავად არ განახორციელონ შევიწროება და ასევე, მიიღონ სისტემური და ინდივიდუალური ხასიათის ზომები უკვე განხორციელებული შევიწროების აღმოფხვრის მიმართ.¹

თავად სკოლებში უდიდესი მნიშვნელობა ენიჭება ადამიანის უფლებების სწავლებას და სასკოლო სტრატეგიის შემუშავებას. მაგალითად, ონტარიოს შტატში საჯარო პოლიტიკის ნაწილია ის, რომ სასკოლო საბჭოებს ეკისრებათ ვალდებულება:

- აამაღლონ ცნობიერება და გააფართოონ განათლება ბულინგის, ძალადობის, შეუფერებელი სექსუალური ხასიათის ქცევის, მიკერძოების, სტერეოტიპების, დისკრიმინაციის, ცრურწმენებისა და სიძულვილის საწინააღმდეგოდ; ხელი შეუწყონ კრიტიკულ მედიაინჟინიერებას და ინტერნეტის უსაფრთხო გამოყენებას;²

- სასკოლო კლიმატის შესახებ, სულ მცირე, ორ წელიწადში ერთხელ აწარმოონ მშობლების, მოსწავლეებისა და დასაქმებული თანამშრომლების ანონიმური გამოკითხვა. კითხვარები უნდა იკვლევდეს აზრს სექსუალური შევიწროების, ბულინგის, სექსუალური ორიენტაციის მიმდებლობის, სქესობრივი იდენტობისა და გენდერული გამოხატვის შესაძლებლობის შესახებ;³

- მიიღონ ისეთი პოლიტიკის დოკუმენტები, რომელიც თანხვედრაში იქნება ონტარიოს ადამიანის უფლებათა კოდექსთან;⁴

- მოახდინონ რეაგირება შეუფერებელ ქცევებზე, რომელიც გამოხატავს უპატივცემულობას სექსისტური კომენტარებისა თუ ხუმრობების ჩათვლით.⁵

სექსუალური შევიწროების თემაზე ტრენინგების ორგანიზება საგანმანათლებლო ორგანიზაციაში დასაქმებული პირებისათვის არის ურთიერთპატივისცემაზე დამყარებული საგანმანათლებლო გარემოს ფორმი-

¹ იქვე, Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-Based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

² Ministry of Education, Policy/Program Memorandum № 145, (December 2012), <www.edu.gov.on.ca/extra/eng/ppm/145.pdf>.

³ იქვე.

⁴ იქვე.

⁵ იქვე. იხ. ასევე, Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 5.

რების მიზნისკენ გადადგმული პირველი აუცილებელი ნაბიჯი.¹ ამგვარი ტრენინგი აუცილებლად უნდა მიეძღვნას სქესის მიხედვით დისკრიმინაციის საკითხის განხილვას. აღნიშნულ პირობებში ორგანიზაციის მმართველობა აღჭურვილი იქნება იმ აუცილებელი ინფორმაციითა და ცოდნით, რომელიც არსებითია სექსუალური შევიწროების პრევენციის ან მასზე რეაგირებისათვის.

განათლების მიმწოდებლებმა სექსუალური შევიწროების პრევენციას შეიძლება ხელი შეუწყონ შემდეგი მოქმედებებით:

- დეკლარირებულად გამოხატონ ნულოვანი ტოლერანტობა სქესის მიხედვით დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების, სექსუალური ორიენტაციის საფუძვლით დისკრიმინაციისა და ჰომოფობიური ბულინგის მიმართ;

- მიიღონ სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგო ქმედითი აქტები/პოლიტიკა და მოახდინონ მის შესახებ საგანმანათლებლო გარემოს წევრთა ინფორმირება. ინფორმირება ასევე უნდა მოიცავდეს სექსუალური შევიწროების მოსალოდნელ შედეგებზე ინფორმაციის გაზიარებასაც;

- ხელი შეუწყონ ონლაინსივრცესა და ინტერნეტში შევიწროების პრევენციას;

- ორგანიზება გაუწიონ ისეთ აქტივობებს, რომელიც გაზრდის სტუდენტთა ცნობიერებას სექსუალური შევიწროების ნეგატიური შედეგების მიმართ;

- ასწავლონ სტუდენტებს მედიაინჟინირება, გამოიმუშაონ კრიტიკული აზროვნება იმის მიმართ, რასაც ისმენენ, კითხულობენ ან უყურებენ;

- ასწავლონ საგანმანათლებლო პროცესის მონაწილე პირებს როგორ დაიცვან თავი ონლაინფორმით განხორციელებული სექსუალური შევიწროებისგან ან სქესის მიხედვით დისკრიმინაციისგან;

- დაიცვან კონფიდენციალურობა, რათა არ დაბრკოლდეს სხვა პირების მიერ სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრებით მიმართვის ინიციატივა;

- შექმნან სათანადო რესურსები, ტრენინგებისა და სხვადასხვა მექანიზმების სახით, რათა ეფექტიანად განახორციელონ სექსუალური შე-

¹ Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures, Approved in October 2012 by the Association's Committee on Women in the Academic Profession and its Subcommittee on Sexual Assault on Campus. It was adopted by the Association's Council in November 2012, American Association of University professors (AAUP), <<https://www.aaup.org/report/campus-sexual-assault-suggested-policies-and-procedures>>.

ვინროებისგან თავისუფალი გარემოს მონიტორინგი¹ და დროული რეაგირება იდენტიფიცირებულ შემთხვევებზე;²

- განახორციელონ შესაბამისი ძალაუფლების სტრუქტურების შემონმება, რომლებიც შესაძლოა მხარს უჭერდნენ შევიწროებას. მხარს უჭერდნენ შევიწროებას.³

ონტარიოს განათლების აქტის მე-13 საკანონმდებლო ცვლილების პრეამბულის თანახმად,⁴ ყველა სტუდენტს უნდა ჰქონდეს შექმნილი ისეთი სასწავლო კლიმატი, რომელიც აყალიბებს სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გენდერული თვითგამოხატვის მიმღებლობას და შემწყნარებლობას. პრეამბულა აღნიშნულ პროცესში მნიშვნელოვან როლს აკისრებს მთავრობას, საგანმანათლებლო ორგანიზაციებს, ადმინისტრაციულ პერსონალს, მშობლებსა და სტუდენტებს. უმნიშვნელოვანესი პასუხისმგებლობა ეკისრებათ საუნივერსიტეტო საბჭოებს, სამინისტროებსა და სხვა პრინციპულ მოთამაშეებს, რომელთაც აქვთ შემხებლობა საუნივერსიტეტო გარემოს ჩამოყალიბებასთან.⁵ ადმინისტრაციული პერსონალი და პროფესორები უნდა იყვნენ ქცევის საწინააღმდეგო მაგალითის მიმცემი მათი სტუდენტებისთვის.⁶

საქართველოს რეფორმირებული⁷ შრომის კოდექსის მე-11 მუხლის მე-9 ნაწილი განამტკიცებს დამსაქმებლის ვალდებულებას წინასახელშეკრულებო ურთიერთობისას შრომითი ხელშეკრულების დადებამდე კანდიდატს გააცნოს საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრული დებულებები პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპისა და მისი დაცვის საშუალებების შესახებ, აგრეთვე მიიღოს ზომები სამუშაო ადგილზე პირთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად,

¹ Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.

² Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-Based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

³ Clancy K.B.H., Cortina L.M., Kirkland A.R., Opinion: Use Science to Stop Sexual Harassment in Higher Education, Proceedings of the National Academy of Sciences, 2020, 117 (37).

⁴ An Act to amend the Education Act with respect to bullying and other matters, June 19, 2012, <<https://www.ontario.ca/laws/statute/s12005>>.

⁵ იქვე.

⁶ Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.

⁷ საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.

მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახოს შრომის შინაგანაწესში, კოლექტიურ ხელშეკრულებებსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყოს მათი შესრულება. აღნიშნული ნორმატიული მოთხოვნა ასევე მოიცავს სექსუალური შევიწროების, როგორც სქესის მიხედვით დისკრიმინაციის, პრევენციისა და აღკვეთის ინსტიტუციურ ვალდებულებას, შევიწროებისგან დაცვის გარანტიებისა და აღსრულების შიდაორგანიზაციული მექანიზმების დანერგვას დამსაქმებლების მიერ.

5. სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკა

ცნობიერების ამაღლებისა და პრევენციის პოლიტიკის ეფექტიანი განხორციელების მიზნით, უნივერსიტეტებმა უნდა გაიზიაროს საუკეთესო უცხოური გამოცდილება. ასეთად კი მიჩნეულია: ქეიფ თაუნის უნივერსიტეტის 2008 წლის რეფორმა;¹ მიჩიგანის უნივერსიტეტის 2019 წლის სექსუალური შევიწროების აქტი;² ჯორჯ ვაშინგტონის უნივერსიტეტის შინაგანაწესი;³ განას უნივერსიტეტის 2011 წლის სექსუალური შევიწროების აქტი.⁴

ზემოხსენებული აქტებიდან გამომდინარე, საჭიროა უნივერსიტეტში შესაბამისი დეპარტამენტის არსებობა, რომელიც დაკავებული იქნება კონკრეტული შემთხვევების გამოაშკარავებით, დამუშავებით, პრობლემური პირების ერუდირებითა და დატრენინგებით, შესაბამისი სანქციების შემუშავებით, რაც კიდევ უფრო ხელს შეუწყობს პრობლემის ოპერატიულად მოგვარებას. გარდა ამისა, აუცილებელია უნივერსიტეტის აქტიური თანამშრომლობა სახელმწიფოს შესაბამის სტრუქტურებთან და კომპლექსური მიდგომა პრობლემების ეფექტიანი გადაჭრისთვის.⁵

გარდა ზემოაღნიშნულისა, მნიშვნელოვანია სხვა მექანიზმების გამოყენებაც. კერძოდ, რეკომენდირებულია შემდეგი ღონისძიებები:

¹ University of Cape Town -Stand-alone Sexual Harassment Policy, 2008, <http://www.uct.ac.za/sites/default/files/image_tool/images/328/about/policies/Policy_Sexual_Harassment_2008.pdf>.

² University of Michigan - Sexual Misconduct Policy, 2019, <<https://sexualmisconduct.umich.edu/files/smp/SSMP-Policy-PDF-Version011519.pdf>>.

³ The George Washington University - Sexual and Gender-Based Harassment and Interpersonal Violence Policy, <https://compliance.gwu.edu/title-ix-sexual-harassment-and-related-conduct-policy>.

⁴ University of Ghana, Anti-sexual Harassment Policy, 2011, <<http://www.ug.edu.gh/paddocs/Anti-SexualHarassmentPolicy.pdf>>.

⁵ Napolitano J., Only Yes Means Yes: An Essay on University Policies Re-garding Sexual Violence and Sexual Assault, *Law & Policy Review*, 2015, 398-399.

- რეფორმის განხორციელების შემდეგ შედგეს ყოველწლიური ანგარიშები, სადაც მათ შორის გამოვლენილ უნდა იქნეს რეფორმის განხორციელების პროცესში სუსტი და ძლიერი მხარეები;

- შეიქმნას ჯგუფი, რომელიც ინტერაქტიულად განიხილავს და ადაგენს პრობლემებს და მოძებნის გადაჭრის გზებს. აღნიშნულში უნდა შედიოდნენ, როგორც სტუდენტები, ისე აკადემიური და ადმინისტრაციული სფეროს წარმომადგენლები. უნივერსიტეტის ფარგლებში პერიოდულად უნდა ჩატარდეს ანონიმური გამოკითხვა;

- შეიქმნას ე.წ. „იასამნისფერი წერტილები“ (უსაფრთხო სივრცეები). აღნიშნულის მიზანია, უსაფრთხოდ იგრძნოს თავი დაზარალებულმა, ისაუბროს იმ პრობლემებზე, რომელიც მას აწუხებს და მიიღოს მხარდაჭერა;

- სათანადოდ გამოყენებულ იქნეს სოციალური ქსელები ინფორმაციის გასავრცელებლად და სექსუალური შევიწროების ფაქტების გამოსავლენად. ამგვარი პლატფორმის მეშვეობით გონივრულია ანტი-სექსუალური შევიწროების კამპანიის წარმართვაც.¹

უნივერსიტეტმა უნდა უზრუნველყოს დაზარალებულისთვის მაქსიმალური დახმარების განწევა როგორც პროცესის მსვლელობისას, ისე მისი დასრულების შემდგომ. აღნიშნული შეიძლება გულისხმობდეს შემდეგ ღონისძიებებს:

- ფსიქოლოგიური და სამედიცინო მხარდაჭერა, საჭიროების შემთხვევაში;

- უსაფრთხოებისა და დაცულობის უზრუნველყოფა, სულ მცირე, უნივერსიტეტის ტერიტორიაზე;

- იურიდიული დახმარება/კონსულტირება;

- სოციალურ ქსელებში წარმართულ კომუნიკაციაში დაცვა;

- სხვა სახის მხარდაჭერის განწევა, თუ საჭიროებს დაზარალებული.

სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის მნიშვნელოვანია უნივერსიტეტებში ამ მიმართულებით შესაბამისი კვლევების წარმოება. აღნიშნული დაეხმარება საგანმანათლებლო დაწესებულებას არსებული თუ სამომავლო პრევენციული ღონისძიებების ეფექტიანობის ანალიზში. პრევენციული პოლიტიკის ნაწილში მნიშვნელოვანია მოწმეთა სპეციალური პროგრამების არსებობა.² პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპები უნდა იყოს ორგანიზაციულ კულტურაში ინტეგრირებული და არა

¹ Rodríguez-Rodríguez I., Heras-González P., A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities—Proposals for Improvement, 2020, 6-8.

² Bondestam F., Lundqvist M., Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review, European Journal of Higher Education, 10:4, 2020, 10, 1-23, 9.

მხოლოდ კონკრეტულ შემთხვევებზე აქცენტირებული. პოლიტიკის დოკუმენტებით გათვალისწინებული პროცედურები ეფექტიანი იქნება თუ ის მიღებულია მყარი მანდატის მქონე პირების მიერ, არსებობს მისი განხორციელებისათვის ადეკვატური რესურსები და ამ ყველაფერს ხელს უწყობენ ორგანიზაციის ლეგიტიმური და ქმედითი მენეჯერები.¹

უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სექსუალური შევიწროების პოლიტიკა უნდა მიემართებოდეს არა მხოლოდ ინდივიდებს, საჩივრის განხილვის პროცედურებს, არამედ ასევე დამრღვევთა პერსპექტივისა და ზოგადი შედეგების ანალიზს. სექსუალური შევიწროების სუსტი თეორიული კონტექსტუალიზაცია შესაბამისი ცოდნის ნაკლებობასთან ერთად კიდევ უფრო ასუსტებს როგორც პოლიტიკის განხორციელებას, ისე ამ საკითხების კვლევას.²

ისეთ ბარიერებს, როგორებიცაა, შეზღუდული მანდატი, ცოდნის ნაკლებობა, სტუდენტთა არასათანადო ჩართულობა და მძიმე ბიუროკრატიული სტრუქტურების არსებობა, აქვთ მნიშვნელოვანი გავლენა პრევენციისკენ მიმართული ღონისძიებების ეფექტიანობაზე. სწორედ ამ ბარიერების აღმოსაფხვრელად საჭიროა უფლებამოსილ პირთა მხრიდან სათანადო ფინანსური ინვესტირება და სექსუალური პრევენციის მექანიზმის ინსტიტუციონალიზაცია.³

ერთი მხრივ, სასარგებლოა ფართო წრისათვის გამიზნული საგანმანათლებლო აქტივობები, მეორე მხრივ, აუცილებელია დამატებითი სპეციალიზებული ტრენინგები ორგანიზაციაში უფლებამოსილი პირებისთვის (მაგ., კომისიის წევრები, საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი სუბიექტები). ტრენინგი და საორიენტაციო სესიები იძლევა სექსუალური შევიწროების პრობლემებზე ღიად საუბრის შესაძლებლობას. ბეჭდური სახით და სოციალური მედიის საშუალებით წარმოებული კამპანიები შეიძლება გამოყენებულ იქნეს ფართო საუნივერსიტეტო საზოგადოების ინფორმირების მიზნით. მართალია, საგანმანათლებლო აქტივობები არის პრევენციის პოლიტიკის ძირითადი კომპონენტი, თუმცა, ასევე მნიშვნელოვანია, რომ საუნივერსიტეტო კამპუსები იყოს უსაფრთხოდ დაცული.⁴

¹ იქვე.

² Bondestam F., Lundqvist M., Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review, *European Journal of Higher Education*, 10:4, 2020, 10, 1-23, 9.

³ Mabachi N. M., Quiason M., Doan A.E., Carlson J., Developing an Effective Campus Sexual Assault Prevention Task Force: Lessons Learned From Multiple Midwestern Universities. *Health Education & Behavior*. 2020, 47.

⁴ Preventing and Responding to Sexual Violence and Misconduct at British Columbia Post-Secondary Institutions, Guide for Developing Policies and Actions, Ministry of Advanced Education, British Columbia, 9, <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/edu->

6. საუნივერსიტეტო რეგულაციის მოქმედების სფერო

სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი დებულებები ორგანიზაციებმა უნდა გაავრცელონ შრომითი ურთიერთობის მონაწილის სტატუსის მქონე ყველა თანამშრომელზე, გამოსაცდელი ვადით დასაქმებულებსა და სტაჟიორებზე, მოხალისეებზე, დასაქმების მაძიებლებზე (აკადემიური შინაარსის თანამდებობის თუ ადმინისტრაციული პოზიციის დასაკავებლად გამოცხადებულ კონკურსში მონაწილე პირებზე), უნივერსიტეტის მონაწილეობით განხორციელებულ სამეცნიერო-კვლევით, სასწავლო პროექტებსა და ღონისძიებებში ჩართულ პირებზე, უნივერსიტეტის საგანმანათლებლო აკადემიურ პროგრამებში მონაწილე ნებისმიერ პირზე, უნივერსიტეტის, როგორც დამსაქმებლის, სახელით მოქმედ ყველა სუბიექტზე უნივერსიტეტის მიერ მინიჭებული უფლებამოსილების განხორციელების პროცესში.

დამსაქმებლის პასუხისმგებლობის რეჟიმის თვალსაზრისით ფორმალური სამუშაო ადგილის ფარგლებს გარეთ განხორციელებული შევიწროების მიმართ განსხვავებული მიდგომები არსებობს ევროპის სახელმწიფოთა მართლწესრიგში. თოთხმეტი ევროპული სახელმწიფო (გერმანია, ესტონეთი, დანია, ავსტრია, ბელგია, უნგრეთი, ჩეხეთი, მალტა, ლატვია, იტალია, შვედეთი, პორტუგალია, ესპანეთი, სლოვაკეთი) დამსაქმებლისგან პასუხისმგებლობას ხსნის, თუ ქმედება ჩვეული სამუშაო სივრცისა და დროის ფარგლებს გარეთ განხორციელდა.¹ ამჟამად, სამუშაო სივრცის კონცეფცია სექსუალური შევიწროების კონტექსტში მეტად ფართოდ განიმარტება და არ შემოფარგლავს ორგანიზაციის ტერიტორიული მდებარეობის სივრცეს. კერძოდ, საუნივერსიტეტო რეგულაციები უნდა ვრცელდებოდეს:

ა) საუნივერსიტეტო სივრცეზე (სამუშაო, საგანმანათლებლო, რეკრეაციული, კვებისა, და ჰიგიენის ობიექტები, საერთო საცხოვრებელი), ასევე სხვა სივრცეზე, სადაც შრომითი და საგანმანათლებლო საქმიანობა ხორციელდება; ბ) საუნივერსიტეტო სივრცის გარეთ უნივერსიტეტის მიერ ორგანიზებულ ღონისძიებებზე, სასწავლო-სამსახურებრივ მივლინებებსა და სხვა საქმიან სოციალურ ღონისძიებებზე; გ) სამსახურებრივი მოვალეობების განხორციელებასთან, საგანმანათლებლო პროცესთან დაკავშირებული კომუნიკაციის წარმოების სივრცეზე, მათ შორის ისეთ

cation/post-secondary-education/institution-resources-administration/5233_sexual_violence_and_misconduct_policy_guidelines_web.pdf.

¹ ჯალალონია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, USAID, თბ., 2014, 88, <<http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75600.pdf>>, შემდგ. მითითებით.

კომუნიკაციაზე, რომელიც წარმოებს საინფორმაციო ტექნოლოგიებისა და სოციალური მედია საშუალებების გამოყენებით.¹

სასამართლო გადაწყვეტილებებში „სამუშაო ადგილი“ განმარტებულია ფართოდ და სექსუალურ შევიწროებად შეიძლება დაკვალიფიცირდეს ქცევა, რომელიც იწვევს სამუშაოსთან დაკავშირებულ შედეგებს, გავლენას ახდენს შრომითი მოვალეობების შესრულებაზე, მიუხედავად იმისა, სად არის განხორციელებული ქმედება.² მაგალითად, მოულოდნელი და მინვევის გარეშე ვიზიტი მომჩივანის სახლში, სატელეფონო ზარები შეიძლება წარმოადგენდეს სექსუალურ შევიწროებას, თუ დაკმაყოფილებულია სექსუალური შევიწროების ყველა სხვა სამართლებრივი წინაპირობა. მიუხედავად იმისა, რომ მოცემულ შემთხვევაში ქმედება სცდება ფიზიკურ სამუშაო სივრცეს, განხილული ქცევის კურსი გამომდინარეობს მომჩივანსა და მოპასუხეს შორის ჩამოყალიბებული სამსახურებრივი კავშირითიერობიდან, რომელიც დაწყებულად ითვლება სამუშაო ადგილის ტერიტორიაზე და განივრცობა ამ ფარგლებს მიღმა – სახლის ტერიტორიაზეც.³ მაგალითად, რესტორნის მენეჯერმა მიმტანი ქალის მიმართ გამოხატა სექსუალური ხასიათის განმეორებითი, მკაფიო და ინტიმური კომენტარები, ინიციატივები. კომენტარები გაკეთდა თანამშრომლებთან სამუშაო საათების შემდეგ გამართული კარტის თამაშის დროს, ცალკეული მათგანი კი გაზიარებულ იქნა მიმტანისთვის ტექსტური შეტყობინებით და ხმოვანი ფოსტით გვიან ღამით წვეულებაზე, რომელსაც ესწრებოდნენ სხვა თანამშრომლები. ამ შემთხვევაში ტრიბუნალმა დაასკვნა, რომ მიუხედავად იმისა, რომ ყველა ინციდენტი არ მომხდარა სამსახურში ან სამუშაო საათებში, ქმედებათა ჯაჭვი დაკავშირებული იყო სამუშაო ადგილთან სექსუალურ შევიწროებად კვალიფიკაციის

¹ შეად. ILO C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (№ 190), art. 3; Simpson v. Consumers' Association of Canada, 2001 O.J. № 5058 (C.A.) (CanLII); Tellier v. Bank of Montreal [1987] O.J. № 2379 (Ont. Dist. Ct.); Cugliari v. Clubine, 2006 HRTO 7.

² Simpson v. Consumers' Association of Canada, 2001 O.J. № 5058 (C.A.) (CanLII); Tellier v. Bank of Montreal [1987] O.J. № 2379 (Ont. Dist. Ct.); Cugliari v. Clubine, 2006 HRTO 7; Hughes v. 1308581 Ontario, 2009 HRTO 341 (Ont. Human Rights Trib.), მითითებულია: Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

³ Baylis-Flannery v. DeWilde, 2003 HRTO 28; იხ. ასევე S.S. v. Taylor, 2012 HRTO 1839; Taylor-Baptiste v. Ontario Public Service Employees Union, 2012 HRTO 1393; Hughes v. 1308581 Ontario, 2009 HRTO 341 (Ont. Human Rights Trib.), მითითებულია: Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-Based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

თვალსაზრისით. ტრიბუნალმა განმარტა, რომ მიუხედავად ქმედებათა განხორციელების ადგილისა, მოცემულ ქცევას ჰქონდა სამსახურთან, სამუშაოს შესრულებასთან დაკავშირებული შედეგები. ამის ნათელი მაგალითია მიმტანის ჩვენება, რომლის თანახმად, მას აღარ შეეძლო, რცხვენოდა სამსახურში გამოცხადების იმაზე ფიქრით, რომ მენეჯერი და თანამშრომლები მასზე საუბრობდნენ ხმოვან შეტყობინებაში გადმოცემული კომენტარების შინაარსით.¹

ბოლო პერიოდში გამოკვეთილი ტენდენციით, სექსუალური შევიწროება ასევე ხორციელდება ელექტრონული მედიის გამოყენებით (ბლოგები, ელექტრონული ფოსტა, ტექსტური შეტყობინებები და სოციალური მედია). ამდენად, ელექტრონული მედიაც განვრცობილად განიშარტება სამუშაო სივრცედ/ადგილად, იმ შემთხვევაში თუ სექსუალური შევიწროება კომუნიცირებულია ელექტრონული ფორმით და ახასიათებს ზეგავლენა სამუშაოზე. ერთ-ერთ საქმეზე ტრიბუნალმა ხაზგასმით აღნიშნა, რომ სამუშაო ადგილის შესაბამისი ფაქტობრივი კავშირით, კიბერსივრცეში განხორციელებული კომენტარი შეიძლება განხილულ იქნეს სექსუალურ შევიწროებად, რომელიც არ შემოიფარგლება იმ სიტუაციებით, როდესაც ქცევა განხორციელდა დამსაქმებლის საკუთრების ტერიტორიაზე.²

7. პასუხისმგებლობის ზომები

სექსუალური შევიწროების ან სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევაში კანონმდებლობა ითვალისწინებს პასუხისმგებლობის სხვადასხვა ფორმებს. აღნიშნული ქმედებისთვის, როგორც წესი, დისციპლინურ, ადმინისტრაციულ და სამოქალაქო სამართლებრივ პასუხისმგებლობის მექანიზმებს მიმართავენ, უფრო იშვიათად კი სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის საკითხიც დგება.

სექსუალური შევიწროებისთვის განსხვავებული პასუხისმგებლობის ფორმები მოქმედებს სექსუალური შევიწროების ჩადენის ადგილის მიხედვით, კერძოდ, საჯარო სივრცეში სექსუალური შევიწროებისას ძირითადად ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობის მექანიზმი გამოიყენება, უფრო იშვიათია სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის ფორმა.

¹ S.S. v. Taylor, 2012 HRTO 1839, მითითებულია: Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-Based hHarassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.

² Taylor-Baptiste v. Ontario Public Service Employees Union, 2012 HRTO 1393, მითითებულია იქვე.

განსხვავებული მიდგომა არსებობს სამუშაო ადგილზე ან სხვა ინსტიტუციონალიზებულ სივრცეში (უნივერსიტეტი, სკოლა, საავადმყოფო, თავისუფლების აღკვეთის დაწესებულება) სექსუალური შევიწროებისას. ინსტიტუციურ სივრცეში სექსუალური შევიწროების თავისებურებიდან გამომდინარე, რომელიც შედარებით იშვიათად იძენს მძიმე ძალადობის ფორმას, ყველაზე ხშირად დისციპლინური ფორმით პასუხისმგებლობის საკითხი დგება. ამასთან, პირს ყველა შემთხვევაში, უფლება აქვს მიღებული მატერიალური და მორალური ზიანის ანაზღაურება სასამართლო წესით მოითხოვოს.

ევროპის ქვეყნების ნაწილში სექსუალური შევიწროებისთვის ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა მხოლოდ ხელმძღვანელ თანამდებობის პირებს ეკისრებათ, მაგალითად, ბულგარეთი, დანია, ფინეთი, უნგრეთი, ისლანდია, ლატვია, ლიეტუვა და ა.შ., ხოლო ნაწილში სექსუალური შევიწროებისთვის პასუხისმგებლობის სუბიექტი შეიძლება ჩვეულებრივი თანამშრომელიც იყოს, მაგალითად: ავსტრია, ბელგია, კვიპროსი, პოლონეთი, სლოვაკეთი, ნორვეგია, საბერძნეთი და ა.შ.¹

აღსანიშნავია, რომ სამუშაო ადგილზე ან სხვა ინსტიტუციონალიზებულ სივრცეში სექსუალური შევიწროებისთვის პასუხისმგებლობა შეიძლება დაეკისროს როგორც უშუალოდ მოძალადეს, აგრეთვე დამსაქმებელს.² როგორც წესი, დამსაქმებლის პასუხისმგებლობა დგება, როდესაც დამსაქმებელმა სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და შესაბამის შემთხვევაზე რეაგირების მიზნით ადეკვატური ღონისძიებები არ განახორციელა. ზოგიერთი ქვეყნის კანონმდებლობით კი, დამსაქმებელი პასუხს აგებს ნებისმიერ შემთხვევაში, თუ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ფაქტი დაფიქსირდა. აღნიშნული ფაქტი ითვლება დამსაქმებლის მიერ შრომის ჯანსაღი და უსაფრთხო პირობების დალევად, რაც მისი ადმინისტრაციული წესით პასუხისმგებლობის საფუძველია, მაგალითად: ჩეხეთში, საფრანგეთში, ესპანეთში, პოლონეთსა და დიდ ბრიტანეთში.³

აღსანიშნავია, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტის გამოვლენის შემთხვევაში ქვეყნების ერთ ნაწილში კანონი დამსაქმებელს პირდაპირ ავალდებულებს მოძალადის მიმართ შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა გამოიყენოს, წინააღმდეგ შემთხვევაში, დამსაქმე-

¹ Taylor-Baptiste v. Ontario Public Service Employees Union, 2012 HRTO 1393, მითითებულია იქვე.

² ტერმინი ნაშრომში ფართო მნიშვნელობით გამოიყენება და მოიცავს საწარმოებს, არასამთავრობო ორგანიზაციებს, უნივერსიტეტებს, სკოლებს, საავადმყოფოებს, საჯარო სექტორს და ა.შ.

³ იქვე.

ბელს ადმინისტრაციული პასუხისმგებლობა დაეკისრება, მაგალითად, ესპანეთსა და პორტუგალიაში. საინტერესოა, რომ პორტუგალიაში კანონი განსაზღვრავს მოძალადის არაპროპორციული სასჯელისგან დაცვის გარანტიასაც და მიუთითებს, რომ პირი სექსუალური შევიწროებისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის წესით სამსახურიდან მხოლოდ მძიმე გადაცდომის ჩადენისთვის შეიძლება გათავისუფლდეს.

დამსაქმებლის მაღალი პასუხისმგებლობის არსებობა ორ ამოცანას ემსახურება: პირველი, დამსაქმებლისთვის სექსუალური შევიწროების პრევენცია თანამშრომელთა მართვის პოლიტიკის რეალურ და არა ფორმალურ ნაწილად უნდა იქცეს, რაც ადამიანის უფლებების დაღვევის თავიდან აცილების მნიშვნელოვანი პირობაა და მეორე, სექსუალურ შევიწროებასთან და, ზოგადად, გენდერულ უთანასწორობასთან ეფექტიანი ბრძოლის უზრუნველსაყოფად აუცილებელია სისტემური მიდგომის განვითარება, რომელშიც თანაბრად იქნებიან ჩართული როგორც საჯარო, აგრეთვე, კერძო სექტორის წარმომადგენლები. აღნიშნული სტრუქტურული მიდგომა საზოგადოებრივი ქცევის დადებითი ცვლილებისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია, რაც გენდერული უთანასწორობის აღმოფხვრის მეტ პირობას ქმნის.

სექსუალური შევიწროებისთვის სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობის ფორმა შედარებით იშვიათად არის განსაზღვრული.¹ ევროპის ქვეყნების პრაქტიკის განზოგადების საფუძველზე იკვეთება, რომ სექსუალური შევიწროებისთვის სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობა დადგენილია, როდესაც სამუშაო ადგილზე ან სხვა ინსტიტუციონალიზებულ სივრცეში *სექსუალური მოთხოვნის დაკმაყოფილების სანაცვლოდ* პირი მსხვერპლს რაიმე უპირატესობის ან სარგებლის მიღებას სთავაზობს (სექსუალური შევიწროების ე.წ. “Quid pro quo” ფორმა). მსგავსი რეგულაცია არსებობს მაგალითად, ესპანეთში, ხორვატიაში, ლიეტუვაში, საბერძნეთში, პოლონეთში, სერბეთსა და ავსტრიაში. ამ ქვეყნების კანონმდებლობით სასჯელის ზომად გამოიყენება როგორც ჯარიმა, აგრეთვე თავისუფლების აღკვეთა. ჩადენილი ქმედების სიმძიმის შესაბამისად, სასჯელის მაქსიმალური ზომა 2 წლით თავისუფლების აღკვეთას არ აღე-

¹ იგულისხმება შემთხვევა, როდესაც სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს სისხლის სამართლის კანონით გათვალისწინებულ დანაშაულის დამოუკიდებელ სახეს, ვინაიდან სექსუალური შევიწროების მძიმე შემთხვევები, მაგალითად, გაუპატიურება ისედაც არის სისხლის სამართლის კანონმდებლობის ნაწილი.

მატება, მაგალითად, მაქსიმუმ, 2 წლით თავისუფლების აღკვეთაა გათვალისწინებული პოლონეთში.¹

ესპანეთში პირს სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა ეკისრება, თუ მოძალადე ზემოთ აღნიშნულ პირობებთან ერთად ქმნის სერიოზულ მტრულ, დამამცირებელ, ან შეურაცხმყოფელ გარემოს. ამასთან, მტრული გარემოს შექმნა არ გულისხმობს ქმედების აუცილებლად განმეორებად ხასიათს. ხორვატიაში კი სისხლისსამართლებრივი პასუხისმგებლობა გათვალისწინებულია, თუ ზემოთ აღნიშნული მოქმედება მონყვლადი სოციალური ჯგუფების მიმართ ხორციელდება, მაგალითად: არასრულწლოვანი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი, ფეხმძიმე ქალი და ა.შ.²

სექსუალური შევიწროებისთვის კანონით გარანტირებულია მიღებული მორალური და მატერიალური ზიანის სასამართლო წესით ანაზღაურების უფლება. შედარებით იშვიათია შემთხვევა, როდესაც კანონი პირდაპირ მიუთითებს, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურებისას მოძალადე ვალდებულია მორალური ზიანი აანაზღაუროს, რომლის ოდენობასაც სასამართლო განსაზღვრავს, მაგალითად, ესპანეთში, პოლონეთსა და ლიეტუვაში. პოლონეთში კანონი ითვალისწინებს, რომ ანაზღაურება არ შეიძლება იყოს მინიმალურ ხელფასზე ნაკლები. აღსანიშნავია, რომ მინიმალური ოდენობის კომპენსაციის გადახდის ვალდებულება არსებობს მიუხედავად იმისა, რომ მოძალადემ და მსხვერპლმა შეიძლება საქმე მორიგებით დაასრულონ. თანხის გადახდის გარეშე, ყოველგვარი მორიგება ბათილია. ამასთან, მსხვერპლის ინტერესების დაცვის უზრუნველსაყოფად პორტუგალიაში, საფრანგეთსა და ნიდერლანდებში კანონი ადგენს დამსაქმებლის ვალდებულებას, რომ თუ მსხვერპლი, დადასტურებული სექსუალური შევიწროების გამო, სამსახურს დატოვებს მას შრომის ხელშეკრულების ვადამდე შეწყვეტისთვის კანონით დადგენილ ოდენობაზე უფრო მაღალი კომპენსაცია მიეცემა.

¹ Timmer A., Senden L., A Comparative Analysis of Gender Equality Law in Europe, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Brussel, 2016.

² Timmer A., Senden L., A Comparative Analysis of Gender Equality Law in Europe, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Brussel, 2016.

V. რეფორმირებადი ზიდაორგანიზაციული აქტებით აღიარებული მათერიალურ და პროცესუალურ-სამართლებრივი ბარანტიები თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტში

პოლიტიკურმა და იურიდიულმა ლანდშაფტებმა არაერთი სახელმწიფო, და მათ შორის საქართველო, წაიყვანა იმ მიმართულებით, რომ გარდაუვალი გახდა საუნივერსიტეტო პოლიტიკასა და პროგრამებში სიცხადისა და ერთგვაროვნების შეტანა¹. ნორმატიული რეალობის საპასუხოდ, 2021 წელს თსუ-ს ზიდაორგანიზაციული აქტების რეფორმირების შედეგად, უნივერსიტეტის მიზნად გაცხადდა სტუდენტზე ორიენტირებული და ყოველგვარი დისკრიმინაციისაგან, ასევე სიძულვილის ენისგან თავისუფალი საუნივერსიტეტო გარემოს შექმნა. აიკრძალა სტუდენტთა ნებისმიერი სახის დისკრიმინაცია, მათ შორის, შევიწროება/სექსუალური შევიწროება. დაუშვებელია სტუდენტთა მიმართ სიძულვილის ენის გამოყენება.

სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის აკრძალვის წესი გავრცელდა საუნივერსიტეტო სივრცის ყველა წამომადგენელზე: ადმინისტრაციულმა პერსონალმა უნდა შეიმუშაოს და განახორციელოს ისეთი პოლიტიკა, რომელიც გამორიცხავს თანამშრომლებისა და სტუდენტების ყოველგვარ დისკრიმინაციას, მათ შორის, შევიწროებას/სექსუალურ შევიწროებასა და სიძულვილის ენის გამოყენებას. ამასთან, დისკრიმინაცია და სიძულვილის ენის გამოყენება აკრძალულია როგორც სტუდენტთა მიმართ, ისე კოლეგებს შორის (აკადემიური პერსონალი, მასწავლებლები და მოწვეული პედაგოგები, ადმინისტრაციული და დამხმარე პერსონალი).

უნივერსიტეტმა განამტკიცა საჩივრის წარდგენის, კომისიის ფორმირებისა და საქმის განხილვის სპეციალური რეჟიმი სექსუალურ შევიწროებასა და სიძულვილის ენასთან დაკავშირებულ საქმეებზე, რომელიც თანხვედრაშია საერთაშორისო აქტებით აღიარებულ სტანდარტებთან.

¹ Napolitano J., Only Yes Means Yes: An Essay on University Policies Re-garding Sexual Violence and Sexual Assault, Law & Policy Review, 2015, 402.

1. საჩივრის წარდგენისა და კომისიის ფორმირების პროცედურა

თსუ-ს საუნივერსიტეტო რეგულაციებით განსაზღვრულია პროცედურა ორი მიმართულებით, როდესაც: 1. სავარაუდო შემთხვევის ერთ-ერთი სუბიექტი არის სტუდენტი; 2. სავარაუდო შემთხვევა უკავშირდება მხოლოდ ადმინისტრაციულ თუ აკადემიურ/მონწვეულ პერსონალს.

1.1. საჩივრის წარდგენა

სავარაუდო მსხვერპლს აქვს შესაძლებლობა როგორც ზეპირსიტყვიერად, ისე წერილობით მიმართოს **საამისოდ უფლებამოსილ პირს** ან/და შეავსოს სექსუალური შევიწროების შესახებ უნივერსიტეტის მიერ დამტკიცებული საჩივრის ფორმა. საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი პირი/პირები განისაზღვრება ფაკულტეტის საბჭოს მიერ და მათ შესახებ ინფორმაცია უნდა განთავსდეს ფაკულტეტების/უნივერსიტეტის ვებ-გვერდზე.

საუნივერსიტეტო რეგულაციებით პროცესის მონაწილეთათვის განსაზღვრულია მნიშვნელოვანი პრინციპები, რომლებიც ეხმიანება საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკას. კერძოდ, საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი პირი ვალდებულია, პატივი სცეს სავარაუდო მსხვერპლის არჩევანს დისციპლინური საქმისწარმოების ინიცირების დაწყების ან მასზე უარის თქმის თაობაზე. სექსუალური შევიწროების საფუძვლით საჩივრის წარდგენის სურვილის შემთხვევაში, უფლებამოსილი პირი სავარაუდო მსხვერპლის თხოვნის საფუძველზე დახმარებას უწევს მას საჩივრის ფორმის შევსებაში. ამასთან ერთად, უფლებამოსილი პირი ახდენს სავარაუდო მსხვერპლის ინფორმირებას საუნივერსიტეტო პროცედურებისა და უნივერსიტეტის გარეთ საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საჩივრის წარდგენის სხვა შესაძლებლობებზე.

უნდა აღინიშნოს, რომ საჩივრის მიმღები პირი ჩაიბარებს ასევე გარეშე, **მესამე პირის საჩივარს**, რომელიც თვლის რომ უნივერსიტეტთან სახელშეკრულებო ურთიერთობით დაკავშირებულმა პირმა ის უნივერსიტეტთან თანამშრომლობის პროცესში, საუნივერსიტეტო სივრცეში სექსუალურად შეავიწროვა.

თუ საჩივარი წარდგენილია **უნივერსიტეტთან სახელშეკრულებო ურთიერთობით დაკავშირებული პირის მიერ**, რომელიც თვლის რომ სექსუალური შევიწროება მესამე (უნივერსიტეტთან სახელშეკრულებო კავშირის არმქონე) პირის მხრიდან განხორციელდა საუნივერსიტეტო სივრცეში, უფლებამოსილი პირი ახდენს სავარაუდო მსხვერპლის ინფორმირე-

ბას კანონმდებლობით გათვალისწინებულ საჩივრის წარდგენის შესაძლებლობებზე. იმ შემთხვევაში თუ შესაძლებელია სავარაუდო შევიწროვებლის (მისი დამსაქმებლის/სასწავლო დაწესებულების) იდენტიფიცირება, უნივერსიტეტი, სავარაუდო მსხვერპლის სურვილის მხედველობაში მიღებით, უფლებამოსილია მოახდინოს სავარაუდო შევიწროების ფაქტის თაობაზე ამ ორგანიზაციის ან/და სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი სხვა ორგანოების ინფორმირება შემდგომი რეაგირების მიზნით.

უნივერსიტეტი, დისციპლინური საქმისწარმოების დასრულების შემდგომ, ასევე, უზრუნველყოფს საუნივერსიტეტო სივრცეში დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის მექანიზმის-მედიაციის ხელმისაწვდომობასაც, კერძოდ, სექსუალური შევიწროების საკითხზე უფლებამოსილი ორგანოს მიერ გადაწყვეტილების მიღების, სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების, შემდეგ მსხვერპლს შევიწროებლის მიმართ კერძოსამართლებრივი ხასიათის მოთხოვნების არსებობის შემთხვევაში, შეუძლია დავის გადაწყვეტის მიზნით ნებაყოფლობით გამოიყენოს **კერძო მედიაციის კონფიდენციალური პროცესი**, რომლის ადმინისტრირებას ახდენს ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრიკანონმდებლობის შესაბამისად. მედიატორი აირჩევა მედიატორთა ერთიანი რეესტრის შემადგენლობიდან, რაც გამორიცხავს ინტერესთა კონფლიქტის არსებობას დავის მხარეთა მიმართ. მედიაციის პროცესში მხარეთა შეუთანხმებლობის შემთხვევაში, დავის მხარეს შეუზღუდავად აქვს უფლება მიმართოს სასამართლოს. საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი პირი ასევე ახდენს დავის გადაწყვეტის აღნიშნული პროცესის ხელმისაწვდომობის შესახებ სავარაუდო მსხვერპლის ინფორმირებას.

საჩივრის მიღების შემდგომ უნივერსიტეტი ვალდებულია, ინდივიდუალური შემთხვევის თავისებურებათა გათვალისწინებით, **დაუყოვნებლივ** მიიღოს შესაბამისი ზომები სექსუალური შევიწროების საფრთხის აღსაკვეთად იმგვარად, რომ მხარეებს შორის მაქსიმალურად შეიზღუდოს კავშირურთიერთობა საუნივერსიტეტო სივრცეში.

1.2. საქმის განმხილველი კომისიის ფორმირება

საჩივრის მიღების შემდეგ საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი პირი მიმართავს უნივერსიტეტის უფლებამოსილ ორგანოს შესაბამისი კომისიის შექმნის მოთხოვნით. კომისიის ფორმირების შემდგომ საჩივარი და თანდართული დოკუმენტაცია გადაეცემა კომისიას.

ზოგადი წესის თანახმად, სტუდენტის მიმართ დისციპლინური წარმოების საკითხს წყვეტს იმ ფაკულტეტის საბჭო, რომელშიც ირიცხება სტუდენტი. სექსუალური შევიწროების საკითხთან დაკავშირებული წარმოება, კონფიდენციალურობის დაცვის განსაკუთრებული საჭიროების გათვალისწინებით, უნდა განხორციელდეს არა ფაკულტეტის საბჭოს მიერ, არამედ დეკანის წარდგინების საფუძველზე რექტორის ბრძანებით შექმნილი კომისიის ფარგლებში. კომისია უნდა დაკომპლექტდეს არანაკლებ 5 წევრით.

თუ დავაში არ მონაწილეობს სტუდენტი, სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის სავარაუდო ფაქტის შესწავლა განეკუთვნება აკადემიური, სამეცნიერო და მასწავლებელთა პერსონალის მიერ/მიმართ დისციპლინისა და ეთიკის ნორმების დარღვევის შემსწავლელი კომისიის (შემდგომში - ასმ კომისია) კომპეტენციას. ასმ კომისია იქმნება უნივერსიტეტის რექტორის ბრძანებით. რექტორი კომისიის ფორმირებისას ხელმძღვანელობს კომისიაში შესაყვან პირთა მუდმივმოქმედი სიით.

ასმ კომისიაში შესაყვან პირთა მუდმივმოქმედი სია მტკიცდება რექტორის ბრძანებით. სიის დამტკიცების მიზნით უნივერსიტეტის შესაბამისი სტრუქტურული ერთეულები, როგორც წესი, ვალდებული არიან რექტორს წარუდგინონ შესაბამისი ოდენობის კანდიდატურები: ფაკულტეტი - 5 კანდიდატურა, დამოუკიდებელი სამეცნიერო-კვლევითი სტრუქტურული ერთეული - 5 კანდიდატურა, დამხმარე საგანმანათლებლო ერთეული - 2 კანდიდატურა. ასმ კომისია იქმნება სავარაუდო დარღვევის ყოველი კონკრეტულ შემთხვევის გამოვლენიდან, არაუგვიანეს, 1 კვირის ვადაში.

სპეციალური წესი მოქმედებს სექსუალური შევიწროების საკითხის განმხილველი ორივე ტიპის კომისიის ფორმირებისას. კერძოდ, კომისიის შემადგენლობის განსაზღვრისას, შეძლებისდაგვარად დაცული უნდა იყოს გენდერული წონასწორობა და კომისიის ერთი წევრი მაინც უნდა იყოს აღნიშნულ სფეროში ცოდნისა და გამოცდილების ან/და სპეციალური მომზადების მქონე პირი.

2. საქმისწარმოების პრინციპები და ცნობიერების ამაღლების პოლიტიკა

სექსუალური შევიწროების საქმეში სავარაუდო მსხვერპლის/შევიწროებლის წარსული ან ამჟამინდელი სექსუალური/პირადი ცხოვრება არ ატარებს მტკიცებულებით მნიშვნელობას საქმის განხილვისას და არ

წარმოადგენს სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის/არარსებობის პრეზუმირების საფუძველს.

სექსუალური შევიწროების საქმის ადმინისტრირებასა და საკითხის განხილვასთან დაკავშირებულ ყველა პირზე ვრცელდება **კეთილსინდისიერებისა და კონფიდენციალურობის დაცვის ვალდებულება**, ხოლო კომისიის წევრები ასევე უნდა მოქმედებდნენ დამოუკიდებლობის, **მიუკეხილობის, ინგეხესთა კონფლიქტის აკხადვისა და პიროვნული თანასწორობის პრინციპთა მკაცრი დაცვით**. ამ ნორმების დარღვევამ შესაძლოა გამოიწვიოს როგორც დისციპლინური, ასევე კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა სახის პასუხისმგებლობა.

რეგულაციები უზრუნველყოფს პროცესის მონაწილეთა უფლებების სათანადო განხორციელებას, კერძოდ საჩივრის წარმდგენ პირსა და მოპასუხეს, უფლება აქვთ კომისიის წევრების თანდასწრებით, ადგილზე გაეცნონ მათთან დაკავშირებულ მონმეთა ჩვენებებს, მონმეთა იდენტიფიცირების გარეშე. ოქმის სიზუსტის მიზნებისათვის პროცესში მონაწილე პირთა თანხმობით კომისია უფლებამოსილია გააკეთოს აუდიოჩანაწერი.

თსუ ასევე განამტკიცებს საჩივრის ბოროტად გამოყენების აკრძალვის პრინციპს. სექსუალური შევიწროების საქმისწარმოების მხარეები ვალდებულნი არიან იმოქმედონ **კეთილსინდისიერად** და დაიცვან **კონფიდენციალურობის** ვალდებულება წარმოების დასრულებამდე იმგვარად, რომ ზიანი არ მიაყენონ ერთმანეთის პატივს, ღირსებას და საქმიან რეპუტაციას. ყველა სუბიექტი ვალდებულია გამოიჩინოს პატივისცემა საუნივერსიტეტო რეგულაციის მიმართ და ბოროტად არ ისარგებლოს მისი დებულებებით, ცრუ და არაკეთილსინდისიერი ბრალდების წაყენების გზით. პირს, რომელიც დაარღვევს კონფიდენციალურობის პრინციპს ან/და კომისიას გაზრახ მიაწოდებს ცრუ ინფორმაციას, დაეკისრება კანონმდებლობით გათვალისწინებული პასუხისმგებლობა.

თსუ-ს რეგულაციების შესაბამისად, უმნიშვნელოვანესია სექსუალური შევიწროების თაობაზე საჩივრის შემტანი პირის წინააღმდეგ ძალაუფლების გამოყენების ნებისმიერი ფორმით შურისძიების აკრძალვის პრინციპი. თუ მომჩივანი თვლის, რომ მის წინააღმდეგ განხორციელდა შურისძიება, მან ამის შესახებ, შემდგომი რეაგირების მიზნით, დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინოს დისციპლინური საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილ პირს, რაც, თავის მხრივ, შესაძლოა გახდეს დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი.

და ბოლოს, სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის პრევენციის მიზნით, თსუ განამტკიცებს ცნობიერების ამაღლებისა და საგანმანათლებლო ღონისძიებების გეგმაზომიერი განხორციელების ვალდებულებას. თსუ-ს რეგულაციების თანახმად, ორგანიზაცია უზრუნველ-

ყოფს სექსუალური შევიწროების აკრძალვის პოლიტიკისა და ხელმისაწვდომი განხილვის პროცედურების შესახებ **ინფორმაციის გავრცელებას საუნივერსიტეტო საზოგადოებაში**. გარდა ამისა, უნივერსიტეტმა რეგულარულად უნდა იზრუნოს ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკისა და დაცვის პროცედურული საშუალებების შესახებ საუნივერსიტეტო საზოგადოების ცნობიერების ამაღლებაზე, რაც ცალკეულ შემთხვევაში, შესაძლოა გულისხმობდეს მიზნობრივი ჯგუფების სპეციალურ მომზადებას.

VI. საქსუალური შევიწროების საქმისწარმოების პროცედურულ პრინციპთა საერთაშორისო კონვენსი და მძკიცების ძვირთის განაწილების წესი

1. აკადემიური თავისუფლების ხელშეუხებლობის პრინციპი

სექსუალური შევიწროების აკრძალვა განხილულ უნდა იქნეს აკადემიური თავისუფლების პრინციპთან არსობრივ კავშირში. საუნივერსიტეტო პოლიტიკამ არ უნდა შეზღუდოს აკადემიური თავისუფლება საგანმანათლებლო დაწესებულებაში კონსტიტუციით დაცული გამოხატვის თავისუფლების შენარჩუნებით, მიუხედავად იმისა, რომ გამოხატვა შესაძლოა იყოს მიუღებელი.¹

მაგალითად, პრინსტონის უნივერსიტეტის პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, **საუნივერსიტეტო პოლიტიკა და პიროვნებები, რომელიც შევიწროებას უკავშირდება, მიზნად ახ ისახავს სიგყვის თავისუფლების ან იდეების გამოხატვისათვის დაბიკოდების შექმნას ან შეზღუდვას.** უნივერსიტეტი არის ინტელექტუალური საზოგადოება, სადაც ყველა წევრს შეუძლია მონაწილეობა მიიღოს საგანმანათლებლო/სამუშაო პროცესში სრულფასოვნად და თანასწორად, ისეთ გარემოში, რომელიც თავისუფალია ნებისმიერი სახის მიკერძოებისა და დისკრიმინაციისგან, შევიწროებისაგან, ექსპლოატაციისა და დაშინებისაგან. როგორც ინტელექტუალური საზოგადოება, ის დიდ მნიშვნელობას ანიჭებს გამოხატვის თავისუფლებას და დისკუსიებს, თუმცა, ასევე მნიშვნელოვანია საერთო პატივისცემა, მიუღებელია სიძულვილის ენის გამოყენება ცალკეული ინდივიდებისა თუ ჯგუფის მიმართ. უნივერსიტეტი მიისწრაფვის საზოგადოების წევრთა სრული ინკლუზიისაკენ საუნივერსიტეტო ცხოვრების ყველა ასპექტში.²

კოლორადოს უნივერსიტეტის რეგულაციების თანახმად, ყველას - ფაკულტეტის აკადემიურ პერსონალს, სტუდენტს, ადმინისტრაციულ პერ-

¹ აბრევიატურის გაშიფვრა და შემდეგ აბრევიატურა. Washburn University Policies, Regulations, and Procedures Manual (WUPRPM), Regulations and Procedures Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, 1.11, 16.3.1, <<https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>>.

² Princeton University, Policy on Discrimination and/or Harassment, Chapter VI, <<https://inclusive.princeton.edu/addressing-concerns/policies/policy-discrimination-andor-harassment#Policy-Retaliation>>.

სონალს, აქვს კონსტიტუციით გარანტირებული სიტყვისა და აზრის გამოხატვის თავისუფლება. პოლიტიკის დოკუმენტი მიმართულია უნივერსიტეტის საზოგადოების წევრების დისკრიმინაციისა და შევიწროების შემთხვევებისგან დაცვისაკენ, და მის მიზანს არ წარმოადგენს გამოხატვისა და აკადემიური თავისუფლების უარყოფა. ამდენად, პოლიტიკის დოკუმენტი არ უნდა იქნეს ისე ინტერპრეტირებული, რომ აიკრძალოს ქცევა, რომელიც ლეგიტიმურად, თავისი არსით, არის დაკავშირებული და გამომდინარეობს სასწავლო კურსის შინაარსიდან, სწავლების მეთოდიდან, კვლევიდან და ა.შ. ან თუკი ის დაკავშირებულია პოლიტიკური თუ აკადემიური შეხედულებების გამოხატვასთან სტუდენტისა თუ ფაკულტეტის მხრიდან.¹

2. დისციპლინური საქმისწარმოების ინიცირების ნებაყოფლობითობა

დისციპლინური საქმისწარმოების დაწყების საკითხი წყდება სავარაუდო მსხვერპლის ნება-სურვილის გათვალისწინებით. კერძოდ, შესაძლებელია საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილ პირს სავარაუდო მსხვერპლმა მიაწოდოს ინფორმაცია სავარაუდო შევიწროების ფაქტის შესახებ, თუმცა, გამოხატული და აშკარა უარი განაცხადოს დისციპლინური საქმისწარმოების პროცედურის წარმონეებაზე. მოცემულ შემთხვევაში სავარაუდო მსხვერპლს უნდა განემარტოს მისი უფლებები და პროცესუალური გარანტიები, რომელიც იმოქმედებს სექსუალური შევიწროების საკითხის განხილვის პროცედურის ინიცირების შემთხვევაში, შურისძიების აკრძალვის პრინციპი საჩივრის წარდგენის შემთხვევაში, შევიწროების აღკვეთის ვალდებულება ორგანიზაციის მიერ, ასევე სხვა უფლებამოსილი ორგანოებისათვის მიმართვის შესაძლებლობა და სხვა გარანტიები. სავარაუდო მსხვერპლის ცნობიერების ამაღლების მიზანია, ხელი შეეწყოს სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის წარდგენის საკითხზე ინფორმირებული გადაწყვეტილების მიღებას სავარაუდო მსხვერპლის მხრიდან. თუ სავარაუდო მსხვერპლი აშკარა და ინფორმირებულ უარს აცხადებს საქმისწარმოების დაწყებაზე, მნიშვნელოვანია მან აღნიშნული უარი წერილობით დაადასტუროს. საქმისწარმოების დაწყებაზე სავარაუდო მსხვერპლის უარი ათავისუფლებს ორგანიზაციას სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტზე რეაგირების ვალდებულებისგან. თუმ-

¹ University of Colorado - Large Public University System, Discrimination & Harassment Policy <<https://www.colorado.edu/policies/discrimination-harassment-policy#Retaliation>>.

ცა, საჩივრის წარმდგენი პირის მიერ უნდა შეფასდეს რამდენად ინფორმირებულია მხარე მისი უფლებების შესახებ, რამდენად აქვს მას დაცულობის შეგრძნება და ავლენს თუ არა თავისუფალ და დამოუკიდებელ ნებას საჩივრის წარდგენაზე უართან დაკავშირებით. მოცემულ შემთხვევაში უდიდესი მნიშვნელობისაა სავარაუდო მსხვერპლისთვის დაცვის გარანტიების სათანადო განმარტება და „უფლებათა დაცვის სხვადასხვა პროცესუალურ შესაძლებლობაზე“¹ მისი სრულყოფილი ინფორმირება.

მიზანშეწონილია, რომ საჩივრის წარდგენა მოხდეს სექსუალური შევიწროების შესაბამისი ქმედების განხორციელებისთანავე, რამეთუ დავგვიანებით დაწყებული საქმისწარმოების ფარგლებში გართულებული და შეზღუდულია სრულყოფილი გამოკვლევისა და ფაქტების დადგენის პროცესუალური შესაძლებლობა.² გარდა საჩივრის წარდგენის დროის ფაქტორისა, სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადგენას არსებითად ართულებს რომელიმე მხარის ალკოჰოლ ან წამალდამოკიდებულება.³

საჩივრის წარმდგენი პირი არ მონაწილეობს დისციპლინური საქმისწარმოების კომისიის მუშაობაში,⁴ ის შეიძლება დაეხმაროს პირს საჩივრის შევსებაში მისივე თხოვნის საფუძველზე და მისცეს რჩევა, თუ როგორი ქმედებით უნდა უპასუხოს სავარაუდო შემვიწროებლის ინიციატივებს⁵ (მაგ., ქმედების არასასურველობის შესახებ სავარაუდო შემვიწროებლის ინფორმირება და ა.შ.). მნიშვნელოვანია, რომ გამოკითხულ იქნეს სავარაუდო მსხვერპლის პოზიცია რამდენად მისაღებია კონკრეტული აღკვეთის ღონისძიებისა და სავარაუდო შემვიწროებელთა დისტანცირების მეთოდის გამოყენება ორგანიზაციის მხრიდან (მაგალითად, დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადაყვანა, სხვა სალექციო ჯგუფში გადაყვანა).

მნიშვნელოვანია, რომ თუ მსგავსი საჩივრები შეტანილია რამდენიმე პირის მიერ ერთსა და იმავე პერიოდში ერთი და იმავე სუბიექტის წი-

¹ Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, note 9, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>.

² იქვე.

³ Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures, Approved in October 2012 by the Association's Committee on Women in the Academic Profession and its Subcommittee on Sexual Assault on Campus. It was adopted by the Association's Council in November 2012, American Association of University professors (AAUP), <<https://www.aaup.org/report/campus-sexual-assault-suggested-policies-and-procedures>>.

⁴ მიუკერძოებლობის პრინციპის უზრუნველსაყოფად.

⁵ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 17-18.

ნააღმდეგ, ქმედების კვალიფიკაციისა და საკითხის კომპლექსური, სისტემური შესწავლისთვის შესაძლებელია საჩივრების გაერთიანება და ერთ დისციპლინურ წარმოებაში განხილვა.

საბოლოოდ დისციპლინური საქმისწარმოების ინიცირება კონკრეტულ ორგანიზაციაში ან მიმართვა სხვა განმხილველი ორგანოსადმი სრულად მსხვერპლის ინფორმირებულ, გააზრებულ ნება-სურვილზეა დამოკიდებული და ნყდება მისი ნებაყოფლობითობის პრინციპის მაქსიმალური რეალიზებით.

3. საქმისწარმოების შინაარსის კონფიდენციალობა

სექსუალური შევიწროების საკითხის განხილვის პროცედურის ფუნდამენტური პრინციპი კონფიდენციალობის უზრუნველყოფაა, რამეთუ ის პირდაპირ უკავშირდება პროცესის მონაწილე მხარეთა პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობას.¹ კონფიდენციალობა იცავს მსხვერპლს თანმდევი, განმეორებითი ტრავმებისგან, რაც შეიძლება გამოიწვიოს მისი პირადი ცხოვრების შესახებ საზოგადოებრივმა მითქმა-მოთქმამ და მედია რეზონანსმა.² სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირების პროცესში, ორგანიზაციამ, პროცესის მონაწილე სუბიექტებმა უნდა იმოქმედონ კონფიდენციალურობის პრინციპის მაქსიმალური დაცვით, რამდენადაც ეს შესაძლებელია სამართლიანი და სათანადო პროცესისთვის (due process) აუცილებელი გარანტიების აღსრულების პრიორიტეტული მიზნის გათვალისწინებით. ორგანიზაციებმა ობიექტური და გონივრული შესაძლებლობის ფარგლებში, მომჩივანისა და მოპასუხის ინტერესების და სურვილის გათვალისწინებით, სათანადოდ უნდა დაიცვან პირთა პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის უფლება³ და არ დაუშვან, რომ მათე-

¹ Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, note 9, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>. How Confidentiality Provisions in Sexual Harassment Settlements Can Benefit Employees, <<https://www.bernabeipllc.com/articles/how-confidentiality-provisions-in-sexual-harassment-settlements-benefit-plaintiffs/>>.

² How Confidentiality Provisions in Sexual Harassment Settlements Can Benefit Employees, <<https://www.bernabeipllc.com/articles/how-confidentiality-provisions-in-sexual-harassment-settlements-benefit-plaintiffs/>>.

³ Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, note 9, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>.

რიალურ-პროცესუალური უფლებები პროცესის მონაწილე რომელიმე პირის მიერ ბოროტად იქნეს გამოყენებული.

სექსუალური შევიწროების საპასუხო პროცედურების მიზანია, დროულად იქნეს აღკვეთილი დისკრიმინაცია, აღდგენილ იქნეს უსაფრთხო საგანმანათლებლო და სამუშაო გარემო და სამომავლოდ პრევენციურულ იქნეს მსგავსი ქმედება.¹ ორგანიზაციის აღნიშნული მიზანი მიუღწეველი დარჩება თუ პროცედურის წარმართვისას კონფიდენციალობის ობიექტურად განხორციელებადი მაქსიმალური სტანდარტი არ იქნება უზრუნველყოფილი.² კონფიდენციალობის ფარგლები კი განისაზღვრება დარღვევის ფაქტის დადგენის ლეგიტიმური მიზნითა და შევიწროების დაყოვნებლივი აღკვეთის საჭიროებით. პირი, რომლის მიმართაც ხორციელდება სექსუალური შევიწროება, მიდრეკილია გაუზიაროს მოწყვლადობის განცდა ნდობით აღჭურვილ პირებს. ამასთან, სავარაუდო მსხვერპლი უნდა აცნობიერებდეს კონფიდენციალობის დაცვის საჭიროებას განმხილველი ორგანოს მიერ საკითხის გადაწყვეტამდე, რამეთუ ინფორმაციის გავრცელებამ და მისმა არასწორმა ინტერპრეტაციამ საზოგადოებაში შეიძლება დააბრკოლოს და შეცდომაში შეიყვანოს თავად კომისიის მუშაობა და საკითხის ობიექტური კვლევა. თავის მხრივ, მოპასუხე, რომლის მიმართაც წარდგენილია საჩივარი მოწოდებულია მოიძიოს მხარდამჭერები საზოგადოებაში, მეგობრებში, განმარტოს და გაავრცელოს მისი არაბრალეულობა პროფესიულ წრეებში, რითაც არსებითად შეიძლება შეფერხდეს საკითხის ობიექტური გადაწყვეტა, გაიზარდოს მსხვერპლისთვის მიყენებული ზიანი, გაფართოვდეს ვიქტიმიზაცია. საპირისპიროდ, იგივე შეიძლება განხორციელდეს სავარაუდო შემვიწროებლის მიმართ: საზოგადოებაში გაჩნდეს სოლიდარობის განცდა და დისკრიმინაციის პრეზუმირება მაშინაც კი, როდესაც გარეშე პირები არ ფლობენ სრულყოფილ ინფორმაციას საქმის გარემოებებთან დაკავშირებით. არაინფორმირებული სოლიდარობის გამოხატვა, გავრცელება მნიშვნელოვნად აფერხებს საკითხის შემსწავლელი კომისიის დამოუკიდებლობას, ზენოლას ახდენს აზრის თავისუფალ ფორმირებაზე დაინვეს თავად მოპასუხის დისკრედიტაციას საზოგადოების თვალში. ამდენად, კონფიდენციალობის რღვევამ შეიძლება წარმოშვას სრულიად სხვა

¹ სექსუალური შევიწროების ყოველი ახალი საჩივარი წარმოშობს განსაკუთრებული გულისხმიერებისა და კონტროლის გაძლიერებას საგანმანათლებლო, შრომითი გარემოს კლიმატზე მიზეზების აღმოფხვრისა და შემდგომი პრევენციის მიმართულებით.

² Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 19.

სახის ვიქტიმიზაციის რისკი, რომელიც საჯარო იარლიყების მორგებასა და საზოგადოებრივი აზრის მიერ განკითხვას უკავშირდება. კონფიდენციალობის დარღვევას მომჩივანისა თუ მოპასუხის მხრიდან კონფლიქტისა და უთანხმოების ველში შემოყავს სხვა თანამშრომლები, პროფესიული საზოგადოების წევრები, კოლეგები. საბოლოოდ, კონფიდენციალობის დარღვევა პროცესის მხარეთა (მომჩივანი/მოპასუხე) მიერ ხელყოფს მათსავე უფლებას სათანადო პროცესზე (due process) და საკითხის საზოგადოებრივი აზრისგან დამოუკიდებლად გადანყვეტაზე.

კონფიდენციალობის განსაკუთრებული ხარისხის უზრუნველყოფის ვალდებულება აკისრიათ საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილ პირებს, იმ გამონაკლისის დაშვებით, რაც აუცილებელია ქმედების აღკვეთისა და საჩივრის წარდგენის საფუძველზე უფლებამოსილი კომისიის შექმნის ინიცირებით. ამრიგად, გამონაკლისია იმ ღონისძიებების განხორციელება, რომლებსაც დაკავშირებული ინფორმაციის გაზიარება ორგანიზაციის უფლებამოსილი ორგანოებისთვის, რაც აუცილებელია კომისიის შექმნისა და საქმისწარმოების პროცედურის დაწყებისთვის, ასევე სავარაუდო შევიწროების დაუყოვნებლივი აღკვეთისა და სავარაუდო მსხვერპლის სავარაუდო შემვიწროებლისგან დისტანცირებისთვის. აღნიშნული მიზნით ინფორმაციის მიწოდება ორგანიზაციის შესაბამისი სტრუქტურებისთვის არ ჩაითვლება გაუთქმელობის ვალდებულების დარღვევად. თუმცა, მოცემულ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია ასევე სავარაუდო მსხვერპლის გააზრებული ნება-სურვილიც კონფიდენციალობის მოქმედების ფარგლებთან დაკავშირებით.

საჩივრის მიმღებმა პირმა არა მარტო თავად უნდა დაიცვას კონფიდენციალობა, არამედ დამატებით უნდა მისცეს ამომწურავი განმარტება მომჩივანს კონფიდენციალობის დაცვის საჭიროებაზე საკითხის საბოლოო გადანყვეტამდე.¹ კონფიდენციალობის ვალდებულება კომისიის წევრებისთვის არ ნყვეტს მოქმედებას კომისიის მუშაობის დასრულების შემდეგაც. კომისიის მუშაობის მიმდინარეობის, განხორციელებული „საპროცესო მოქმედებებისა“ და მათი შინაარსის შესახებ ინფორმაცია კონფიდენციალურია გარეშე პირებისთვის საკითხის გადანყვეტის შემდეგაც. პირებმა, რომლებსაც პირად საუბრებში, არაოფიციალურად გაანდო სავარაუდო მსხვერპლმა შევიწროების ფაქტის შესახებ, არ უნდა მისცენ თავს უფლება, შეაფასონ, განსაჯონ და „დააკვალიფიცირონ“ სავარაუდო შემვიწროებლისა და მსხვერპლის ქმედებები. მსხვერპლის

¹ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 20.

სურვილის შემთხვევაში, მათ შეიძლება დაეხმარონ პირს დაცვის საშუალებებისა და პროცედურების იდენტიფიცირებაში.¹

ამრიგად, სექსუალური შევიწროების საკითხის განმხილველი კომისიის საქმიანობა უნდა ეფუძნებოდეს კონფიდენციალობის პრინციპს, რამდენადაც ეს შესაძლებელია დისკრიმინაციის ფაქტის დადგენის ობიექტური აუცილებლობის პროცესუალური საჭიროების გათვალისწინებით. თუმცა კონფიდენციალობის მოქმედების ფარგლები არ მოიცავს თავად საჩივრის წარდგენის ფაქტის კონფიდენციალობას. იმის გათვალისწინებით, რომ მომჩივანს აქვს უფლება მიმართოს სხვადასხვა უფლებამოსილ ორგანოს სექსუალური შევიწროების საკითხის განხილვისა და გადაწყვეტის მიზნით, ბუნებრივია საჩივრის წარმოებაში არსებობის ფაქტი მომჩივანს შეუძლია გაამჟღავნოს და ცნობილი გახადოს სხვა პირებისთვის. მომჩივანის აღნიშნული უფლება უნდა განხორციელდეს პროცესის მონაწილე რომელიმე მხარის პატივისა და ღირსების ან ორგანიზაციისთვის რეპუტაციის შელახვის გარეშე. თუ მომჩივანის ინტერესში არ არის საჩივრის ფაქტის კონფიდენციალობის დაცვა, ის უფლებამოსილია, გააზიაროს აღნიშნული ინფორმაცია დისციპლინური საქმისწარმოების შინაარსის გაუთქმელად მოპასუხისა და ორგანიზაციის ინტერესების მხედველობაში მიღებით. განსაკუთრებით მოქმედებს როგორც მომჩივანის, ისე ორგანიზაციისა და მოპასუხის ინტერესების, მათი პატივისა და ღირსების გაფრთხილების ვალდებულება საკითხის საბოლოო გადაწყვეტამდე.

კონფიდენციალობის დაცვის მოთხოვნა არ ხელყოფს პოტენციური მოსარჩელისა თუ მოპასუხის უფლებას, მიიღოს რჩევა და ინსტრუქცია კანონიერი ინტერესების დაცვის საშუალებების შესახებ. მხოლოდ პირებს, ლეგიტიმური საჭიროებით, აქვთ უფლება ჰქონდეთ წვდომა კონფიდენციალურ ინფორმაციაზე იმ ფარგლებით, რომელიც აუცილებელია მათი ვალდებულებების განსახორციელებლად. მესამე პირების მცდელობა, მოიპოვონ ინფორმაცია, რაც არ ემსახურება მათი კანონიერი უფლებამოსილების განხორციელებას, განიხილება პირადი ცხოვრების ხელშეუხებლობის დარღვევად. შესაბამისად, **კონფიდენციალობის დარღვევა** შეიძლება იწვევდეს დისციპლინურ ან კანონით გათვალისწინებულ სხვა სახის პასუხისმგებლობას.²

¹ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 20-21.

² Memorial University of Newfoundland Sexual Harassment and Sexual Assault Policies, Canada, adopted 2017-11-01, reviewed 2021-10-04, <<https://www.mun.ca/policy/-browse/policies/view.php?policy=321>>.

თავისთავად მოსარჩელესა და მოპასუხეს აქვთ უფლება ჰქონდეთ შეუზღუდავი წვდომა ინფორმაციაზე, მტკიცებულებებზე, რომელიც შექმნილი და შეგროვებულია დისციპლინური საქმისწარმოების პროცესის ფარგლებში. აღნიშნული გულისხმობს მონმეთა ჩვენებების, საჩივრებისა¹ და საპასუხო ახსნა-განმარტებების კომისიის წევრთა მიერ მხარეებისათვის გაცნობის ვალდებულებას. ასევე, მონმეებს აქვთ უფლება, მოითხოვონ ინფორმაცია, რომელიც დაკავშირებულია მათი ჩვენებების კომისიის წევრთა მიერ დამუშავებასა და შეფასებასთან.

კონფიდენციალურობა არ მოქმედებს სასამართლო პროცესში მართლმსაჯულების აღსრულების მიზნებისთვის, სადაც ინფორმაციის გაცემა მოთხოვნილია კანონით პროცესში მონაწილე პირთა ინტერესების დაცვისათვის.²

ვოშბორნის სამართლის სკოლის პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, სექსუალური შევიწროების საქმეზე საუნივერსიტეტო პროცესის მონაწილე მხარეებს მათ შორის მომჩივანს, მოპასუხეს, მონმეს აქვთ კონფიდენციალობის უფლება და უსდ-ის მხრიდან მისი დაცვის გონივრული მოლოდინი. ეს ყველაფერი კი, თავის მხრივ, უკავშირდება უნივერსიტეტისა და პასუხისმგებელი პირების მხრიდან ამ უფლების დაცვის ვალდებულებას. საქმესთან დაკავშირებით ჩატარებული მოკვლევის შესახებ ანგარიში, ასევე, ყველა წერილობითი დასკვნა ხელმისაწვდომი უნდა იყოს მხოლოდ მომჩივანის, მოპასუხის და რეგულაციით გათვალისწინებული შესაბამისი პირებისთვის.

მოკვლევის შესახებ ანგარიში და საჩივრის შესახებ ინფორმაცია, გარდა მაიდენტიფიცირებელი ინფორმაციისა, შესაძლებელია საჯარო გახდეს უნივერსიტეტის ოფიციალური პირებისათვის, შიდა საუნივერსიტეტო უწყებებისთვის **სტატისტიკური და ანალიტიკური** მიზნებისათვის.³

იმ შემთხვევაში, თუკი მომჩივანი მოითხოვს რომ მისი სახელი და გვარი არ გამჟღავნდეს დისციპლინური საქმისწარმოების პროცედურის ფარგლებში, მაშინ უნივერსიტეტი უარს იტყვის გამოკვლევაზე ან თანხმობის შემთხვევაში, მოკლებული იქნება შესაძლებლობას სრულყოფი-

¹ Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, note 9, <https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>.

² Memorial University of Newfoundland Sexual Harassment and Sexual Assault Policies, Canada, adopted 2017-11-01, reviewed 2021-10-04, <<https://www.mun.ca/policy/browse/policies/view.php?policy=321>>.

³ Washburn University Policies, Regulations, and Procedures Manual (WUPRPM). Regulations and Procedures Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, 2.6.2, <<https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>>.

ლად განიხილოს და უპასუხოს მის მოთხოვნას.¹ იმ შემთხვევაში, თუკი უნივერსიტეტი დააკმაყოფილებს მომჩივანის მოთხოვნას კონფიდენციალობის თაობაზე, მაინც საჭირო იქნება გონივრული ნაბიჯების გადადგმა მხარდაჭერის მიმართულებით, ასევე, უსაფრთხოების დაცვის, აღმკვეთი თუ სხვა შესაბამისი ღონისძიებების გატარების მხრივ.²

პრინსტონის უნივერსიტეტის პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, დისკრიმინაციის/შევიწროების ნებისმიერი ბრალდება, რომელიც უნივერსიტეტის ყურადღების ცენტრში მოექცა, სხვადასხვა საშუალებით/მეთოდით იქნება გამოკვლეული და განიხილული. მოკვლევა **განხილვით** და **მაქსიმალური კონფიდენციალურობის დაცვით**. ამასთან, საკითხის სრულფასოვანმა შესწავლამ შეიძლება მოითხოვოს მოპასუხისა და სხვა მონაწილის ვინაობის გამჟღავნება პროცედურის ფარგლებში, რომელიც უნდა მოხდეს მხოლოდ საქმისათვის საჭირო ინფორმაციის შეგროვების მიზნით. ასეთ შემთხვევაში, გამჟღავნება უნდა მოხდეს შეძლებისდაგვარად შეზღუდული ფარგლებით.³

პრინსტონის უნივერსიტეტის პოლიტიკის აქტი დისციპლინური წარმოების მონაწილე პირებს მოუწოდებს რა ინფორმაციის თავისუფლად გაზიარებისაკენ, იმავდროულად, განამტკიცებს, რომ აცილებულ უნდა იქნეს პროცესში ჩართულობის გამო შესაძლო ნებისმიერი შურისძიება. შურისძიების აკრძალვა ეხება ასევე იმ პირებს, რომლებიც მხარს უჭერენ ან ეხმარებიან მომჩივანსა თუ მოპასუხეს განსახილველ საქმეში.

სამედიცინო და საკონსულტაციო ჩანაწერები არის პრივილეგირებული და კონფიდენციალური დოკუმენტები, რომელთა გამჟღავნებაც არ იქნება მოთხოვნილი საქმის განმხილველი საუნივერსიტეტო კომისიის მხრიდან.⁴

4. საჩივრის მექანიზმის ბოროტად გამოყენების დაუშვებლობა

მოსარჩელის მიმართ განხორციელებული ქმედება (მაგალითად, შემდგომი დისციპლინური დევნის დაწყება), რომელმაც წარადგინა ცრუ საჩივარი და არ მოქმედებდა კეთილსინდისიერების დაცვით საჩივრის

¹ იქვე, 2.6.3.

² Washburn University Policies, Regulations, and Procedures Manual (WUPRPM). Regulations and Procedures Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, 2.6.3.3, <<https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>>.

³ Princeton University, Policy on Discrimination and/or Harassment, Chapter VI, <<https://inclusive.princeton.edu/addressing-concerns/policies/policy-discrimination-andor-harassment#Policy-Retaliation>>.

⁴ იქვე.

წარდგენის შემდეგ, არ შეიძლება პრეზუმირებულად ჩაითვალოს მოსარჩელის ვიქტიმიზაცია.¹ თუმცა, ცრუ საჩივრის წარდგენა და ზიანის მიმყენებლური არაკეთილსინდისიერი ქმედება, რომელიც ხელყოფს მოპასუხის რეპუტაციას, პატივს, სახელს და ღირსებას, შეიძლება თავის მხრივ იქცეს არაკეთილსინდისიერი მოსარჩელის საპასუხოდ სამოქალაქოსამართლებრივი დავის ან დისციპლინურსამართლებრივი დევნის საფუძველი.² ბუნებრივია, ასეთ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია მოსარჩელის ბრალის ხარისხი და განზრახვა – ზიანი მიაყენოს მოპასუხეს, ორგანიზაციას ცრუ ბრალდების წარდგენით. თავისთავად ის ფაქტი, რომ სექსუალური შევიწროება არ დადასტურდა დისციპლინური საქმისწარმოების ფარგლებში არ გულისხმობს იმის პრეზუმირებას, რომ მოსარჩელემ განზრახ ცრუ საჩივარი წარადგინა მოპასუხის ან ინსტიტუციის დისკრედიტაციის მიზნით. ორგანიზაციებმა უნდა გაითვალისწინონ, რომ ცრუ საჩივრის წარდგენის გამო მომჩივანზე შემდგომი პასუხისმგებლობის დაკისრების პოლიტიკამ შეიძლება დააბრკოლოს სექსუალური შევიწროების სარჩელების წარდგენის სურვილი სხვა პოტენციური მსხვერპლების მხრიდან. ამ შემთხვევაში გასათვალისწინებელია, ერთი მხრივ, ორგანიზაციის და მოპასუხის ინტერესი არ გახდეს ცრუ ბრალდებისა და ცილისწამების მსხვერპლი და, მეორე მხრივ, ის დაბრკოლება, რა გავლენაც შეიძლება მოახდინოს სხვა პირთა მხრიდან საჩივრების ინიცირების გამბედაობაზე ცრუ მოსარჩელებზე შემდგომი პასუხისმგებლობის (დისციპლინური) დაკისრების ორგანიზაციულმა პოლიტიკამ. იმ შემთხვევაში თუ ორგანიზაცია უარს იტყვის ცრუ საჩივრის წარმდგენზე საკუთარი ინიციატივით დისციპლინური საქმისწარმოების ინიცირების პოლიტიკაზე, თავად მოპასუხეს ყოველთვის ექნება უფლება განზრახ ცრუ ბრალდების და არაკეთილსინდისიერი ქმედების გამო შეიტანოს საჩივარი დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების მოთხოვნით ან მიმართოს სასამართლოს დარღვეული უფლებების დაცვის მიზნით. მოცემული დილემა, ერთი მხრივ, არ დაბრკოლდეს სექსუალური შევიწროების საფუძველით სარჩელის წარდგენის შესაძლებლობა ორგანიზაციაში დასაქმებული თუ საგანმანათლებლო პროცესში ჩართული პირებისთვის და, მეორე მხრივ, არ იქნეს შეწყნარებული საჩივრის წარდგენის მექანიზმის ბო-

¹ Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the Education Gazette, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999, 8.

² არაკეთილსინდისიერი საჩივრისათვის პასუხისმგებლობისსაკითხისათვის იხ. Memorial University of Newfoundland and Sexual Harassment and Sexual Assault Policies, Canada, adopted 2017-11-01, reviewed 2021-10-04, <<https://www.mun.ca/policy/browse/policies/view.php?policy=321>>.

როტად გამოყენება პირთა მიერ, უნდა გადაწყდეს კონკრეტული საქმის ინდივიდუალიზაციისა და მომჩივანის არაკეთილსინდისიერებისა და ბრალის ხარისხის გათვალისწინებით.

ვოშბორნის სამართლის სკოლის საუნივერსიტეტო რეგულაციების შესაბამისად, ის პირები, რომელთაც განზრახ შეიტანეს ცრუ საჩივარი, მიაწოდეს პროცესის მონაწილე მხარეებს შეცდომაში შემყვანი ინფორმაცია, ან დაარღვიეს კონფიდენციალურობის ნორმები, ასევე ექვემდებარებიან ადმინისტრაციულ პასუხისმგებლობას. ასეთ შემთხვევაში, აღნიშნულია, რომ დისციპლინური ღონისძიება არ იქნება იმ პირის მიმართ გამოყენებული, რომელმაც კეთილსინდისიერად შეიტანა საჩივარი, მათ შორის მაშინაც, როდესაც ეს ბრალდება არ არის დასაბუთებული.¹

კოლორადოს უნივერსიტეტის რეგულაციების თანახმად, ცრუ და შეცდომაში შემყვანი ინფორმაციის მიწოდება ამ ტიპის საქმეებზე მიმდინარე პროცესში ეწინააღმდეგება უნივერსიტეტის პოლიტიკას და რეგულაციებს. ასეთ დროს მოქმედებს კეთილსინდისიერების პრინციპი, და ყველა ვალდებულია დაიცვას ის. პირი, რომელიც განზრახ ან უხეში გაუფრთხილებლობით წარადგენს ცრუ, არასწორ ინფორმაციას გამოძიების პროცესში, ითვლება რეგულაციების დამრღვევ პირად. ამის საპირისპიროდ, თუ პირი მიაწვდის ინფორმაციას კეთილსინდისიერად მაშინაც კი, თუკი მოგვიანებით ეს ინფორმაცია არ დადასტუდება, ის არ ჩაითვლება საუნივერსიტეტო რეგულაციების დამრღვევ პირად.²

პრინსტონის უნივერსიტეტიც ითვალისწინებს არაკეთილსინდისიერი საჩივრებისაგან დაცვის მექანიზმებს. კერძოდ, მარეგულებელ აქტებში აღნიშნულია, რომ პროცესის მონაწილე მხარეთა შორის უფლებრივობა ღალანის დაცვა უნივერსიტეტის პასუხისმგებლობას წარმოადგენს. იმ შემთხვევაში, თუკი გამოძიებით დადგინდება, რომ საჩივარი არის განზრახ მცდარი ან განზრახ არასწორი, მაშინ უნივერსიტეტი ასეთ საჩივარს არ მიიღებს და ეს ფაქტი შესაძლოა გახდეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის საფუძველი.³

თუმცა, როდესაც საუბარია საჩივრის მექანიზმის ბოროტად გამოყენებასა და პასუხისმგებლობის დაწესებაზე, გასათვალისწინებელია საუ-

¹ Washburn University Policies, Regulations, and Procedures Manual (WUPRPM). Regulations and Procedures Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, 1.9, <https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>.

² University of Colorado - Large Public University System, Discrimination & Harassment Policy <https://www.colorado.edu/policies/discrimination-harassment-policy#Retaliation>.

³ <https://inclusive.princeton.edu/addressing-concerns/policies/policy-discrimination-and-harassment#Policy-Retaliation>.

ნივერსიტეტო საჩივრების სიმწირე. ამავე დროს, ცრუ და დაუსაბუთებელი საჩივრების წარდგენის შიში წარმოადგენს სექსუალური შევიწროების პოლიტიკისა და პროცედურების განხორციელების წინააღმდეგობის მთავარ წყაროს, შესაბამისად, ამ საკითხის რეგულირება უნივერსიტეტის მხრიდან განსაკუთრებულ ყურადღებას მოითხოვს.¹

5. ყოველგვარი შურისძიების აკრძალვა

უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების პოლიტიკა უნდა შეიცავდეს ოფიციალურ განაცხადს, რომელიც კრძალავს შურისძიებას იმ პირთა მიმართ, რომლებიც წარადგენენ საჩივარს პოლიტიკის დოკუმენტით აკრძალულ სავარაუდო ქმედებებზე. ასევე, სავალდებულოა განისაზღვროს შესაბამისი დისციპლინური ზომები, რომელიც შურისძიების მცდელობა-განხორციელებას მოჰყვება.²

საუნივერსიტეტო პოლიტიკა უნდა დეკლარირებდეს სექსუალური შევიწროების თაობაზე საჩივრის შემტანი პირის წინააღმდეგ ძალაუფლების გამოყენების ნებისმიერი ფორმით შურისძიების დაუშვლობას. თუ მომჩივანი თვლის, რომ მის წინააღმდეგ განხორციელდა შურისძიება, მან ამის შესახებ, შემდგომი რეაგირების მიზნით, დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინოს დისციპლინური საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილ პირს, რაც შესაძლოა გახდეს დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი.³

ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC (შესწორებული) დირექტივის⁴ 24-ე მუხლი ავალდებულებს წევრ სახელმწიფოებს მათ სამართლებრივ სისტემებში დაწერონ დასაქმებულთა, ასევე მათი ეროვნული კანონმდებლობით/პრაქტიკით გათვალისწინებული წარმომადგენლების დაცვის ზომები, რაც თავიდან ააცილებს აღნიშნულ პირებს სამუშაოდან

¹ Robertson C., Dyer C.E., Campbell D., Campus Harassment: Sexual Harassment Policies and Procedures at Institutions of Higher Learning, Signs 13, № 4, 1988, 792-812, 800 <<http://www.jstor.org/stable/3174112>>.

² "Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures." Bulletin of the American Association of University Professors (2010-) 99 (2013): 92-100, 96, <<http://www.jstor.org/stable/24615249>>.

³ Washburn University Policies, Regulations, and Procedures Manual (WUPRPM). Regulations and Procedures Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, 2.9.1, <https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>.

⁴ Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>.

გათავისუფლებას ან სხვაგვარი მკაცრი ზომის გამოყენებას დამსაქმებლის მხრიდან იმ საჩივარზე საპასუხო ქმედების სახით, რომელიც მიმართული იყო თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებისკენ. აღნიშნული მუხლი უნდა განიმარტოს ამავე დირექტივის პრეამბულის 32-ე დანაწესთან კავშირში: ეფექტიანი სამართლებრივი დაცვის ფუნდამენტური ბუნების გათვალისწინებით, მნიშვნელოვანია, რომ დასაქმებულებმა ისარგებლონ ამგვარი დაცვის შესაძლებლობით იმ ურთიერთობის დასრულების შემდეგაც, რომელმაც განაპირობა თანაბარი მოპყრობის პრინციპის სავარაუდო დარღვევა. დასაქმებული, რომელიც იცავს სავარაუდო მსხვერპლს ან აძლევს ჩვენებას ამ პირის სახელით, უნდა სარგებლობდეს დაცვის იმავე სტანდარტით.

შემოაღნიშნულის შესატყვისად, „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის¹ მე-12 მუხლის პირველი პუნქტის შესაბამისად, აკრძალულია ნებისმიერი პირის მიმართ რაიმე სახის უარყოფითი მოპყრობა და მასზე ზემოქმედება იმის გამო, რომ მან დისკრიმინაციისაგან დასაცავად განცხადებით ან საჩივრით მიმართა შესაბამის ორგანოს ან ითანამშრომლა მასთან.

ვოშბორნის სამართლის სკოლის რეგულაციების შესაბამისად, შურისძიება ნებისმიერი პირის მიმართ გამოიწვევს პასუხისმგებლობას, მათ შორის დისციპლინურ სანქციას.² **შურისძიება განიმარტება, როგორც ნებისმიერი მცდელობა ან ნეგატიური ზემოქმედება საუნივერსიტეტო პოლიტიკის დახლვევის ფაქტზე საჩივრის წახდგენის საპასუხოდ. შუისძიება დაუშვებელია იმ პიხითა მიმახთ, ხომედთაც მიიღეს მონაწილეობა საჩივრის განხილვაში (მათ შოხის, მოწმის სახით)³ ან დაუპიხის-პიხდნენ პოლიტიკას ან პიხაქტიკას მისი დისკრიმინაციუდად მიჩნევის გამო.**⁴ თავის მხრივ, შურისძიება შეიძლება გამოიხატოს დაშინებით, მუქარით, იძულებით ან რაიმე სხვა ნეგატიური ფორმით საჩივრის შემტანი პირის ან საქმისწარმოების პროცესში მონაწილე სხვა პირის მიმართ. ზოგადად, შურისძიებით განხორციელებულ ქმედებად ჩაითვლება, ისეთი

¹ მიღებული: 02/05/2014, გამოქვეყნებული: 07/05/2014.

² Washburn University Policies, Regulations, and Procedures Manual (WUPRPM). Regulations and Procedures Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, 1. 8, <<https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>>.

³ იქვე, 1. 27. 1, <<https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/-WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>>.

⁴ Washburn University Policies, Regulations, and Procedures Manual, (WUPRPM). Regulations and Procedures Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, 1.27, 16.2.15, <<https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>>.

ქმედება, რომლითაც პირი ისჯება საუნივერსიტეტო პოლიტიკით გათვალისწინებული დაცვის მექანიზმების გამოყენებისათვის.¹

შურისძიების სავარაუდო შემთხვევასთან დაკავშირებით ვოშბორნის სამართლის სკოლის რეგულაციები ითვალისწინებს შესაბამისი რეაგირების მექანიზმს. კერძოდ, შემთხვევის შესახებ თავდაპირველად უნდა ეცნობოს ამ საკითხზე პასუხისმგებელ პირს/კოორდინატორს, რის შემდეგად წარიმართება დამოუკიდებელი საქმისწარმოება საკითხის გამოკვლევის მიზნით.

კოლორადოს უნივერსიტეტის რეგულაციით გაცხადებულია, რომ დაწესებულება ხელს უწყობს ინკლუზიურ გარემოს, სადაც ყველა პირს აქვს შესაძლებლობა მიაღწიოს აკადემიურ და პროფესიულ მისწრაფებებს დისკრიმინაციის, შევიწროებისაგან თავისუფლად ან მსგავს საკითხებზე შურისძიებისაგან დაცულად. უნივერსიტეტი არ დაუშვებს შურისძიებას იმ პირის მიმართ, რომელმაც განიზრახა საჩივრის შეტანა, ან შეიტანა იგი, განაცხადა პროცესში სავარაუდო მსხვერპლის მხარდაჭერის თაობაზე, ან მიაწოდა ინფორმაცია სათანადო პირს საჩივართან დაკავშირებით საუნივერსიტეტო რეგულაციებით აკრძალულ დისკრიმინაციის/შევიწროების საქმეზე. შურისძიება, კოლორადოს უნივერსიტეტის რეგულაციების თანახმად, განისაზღვრება როგორც არასასურველი საგანმანათლებლო თუ სამსახურეობრივი ქმედება, რომელიც მოიცავს პირდაპირ ან არაპირდაპირ დაშინებას, მუქარას, შევიწროებას, რაც მიმართულია საუნივერსიტეტო საზოგადოების წევრის მიმართ მის მიერ განხორციელებული აქტივობების გამო. ნეგატიური ქმედება არის ნებისმიერი სახის ქცევა, რომელითაც გადაარწმუნეს სათანადო პირი, შეეტყობინებინა დაწესებულებისათვის დარღვევის თაობაზე ან მიეღო მონაწილეობა დისკრიმინაციის/შევიწროების ფაქტის შემსწავლელ პროცესში.²

პრინსტონის უნივერსიტეტის მარეგულირებელი წესებისა და პოლიტიკის დოკუმენტის თანახმად, უნივერსიტეტი ცალსახად კრძალავს შურისძიების ნებისმიერ ფორმას და ქმედებას საუნივერსიტეტო საზოგადოების ნებისმიერი პირის მიმართ, რომელიც კეთილსინდისიერების ფარგლებში:

1) აწვდის ინფორმაციას, შეაქვს საჩივარი პოლიტიკის დოკუმენტის შესაბამისად;

¹ Washburn University Policies, Regulations, and Procedures Manual, (WUPRPM). Regulations and Procedures Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, 1.27.2, <<https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A.%20GeneralTopicsRegs.pdf>>.

² University of Colorado - Large Public University System, Discrimination & Harassment Policy, <<https://www.colorado.edu/policies/discrimination-harassment-policy#Retaliation>>.

2) გონივრულობის ფარგლებში ეწინააღმდეგება პოლიტიკის დოკუმენტს, რომელიც მისი აზრით, არ არის იმ მიზნების ამსახველი, რაც მასში უნდა იყოს გაცხადებული (დისკრიმინაციულად მიიჩნევა პოლიტიკის დოკუმენტს);

3) მონაწილეობას იღებს საუნივერსიტეტო მოკვლევის პროცესში, წარადგენს ამ პროცესში შესაბამის მიმოხილვებს ან ახორციელებს დისციპლინურ პროცედურებს პოლიტიკის დოკუმენტის შესაბამისად.

მსგავსად, იელის უნივერსიტეტის რეგულაციების თანახმად, შურისძიებისაგან დაცულია როგორც საჩივრის წარმდგენი პირი, ასევე მოპასუხე, მოწმე და ყველ სხვა პირი რომელიც რაიმე სახის ინფორმაციას მიაწვდის საკითხის შესწავლის პროცესში უფლებამოსილ ორგანოს.¹

შურისძიებაში მოიაზრება ნებისმიერი მცდელობა, მოხდეს ანგარიშსწორება კონკრეტული პირისა ან პირთა ჯგუფის მიმართ, რომლებიც რაიმე სახით არიან პროცესის მონაწილეები.

ზემოაღნიშნული გარემოებებიდან გამომდინარე, პროცესის მონაწილე პირის მიმართ შურისძიების გამომხატველი ქმედებები, მათ შორის, მოიცავს შემდეგს:

- არასასურველი სამუშაოს შესრულების დაკისრება;
- არასასურველი აქტივობა, რომელიც დაკავშირებულია საგანმანათლებლო პროგრამაში მონაწილეობასთან;
- არაგონივრული ჩარევა აკადემიურ ან პროფესიულ კარიერაში;
- ისეთი ქცევა, რომელიც გულისხმობს ადევნებას, შევიწროებას, ან ძალადობას;
- მცდელობა სხვა პირების საშუალებით მოხდეს ამ პირზე შურისძიება.

შურისძიება მრავალი ფორმით შეიძლება გამოიხატოს, მათ შორის, ძალადობა, მუქარა და დაშინება. პოლიტიკის შესაბამისად, შურისძიების განხორციელების მოქმედებებად უნდა დაკვალიფიცირდეს ისეთი მოქმედებები, რომლებიც:

- არსებითად უარყოფით გავლენას მოახდენენ ადამიანის სამუშაო, აკადემიურ ან უნივერსიტეტის მიერ კონტროლირებად გარემოზე;
- ხელს უშლიან პიროვნებას ეფექტიანად შეასრულოს საუნივერსიტეტო პასუხისმგებლობა.

შურისძიების საქმესთან დაკავშირებით მოკვლევის საბოლოო შედეგის დადგომამდე (დასკვნის მიღებამდე) არ შეიძლება წინასწარ მტკი-

¹ Preventing and Responding to Sexual Misconduct: Building a Climate of Safety and Respect at Yale, <<https://smr.yale.edu/sites/default/files/files/Guide-Preventing-and-Responding-to-Sexual-Misconduct.pdf>>, P. 9.

ცემა ასეთი დარღვევის არსებობის შესახებ და საუნივერსიტეტო მოკვლევის დაწყება არ წარმოადგენს შურისძიების პრეზუმირების საფუძველს. შესაბამისად, ასეთი საჩივარი არ უნდა იქნეს მხედველობაში მიღებული ამ პირის (სავარაუდო დამრღვევის) ხელახალი დანიშვნის თუ დაწინაურებისას, მანამ სანამ არ დადგინდება ამ პირის მხრიდან საუნივერსიტეტო რეგულაციების დარღვევა.

6. ჯვარედინი დაკითხვის პროცესუალური მექანიზმის შეზღუდვა

მოსაზრება: ჯვარედინი დაკითხვის საკანონმდებლო მოთხოვნის დაუშვებლობის შესახებ საუნივერსიტეტო სივრცეში სექსუალური ძალადობის საქმეებში¹ სანდრა რ. ლევიცკი, ელიზაბეტ ა. არმსტრონგი და კამარია პორტერი,² 7 მაისი, 2020.³

სექსუალური შევიწროების საკითხის განმხილველი კომისია მოკვლევულია უფლებრივ შესაძლებლობას საკუთარი ინიციატივით მოიძიოს და მოიპოვოს მტკიცებულებები. საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის თანხმად, კომისიის საქმიანობა მიმართული უნდა იყოს ფაქტების დადგენისაკენ სავარაუდო მოსარჩელისა და მოპასუხისთვის პროცედურული სამართლიანობისა და თანაბრობის უზრუნველყოფით, სათანადო პროცესის ფარგლებში უფლებრივი ბალანსის და დაცვის თანაბარი შესაძლებლობების შეთავაზებით. ამდენად, მნიშვნელოვანია, რომ პროცესი არ ატარებდეს ინკვიზიციურ ხასიათს და ემყარებოდეს იმ მტკიცებულებების ვალიდურობის შემოწმება-შეფასებას, რომელიც მხარეთა მიერ არის წარდგენილი. კომისიამ შეიძლება გამოკითხოს მოწმეები, რომელზეც უთითებენ მხარეები, მოაგროვოს ინფორმაცია ფაქტების დადგენის მიზნით.⁴

¹ Levitsky S.R., ElizArmstrong E.A.,Porter K., Opinion: Why the Cross-Examination Requirement in Campus Sexual Assault Cases is Irresponsible, <<https://www.washingtonpost.com/opinions/2020/05/07/what-education-department-gets-wrong-its-rules-campus-sexual-assault/>>.

² სანდრა რ. ლევიცკი, ელიზაბეტ ა. არმსტრონგი - სოციოლოგიის პროფესორები მიჩიგანის უნივერსიტეტში, ხოლო კამარია პორტერი - სადოქტორო პროგრამის სტუდენტი.

³ ჯგუფმა შეისწავლა აშშ-ის 400-მდე უნივერსიტეტში სექსუალური გადაცდომის საქმეებთან დაკავშირებით მოქმედი პოლიტიკის დოკუმენტები.

⁴ იხ. Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, note 9, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>.

აშშ-ში ფედერალური დაფინანსების მიმღები უნივერსიტეტები სამოქალაქო უფლებათა 1972 წლის აქტის IX ტიტულის შესაბამისად, ვალდებულნი არიან დროულად და თანაბრობის პრინციპის დაცვით უპასუხონ სექსუალურ ძალადობასთან დაკავშირებულ საჩივრებს. მსგავსად, სასამართლო პრაქტიკაში აღიარებულია საჯარო უნივერსიტეტის ვალდებულება, მოპასუხე სტუდენტები აღჭურონ სათანადო პროცესის საბაზისო გარანტიებით. სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული საქმისწარმოების თავისებურებაა, რომ ხშირად წინააღმდეგობაში მოდის მოსარჩელისა და მოპასუხის უფლებათა განხორციელება სათანადო პროცესის ფარგლებში, მომჩივანისა და ბრალდებულის პროცესუალურ გარანტიათა თანაბრობის კუთხით. ჯვარედინი დაკითხვის პროცესუალური საკითხი ამ უფლებრივ კონფლიქტს ყველაზე უკეთ წარმოაჩენს.

2011 წელს სამოქალაქო უფლებების განათლების დეპარტამენტმა გაუზიარა რეკომენდაცია უნივერსიტეტებს დისციპლინური განხილვის ფარგლებში სტუდენტების მიერ ერთმანეთის ჯვარედინი დაკითხვის პროცესუალური შესაძლებლობის გამოყენების საწინააღმდეგოდ სავარაუდო მსხვერპლის პოტენციური ტრავმირების რისკების გათვალისწინებით. არაფორმალური გაიდლაინის საპასუხოდ, აშშ-ში ბევრმა სკოლამ უარყო ან მინიმუმამდე შეამცირა სტუდენტების მიერ ერთმანეთის ჯვარედინი დაკითხვის ტექნიკის გამოყენება. საკითხის საბოლოო გადაწყვეტა 2021 წელს იგეგმება უმთავრესად პირდაპირი ფორმით ჯვარედინი დაკითხვის გამოყენების საწინააღმდეგო პათოსით.

ტრადიციულ შეჯიბრებით პროცესებში, მოპასუხის წარმომადგენელი იურისტები პირდაპირ იყენებენ მომჩივანის დაკითხვის ტექნიკას მტკიცებულების ვალიდურობისა და მოტივის დადგენის მიზნით. სექსუალური ძალადობის ექსპერტებმა შეაგროვეს არგუმენტები იმ მოსაზრების სასარგებლოდ, რომ ფიზიკურ, რეალურ სივრცეში (დისტანციური ჩართვისგან განსხვავებით) ჯვარედინი დაკითხვის გამოყენება იწვევს სავარაუდო მსხვერპლის განმეორებით ტრავმირებას და შემაკავებელი ფაქტორია სხვა პირების მიერ სექსუალური შევიწროების სარჩელების წარდგენისთვის. კვლევამ აჩვენა, რომ აგრესიული, შეჯიბრებითი დაკითხვა სექსუალური ძალადობის საქმეებში არ შეიძლება იყოს წარმატებული მექანიზმი სიმართლის, ფაქტების დადგენისთვის. ამდენად, უნივერსიტეტებს აქვთ მყარი არგუმენტი არ იქნეს გამოყენებული ჯვარედინი დაკითხვა სექსუალური ძალადობის საჩივრის **ფიზიკურ სივრცეში** განხილვის პროცედურებში.

მეორე მხარის პერსპექტივიდან, სათანადო პროცესით უზრუნველყოფის ვალდებულება უნივერსიტეტებისთვის გულისხმობს, რომ ბრალდებულ სტუდენტს ჰქონდეს შესაძლებლობა გააქარწყლოს, გააბათილოს

მტკიცებულება, ჩვენება მათ შორის, მოწმეთა ჩვენებებით. მოსარჩელისა და მოპასუხის უფლებათა განხორციელების აღნიშნული დილემა გამოკვლეულ იქნა აშშ-ის უნივერსიტეტებში. კვლევამ აჩვენა, რომ 11% უნივერსიტეტებისა არ ითვალისწინებს ნათელ, მკაფიო პროცედურას თუ როგორ წარიმართება საქმიანობა საჩივრის წარდგენის შემდგომ. უნივერსიტეტების მხოლოდ 20% ითვალისწინებს „ერთი მოკვლევის პროცედურას“, სადაც მხოლოდ 1 პირი ან დეპარტამენტი იკვლევს და განსაზღვრავს პასუხისმგებლობას. ამ უნივერსიტეტებისგან მხოლოდ 2 სკოლა ითვალისწინებს სტუდენტის უფლებას, საკითხის განხილვის შემდეგ მმართველ ხელახალი განხილვისთვის სხვა უნივერსიტეტს.

დღესდღეობით უნივერსიტეტთა 60%-მა შეცვალა სისტემური მოდელი ფაქტების დადგენისა და საკითხის გადაწყვეტისკენ იმგვარად, რომ თავიდან იქნეს აცილებული ჯვარედინი დაკითხვა და ამავედროულად, მოპასუხეს ჰქონდეს მტკიცებულების შედავებისა და გაბათილების შესაძლებლობა. ამგვარი მიდგომა რეალიზდება კომისიის წევრების იმგვარი სპეციალიზებული ტრენინგით, რომელიც უზრუნველყოფს ტრავმების სპეციფიკის კარგ ცოდნას სექსუალური ძალადობის საქმეებში. შეკითხვები უღერდება მიუკერძოებელი შუამავლის მიერ, რომელსაც აქვს შესაძლებლობა მოახდინოს არიდება/ნეიტრალური რეფორმულირება დაუშვებელი შეკითხვებისა. ორივე მხარეს აქვს შესაძლებლობა შეედავოს მტკიცებულებას, მიგნებას და გააბათილოს ის საპასუხო ჩართვით. პროცესის საჯაროობა კრიტიკულად დაუშვებელია.

ამგვარი პროცედურა უზრუნველყოფს იმას, რომ, ერთი მხრივ, დაცულია IX ტიტულის მოთხოვნები და, მეორე მხრივ, ხელმისაწვდომია მოპასუხის უფლება, იყოს მოსმენილი. მიუხედავად ზემოაღნიშნული გამოსავლისა, არსებული რეგულაციები აშშ-ში ჯერ კიდევ დასაშვებად აცხადებს ჯვარედინი დაკითხვის გამოყენებას, რომელიც მნიშვნელოვნად გადახრის სასწორს მოპასუხის სასარგებლოდ სათანადო პროცესის უფლებების კუთხით. მით უფრო, რომ თუ პროცესში მონაწილეობს ადვოკატი, მათი პროფესიული ეთიკა მოითხოვს შეჯიბრებითი და ეჭვიანი დაცვის სტრატეგიისა და ტაქტიკის გამოყენებას კლიენტის ინტერესებში. მით უფრო, შეძლებულ სტუდენტებს მეტად მიუწვდებათ ხელი გამოცდილი ადვოკატების დაქირავებაზე, რომელთაც შეუძლიათ წარმატებულად გამოიყენონ მტკიცებულებათა გაქარწყლების სტრატეგია და გარკვეულწილად დაამახინჯონ საუნივერსიტეტო პროცესები.

არსებობს განსხვავებული მოსაზრებები იმასთან დაკავშირებით, რომ საუნივერსიტეტო პოლიტიკა შორს წავიდა საჩივრის წარმდგენ პირთა უპირატესი დაცვის კუთხით, რაც იწვევს უმნიშვნელო საფუძვლის არსებობის შემთხვევაშიც მოპასუხეთა გარიცხვას საუნივერსიტეტო სწავ-

ლებიდან. ამდენად, ამ მოსაზრების მიმდევრები ამართლებენ ჯვარედინი დაკითხვის გამოყენებას მოპასუხის ინტერესების თანაზომიერი დაცვის უზრუნველსაყოფად. მიუხედავად აღნიშნულისა, კვლევამ აჩვენა, რომ უნივერსიტეტიდან გარიცხვა, როგორც სანქცია ძალიან იშვიათად არის გამოყენებული თვით სავარაუდო მსხვერპლზე ორიენტირებულ, პრომომჩივანის პოლიტიკის მქონე უნივერსიტეტებში. თავად სექსუალური ძალადობის შემთხვევებზე არ არსებობს ფართო მიმართვიანობა და საუნივერსიტეტო პროცედურები ფრაგმენტულ და ეპიზოდურ შემთხვევებს განიხილავენ.

საბოლოოდ სასამართლოები ითხოვენ ფუნდამენტურ სამართლიანობას იმ სტუდენტებისთვის, რომელთა მიმართ შესაძლებელია სანქციის სახით გამოყენებულ იქნეს სტატუსის შეჩერება ან შეწყვეტა. აღნიშნული უნდა იქნეს თანაზომიერად ბალანსირებული სამართლიანი პროცესის სხვა გარანტიებთან. პროცესი მეტად უნდა იქნეს მიმართული ფაქტების სინამდვილის დადგენისკენ და უზრუნველყოფდეს მსხვერპლის განმეორებითი ტრავმირების პრევენციას ჯვარედინი დაკითხვის გზით. ამ შემთხვევაში პროცესი იქნება სამართლიანი და სათანადო IX ტიტულის მოთხოვნათა შინაარსით. განათლების დეპარტამენტის რეგულაციები არ ანიჭებს უნივერსიტეტებს თავისუფლებას შეიმუშავონ ინოვაციური პროცედურული მოდელები და გამოსავალი მსგავსი რისკების პრევენციისთვის. კონგრესს უნდა შეემცირობინა ჯვარედინი დაკითხვის მოთხოვნა და აღედგინა ბალანსი სამართლიან პროცესსა და სქესობრივი თანასწორობის ხელშეწყობას შორის უმაღლეს საგანმანათლებლო სფეროში.

ლევაცკი, არმსტრონგი დაპორტერი, როგორც სოციოლოგიური კვლევის ავტორები კრიტიკულად აფასებენ სექსუალური ძალადობის საქმეებში ჯვარედინი დაკითხვის გამოყენების დასაშვებობის შესახებ აშშ-ში მოქმედ რეგულაციას, თუ განხილვა/დაკითხვა მიმდინარეობს ფიზიკურ სივრცეში. აღნიშნულ საკითხზე ექსპერტები კვლავ სახელმძნელო პოლიტიკის ცვლილების მოლოდინში არიან.

მკვლევართა შემოთავაზებაა, გამოყენებულ იქნეს იმგვარი ტექნიკა, რომელიც უზრუნველყოფს შეკითხვების რეფორმულირებას, განეიტრალებას კომისიის მონაწილე პირის მიერ, რომელიც, ბუნებრივია, არ უნდა იყოს არც ერთი მხარის წარმომადგენელი და ინტერესებში მოქმედი. ნეიტრალური პირი ამ გზით აარიდებს საფრთხის შემცველ და მატრავმირებელ შეკითხვებს შეკითხვის ადრესატებს და გაანეიტრალებს განმეორებითი ვიქტიმიზაციის საფრთხეს.

შეკითხვების დასმის ამგვარი ტექნიკის გამოყენება განეიტრალებითა და მიუკერძოებლობის დაცვით არსებითად ემსგავსება ნეიტრალური ფასილიტატორის, მედიატორის როლს. თუმცა, კომისიის შეფასებითი უფ-

ლებამოსილებიდან გამომდინარე მედიატორის როლი კომისიის წევრების როლისგან გასხვავებულია.

შემოთავაზებული კომპრომისული მიდგომა შეიძლება გასაზიარებელი აღმოჩნდეს იმ ქვეყნების პრაქტიკისთვისაც, რომელთაც არ აქვთ ჯვარედინი დაკითხვის აკრძალვისა თუ დასაშვებობის საკანონმდებლო წესი. ერთი მხრივ, შეკითხვების გამანეიტრალებელი შუამავლის ჩართვა დაკითხვის პროცესში უზრუნველყოფდა ხელახალი ტრავმირების რისკის გამორიცხვას და, მეორე მხრივ, კომისიას მისცემდა ფაქტების გადამოწმების, დადგენის შესაძლებლობას. აღნიშნული კი მხარეებს საბოლოოდ მიანიჭებდა წარდგენილი მტკიცებულებების შედავებისა და გაბათილების პროცესულურ გარანტიას, რაც არსებითი ელემენტია სამართლიანი და სათანადო პროცესის კონცეფციისთვის.

7. მტკიცების ტვირთის განაწილების პრინციპი საჩივრის წარმდგენსა და მოპასუხეს შორის

საკანონმდებლო დებულებები უმოქმედოა მათი აღსრულებისათვის აუცილებელი პროცესულური გარანტიების არსებობის გარეშე,¹ რომელიც პირს უფლებათა რეალიზაციის საშუალებას ანიჭებს. აღნიშნული მნიშვნელოვნად ეხება მტკიცების ტვირთისა და მტკიცებულებებზე წვდომის საკითხს დისკრიმინაციის შემთხვევაში, რაც პირის ფუნდამენტური უფლების პროცესულურ-სამართლებრივი განხორციელების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ელემენტია. ამიტომ დემოკრატიულ სახელმწიფოთა მართლწესრიგი ითვალისწინებს მატერიალურ-სამართლებრივ და პროცესულურ-სამართლებრივ გარანტიებს, რაც გამოიხატება სექსუალური შევიწროების სქესის მიხედვით დისკრიმინაციის ფორმად აღიარებით, სექსუალური შევიწროების არსებობისთვის ბრალის სავალდებულო წინაპირობის არარსებობით² და მტკიცების ტვირთის მხარეებზე გადანაწილებით. სექსუალური შევიწროების რეგულირება, თავის მხრივ, წარმოადგენს პირის გამოხატვის თავისუფლებაში ლეგიტიმურ ჩარევას ფუნდამენტური უფლებების დაცული ფარგლების უზრუნველყოფის პოლიტიკურ-სამართლებრივი და სახელმწიფოებრივი ფუნქციიდან გამომდინარე.

¹ Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018, 174, chapter 5.1.

² Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Association, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.

საქართველოს სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის 363³ მუხლი საერთაშორისო სტანდარტების შესაბამისად ამკვიდრებს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების პრინციპს დაგანმარტავს, რომ სარჩელის აღძვრისას პირმა სასამართლოს უნდა წარუდგინოს ფაქტები და შესაბამისი მტკიცებულებები, რომლებიც დისკრიმინაციული ქმედების განხორციელების ვარაუდის საფუძველს იძლევა, რის შემდეგაც მოპასუხეს ეკისრება იმის მტკიცების ტვირთი, რომ დისკრიმინაცია არ განხორციელებულა.¹ აღნიშნული პრინციპი არ გულისხმობს, რომ დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრის წარმდგენი გათავისუფლებულია მისი საჩივრის გამამყარებელი მტკიცებულებების წარდგენისაგან. თუმცა, საჩივრის წარმდგენის ტვირთი გარკვეულწილად შემსუბუქებულია: დისკრიმინაციის ამკრძალავი დირექტივების თანხმად, პირმა უნდა დაამტკიცოს იმ ფაქტების არსებობა, რომელიც შეიძლება გახდეს პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ვარაუდის პრეზუმირების საფუძველი. მართლმსაჯულების ევროპული სასამართლო საუბრობს საფუძვლიან, დამაჯერებელ და ნდობის აღმძვრელ საჩივარზე (მტკიცებულებაზე).² მტკიცების ტვირთის ზოგადი წესის³ (actori incumbit probatio) ნაცვლად მტკიცების ტვირთის განაწილების წესის გამოყენების საჭიროება დისკრიმინაციის შემთხვევებში ბევრი ფაქტორით არის განპირობებული.⁴ უმთავრესად, აღნიშნულის მიზეზია დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების სირთულე, სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში ქმედების შეფარული და არასაჯარო ხასიათი, უმეტესწილად მატერიალური მტკიცებულებებისა და მოწმეთა არარსებობა,⁵ მტკიცებულებებზე კონტროლის მეტი შესაძლებლობა შემვიწროებლის მხრიდან და ა.შ.⁶ ამდენად, საკითხის განმხილველ ორგანოს ხშირად ხელთ აქვს მხოლოდ მხარეთა მიერ წარდგენილი სუბიექტური მტკიცებულებები.⁷ მტკიცებულებით სირთულეს განაპირობებს ასევე ქვეცნობიერი

¹ საქართველოს 2014 წლის 2 მაისი კანონი № 2392, ვებგვერდი 07.05.2014.

² Plausible Claim ECJ judgment on Galina Meister v Speech Design Carrier Systems GmbH, Press Release, 19 April 2012, <<http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2012-04/cp120046en.pdf>>.

³ სსსკ-ის 102-ე მუხ. პირველი ნაწილი, თითოეულმა მხარემ უნდა დაამტკიცოს გარემოებანი, რომლებზედაც იგი ამყარებს თავის მოთხოვნებსა და შესაგებებს.

⁴ Chassagnou and Others v. France [GC], №25088/94, №28331/95.

⁵ Faryna v. Chorny, [1952] 2 D.L.R. 354 (B.C.C.A.).

⁶ დაწვრილებით იხ. შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, იურიდიული ფაკულტეტი, დისერტაცია, 2019, 198-199 შემდგომი მითითებებით.

⁷ Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-Based Harassment, Art. 7. Burden of Proof: Evidentiary issues, <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn152>.

სტერეოტიპები და ცრურწმენები, გამოკვეთილი მტკიცებულებების არარსებობა.¹ მტკიცების ტვირთის შეცვლილი წესის დამკვიდრება ევროკავშირის ანტიდისკრიმინაციულ სამართალში ეფექტიანობის პრინციპით იყო განპირობებული.² აღნიშნული პრინციპის თანახმად ევროკავშირის სამართლის იმპლემენტაციისკენ მიმართული მატერიალურ-პროცესუალური მექანიზმები ისე არ უნდა ჩამოყალიბდეს, რომ შეუძლებელი გახადოს კანონით გათვალისწინებული უფლებების განხორციელება.³

მტკიცების ტვირთის განაწილების (სპეციალური) წესი გულისხმობს, რომ თუ სავარაუდო დისკრიმინაციის ფაქტის მტკიცების, დამყარების წინაპირობა დაკმაყოფილებულია, მხოლოდ შემდგომ მტკიცების ტვირთი გადაინაცვლებს სავარაუდო დამრღვევზე, რომელსაც შეუძლია გააქარწყლოს, უარყოს პრეზუმფცია დისკრიმინაციის არსებობის გამორიცხვით. „მოპასუხეს ასევე აქვს უფლება უარყოს იმ ფაქტების არსებობა, რომელიც მოსარჩელემ წარადგინა დისკრიმინაციის ვარაუდის წარმოშობისთვის“.⁴ ევროკავშირის ანტიდისკრიმინაციული სამართალი და **ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო** ფართოდ აღიარებს მტკიცების ტვირთის გაზიარების, ორივე მხარეს შორის განაწილების პრინციპს⁵ და გამორიცხავს მის მხოლოდ მოპასუხეზე დაკისრებას.⁶ აღნიშნული კი ორეტაპიანი ტესტის, წინაპირობის გავლას მოითხოვს.⁷ ევროპულ-

¹ nb. Lords in the UK called *Glasgow City Council v Zafar*, [1998] ICR 120, <<https://app.croneri.co.uk/law-and-guidance/case-reports/glasgow-city-council-v-zafar-1998-irlr-36-hl>>.

² nb. ECJ-ის მითითება ეფექტიანობის პრინციპზე საქმეებში: C-127/92, *Dr. Pamela Mary Enderby v Frenchay Health Authority and Secretary of State for Health* [1993] ECR I-5535; C-109/88, <<https://swarb.co.uk/enderby-v-frenchay-health-authority-and-another-ecj-27-oct-1993/>>; *Judgment of the Court of 17 October 1989. Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening*, acting on behalf of Danfoss. Reference for a preliminary ruling: Faglige Voldgiftsret - Denmark. Social policy - Equal pay for men and women. Case 109/88, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61988CJ0109>>.

³ Beale A., *Proving Discrimination: The Shift of the Burden of Proof and Access to Evidence*, 2018, 4, <http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/-115DV93_Beale.pdf>.

⁴ Farkas L., O'Farrell O., *Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level*, 2014, 54.

⁵ *Handbook on European non-Discrimination Law*, European Union Agency for Fundamental Rights European Court of Human Rights - Council of Europe, FRA, 2010, 124. სახელმძღვანელოს ქართულენოვანი თარგმანი nb. <<https://rm.coe.int/-16800922ad>>.

⁶ Kokott J., *The Burden of Proof in Comparative and International Human Rights Law*, Kluwer, The Hague, London, Boston, 1998.

⁷ Palmer F., *Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof*, *European Anti-Discrimination Law Review*, Vol. 4, 2006, 23-29.

მა სასამართლომ განაცხადა, რომ იგი ფაქტად მიიჩნევს მტკიცებებს, რომლებიც „განმტკიცებელია ყველა მტკიცებულების, მათ შორის, ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან გამომდინარე დასკვნების თავისუფალი შეფასებით... ფაქტი დამტკიცებულად ითვლება საკმარისად ძლიერი, ნათელი და თანმხვედრი დასკვნების ან ამგვარივე უდავო პრეზუმფციების თანაარსებობისას. მეტიც, გარკვეული დასკვნის გამოსატანად საჭირო დამარწმუნებლობის ხარისხი და მასთან მიმართებით მტკიცების ტვირთის გადანაწილება არსებითადაა დაკავშირებული ფაქტების სპეციფიკასთან, წაყენებული ბრალდებების ბუნებასა და ევროპული კონვენციის განსახილველ უფლებასთან“.¹

მტკიცების ტვირთის გადანაწილების მოცულობა და ფარგლები, რაც აუცილებელია დისკრიმინაციის ვარაუდისა და მისი გაქარწყლებისათვის, ფართო და წინააღმდეგობრივი დისკუსიის საგანია სხვადასხვა ქვეყნის მართლწესრიგისა და სამოსამართლო პრაქტიკის გათვალისწინებით. სექსუალური შევიწროების საკითხის შესწავლისას, უპირველესად მოწმდება მომჩივანის მიერ *prima facie*² დისკრიმინაციის სადავო პრეზუმფციის მტკიცება.³ პირველადი შთაბეჭდილებით დისკრიმინაციის სადავო პრეზუმფციის დასასაბუთებლად მომჩივანმა უნდა მოიყვანოს, დაამონმოს ფაქტები, რომელიც ადეკვატური და საკმარისი საფუძველია დისკრიმინაციაზე ეჭვის წარმოშობისთვის. ამ შემთხვევაში აუცილებელია ობიექტური შემფასებლის – სასამართლოს [ან სხვა კომპეტენტური ორგანოს]⁴ დარწმუნება დისკრიმინაციის ვარაუდისა და ალბათობის არსებობაში.⁵ დისკრიმინაციის ვარაუდის წარმოშობისთვის საკმარისი საფუძვლების არსებობის შემდგომ, სასამართლო აფასებს, მოპასუხის მიერ

¹ სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა სააგენტო, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, ევროპის საბჭო, 2013, 130, <<https://rm.coe.int/16800922ad>>.

² პირველადი, ერთი შეხედვით აღქმული; საკმარისი ფაქტის დასადგენად ან პრეზუმფციის წარმოსაშობად, სანამ საპირისპირო არ დამტკიცდება.

³ Henrard K., The Effective Protection against Discrimination and the Burden of Proof. Evaluating the CJEU's Guidance through the Lens of Race, in: Belavusau U., Henrard K. (eds.), EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender, Hart, Oxford, Portland, 2019, 101; იხ. ასევე, Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 37.

⁴ ავტორისეული ჩანართი.

⁵ Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, 2014, 34; Palmer F., Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof, European Anti-Discrimination Law Review, Vol. 4, 2006, 25.

წარმოდგენილი მტკიცებულებითი ელემენტები უარყოფს, აქარწყლებს თუ არა დისკრიმინაციის არსებულ ვარაუდს.¹

ევროპის საბჭოს 97/80/EC დირექტივის (მუხლი 4.1) - სექსუალური საფუძვლით დისკრიმინაციის საქმეებში მტკიცების ტვირთის შესახებ², (მიღებულ იქნა თანაბარი მოპყრობის დირექტივის³ იმპლემენტაციის მიზნით) თანახმად, წევრმა სახელმწიფოებმა უნდა მიიღონ ის აუცილებელი ზომები, ეროვნული სასამართლო სისტემების შესაბამისად, რათა უზრუნველყონ, რომ იმ პირების შემთხვევაში, რომლებიც საკუთარ თავს არათანაბარი მოპყრობის გამო დაზარალებულად მიიჩნევენ, მოხდეს სასამართლოს ან სხვა კომპეტენტური ორგანოს წინაშე იმ ფაქტების დადგენა, რომლებიც საფუძველს იძლევა იმის ვარაუდისთვის, რომ ადგილი ჰქონდა პირდაპირ ან ირიბ დისკრიმინაციას, რა შემთხვევაშიც თანასწორი მოპყრობის პრინციპის დაურღვევლობის დამტკიცება რჩება მოპასუხის ვალდებულებად. საბჭოს ამავე დირექტივის პრეამბულის მე-18 დანაწესის თანახმად, *Court of Justice of the European Communities* გადაწყვეტილებით,⁴ მას შემდეგ, რაც წარდგენილ იქნება პირველადი შთაბეჭდილებით (*prima facie*) დისკრიმინაციის ვარაუდისთვის საჭირო მტკიცებულება, თანაბარი მოპყრობის პრინციპის ეფექტიანი განხორციელებისთვის მტკიცების ტვირთის შესახებ წესები მოითხოვს ადაპტირებას, კერძოდ მტკიცების ტვირთის გადაცემას მოპასუხისთვის.⁵

ამდენად, პირველადი წინაპირობის სახით მოითხოვება დისკრიმინაციული ფაქტის სავარაუდოობის მტკიცებულების წარდგენა. ასევე უნდა

¹ Henrard K., The Effective Protection against Discrimination and the Burden of Proof. Evaluating the CJEU's Guidance through the Lens of Race, in: Belavusau U., Henrard K. (eds.), *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Hart, Oxford, Portland, 2019, 101; იხ. ასევე, Numhauser-Henning A., Laulom S., *Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity*, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 37.

² Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the Burden of Proof in Cases of Discrimination based on Sex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31997L0080>.

³ Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.

⁴ C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening*, acting on behalf of Danfoss [1989] ECR 3199, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:61988CJ0109>>, მითითებულია: Beale A., *Proving Discrimination: The Shift of the Burden of Proof and Access to Evidence*, 2018, 5, <http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/115DV93_Beale.pdf>.

⁵ Beale A., *Proving Discrimination: The Shift of the Burden of Proof and Access to Evidence*, 2018, 2, <http://www.era-comm.eu/oldoku/Adiskri/03_Burden_of_proof/115DV93_Beale.pdf>.

აღინიშნოს, რომ ECJU ეროვნულ სასამართლოს უტოვებს უფლებას, იმგვარად მოახდინოს დირექტივების იმპლემენტაცია, რომ არ დაუკარგოს თანასწორი მოპყრობის პრინციპებს ეფექტიანობა. ხოლო როგორ განხორციელდება პრინციპის პრაქტიკაში გამოყენება, ეს სწორედ ეროვნულმა სასამართლომ უნდა გადაწყვიტოს სიტუაციის ყველა დეტალის გათვალისწინებით. იგივე წესია განმტკიცებული საბჭოს 2006/54/EC დირექტივის 19-ე მუხლსა და 2004 წლის 13 დეკემბრის საბჭოს 2004/113/EC დირექტივის¹ მე-9 მუხლში.

მტკიცების ტვირთის ელემენტები განსხვავებულია პირდაპირი და არაპირდაპირი დისკრიმინაციის შემთხვევაში.² ევროკავშირის ქვეყნების შიდასახელმწიფოებრივ კანონმდებლობაში დისკრიმინაციის დავებზე მტკიცების ტვირთის გადანაცვლების ორი ძირითადი მოდელი არსებობს. ირლანდიაში *prima facie* მტკიცებულება ისეთი მტკიცებულებაა, რომელიც მოპასუხის მხრიდან საწინააღმდეგო და საწინააღმდეგო მტკიცებულების არარსებობის პირობებში ნებისმიერი გონიერი პირისათვის წარმოშობს დისკრიმინაციის არსებობაში დარწმუნების საფუძველს.³

ცალკეული ქვეყნის სამართლის პრაქტიკაში (ავსტრია, ხორვატია, გერმანია, საბერძნეთი, პორტუგალია, სლოვაკეთი) უარყოფილია მტკიცების ტვირთის შებრუნების პრინციპი, მიუხედავად მისი ფორმალური აღიარებისა. სლოვაკეთში მტკიცების ტვირთის შებრუნების საკითხი მართალია, მოწესრიგებულია ანტიდისკრიმინაციული კანონით, მაგრამ ის სლოვაკეთის სამოქალაქო საპროცესო კოდექსის რეგულირების მიღმა დარჩენილი. იგივე ნორმატიული რეალობაა საბერძნეთში.⁴

ირლანდიის შრომის სასამართლო საქმეში: *Mitchell v Southern Health Boards* ადვოკატმა აღბათობათა ბაღანისა და სავაჟაჟობაზე დაყრდნობით უნდა დაამტკიცოს ის ფაქტები, ხასაც უნდა დაემყაროს დისკრიმინაციის პრინციპის ახსებობა. აღნიშნული ფაქტები სასამართლოს მიერ უნდა შეფასდეს კმარი მნიშვნელობის მქონედ დისკრიმინაციის ვარაუ-

¹ საბჭოს 2004/113/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს საქონლისა და მომსახურებების ხელმისაწვდომობასა და მომარაგების საკითხებთან დაკავშირებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას, საქართველოსთვის 2017 წლამდე ასოცირების ხელშეკრულების ძალით შესასრულებლად სავალდებულო დირექტივა, იხ. <https://matsne.gov-ge/ka/document/view/2496959?publication=0>.

² Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, 2014, 53.

³ იქვე.

⁴ Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 19-20.

დის წარმოშობისათვის, რის შემდეგად მტკიცების ტვირთი ტრანსფორმირდება მოპასუხეზე.¹ ალბათობათა ბალანსი გულისხმობს, რომ მოსამართლეს უნდა შეექმნას რწმენა იმისა, რომ დისკრიმინაციის არსებობა უფრო მეტად სავარაუდოა, ვიდრე მისი არარსებობა (More likely than not).²

სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებულ საქმისწარმოებაში მეტად ვრცლად გამოიყენება არა სისხლის სამართლისათვის ნიშანდობლივი „გონივრულ ეჭვს მიღმა“,³ არამედ „ალბათობათა ბალანსის“ მტკიცების სტანდარტი. შესაბამისად, ამ უკანასკნელი წესის ფარგლებში წარდგენილი მტკიცებულებების გაქარწყლება მეტად მარტივია, ვიდრე „გონივრულ ეჭვს მიღმა“ სტანდარტის მოქმედების პირობებში.⁴

ცალკეული ქვეყნის ეროვნული კანონმდებლობა ითვალისწინებს *prima facie* დისკრიმინაციის მტკიცების მეტად შემწყნარებლურ მიდგომას მოსარჩელისთვის. მაგალითად, უნგრეთის თანაბარი მოპყრობის შესახებ აქტი დისკრიმინაციის სადავო პრეზუმფციის წარმოშობისთვის მოითხოვს დაცული ნიშნისა და ზიანის ისეთ მტკიცებას, რომელიც აღძრავს დისკრიმინაციის განხორციელების საკმარის ეჭვს.

მომჩივანს *prima facie* დისკრიმინაციის მტკიცებისათვის არ მოეთხოვება მტკიცება იმისა, რომ დისკრიმინაცია არის ერთადერთი ან ყველაზე მეტად სავარაუდო დარღვევა, რომელიც შეიძლება აღნიშნული ფაქტებიდან გამომდინარეობდეს.⁵

დისციპლინური საქმისწარმოების პროცედურას არ უნდა ახასიათებდეს სწორხაზოვნება. ის ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში ინდივიდუალურად, ფაქტობრივი გარემოებებიდან გამომდინარე უნდა იყოს ნაკარნახევი, რათა მოხდეს დაზარალებული პირის ინტერესების მაქსიმალური დაცვა.⁶ საქმის გარემოებები განსხვავებულია შემთხვევის უნიკალურო-

¹ Irish Labour Court, *Mitchell v Southern Health Board*, DEE011, 15 February 2001, <<https://www.workplacerelations.ie/en/cases/2001/february/dee011.html>>.

² Farkas L., O'Farrell O., *Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level*, 2014, 54; Ontario Human Rights Commission, *Policy on Preventing Sexual and Gender-based Harassment*, Art. 7. Burden of Proof: Evidentiary Issues, <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn152>.

³ Ontario Human Rights Commission, *Policy on Preventing Asexual and Gender-Based Harassment*, Art. 7. Burden of Proof: Evidentiary Issues, <http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/7-burden-proof-evidentiary-issues-0#_ftn152>.

⁴ McCann D., *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, International Labour Organization, Geneva, 2005, 30.

⁵ Irish Labour Court, *McCarthy v Cork City Council*, EDA0821, 16.12.2008.

⁶ Rodríguez-Rodríguez I., Heras-González P., *A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities—Proposals for Improvement*, 2020, 5.

ბის მიხედვით და დავის ინდივიდუალიზაციიდან გამომდინარე უნდა შეფასდეს საქმის გარემოებათა ფართო დიაპაზონი,¹ თუმცა მომჩივანის მიერ წარდგენილი ფაქტები უნდა იყოს იმგვარი შინაარსის, რომ ასაბუთებდეს დისკრიმინაციის მაკვალიფიცირებელ ელემენტებს, ნიშნებს და ავლენდეს მასთან შესაბამისობას. აღნიშნული ნიშნები კი სექსუალური შევიწროების დამაფუძნებელ წინაპირობებშია საძიებელი.

არაერთ სახელმწიფოში შევიწროების განმახორციელებელი, იქნება ეს დასაქმებული, მომხმარებელი თუ სტუდენტი, ექვემდებარება ადმინისტრაციული თუ სისხლისსამართლებრივი წესით პასუხისმგებლობას.²

ხორვატიის სასამართლოების გადაწყვეტილება სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში ეფუძნება საქმის ყველა გარემოების მაღალი სიფრთხილითა და ობიექტურ შესწავლა-ანალიზს. თუ აღნიშნული შეფასება მაღალი დამაჯერებლობით არ იძლევა დისკრიმინაციის არსებობის მხარდაჭერის საფუძველს, სექსუალური შევიწროება დასაბუთებულად არ ჩაითვლება.³

ლატვიის სამართალი მსხვერპლს აკისრებს სასამართლოს წინაშე იმ ფაქტების მტკიცების ვალდებულებას, რომელიც პირდაპირი თუ არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ვარაუდის საფუძველს წარმოშობს. კანონი სოციალური უსაფრთხოების შესახებ არ ითვალისწინებს მტკიცების შეზღუდულ ტვირთს. აღნიშნულის საპირწონედ ადმინისტრაციული სასამართლოები აღჭურვილნი არიან ფაქტების ობიექტური გამოკვლევის შესაძლებლობით. ლატვიის სამოსამართლო პრაქტიკაში დიდ სირთულესთან არის დაკავშირებული სექსუალური შევიწროების მტკიცებულებების წარდგენა, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც შევიწროება შეტყობინებებისა თუ ელექტრონული წერილის გამოყენებით არის განხორციელებუ-

¹ ECJ judgment on Galina Meister v Speech Design Carrier Systems GmbH, Press Release, 19 April 2012, <<http://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2012-04/cp120046en.pdf>>.

² Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 21. სხვადასხვა სახელმწიფოში სექსუალური შევიწროების ადმინისტრაციულ თუ სისხლისსამართლებრივ დარღვევად აღიარების შესახებ იხ. იქვე. იხ. საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 137-ე მე-2 (ა), 138-ე მე-2 (ა), 139-ე (1) მუხლები, რომელთა მიერ მოწესრიგებული ქმედებები აჭარბებს სექსუალური შევიწროების შემადგენლობას და დანაშაულად არის აღიარებული; საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსის 166¹(1) მუხლი.

³ Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 62.

ლი. თუ სექსუალური შევიწროების შესახებ სარჩელი არ იქნა დაკმაყოფილებული, მას შეიძლება მოჰყვეს ცილისწამების საფუძველზე პატივისა და ღირსების ხელყოფით მიყენებული ზიანის ანაზღაურების თაობაზე მოთხოვნის წარდგენა სასამართლოში. აღნიშნულს გარკვეულწილად განაპირობებს ლატვიის სახელმწიფოს მოსახლეობის სიმცირე და ინფორმაციის გავრცელების ფართო რისკები საზოგადოებაში.¹

ლიხტენშტეინში სავარაუდო მსხვერპლს ეკისრება დისკრიმინაციის ვარაუდისათვის აუცილებელი მტკიცებულების წარდგენა. საზოგადოების სიმცირისა და შესაბამისად, ვიქტიმიზაციის შიშის გათვალისწინებით, სამოსამართლო პრაქტიკა ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის გამოყენებაზე პრაქტიკულად არ არსებობს, რადგან სექსუალური შევიწროების საფუძველით სარჩელის წარდგენა დელიკატური და ფაქიზი საკითხია საზოგადოებისათვის მიუხედავად ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული თანაბარი შესაძლებლობების მხარდაჭერის სამსახურის მიერ განხორციელებული ფართო კამპანიისა.²

ლიტვაში მიჩნეულია, რომ ქალისა და მამაკაცის კავშირი ორმხრივ აღიარებას და ურთიერთპატივისცემას ეფუძნება. სხვა შემთხვევაში სახეზეა უწყინარი ხუმრობა ან პროვოკაცია მსხვერპლის მხრიდან. კანონმდებლობით მტკიცების ტვირთი გამოკვეთილად არ ეკისრება სავარაუდო დამრღვევს. ადმინისტრაციულ საქმეთა განხილველი სასამართლო უარყოფს მტკიცების ტვირთის გადანაწილების პრინციპს სასამართლოს მიერ საქმეთა ობიექტური გამოკვლევის სანაცვლოდ, როდესაც წარდგენილია საჩივარი თანაბარი შესაძლებლობების ომბუდსმენის მიერ.³

ნიდერლანდებში სამოქალაქო სამართლის საფუძველზე (დელიქტური თუ შრომის სამართალი) წარდგენილი საჩივრის განხილვისას მოქმედებს მტკიცების ზოგადი წესი და არა მისი გადანაწილების პრინციპი.⁴

ნორვეგია განამტკიცებს მტკიცების ორმხრივად გაზიარების წესს:⁵ თუ დასაქმებული ან სამუშაოს მაძიებელი წარადგენს ინფორმაციას, რომელიც წარმოშობს დისკრიმინაციის აღიარებისთვის სარწმუნო საფუძველს, დამსაქმებელმა უნდა ამტკიცოს, რომ დისკრიმინაცია ან სამაგიეროს მიზლვა არ განხორციელებულა მისი მხრიდან.⁶

¹ Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 164-165.

² იქვე, 172.

³ იქვე, 178.

⁴ იქვე, 205.

⁵ GEA Section 16 and WEASection 13-8.

⁶ იქვე, 213.

პოლონეთში მტკიცების ტვირთის გადანაწილების პრინციპის არსებობა სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის შემთხვევებში აღიარებულ იქნა შრომის კოდექსით 2001 წელს, რომელიც 2003 წლიდან გავრცელდა სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზეც. აღნიშნული აქტის საფუძველზე, დასაქმებულმა უნდა დაამტკიცოს, რომ ის ხელმძღვანელობდა ობიექტური გარემოებებით დასაქმებაზე უარის თქმისა თუ ისეთი გადაწყვეტილების მიღების დროს, რომელმაც უარყოფითად იმოქმედა დასაქმებულის სამუშაო პირობებზე, კარიერულ წინსვლასა თუ პროფესიულ სწავლებაზე.¹ შრომის კოდექსის 183b(1) მუხლი გამოკვეთილად არ აკისრებს დასაქმებულს იმ ფაქტების წარდგენის ვალდებულებას, რომლის საფუძველზეც დისკრიმინაციის ვარაუდი უნდა განხორციელდეს, არამედ უპირობოდ ითვალისწინებს მტკიცების ტვირთის დამსაქმებელზე გადატანას. ამ პერსპექტივით, დირექტივის იმპლემენტაცია არასწორად არის განხორციელებული პოლონეთის შრომის კანონმდებლობაში, რაც ნეგატიურად უნდა იქნეს შეფასებული. აღნიშნული არ შეესატყვისება ევროსაბჭოს დირექტივების მიზანს, რომელიც არა მხოლოდ დასაქმებულთა სექსუალური შევიწროებისგან დაცვის უზრუნველყოფის სულისკვეთებით ხასიათდება, არამედ სექსუალური შევიწროების საკითხის კონტექსტში დამსაქმებულთა გადამეტებული ბრალდების პრევენციის პათოსით გამოირჩევა.² შესაბამისად, პოლონეთის იურიდიულ დოქტრინასა და სასამართლო პრაქტიკაში დომინირებულია მოსაზრება, რომ მტკიცების ტვირთის განაწილება ორ მხარეს შორის შრომის კოდექსით მოწესრიგებულ დისკრიმინაციის შემთხვევებში მხოლოდ დე ფაქტოდ არის უზრუნველყოფილი.³

გაერთიანებული სამეფოს საქმეში⁴ დასაქმებულმა (Zafar), რომელიც გათავისუფლებული იქნა სამუშაოდან, სარჩელი შეიტანა დისკრიმინაცი-

¹ M. Gersdorf et al. Kodeks pracy. Komentarz (Labour Code. Commentary) Warsaw 2004, 70.

² Kędziora K., Śmiszek K., Dyskryminacja i mobbing w zatrudnieniu (Discrimination and mobbing in employment), 2nd ed., CH Beck, Warszawa 2010, 57, მითითებულია: Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 224.

³ Numhauser-Henning A., Laulom S., Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013, 224, შემდგომი მითითებებით: The Supreme Court Decision of 9 June 2006 (III PK 30/06, OSNP 2007, Nos 11-12, item 160, p. 476); 23 May 2005 (II PK 33/05).

⁴ იხ. Lords in the UK called Glasgow City Council v Zafar, [1998] ICR 120, <<https://app.cronerico.uk/law-and-guidance/case-reports/glasgow-city-council-v-zafar-1998-irlr-36-hl>>.

ული საფუძვლით უკანონო გათავისუფლებასა და აზიური წარმოშობის მიზეზით ვიქტიმიზაციაზე. სასამართლომ დაადგინა უკანონო განთავისუფლება პროცედურული დარღვევების საფუძვლით და დაასკვნა, რომ აღნიშნული რასობრივი დისკრიმინაციით განხორციელდა. გადაწყვეტილება გასაჩივრდა რამდენიმე ინსტანციაში. საბოლოოდ ღორდთა პალატამ დაადგინა, რომ დისკრიმინაციის არსებობის ფაქტი არ შეიძლება თავისთავად დასტურდებოდეს, პრეზუმირდებოდეს უკანონო განთავისუფლების ფაქტზე დაყრდნობით. დაუშვებელია მოხდეს დისკრიმინაციის არსებობის აღიარება იმ შემთხვევაში, თუ მოპასუხემ (დამსაქმებელმა) არასრულყოფილად დაასაბუთა და განმარტა მოპყრობის (განთავისუფლების) საფუძველი. აქვე პალატამ მიუთითა მომჩივანის მტკიცების ტვირთზე (რასობრივი ურთიერთობის აქტი, 1976) - დისკრიმინაციული საფუძვლის დასაბუთებისა, რომლის არასრულყოფილად განხორციელებამ მომჩივანის მიერ გამოიციხა დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების შეფასება სასამართლოს მხრიდან.

ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსარჩელის მიერ დისკრიმინაციის სავარაუდო ფაქტის (*prima facie*) მტკიცება წინაპირობაა მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადატანისთვის. თუ მოსარჩელის მტკიცების ტვირთის ფარგლებში დისკრიმინაციის სავარაუდოობა არ არის დამაკმაყოფილებელი ხარისხით წარმოდგენილი, მოპასუხის მხრიდან დისკრიმინაციის არარსებობის თუნდ არასრულფასოვანი მტკიცება თავისთავად არ გახდება დისკრიმინაციის დადგენის საფუძველი. აღნიშნული კი შედეგობრივად გულისხმობს დისკრიმინაციის დავებში მტკიცების ტვირთის გაზიარებას და არა სრულ გადატანას მოპასუხეზე, რამეთუ მოპასუხის მტკიცებულებების სარწმუნოების ხარისხი შეფასების საგანი მხოლოდ იმ პირობებში გახდება, თუ დაკმაყოფილებულია სავარაუდო დისკრიმინაციის პირველადი პრეზუმფციის წარმოშობისათვის საჭირო მტკიცებულებითი საფუძველი.

დისკრიმინაციის ფაქტი, სასამართლოს მხრიდან *ex officio*, საკუთარი ინიციატივით საკვლევი კატეგორია არ არის. დისკრიმინაციული საფუძვლით გათავისუფლების ამსახველი ფაქტების წარდგენაზე ვალდებული სუბიექტი მოსარჩელეა.¹ ქართული სასამართლო პრაქტიკა იცნობს შემთხვევებს, როდესაც დისკრიმინაციის დამადასტურებელი ფაქტების წარუდგენლობის საფუძვლით სასამართლომ არ გაიზიარა დისკრიმინაციულ მოპყრობაზე მოსარჩელის მითითება.²

¹ შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), GIZ, თბ., 2020, 67.

² უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 26 იანვრის განჩინება, საქმე №ას-1493--1413-2017; იხ. დისკრიმინაციულ მოპყრობა მიუთითებლობის საფუძვლის შესახებ იხ. 2017 წლის 22 დეკემბრის განჩინება, საქმე №ას-1333- 1253-2017.

მტკიცების ტვირთის სპეციალური წესი არ გამოიყენება ისეთ სამართალწარმოებაში, სადაც სასამართლო უფლებამოსილი გამოიკვლიოს დისკრიმინაციული ფაქტები საკუთარი ინიციატივით.¹ **ევროპარლამენტისა და საბჭოს** 2006/54/EC (შესწორებული)² დირექტივის მე-19 მუხლის პირველი პარაგრაფი განამტკიცებს რა *prima facie* დისკრიმინაციის დამდგენი ფაქტების სასამართლოსა თუ სხვა კომპეტენტური ორგანოს წინაშე მომჩივანის მიერ წარდგენის ვალდებულებას, დისკრიმინაციის არარსებობის მტკიცების ტვირთი გადააქვს მოპასუხეზე. თუმცა, ამავე მუხლის მე-2 პარაგრაფი გამორიცხავს მტკიცების შეცვლილი წესის³ (პირველი პარ.) გამოყენებას იმ პროცედურულ წარმოებაში, რომელიც ითვალისწინებს სასამართლოსა თუ სხვა კომპეტენტური ორგანოს მიერ ფაქტების დამოუკიდებელი კვლევის შესაძლებლობას.

დირექტივის მე-19 მუხლის პირველი პარაგრაფის მოქმედება (მტკიცების შეცვლილი წესის თაობაზე), ამავე დირექტივის მე-19 (4b) პარ. შესაბამისად ვრცელდება სამოქალაქო და ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაზე და არ ვრცელდება სისხლის სამართალწარმოებაზე (თუ განსხვავებულად არ არის დადგენილი სახელმწიფოს ეროვნული კანონმდებლობით).⁴ ასევე მტკიცების შეცვლილი წესი არ მოქმედებს სასამართლოს მიღმა არსებულ განხილვის პროცედურებზე, რომლებიც შექმნილი და ჩამოყალიბებულია ნებაყოფლობითობის საფუძველზე.⁵ აღნიშნული განმარტებულია ასევე მტკიცების ტვირთზე ანტიდისკრიმინაციული კანონმდებლობის კონსოლიდირებულ ანალიზში.⁶

¹ გამონაკლისია საფრანგეთი და ბელგია, სადაც მტკიცების შებრუნებული ტვირთი გამოიყენება ასევე ადმინისტრაციულ სამართალწარმოებაში მსგავსად სამოქალაქო და სოციალური სამართალწარმოების პროცედურებისა. იხ. European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2, 50.

² Council Directive 97/80 EC of 15 December 1997, recast in Directive 2006/54/EC, <https://www.stopvaw.org/directive_on_reversal_of_burden_of_proof_in_sex_discrimination_cases>.

³ Reversal of the complainant's burden of proof, <https://www.stopvaw.org/directive_on_reversal_of_burden_of_proof_in_sex_discrimination_cases>.

⁴ Art. 19.5 This Article shall not apply to criminal procedures, unless otherwise provided by the Member States.

⁵ Recast directive 2006/54/EC: art.19. 4 (b): Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to: any civil or administrative procedure concerning the public or private sector which provides for means of redress under national law pursuant to the measures referred to in (a) with the exception of out-of-court procedures of a voluntary nature or provided for in national law. Art. 19.5 This Article shall not apply to criminal procedures, unless otherwise provided by the Member States.

⁶ Directive on Reversal of Burden of Proof in Sex Discrimination Cases, last updated 17 December 2007, <https://www.stopvaw.org/directive_on_reversal_of_burden_of_proof_in_sex_discrimination_cases>.

დირექტივის მოყვანილი დებულების ანალიზის საფუძველზე, მტკიცების ტვირთის შეცვლილი წესი არ გამოიყენება (არ არის სავალდებულო) ისეთ პროცედურებში, რომელიც სასამართლო სისტემის მიღმა არის ნებაყოფლობით ფორმირებული, მაგალითად, ორგანიზაციული სისტემების მიერ.

ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებიდან, რომლებიც ევროკავშირს 2004 წელს შეუერთდნენ საბერძნეთმა, ბულგარეთმა, ლიტვამ, პოლონეთმა და რუმინეთმა, ასევე გარკვეულწილად, უნგრეთმა რთული და წინააღმდეგობრივი პროცესებით მოახდინა სექსუალური დისკრიმინაციისა შეცვლილი მტკიცების ტვირთის იმპლემენტაცია შიდასახელმწიფოებრივ კანონმდებლობაში. დამტკიცებულია, რომ შეცვლილი მტკიცების ტვირთის წესის არარსებობა სხვადასხვა ქვეყანაში დემოკრატიკული ფაქტორია სექსუალური დისკრიმინაციის შესახებ საჩივრის წარდგენისთვის.¹

რაც შეეხება იმას, თუ რა წარმოადგენს *prima facie* მტკიცებულებას, რომელიც შეძლებს მტკიცების ტვირთის მოპასუხეზე გადაკისრებას, სასამართლომ აღნიშნა,² რომ მის წინაშე არსებულ სამართალწარმოებაში არ არსებობს პროცედურული ბარიერები მტკიცებულების მისაღებასთან დაკავშირებით ან წინასწარ განსაზღვრული ფორმულა მის შესაფასებლად. სასამართლო იღებს დასკვნებს, რომლებიც, მისი აზრით, არის გამყარებული ყველა მტკიცებულების თავისუფალი შეფასებით, მათ შორის ისეთი დასკვნებით, რომლებიც შესაძლოა, გამომდინარეობდეს ფაქტებიდან და მხარეთა არგუმენტებიდან. დამკვიდრებული სასამართლო პრაქტიკის მიხედვით, მტკიცებულება შეიძლება გამომდინარეობდეს ძლიერი, ნათელი და შესაბამისობაში მყოფი დასკვნების ერთობლიობიდან ან ფაქტის მსგავსად გაუბათილებელი დაშვებებიდან. ამასთანავე, კონკრეტული დასკვნის მისაღებად საჭირო დარწმუნების ხარისხი და ამ მხრივ მტკიცების ტვირთის გადაკისრება ურთიერთკავშირშია ფაქტების კონკრეტიკასთან, ბრალდების ბუნებასა და კონვენციით განსაზღვრულ უფლებასთან. სასამართლომ ასევე აღიარა, რომ კონვენციური სამართალწარმოება ყველა საქმეში მკაცრად არ იყენებს *affirmanti incumbit probatio* პრინციპს (ის, ვინც ბრალს დებს, ვალდებულია, თავად დაამტკიცოს ბრალდება).³ ზოგიერთ შემთხვევაში, როდესაც საქმის საფუძველში

¹ <https://www.stopvaw.org/directive_on_reversal_of_burden_of_proof_in_sex_discrimination_cases>.

² Case of Nachova & others v. Bulgaria (Applications nos. 43577/98 and 43579/98) Judgment Strasbourg 6 July 2005, <[https://www.policinglaw.info/assets/downloads/Nachova_v_Bulgaria_\(ECtHR_2005\).pdf](https://www.policinglaw.info/assets/downloads/Nachova_v_Bulgaria_(ECtHR_2005).pdf)>.

³ Aktas v. Turkey №24351/94, § 272, ECHR 2003 V, მითითებულია: საქართველოს უზენაესი სასამართლოს გადაწყვეტილებებისამოქალაქო საქმეებზე 2020, #9,

არსებული მოვლენები სრულიად ან დიდწილად არასწორია, რის შესახებაც მხოლოდ სახელმწიფო ორგანოებმა იციან, მტკიცების ტვირთი შესაძლოა ხელისუფლებას დაეკისროს, რათა წარმოადგინოს დამაკმაყოფილებელი და დამარწმუნებელი განმარტება“.¹

ამრიგად, დაცვის ეფექტიანი ზომები და სამართლიან პროცესზე უფლება მტკიცების ტვირთის კონტექსტში გულისხმობს, რომ დარღვევის არსებობის პრეზუმფცია არათანაზომიერად არ უნდა პრევალირებდეს საკითხის გადაწყვეტის დროს² და მხარეებს მიეცეთ უფლებათა თანაზომიერი განხორციელების შესაძლებლობა პროცედურული სამართლიანობის პრინციპის დაცვით.

გვ. 20, <<http://www.supremecourt.ge/files/upload-file/pdf/2020w-samoqalaqo-krebuli9.pdf>>.

¹ Salman v. Turkey [GC], № 21986/93, § 100, ECHR 2000-VII; და Anguelova v. Bulgaria, № 38361/97, § 111, ECHR 2002-IV, მითითებულია: შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), GIZ, თბილისი, 2020, 70.

² Sander L., Opening New Front in Campus-Rape Debate, Brown Student Tells Education Dept. His Side, Chron. Higher Educ. June 12, 2014, <<http://chronicle.com/article/Opening-New-Front-in/147047>>; Axon R., Florida State Agrees to Pay Winston Accuser \$950,000 to Settle Suit, USA TODAY, (January 25, 2016), <<http://www.usatoday.com/story/sports/ncaaf/2016/01/25/florida-state-settles-title-ix-lawsuit-erica-kinsman-jameis-winston/79299304/>>.

VII. სიძულვილის ენის განმარტება ევროპის საბჭოს და გაერთიანებული ერების ფარგლებში

1. სიძულვილის ენა და მიმართება გამოხატვის თავისუფლებასთან

სიძულვილის ენა მოიცავს გამოხატვის მრავალ ფორმას, რომელიც ავრცელებს, აქეზებს, ხელს უწყობს ან ამართლებს სიძულვილს, ძალადობას და დისკრიმინაციას პირის ან პირთა ჯგუფის მიმართ სხვადასხვა მიზეზით. გამოხატვის ფორმები შეიძლება მოიცავდეს სასამართლოს მიერ დადგენილი გენოციდის, კაცობრიობის წინააღმდეგ დანაშაულის ან ომის დანაშაულების საჯაროდ უარყოფას, ტრივიალიზაციას, გამართლებას ან მიმნებებლობას და იმ პირთა განდიდებას, რომლებმაც ეს დანაშაული ჩაიდინეს.¹ გამოხატვა შეიძლება განხორციელდეს დაწერილი ან ზეპირად წარმოთქმული სიტყვით ან სხვა ისეთი ფორმით, როგორებიცაა: ფოტო, ნახატი, კარიკატურა, ნიშანი, სიმბოლო, მუსიკალური ნაწარმოები, პიესა თუ ვიდეო. შეიძლება იდეის, მესიჯის თუ შეხედულების გამოხატვა ჩაცმულობით ან ქცევით, როგორიცაა, მაგალითად, უესტი.²

სიძულვილის ენა საფრთხეს უქმნის დემოკრატიული საზოგადოების ერთიანობას, ადამიანის უფლებების დაცვასა და სამართლის უზენაესობას. ეს არის დისკრიმინაციის, შეუწყნარებლობის ფორმა, რომელიც ხელს უწყობს სიძულვილით მოტივირებული დანაშაულის ჩადენას და მასზე რეაგირების არარსებობას ძალადობა და ფართომასშტაბიანი კონფლიქტის გამონწვევა შეუძლია.

ეთიკის კოდექსის საფუძველზე სიძულვილის ენაზე რეაგირება დისკრიმინაციის ამ ფორმის პრევენციის და დაგმობის ქმედითი საშუალებაა, რომლის გამოყენებაც რეკომენდებულია ევროპის საბჭოს ევროპუ-

¹ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია № 15, 2015, განმარტებითი ბარათი, პუნქტი 12. პირობა, რომ დანაშაულის ჩადენა დადგენილი უნდა იყოს სასამართლოს მიერ, მიზნად ისახავს იმის უზრუნველყოფას, რომ გარკვეული ქმედების შესახებ დაუსაბუთებელი ბრალდებები არ ქმნიდეს საფუძველს, რომ ესა თუ ის განცხადება სიძულვილის ენად იქნეს განხილული. ამას გარდა, იმ პირთა განდიდება, რომლებმაც ჩაიდინეს ასეთი დანაშაული, მხოლოდ მაშინ შეადგენს სიძულვილის ენას, როცა განცხადება მათ მიერ ამ კონკრეტული დანაშაულის ჩადენას და არა ამ პირთა მიერ სხვა არარელევანტური ქმედების დადებით შეფასებას შეეხება.

² იქვე, პუნქტი 11.

ლი კომისიის მიერ რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ (ECRI).¹ კერძოდ, ევროპული კომისია ეროვნულ დონეზე სიძულვილის ენასთან ქმედითი ბრძოლის საშუალებად თვითრეგულაციას მიიჩნევს. ამაში იგულისხმება ეთიკის კოდექსების მიღება, რომლებიც დადგენილი სტანდარტების შეუსრულებლობისთვის სანქციებს ითვალისწინებს.²

რეაგირებასთან დაკავშირებით, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა, რომლის თანახმადაც, შემწყნარებლობა და ყველა ადამიანის ღირსების თანაბრად დაცვა შეადგენს დემოკრატიული და პლურალისტური საზოგადოების საფუძველს. შესაბამისად, ევროპული სასამართლოც მიიჩნევს, რომ დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელია, სანქციებს ექვემდებარებოდეს და იყოს აღკვეთილი ყველა სახის გამოხატვა, რომელიც აზრცელებს, აქებებს, ხელს უწყობს ან ამართლებს შეუწყნარებლობაზე დაფუძნებულ სიძულვილს, იმ პირობით, რომ ასეთი „შებლუდვა“ თუ „სანქცია“ დასახული ლეგიტიმური მიზნის თანაბარზომიერი იქნება.³

ევროპული სასამართლოს განმარტებით, დამსაქმებელს, ზოგადად, ფართო დისკრეცია აქვს იმ სანქციის განსაზღვრისთვის, რომელიც დამსაქმებლის მიერ დადგენილი წესების კონკრეტულ დარღვევას უკეთ მიესადაგება.⁴ მართალია, ევროპული სასამართლო მიიჩნევს, რომ სამსახურიდან დათხოვნა მკაცრი დისციპლინური სახდელია, მნიშვნელობა აქვს იმას, თუ როგორ არის კონკრეტული ჩარევის აუცილებლობა დასაბუთებული. ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს წლების განმავლობაში განვითარებული აქვს მდიდარი პრაქტიკა, რომლითაც განმარტებულია, თუ რა ჩაითვლება რელევანტურ გარემოებებად, რომლებიც საკმარისად ასაბუთებს გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევას.

წინამდებარე დოკუმენტში, შეძლებისდაგვარად, ვრცლად არის სხვადასხვა შემთხვევა განხილული. კერძოდ, დოკუმენტში შესწავლილია კონკრეტული საქმეები, სადაც ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ სიძულვილის ენა ადამიანის უფლებათა და ძირითად თავისუფლებათა დაცვის კონვენციის მე-10 მუხლით (გამოხატვის თავისუფლება)⁵ არ არის

¹ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია № 15, პრეამბულა, გვ. 4.

² იქვე.

³ ერქაბანი თურქეთის წინააღმდეგ (Erbakan v. Turkey), განაცხადი № ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2006 წლის გადაწყვეტილების პუნქტი 56.

⁴ ნენკოვა-ლალოვა ბულგარეთის წინააღმდეგ (Nenkova-Lalova v. Bulgaria), განაცხადი № 35745/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 60.

⁵ “1. ყველას აქვს უფლება გამოხატვის თავისუფლებისა. ეს უფლება მოიცავს პირის თავისუფლებას, ჰქონდეს შეხედულებები, მიიღოს ან გაავრცელოს ინფორმაცია თუ მოსაზრებები საჯარო ხელისუფლების ჩაურევლად და სახელ-

დაცული. სიძულვილის ენა უფლების ბოროტად გამოყენებას შეადგენს და მე-17 მუხლის (უფლებათა ბოროტად გამოყენების აკრძალვა)¹ ძალით, არ სარგებლობს კონვენციის დაცვით.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მეორე მიდგომით, სადავო გამოხატვა ფასდება ევროპული კონვენციის მე-10 მუხლის ფარგლებში. ამ დროს, გამოხატვის თავისუფლების უფლებაში ჩარევის მართლობიერება შემდეგი კრიტერიუმების საფუძველზე განიხილება: აქვს თუ არა უფლებაში ჩარევას შესატყვისი სამართლებრივი საფუძველი, აქვს თუ არა გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევას ლეგიტიმური მიზანი და არის თუ არა ჩარევა დემოკრატიულ საზოგადოებაში აუცილებელი ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად. ამ დროს მნიშვნელობა ენიჭება სხვადასხვა ფაქტორის ურთიერთკავშირს იმის ნაცვლად, რომ ერთი ფაქტორი განყენებულად იქნეს შეფასებული. სასამართლო ყურადღებას ამახვილებს სადავო გამოხატვის ხასიათსა და ფორმულირებაზე, იმ კონტექსტზე, რომელშიც ისინი გაკეთდა და შესაძლებლობაზე, რომ ამ განცხადებებმა შედეგად ზიანი მოიტანონ.

სიძულვილის ენა ხშირად აღრეულია მწვავე, აგრესიულ, ვულგარულ, გესლიან, შეურაცხმყოფელ გამოხატვასთან მაშინ, როდესაც ასეთი გამოხატვა ავტომატურად არ გადის ევროპული კონვენციის მე-10 მუხლით გაწესებული გამოხატვის თავისუფლების დაცვის სფეროდან.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დამკვიდრებული პრაქტიკის თანახმად, გამოხატვის თავისუფლება დემოკრატიული საზოგადოების ერთ-ერთ არსებით საფუძველს შეადგენს და მისი პროგრესის

მნიშვნელოვანი საზღვრების მიუხედავად. ეს მუხლი ხელს არ უშლის სახელმწიფოებს, განახორციელონ რადიომუწყებლობის, სატელევიზიო ან კინემატოგრაფიულ სანარმოთა ლიცენზირება.

2. ამ თავისუფლებათა განხორციელება, რამდენადაც ის განუყოფელია შესაბამისი ვალდებულებისა და პასუხისმგებლობისაგან, შეიძლება დაექვემდებაროს ისეთ წესებს, პირობებს, შეზღუდვებს ან სანქციებს, რომლებიც გათვალისწინებულია კანონით და აუცილებელია დემოკრატიულ საზოგადოებაში ეროვნული უშიშროების, ტერიტორიული მთლიანობის ან საზოგადოებრივი უსაფრთხოების ინტერესებისათვის, უნესრიგობისა თუ დანაშაულის აღსაკვეთად, ჯანმრთელობის ან მორალის დაცვის მიზნით, სხვათა რეპუტაციის ან უფლებების დასაცავად, საიდუმლოდ მიღებული ინფორმაციის გამჟღავნების თავიდან ასაცილებლად ან სასამართლო ხელისუფლების ავტორიტეტისა და მიუკერძოებლობის უზრუნველსაყოფად“.

¹ „ამ კონვენციის არც ერთი დებულება არ შეიძლება განიმართოს ისე, რომ იგი გულისხმობდეს რომელიმე სახელმწიფოს, ადამიანთა ჯგუფის ან ცალკეული პირის უფლებას, ეწეოდეს საქმიანობას ან ასრულებდეს მოქმედებას, რომელიც გამიზნულია, არარად აქციოს ამ კონვენციით გაცხადებული რომელიმე უფლება ან თავისუფლება, ანდა შეზღუდოს იგი იმაზე მეტად, ვიდრე ეს საკუთრივ კონვენციით არის გათვალისწინებული“.

და თითოეული ადამიანის თვითრეალიზების ერთ-ერთი ძირითადი წინაპირობაა. ის მოიცავს არა მარტო „ინფორმაციას“ და „იდებებს“, რომელთა მიმართაც საზოგადოება კეთილგანწყობილია, არ მიიჩნევს შეურაცხმყოფელად, ან მათ მიმართ არ არის ინდიფერენტულად განწყობილი, არამედ აგრეთვე მათაც, რომლებიც შეურაცხყოფს, შოკისმომგვრელი ან შემაშფოთებელია. ასეთია პლურალიზმის, შემწყნარებლობისა და ფართოდ ხედვის მოთხოვნები, რომლის გარეშეც არ არსებობს „დემოკრატიული საზოგადოება“.¹

თუმცა, იმის გათვალისწინებით, რომ გამოხატვის თავისუფლების რეალიზება ყოველთვის იჭრება საჯარო თუ კერძო ინტერესში, კონვენციის მე-2 მუხლი ითვალისწინებს გარკვეულ ვალდებულებებსა და პასუხისმგებლობას, რომლითაც გამოხატვის თავისუფლება უნდა განხორციელდეს. არასათანადო გამოხატვით გამონვეული ზიანი განსაკუთრებით საგულისხმოა ონლაინგამოხატვის შემთხვევაში, როდესაც სიძულვილის ენა თუ ძალადობის მოწოდება მსოფლიოს მასშტაბით შეიძლება წამებში გახდეს საჯაროდ ხელმისაწვდომი და ზოგჯერ დარჩეს კიდევაც ონლაინ.²

ისიც აღსანიშნავია, რომ სიძულვილის ენასთან ბრძოლა ხშირად შეიძლება, იყოს საბაბი კრიტიკის ჩასახშობად. ხშირად, განსაკუთრებით მწვავე კრიტიკა მიმართულია ხელისუფლების რომელიმე კონკრეტული ინსტიტუციის, მაგალითად, პოლიციის წინააღმდეგ და ეს ეროვნულ დონეზე მცდარად შეფასებულა, როგორც სიძულვილის ენა.³ ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს მოუწია, განემარტა, რომ პოლიცია, როგორც საჯარო უწყება, ვერ განიხილებოდა მონყვლად ჭგუფად, რომელიც სიძულვილის ენის კონტექსტში განსაკუთრებულ დაცვას საჭიროებს.⁴

ასევე, სამწუხარო ფაქტია, რომ სიძულვილის ენასთან ბრძოლა შეიძლება იყოს საბაბი კრიტიკის ჩასახშობად, როცა ეს კრიტიკა ხელისუფლების წინააღმდეგ არის მიმართული ეთნიკურ უმცირესობასთან მიმართებით განხორციელებულ პოლიტიკასთან დაკავშირებით. მსგავსი მწვავე კრიტიკა ეროვნულ დონეზე მცდარად შეფასდა, როგორც ეთნიკური შუღლის გაღვივება და თავად კონკრეტული ეთნიკური უმცირესობის წინააღმდეგ.

¹ იხ. ბოლოდროინდელი საქმე - შიკი თურქეთის წინააღმდეგ (№ 2) (Şik v. Turkey), განაცხადი № 36493/17, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2020 წლის 24 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 173.

² დელოფი ას ესტონეთის წინააღმდეგ (Delfi AS v. Estonia), განაცხადი № 64569/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილების პუნქტები 110 და 133.

³ სავა ტერენტევი რუსეთის წინააღმდეგ (Savva Terentyev v. Russia), განაცხადი № 10692/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 28 აგვისტოს გადაწყვეტილება.

⁴ იხ. დეტალურად ქვემოთ ქვეთავი პოლიციის კრიტიკა.

ნააღმდეგ მიმართული სიძულვილის ენა¹ და ევროპულ სასამართლოს შე-
სატყვისი განმარტებების გაკეთება მოუწია.²

ევროპის საბჭოს ევროპული კომისიის მიერ რასიზმისა და შეუწყნა-
რებლობის წინააღმდეგ მიიჩნევს, რომ სიძულვილის ენის გამოყენება
შეიძლება მიზნად ისახავდეს გარკვეული ჯგუფების მიმართ ძალადობის
მოწოდებას, რაც სიძულვილის ენის განსაკუთრებულად მძიმე ფორმაა.³
დაცული ჯგუფების მიმართ ძალადობის მოწოდება ისევე საქართველოს
სისხლის სამართლის კოდექსის 239¹ მუხლით (ძალადობრივი ქმედების-
კენ საჯაროდ მოწოდება).⁴ შესაბამისად, ეთიკის კომისიამ უნდა განას-
ხვავოს აღნიშნული ფორმა სიძულვილის ენის გამოყენების სხვა შემ-
თხვევებისგან და მიმართოს სამართალდამცავ ორგანოებს.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკიდან წი-
ნამდებარე დოკუმენტში განხილული რამდენიმე საქმე ეხება მოწყვლა-
დი ჯგუფების მიმართ ძალადობის მოწოდების შემცველ განცხადებებს.
განხილულია ევროპული სასამართლოს შეფასებები, რა შემთხვევებში
დაეთანხმა სასამართლო ეროვნულ დონეზე გაკეთებულ დასკვნებს, მარ-
თლაც ჰქონდა თუ არა ადგილი ძალადობის მოწოდებას.

ამასთან დაკავშირებით, ასევე მნიშვნელოვანი აქტია გაერთიანებუ-
ლი ერების ფარგლებში მიღებული რაბათის სამოქმედო გეგმა. სამოქმე-
დო გეგმა ითვალისწინებს ექვსპუნქტიან ტექსტს, რათა გამოხატვის თავი-
სუფლება გაიმყაროს ძალადობის მოწოდებისგან. კერძოდ, შეფასებისას
განხილული უნდა იყოს შემდეგი ფაქტორები:

1) გამოხატვის კონკრეტული კონტექსტი (სოციალური და პოლი-
ტიკური);

2) ვინ ახორციელებს კონკრეტულ შემთხვევაში გამოხატვას და მისი
სტატუსი;

¹ ფატულაევი აზერბაიჯანის წინააღმდეგ (Fatullayev v. Azerbaijan), განაცხადი
N240984/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 22 აპ-
რილის გადაწყვეტილება.

² იხ. დეტალურად ქვემოთ ქვეთავი ხელისუფლების კრიტიკა.

³ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია N2 15, 2015, პრეამბულა.

⁴ 1. რასობრივი, რელიგიური, ეროვნული, კუთხური, ეთნიკური, სოციალური, პო-
ლიტიკური, ენობრივი ან/და სხვა ნიშნის მქონე პირთა ჯგუფებს შორის გან-
ხეთქილების ჩამოსაგდებად ძალადობრივი ქმედებისაკენ ზეპირად, წერი-
ლობით ან გამოხატვის სხვა საშუალებით საჯაროდ მოწოდება, თუ ეს ქმნის
ძალადობრივი ქმედების განხორციელების აშკარა, პირდაპირ და არსებით
საფრთხეს, – ისევე ჯარიმით ან საზოგადოებისათვის სასარგებლო შრომით
ვადით ორასიდან ოთხას საათამდე. 2. იგივე ქმედება, რასაც მოჰყვა ადა-
მიანის ჯანმრთელობის მძიმე დაზიანება, სიცოცხლის მოსპობა ან სხვა მძიმე
შედეგი, – ისევე თავისუფლების აღკვეთით ვადით ორიდან ხუთ წლამდე. შე-
ნიშვნა: ამ მუხლით გათვალისწინებული ქმედებისათვის იურიდიული პირი ის-
კება ლიკვიდაციით ან საქმიანობის უფლების ჩამორთმევით და ჯარიმით.

3) კონკრეტული გამოხატვის განზრახვა, მიზანი (აქებებს თუ არა აუდიტორიას ამა თუ იმ ჯგუფის წინააღმდეგ);

4) კონკრეტული გამოხატვის შინაარსი და ფორმა;

5) კონკრეტული გამოხატვის დაფარვის არეალი და

6) ზიანის დადგომის შესაძლებლობა (გარდაუვალობის ჩათვლით).¹

ექვსპუნქტიანი ტესტი შეიძლება მნიშვნელოვანი პრაქტიკული მექანიზმი იყოს იმ შემთხვევების გასამიჯნად, როცა კონკრეტული გამოხატვა ეთიკის კომისიის კომპეტენციას სცილდება და შეიძლება დაკვალიფიცირდეს სისხლის სამართლის კოდექსის 239¹ მუხლით. ამ შემთხვევაში, საჭირო იქნება სამართალდამცავი ორგანოების ინფორმირება.

სამართალდამცავი ორგანოების ინფორმირება საჭირო იქნება აგრეთვე სავარაუდოდ სიძულვილით მოტივირებული დანაშაულის ჩადენის შემთხვევაში. ანუ, როდესაც სიძულვილის ენა იღებს ქცევის ფორმას და შეიძლება დაკვალიფიცირდეს სისხლის სამართლის კოდექსის ამა თუ იმ მუხლით. სიძულვილის ენის და სიძულვილით მოტივირებული დანაშაულის გამიჯვნა მნიშვნელოვანია, რადგან ნათელი უნდა იყოს, რა საკითხების განხილვა შედის ეთიკის კომისიის კომპეტენციაში და რა შემთხვევებშია საჭირო სამართალდამცავი ორგანოებისადმი მიმართვა, რადგან სიძულვილის ენა, სავარაუდოდ, ძალადობაში გადაიზარდა.

წინამდებარე დოკუმენტი შედგება ა) ტერმინების განმარტებისგან, რომლებიც ეფუძნება სხვადასხვა საერთაშორისო აქტს და ბ) ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის მიმოხილვისგან. აგრეთვე, მოცემულია ამონარიდები საერთაშორისო აქტებიდან, რომლებიც მნიშვნელოვან განმარტებებს იძლევა სიძულვილის ენასთან დაკავშირებით.

უნდა აღინიშნოს, რომ უმეტეს შემთხვევაში, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს ქვემოთ განხილული საქმეები სცილდება აკადემიურ სფეროს და სადავო გამოხატვაზე რეაგირება უნივერსიტეტების ფარგლებში არ მომხდარა. მიუხედავად ამისა, განხილულ საქმეებს მნიშვნელობა აქვს იმ თვალსაზრისით, რომ განმარტებულია, თუ რა ჩაითვალა სიძულვილის ენად და რა იყო ევროპული სასამართლოს არგუმენტაცია ასეთ შემთხვევაში.

ასევე აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად იმისა, რომ განხილული გადაწყვეტილებები ევროპის საბჭოს სხვა სახელმწიფოების წინააღმდეგ იქნა გამოტანილი, ევროპული სასამართლოს პრაქტიკის ჰორიზონტალური ძალის გამო ეს გადაწყვეტილებები საქართველოსთვისაც არის სა-

¹ გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეა, რეზოლუცია A/HRC/22/17/Add.4. 2013 წლის 11 იანვარი.

ვალდებულო, რადგან განმარტავს შესატყვისი უფლების შინაარსს და მოცულობას, რაც თავად კონვენციის ტექსტიდან არ არის თვალსაჩინო.

2. ტერმინთა განმარტება

სიძულვილის ენა

ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის 1997 წლის რეკომენდაციის დანართის თანახმად, სიძულვილის ენა ნიშნავს გამოხატვის ყველა ფორმას, რომელიც ავრცელებს, აქეზებს, ხელს უწყობს ან ამართლებს რასობრივ სიძულვილს, ქსენოფობიას, ანტისემიტიზმსა თუ სიძულვილის სხვა ფორმებს შეუწყნარებლობის საფუძველზე, აგრესიული ნაციონალიზმითა და ეთნოცენტრიზმით გამოხატული შეუწყნარებლობის, უმცირესობების, მიგრანტების და იმიგრანტული წარმოშობის მქონე ხალხის წინააღმდეგ მიმართული დისკრიმინაციის და მტრული დამოკიდებულების ჩათვლით.¹

ევროპის საბჭოს რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ ევროპული კომისიის 2015 წლის ზოგადი პოლიტიკის №15 რეკომენდაციის თანახმად, სიძულვილის ენად ჩაითვლება რასის,² კანის ფერის, წარმომავლობის, ეროვნული თუ ეთნიკური წარმოშობის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ენის, რელიგიის თუ მრწამსის, სქესის, გენდერის, გენდერული იდენტობის, სექსუალური იდენტობის და სხვა პერსონალური მახასიათებლის თუ სტატუსის საფუძველზე პირის ან პირთა ჯგუფის დამცირების, სიძულვილის, ძაგების ნებისმიერი ფორმით ადვოკატირება, ხელშეწყობა, ნაქეზება, აგრეთვე ნებისმიერი შევიწროება, შეურაცხყოფა, ნეგატიური სტერეოტიპირება, სტიგმატიზაცია ან მუქარა ასეთ პირთან ან პირთა ჯგუფთან მიმართებით და გამოხატვის ყველა ჩამოთვლილი ფორმის გამართლება.³

შენიშვნა:

მინისტრთა კომიტეტისა და რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ ევროპული კომისიის რეკომენდაციებს ევროპის საბჭოს წევრი სახელმწიფოებისთვის, მათ შორის, საქართველოსთვის პოლიტიკურად

¹ ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია R (97) 20 წევრი სახელმწიფოების მიმართ.

² ECRI იყენებს ტერმინს „რასა“, რათა უზრუნველყოს, რომ ის პირები, რომლებიც შეცდომით სხვა რასის წარმომადგენლებად მიიჩნევიან, დაცვით ისარგებლებენ. ECRI უარყოფს სხვადასხვა რასის არსებობას.

³ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია № 15, 2015.

და არა სამართლებრივად სავალდებულო ძალა აქვს. თუმცა განმარტებებს განსაკუთრებულ განზომილებას სძენს ის გარემოება, რომ ორივე მათგანი გამოყენებულია ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკაში.¹ ამასთან, აღსანიშნავია, რომ 2015 წელს, ზოგადი პოლიტიკის № 15 რეკომენდაციის მიღების შემდეგაც, 1997 წლის რეკომენდაცია მაინც ინარჩუნებს ძალას და აქტუალობას, რადგანაც სიძულვილის ენის აქ მოცემული განმარტება ევროპულ სასამართლოს უახლეს გადაწყვეტილებებშიც აქვს გამოყენებული.² ზოგიერთ შემთხვევაში, ევროპული სასამართლო ერთი გადაწყვეტილების ფარგლებში ორივე განმარტებას იყენებს.³

შესაბამისად, სიძულვილის ენის განმარტებისას, წინამდებარე დოკუმენტი ითვალისწინებს ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის 1997 წლის რეკომენდაციას და ევროპის საბჭოს რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ ევროპული კომისიის 2015 წლის ზოგადი პოლიტიკის №15 რეკომენდაციას.

სიძულვილით მოტივირებული დანაშაული არის დანაშაულებრივი აქტი, რომელიც მოტივირებულია მიკერძოებით ან წინასწარ უარყოფით განწყობით პირთა გარკვეული ჯგუფის მიმართ.⁴ როდესაც სიძულვილის ენა იღებს ქცევის ფორმას, რომელიც დანაშაულის შემადგენლობას ქმნის – როგორცაა, ძალადობრივი, შემავიწროებელი ან დამამცირებე-

¹ იხ. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის R (97) 20 რეკომენდაციით გათვალისწინებული განმარტების გამოყენება, მაგალითად, შემდეგ საქმეებში: გუნდუზი თურქეთის წინააღმდეგ (Gunduz v. Turkey), განაცხადი № 35071/97, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2003 წლის 4 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 22; ბალსიტე-ლიდეიკიენე ლიეტუვას წინააღმდეგ (Balsytė-Lideikienė v. Lithuania), განაცხადი № 72596/01, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2008 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 44. იხ. რასიზმისა და შეუწყნარებლობის წინააღმდეგ ევროპული კომისიის ზოგადი პოლიტიკის № 15 რეკომენდაციის გამოყენება, მაგალითად, შემდეგ საქმეებში: კარასტელევი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ (Karastelev and Others v. Russia), განაცხადი no. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2020 წლის 6 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 44; მარია ალიოხინა და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ (Mariya Alekhina and Others v. Russia), განაცხადი no. 38004/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 17 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 103.

² იხ. ბუდინოვა და ჩაპრაზოვი ბულგარეთის წინააღმდეგ (Budinova and Chappazov v. Bulgaria), ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2021 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილების პუნქტი 35.

³ იხ. სტომახინი რუსეთის წინააღმდეგ (Stomakhin v. Russia), განაცხადი №52273/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 9 მაისის გადაწყვეტილების პუნქტები 70 და 71.

⁴ <<http://hatecrime.osce.org/what-hate-crime>>.

ლი ქცევა, იგი ასევე შეიძლება შეადგენდეს სიძულვილით მოტივირებულ დანაშაულს.¹

ძალადობა ნიშნავს ფიზიკური ძალის ან უფლებამოსილების გამოყენებას სხვა პირის, ჯგუფისა თუ თემის წინააღმდეგ, რომელსაც შედეგად მოსდევს, ან მაღალი ალბათობით, შეიძლება შედეგად მოჰყვეს დაზიანება, გარდაცვალება, ფსიქოლოგიური ზიანი, განვითარების ანომალია ან რაიმეს წართმევა/ჩამორთმევა, დაზიანება.²

სიძულვილი ნიშნავს გონებრივ განწყობას, რომელსაც მიზნობრივი ჯგუფის მიმართ დაგმობის, ანტაგონიზმისა და ზიზღის მძაფრი და ირაციონალური ემოციები ახასიათებს.³

მტრული დამოკიდებულება ნიშნავს სიძულვილის გამოვლინებას, რაც სცდება უბრალოდ გონებრივ განწყობას.⁴

რასიზმი ნიშნავს შეხედულებას, რომ ისეთი საფუძველი, როგორიცაა: „რასა“, კანის ფერი, ენა, რელიგია, ეროვნება ან ეროვნული თუ ეთნიკური კუთვნილება, ამართლებს პირის თუ პირთა ჯგუფის მიმართ ზიზღს, ან პირის თუ პირთა ჯგუფის მიმართ უპირატესობის შეგრძნებას.⁵

მოქალაქეობა ან ეროვნული წარმომავლობა - ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების უმეტესობა იყენებს ტერმინს „მოქალაქეობა“, რასაც იგივე მნიშვნელობა აქვს, რაც „ნაციონალურობას“ *“nationality”*. ეს უკანასკნელი დასავლეთ ევროპის ქვეყნების უმეტესობაში დამკვიდრებული ტერმინია.⁶

შენიშვნა:

მოქალაქეობის შესახებ ევროპის საბჭოს 1997 წლის კონვენციის მე-2.ა) მუხლის თანახმად, მოქალაქეობა განისაზღვრება, როგორც

¹ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია № 15, პუნქტი 22.

² გაერთიანებული ერების ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი, აზრისა და გამოხატვის თავისუფლების უფლების ხელშეწყობისა და დაცვის შესახებ სპეციალური მომხსენებლის ანგარიში, 2012 წლის 7 სექტემბერი, A/67/357, 7 პუნქტი 44.

³ გამოხატვის თავისუფლებასა და თანასწორობის შესახებ კამდენის პრინციპების პრინციპი 12.1.

⁴ გაერთიანებული ერების ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი, აზრისა და გამოხატვის თავისუფლების უფლების ხელშეწყობისა და დაცვის შესახებ სპეციალური მომხსენებლის ანგარიში, 2012 წლის 7 სექტემბერი, A/67/357, 7 პუნქტი 44.

⁵ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია №15, შესავალი, ბ) პუნქტი, ღ) ქვეპუნქტი.

⁶ მოქალაქეობის შესახებ ევროპული კონვენციის განმარტებითი ბარათი. მუხლი 2, პუნქტი 23.

„სამართლებრივი კავშირი პირსა და სახელმწიფოს შორის“. მიუხედავად იმისა, რომ ეს კონვენცია ევროპის საბჭოს ბევრი წევრის, მათ შორის, საქართველოს მიერ არ არის რატიფიცირებული, ეს განსაზღვრება საერთაშორისო საჯარო სამართლის აღიარებულ ნორმებს ეფუძნება და ECRI-ს მიერაც არის აღიარებული. „ეროვნული წარმომავლობა“ შეიძლება მიანიშნებდეს პირის ადრინდელ მოქალაქეობაზე.

ჰომოფობია ნიშნავს წინასწარ უარყოფით განწყობას, სიძულვილს ან შიშს ჰომოსექსუალობის ან იმ პირთა მიმართ, რომლებიც იდენტიფიცირებულნი არიან ან აღიქმებიან, როგორც ბისექსუალი, გეი, ლესბოსელი ან ტრანსგენდერი.¹

ტრანსფობია ნიშნავს წინასწარ უარყოფით განწყობას, სიძულვილს ან შიშს ტრანსსექსუალობის, ტრანსსექსუალი თუ ტრანსგენდერი პირების მიმართ, მათი შინაგანი გენდერული იდენტობის გამოსატყვის გამო.²

ქსენოფობია ნიშნავს წინასწარ უარყოფით განწყობას, სიძულვილს ან შიშს ხალხის მიმართ, რომლებიც სხვა ქვეყნებიდან ან სხვა კულტურის არიან.³

მარგინალიზაცია ნიშნავს პირთა ჯგუფის იძულებას, თავი იგრძნონ უმნიშვნელოდ ან იზოლირებულად ან იყვნენ იზოლირებულნი და ამით შეზღუდონ მათი მონაწილეობა საზოგადოებაში.⁴

უარყოფითი სტერეოტიპირება ნიშნავს პირთა ჯგუფის წევრის ან წევრების მიმართ განზოგადებული შეხედულებების გავრცელებას ამ ჯგუფის წევრთა მახასიათებლების შესახებ, რაც გულისხმობს ყველას უარყოფით ჭრილში წარმოჩენას, მიუხედავად კონკრეტული წევრის ან წევრების კონკრეტული მახასიათებლებისა.⁵

სტიგმატიზაცია ნიშნავს პირთა ჯგუფებისთვის ან პირებისთვის იარლიყის დასმას უარყოფით კონტექსტში.⁶

მონყვლადი ჯგუფები ნიშნავს ჯგუფებს, რომელთა წინააღმდეგაც განსაკუთრებით მიმართულია დისკრიმინაცია, სიძულვილის ენა, სიძულვილით მოტივირებული დანაშაული, რომლებიც საზოგადოების მიხედვით განსხვავდება, მაგრამ როგორც წესი, შეიცავს თავშესაფრის მაძიებლებსა და ლტოლვილებს, სხვა იმიგრანტებსა და მიგრანტებს, აფრიკული წარმოშობის პირებსა და ებრაელებს, მუსლიმებს, ბოშებს, აგრეთვე

¹ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია №15, შესავალი, ბ) პუნქტი, კ) ქვეპუნქტი.

² იქვე, ბ) პუნქტი, გგ) ქვეპუნქტი.

³ იქვე, ბ) პუნქტი, იი) ქვეპუნქტი.

⁴ იქვე, ბ) პუნქტი, ტ) ქვეპუნქტი.

⁵ იქვე, ბ) პუნქტი, ფ) ქვეპუნქტი.

⁶ იქვე, ბ) პუნქტი, ბბ) ქვეპუნქტი.

სხვა რელიგიურ, ისტორიულ, ეთნიკურ და ლინგვისტურ უმცირესობებსა და LGBT+ პირებს; აგრეთვე მოიცავს ბავშვებსა და ახალგაზრდებს, რომლებიც ასეთ ჯგუფებს ეკუთვნიან.¹

სტატუსი ნიშნავს პირის სამართლებრივ ან ფაქტობრივ მდგომარეობას, რომელიც მოიცავს არა მხოლოდ საქორწინო, მიგრაციული თუ პროფესიული სტატუსის ქონას, არამედ აგრეთვე ისეთ ფაქტორებს, როგორიცაა ქორწინების გარეთ დაბადება, შეზღუდული შესაძლებლობა, ფინანსური მდგომარეობა, ჯანმრთელობა, პატიმრობა, პროფესიული კავშირის თუ სხვა გაერთიანების წევრობა და საცხოვრებელი ადგილი.²

სქესი ნიშნავს პირის ბიოლოგიურ სტატუსს.³

სექსუალური ორიენტაცია ნიშნავს ადამიანის ღრმა ემოციური, მგრძნობიარე და სექსუალური ლტოლვის უნარს და ინტიმურ და სექსუალურ ურთიერთობას სხვა გენდერის პირებთან, ან იმავე გენდერის პირებთან, ან ერთ გენდერზე მეტ პირებთან.⁴

გენდერი ნიშნავს სოციალურად კონსტრუქტირებულ ფუნქციას, ქცევას, საქმიანობას და მახასიათებლებს, რასაც მოცემული საზოგადოება მიიჩნევს, რომ ქალებისა და მამაკაცებისთვის შესატყვისია.⁵

გენდერული იდენტობა ნიშნავს თითოეული ადამიანის მიერ გენდერის სიღრმისეულ შინაგან და ინდივიდუალურ აღქმას, რომელიც შეიძლება ემთხვეოდეს ან არ ემთხვეოდეს დაბადებისას განსაზღვრულ ბიოლოგიურ სქესს, ადამიანის მიერ თავისი სხეულის პიროვნული აღქმისა (რაც შეიძლება მოიცავდეს თავისუფალი არჩევანისას, სხეულის გარეგნობის თუ ფუნქციის ცვლილებას სამედიცინო, ქირურგიული თუ სხვა საშუალებებით) და სხვა გენდერული გამოხატვის ჩათვლით, მაგალითად, სამოსით, მეტყველებით და მანერებით.⁶

გენდერული შეუთავსებლობა – მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის (WHO) დაავადებათა საერთაშორისო კლასიფიკაციის (ICD) მე-11 რედაქციის თანახმად,⁷ განსაზღვრულია მოზარდობისა და ზრდასრულობის გენდერული შეუსაბამობა, რაც ხასიათდება აშკარა და მუდმივი შეუსაბამობით ინდივიდუალურ აღქმულ გენდერსა და მინიჭებულ სქესს შორის.

¹ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია №15, შესავალი, ბ) პუნქტი, გგ) ქვეპუნქტი.

² იქვე, ბ) პუნქტი, აა) ქვეპუნქტი.

³ იქვე, ბ) პუნქტი, შ) ქვეპუნქტი.

⁴ იოგიაკარტას პრინციპები.

⁵ ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენციის მუხლი 3.

⁶ სექსუალურ ორიენტაციასა და გენდერულ იდენტობასთან დაკავშირებით ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის გამოყენების შესახებ იოგიაკარტას პრინციპები.

⁷ იხ. <<https://bit.ly/38vCTHX>>.

რის, რაც ხშირად იწვევს „გარდასახვის“ სურვილს, რომ პირმა იცხოვროს და იყოს მიღებული, როგორც მისი ალტმული გენდერის მქონე პირი, ჰორმონალური მკურნალობის, ქირურგიის თუ ჯანდაცვის სხვა სერვისების საშუალებით, რათა სხეული სურვილისამებრ და მაქსიმალურად შეძლებისდაგვარად შესაბამისობაში მოვიდეს ალტმულ გენდერთან.

შენიშვნა:

მსოფლიო ჯანდაცვის ორგანიზაციის (WHO) დაავადებათა საერთაშორისო კლასიფიკაციის (ICD) მე-11 რედაქციის თანახმად, ტრანსსექსუალიზმი გადაკვალიფიცირდა გენდერულ შეუთავსებლობად და ფსიქიკური და ბიჰევიორული აშლილობის თავიდან გადავიდა სექსუალური ჯანმრთელობის თავში. მსოფლიო ჯანდაცვის საზოგადოებამ დატოვა გენდერული შეუთავსებლობა დაავადებათა საერთაშორისო კლასიფიკაციაში მხოლოდ იმ მიზნით, რომ შესაბამისმა პირებმა შეძლონ სახელმწიფო სერვისებით სარგებლობა.

დისკრიმინაცია

პირდაპირი დისკრიმინაცია. პირდაპირი დისკრიმინაციის ელემენტები:

1) განსხვავებული და არასახარბიელო მოპყრობა ანალოგიურ ან არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფი პირების მიმართ;¹

2) განსხვავებული მოპყრობისას საფუძველი ან მიზეზი არის პიროვნული მახასიათებელი („სტატუსი“), რომლითაც პირები, პირთა ჯგუფები ერთმანეთისგან გამოირჩევიან;²

3) ანალოგიურ თუ არსებითად მსგავს მდგომარეობაში მყოფ პირთა განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია, თუ ამ მოპყრობას არ აქვს ობიექტური და გონივრული გამართლება.³

განსხვავებული მოპყრობის ობიექტური და გონივრული გამართლება ნიშნავს იმას, რომ მოპყრობა ლეგიტიმურ მიზანს უნდა ისახავდეს და

¹ ფაბიანი უნგრეთის წინააღმდეგ (Fábián v. Hungary), განაცხადი № 78117/13, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 113.

² ორმანი და სხვები თურქეთის წინააღმდეგ (Orman and Others v. Turkey), განაცხადები nos. 9462/05, 20369/05, 32652/05, 33193/05, 43845/05, 5295/06 და 48090/08 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 36.

³ მოლა სალი საბერძნეთის წინააღმდეგ (Molla Saly v. Greece), განაცხადი № 20452/14, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2018 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 135.

უნდა არსებობდეს გონივრული თანაბარზომიერება ჩარევის ღონისძიებასა და დასახულ მიზანს შორის.¹

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო ითვალისწინებს სახელმწიფოთა მიხედულების ფარგლებს იმის შეფასებისას, გამართლებულია თუ არა განსხვავებული მოპყრობა და რა ხარისხით.²

სახელმწიფოს მიხედულების აღნიშნული ფარგლები განსხვავდება გარემოებების, განსახილველი საკითხის და წინმსწრები მოვლენების შესაბამისად.³ თუმცა, საბოლოო სიტყვა კონვენციის მოთხოვნათა შესრულების შესახებ ევროპულ სასამართლოს ეკუთვნის.⁴

აჩაპიჩაპიჩი დისკრიმინაცია

არაპირდაპირი დისკრიმინაციის ელემენტებია: ნეიტრალური წესი, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა; მნიშვნელოვნად უარყოფითი გავლენა დაცულ ჯგუფზე.

განსხვავებული მოპყრობა იმ ზოგადი პოლიტიკის ან ღონისძიების ნეგატიური შედეგის სახით, რომელიც მართალია, ნეიტრალურადაა წარმოჩენილი, მაგრამ დისკრიმინაციულია და ერთ გარკვეულ ჯგუფზე მნიშვნელოვნად უარყოფით გავლენას ახდენს, ვიდრე მსგავს მდგომარეობაში მყოფ სხვა პირებზე.⁵

განსხვავებული მოპყრობა დისკრიმინაციულია ობიექტური და გონივრული დასაბუთების გარეშე, კერძოდ, თუ ამგვარი მოპყრობა არ ემსახურება ლეგიტიმურ მიზნებს ან გამოყენებულ საშუალებებსა და მისაღწევ მიზანს შორის არ არსებობს პროპორციულობის გონივრული კავშირი.

¹ ჟდანოვი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ (Zhdanov and Others v. Russia), განაცხადები nos. 12200/08, 35949/11, 58282/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2019 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილების პუნქტი 178.

² ლეონოვი რუსეთის წინააღმდეგ (Leonov v. Russia), განაცხადი № 77180/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 10 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 84.

³ პეტროვი და X რუსეთის წინააღმდეგ (Petrov and X v. Russia), განაცხადი № 23608/16, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილების პუნქტი 124.

⁴ ხამტოხუ და აკსენჩიკი (Khamtokhu and Aksenchik v. Russia), განაცხადები nos. 60367/08 და 961/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 24 იანვრის გადაწყვეტილების პუნქტი 77.

⁵ ჰიუ ჯორდანი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Hugh Jordan v. the United Kingdom), განაცხადი № 24746/94, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2001 წლის 4 მაისის გადაწყვეტილების პუნქტი 154; დ.ჰ. და სხვები ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ (D.H. and Others v. the Czech Republic), განაცხადი № 57325/00, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 29 აპრილის გადაწყვეტილების პუნქტი 184.

დისკრიმინაციის ცნება მე-14 მუხლის მნიშვნელობით ასევე მოიცავს შემთხვევებს, როდესაც პირის ან პირთა ჯგუფის მიმართ სხვა პირისა თუ პირთა ჯგუფისგან განსხვავებით, დაუსაბუთებლად ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა, მიუხედავად იმისა, რომ კონვენციით არ არის გათვალისწინებული უკეთესი მოპყრობის უზრუნველყოფა.¹

მხავალი ნიშნით და ინტერსექციური დისკრიმინაცია

კონვენციის მე-14 მუხლი და მე-12 დამატებითი ოქმი კრძალავს მრავალი ნიშნით დისკრიმინაციას, ანუ შესაძლებელია ერთზე მეტი საფუძვლით დისკრიმინაციაზე ჩივილი. გასათვალისწინებელია ისიც, რომ დამცავი საფუძვლები ამომწურავად არ არის ამ დებულებებში განსაზღვრული.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო მრავალი ნიშნით და ინტერსექციურ დისკრიმინაციაზე პირდაპირ მითითებას არ აკეთებს. ეს ტერმინები ფიგურირებს მესამე მხარედ ჩართული ორგანიზაციების მოსაზრებებში² და მოსამართლეთა მოსაზრებებში,³ რომლებიც ერთვის გადანყვეტილებებს. ინტერსექციური დისკრიმინაცია ემყარება რამდენიმე საფუძველს, რომლებიც ურთიერთქმედებენ ერთმანეთთან და წარმოქმნიან დისკრიმინაციის სპეციფიკურ ტიპს.

ასოციაციით და აღქმით დისკრიმინაცია

ნაკლებ სახარბიელო მოპყრობასა და დაცულ საფუძვლებს შორის მიზეზობრივი კავშირის დადგენა შესაძლოა გართულდეს, მაგალითად, ასოციაციით დისკრიმინაციისას, როდესაც დაზარალებულს თავად არ აქვს ის ნიშანი, რომლითაც დისკრიმინაცია ხდება; აგრეთვე; ასოციაცი-

¹ ბიო დანიის წინააღმდეგ (Biao v. Denmark), განაცხადი № 38590/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2016 წლის 24 მაისის გადანყვეტილების პუნქტი 90.

² კონსტანტინ მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ (Konstantin Markin v. Russia), განაცხადი №30078/06, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2012 წლის 22 მარტის გადანყვეტილების პუნქტი 122; ბ.ს. ესპანეთის წინააღმდეგ (B.S. v. Spain), განაცხადი №47159/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 24 ივლისის გადანტვეტილების პუნქტები 56-57; ს.ა.ს. საფრანგეთის წინააღმდეგ (S.A.S. v. France), განაცხადი №43835/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2014 წლის 1 ივლისის გადანყვეტილების პუნქტები 93 და 97.

³ მოსამართლე პინტო დე ალბუკერკეს განსხვავებული აზრი საქმეზე - გარიბი ნიდერლანდების წინააღმდეგ (Garib v. the Netherlands), განაცხადი № 43494/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 6 ნოემბრის გადანყვეტილება.

ით დისკრიმინაციის დროს, როცა პირს ნაკლებად სახარბიელოდ ეპყრობიან, ვინაიდან იგი დაკავშირებულია სხვა პირთან, რომელსაც განმასხვავებელი სტატუსი აქვს.

დისკრიმინაციის წაქეზება ნიშნავს განცხადებებს პირებისა და პირთა ჯგუფების წინააღმდეგ, რაც ქმნის ამ ჯგუფს მიკუთვნებული პირების მიმართ დისკრიმინაციის, მტრული დამოკიდებულებისა თუ ძალადობის მყისიერ საფრთხეს.¹

3. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს პრაქტიკა

3.1. რელიგიური სიძულვილი

3.1.1. შესატყვისი აქტები

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო სიძულვილის ენის კონტექსტში, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის გარდა, სხვა აქტებსაც ითვალისწინებს, რომლებიც გაერთიანებული ერების და ევროპის საბჭოს ფარგლებში არის მიღებული.

გაერთიანებული ერების სამოქალაქო და პოლიტიკური უფლებების შესახებ საერთაშორისო პაქტის² მე-20 მუხლის მე-2 პუნქტის თანახმად, იკრძალება ეროვნული, რასობრივი ან რელიგიური სიძულვილის ნებისმიერი ადვოკატირება, რომელიც შეადგენს დისკრიმინაციის, მტრული დამოკიდებულების ან ძალადობის წახალისებას.³

მკრეხელობის, რელიგიური შეურაცხყოფისა და რელიგიის გამო პირთა წინააღმდეგ სიძულვილის ენის გამოყენების შესახებ ევროპის საბჭოს საპარლამენტო ასამბლეის 1805 (2007) რეკომენდაციის⁴ თანახმად, გამოსატყვის თავისუფლება ვრცელდება არა მხოლოდ იმ გამოსატყვაზე, რომელიც დადებითად ან არაშეურაცხმყოფლად მიიჩნევა, არამედ ასევე იმ გამოსატყვის მიმართ, რომელმაც ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-10 მუხლის ფარგლებში, შეიძლება შეაძრწუნოს, გაანაწყენოს ან ააღელვოს მოსახლეობის ნაწილი. ნებისმიერმა დემოკრატიულმა საზოგადოებამ უნდა დაუშვას ღია დისკუსია რელიგიასა და რელიგიურ მრწამსთან დაკავშირებულ საკითხებზე.⁵

¹ ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია N215, შესავალი, ბ) პუნქტი, რ) ქვეპუნქტი.

² საქართველოში ძალაშია 1994 წლის 3 აგვისტოდან.

³ <<https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1398335?publication=0>>.

⁴ <<https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17569&lang=en>>.

⁵ რეკომენდაციის პუნქტი 1.

დემოკრატიულ საზოგადოებაში, რელიგიურმა ჯგუფებმა ისევე, როგორც სხვა ჯგუფებმა უნდა მოითმინონ მათი საქმიანობის, სწავლების თუ რწმენის შესახებ კრიტიკული საჯარო განცხადებები და დისკუსია იმ პირობით, რომ ეს კრიტიკა არ შეადგენს განზრახ და არაფრით გამოწვეულ შეურაცხყოფას ან სიძულვილის ენას და არ შეადგენს მშვიდობის დარღვევის თუ ძალადობის მოწოდებას გარკვეული რელიგიის მიმდევრების წინააღმდეგ.¹

საპარლამენტო ასამბლეის განმარტებით, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-9 მუხლით გარანტირებული რელიგიის თავისუფლების დაცვის ვალდებულება გულისხმობს სხვადასხვა პირის მიერ რელიგიის გამოხატვის თავისუფლების დაცვას, მათ შორის, როდესაც ეს ინტერესები ერთმანეთთან მოდის წინააღმდეგობაში და, შესაბამისად, ეს უფლებები შეიძლება დაექვემდებაროს შეზღუდვებს, რომლებიც დასაბუთებული უნდა იყოს. კერძოდ, უნდა დამყარდეს სამართლიანი წონასწორობა კონფლიქტურ ინტერესებს შორის.²

3.1.2. საჯარო განცხადებები რელიგიაზე

ერთ-ერთ საქმეზე³ ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ არ მიიჩნია, რომ შეხედულებები რელიგიურ ჩაცმულობაზე, სეკულარიზმზე, ქვეყანაში არსებულ დემოკრატიასა და ისლამზე არ იყო შეხედულებები, რომლებიც კონვენციის მე-10 მუხლის (გამოხატვის თავისუფლება) დაცვით ვერ ისარგებლებდა. კერძოდ, ევროპულმა სასამართლომ არ მიიჩნია, რომ დემოკრატიისა და სეკულარიზმის „უკეთურად“ დახასიათება ისლამის ფონზე, ძალადობის მოწოდებას შეადგენდა ან რელიგიურ შეუწყნარებლობაზე დაფუძნებული სიძულვილის ენა იყო. ასევე ევროპულმა სასამართლომ საზოგადოებრივი დისკუსიის ნაწილად მიიჩნია პირის საჯარო განცხადებები, რომლის დროსაც მან რელიგიისა და სოციალური საკითხები შეურია და ქორწინების გარეთ დაბადებული ბავშვების „ნაბიჭვრებად“ მოიხსენია. აგრეთვე, ის უბრალო ფაქტი, რომ გამოხატვის თავისუფლების სუბიექტმა განმარტა, რა არის ისლამური სამართალი (შარია), არ გულისხმობდა მისი მხრიდან ძალადობის მოწოდებას და არ იყო სიძულვილის ენა.

¹ რეკომენდაციის პუნქტი 5.

² რეკომენდაციის პუნქტი 14.

³ გუნდუზი თურქეთის წინააღმდეგ (Gunduz v. Turkey), განაცხადი № 35071/97, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2003 წლის 4 დეკემბრის გადაწყვეტილება.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ყურადღება მიაქცია იმ კონტექსტს, რომელშიც გაკეთდა სადავო განცხადებები. კონტექსტი იყო რელიგიური სექტის და მისი ექსტრემისტი ლიდერის შეხედულებების პრეზენტაცია, რომლებიც საზოგადოებისთვის ცნობილი იყო და მათზე მსჯელობა საზოგადოებრივი დისკუსიის ნაწილს შეადგენდა.

3.1.3. რელიგიური გრძნობების შეურაცხყოფა

საქმეზე¹ დადგენილი ფაქტობრივი გარემოებების თანახმად, განმცხადებელმა ჩაატარა საჯარო ლექციები სახელწოდებით „საბაზისო ინფორმაცია ისლამზე“. ერთ-ერთი ასეთი ლექციის დროს, განმცხადებელმა ახსენა მუჰამედის ქორწინება აიშასთან, რომელიც ფორმალური ცერემონიის დროს ექვსი წლის იყო და როდესაც ურთიერთობა რეალურად დამყარდა - ცხრა წლის. განმცხადებლის თქმით „მუჰამედს ამის ბავშვებთან კეთება მოსწონდა“ და „რა გინდა რომ ამას დაარქვა, თუ არა პედოფილია?“.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განიხილა სადავო განცხადებების კონტექსტი. საჯარო ლექციები ფართოდ იყო დაანონსებული საზოგადოებისთვის ინტერნეტისა და ლიფლეთების საშუალებით და ინფორმაცია ინსტიტუტის მიერ იყო დაგზავნილი განსაკუთრებით ახალგაზრდა აუდიტორიის მოსაწვევად, როგორც „საუკეთესო ლექციები“. საჯარო ლექციების სახელწოდება, როგორც შემდგომში აღმოჩნდა, შეცდომაში შემყვანი იყო იმ თვალსაზრისით, რომ ისინი ვითომდა ობიექტურ ინფორმაციას სთავაზობდა ისლამის თაობაზე. ნებისმიერ დაინტერესებულ პირს შეეძლო დასწრება და განმცხადებელი ვერ ივარაუდებდა, რომ აუდიტორია ერთგვაროვანი იქნებოდა შეხედულებების მიხედვით და რომ აუდიტორიაში არ იქნებოდნენ პირები, რომლებისთვისაც ასეთი განცხადებები შეურაცხმყოფელი იქნებოდა.

განმცხადებელმა სუბიექტურად მიაწება მუჰამედს პედოფილის იარღილი იხე, რომ ვერ შეძლო ნეიტრალურად მოეხდინა აუდიტორიის ინფორმირება ისტორიული კონტექსტის შესახებ, რის გამოც ვერ მოხერხდა სერიოზული დისკუსია გამართულიყო აღნიშნულ საკითხზე.

ამდენად, განმცხადებლის შეფასებითი მსჯელობა საკმარის ფაქტობრივ საფუძველს არ ემყარებოდა. განმცხადებლის განცხადებები რომ დაკვალიფიცირებულიყო, როგორც ფაქტობრივი მსჯელობა, მას, მით უმეტეს, არ ჰქონდა საკმარისი მტკიცებულებები წარმოდგენილი.

¹ E.S. ავსტრიის წინააღმდეგ (E.S. v. Austria), განაცხადი №38450/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო მიიჩნევს, რომ განცხადებები, რომლებიც არასწორ ფაქტებზეა დამყარებული, კონვენციის მე-10 მუხლის დაცვით ვერ ისარგებლებს.

განმცხადებლის განცხადებებს შეეძლო ბიძგი მიეცა ლეგიტიმური უკმაყოფილებისთვის, ვინაიდან ისინი არ იყო ობიექტური ხასიათის და არ იყო მიმართული საზოგადოების ინტერესის მქონე საკითხზე დისკუსიაში წვლილის შეტანაზე. ეს განცხადებები შეიძლებოდა მხოლოდ აღქმულიყო ისე, რომ მათი მიზანი იყო მუჰამედის, როგორც თაყვანცემის უღირსის წარმოჩენა. განმცხადებელმა თავი დაიხასიათა, როგორც ისლამის დოქტრინის ექსპერტი. მას ამ საკითხზე ლექციები უკვე ჩატარებული ჰქონდა და არ შეიძლებოდა, არ სცოდნოდა, რომ მისი განცხადებები არასწორ ფაქტებს ემყარებოდა და ამ განცხადებებს შეეძლო სხვათა ლეგიტიმური უკმაყოფილება გამოეწვია.

ევროპული სასამართლოს შეფასებით, რელიგიური თაყვანცემის ობიექტების პროვოკაციული გზით წარმოჩენა ისე, რომ ამ რელიგიის მიმდევართა გრძნობები იყოს შეურაცხყოფილი, შეიძლება განხილული იქნეს, როგორც შემწყნარებლობის სულისკვეთების მავნებლური დარღვევა მაშინ, როდესაც ეს სულისკვეთება დემოკრატიულ საზოგადოებას უდევს საფუძვლად.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ მათ, ვინც არჩია, გამოეხატა რელიგიის თავისუფლება, იმისდა მიუხედავად, ისინი ამას აკეთებენ რელიგიური უმრავლესობის თუ უმცირესობის წევრები, მათ იმის მოლოდინი არ უნდა ჰქონდეთ, რომ კრიტიკისგან თავისუფლებიან. მათ უნდა მოითმინონ და უნდა შეეგონ, რომ შესაძლოა, სხვები მათ რელიგიურ შეხედულებებს უარყოფდნენ და შეიძლება მათი რწმენის მიმართ მტრულად განწყობილ დოქტრინასაც კი ავრცელებდნენ.

მიუხედავად ამისა, კონვენციის მე-10 მუხლის მე-2 პუნქტი აღიარებს, რომ გამოხატვის თავისუფლების რეალიზაცია მოვალეობებთან და პასუხისმგებლობასთან არის დაკავშირებული. მათ შორის, რელიგიური შეხედულებების კონტექსტში, ზოგადი მოთხოვნაა იმის უზრუნველყოფა, რომ მე-9 მუხლით გარანტირებული უფლებები შეუფერხებლად იყოს რეალიზებული და შეძლებისდაგვარად იყოს თავიდან აცილებული გამოხატვა, რომელიც განზრახ და უმიზეზოდ შეურაცხმყოფელი და მკრეხელურია თაყვანცემის ობიექტების მიმართ. როდესაც ასეთი გამოხატვა სცილდება სხვა პირთა რელიგიური მრწამსის კრიტიკული უარყოფის დასაშვებ ფარგლებს და შესაძლოა, რომ გამოიწვიოს რელიგიური შეწყნარებლობა, შესაძლოა, არსებობდეს ვალდებულება, მიღებული იქნეს თანაბარზომიერი შემზღუდველი ზომები მათ წინააღმდეგ.

სხვა საქმე¹ ეხებოდა პოლონეთში ხატზე ჩესტოჰოვას ქალწულისა და მისი შვილის აირწინალებით გამოსახვას. ეროვნულმა ხელისუფლებამ მართებულად განმარტა, რომ ეს გამოსახულება მიზნად ისახავდა ჰაერის დაბინძურების პრობლემის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებას და არა რელიგიური გრძნობების შეურაცხყოფას. შესაბამისად, არც რელიგიის თავისუფლების შელახვას და არც დისკრიმინაციულ მოპყრობას არ ჰქონია ადგილი.

ადამიანის უფლებათა ევროპული კომისიის პლენუმმა განმარტა, რომ რელიგიის თავისუფლება უცილობლად და ყველა ვითარებაში არ გულისხმობს პირის უფლებას, დაიწყოს სამართალწარმოება მათ წინააღმდეგ, ვინც ავტორობის თუ გამოქვეყნების გზით რელიგიური ჯგუფის თუ მათი წევრების რელიგიურ გრძნობებს შეურაცხყოფს.

3.1.4. საჯარო განცხადებები რელიგიურ ჯგუფებზე

საქმე² ეხებოდა რასობრივი თუ რელიგიური ჯგუფის მიმართ მტრული დამოკიდებულების ამსახველი ნიშნების საჯაროდ გამოფენისთვის დასჯას. კერძოდ, განმცხადებლის პოსტერზე ასახული იყო ცეცხლწაკიდებული თვინ თაუერი კომენტარით - „ისლამი წაეთრიოს ბრიტანეთიდან - დაიცავით ბრიტანელი ხალხი“. მას პოსტერი ჩამოახსნევინეს და ბრალი დასდეს რასობრივი თუ რელიგიური ჯგუფის მიმართ მტრული დამოკიდებულების გამოხატვისთვის. გამოტანილი იქნა გამამტყუნებელი განაჩენი. განმცხადებელმა იჩივლა სტრასბურგის სასამართლოში გამოხატვის თავისუფლების უფლებისა დარღვევისა და მის მიმართ დისკრიმინაციის გამო.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო დაეთანხმა ეროვნული სასამართლოების შეფასებას, რომ პოსტერის სიტყვები და ფოტო შეადგენდა გაერთიანებულ სამეფოში ყველა მუსლიმზე თავდასხმის საჯარო გამოხატვას. ასეთი განზოგადებული და მწვავე თავდასხმა რელიგიურ ჯგუფზე ისე, რომ ჯგუფი, როგორც ასეთი, ერთიანობაში აღებული, დაკავშირებული იქნა მძიმე ტერორისტულ აქტთან, კონვენციით გაცხადებულ და გარანტირებულ ღირებულებებთან შეუსაბამო იყო. პოსტერის გა-

¹ დუბოვსკა და სკუპი პოლონეთის წინააღმდეგ (Dubowska and Skup v. Poland), განაცხადები nos. 33490/96 და 34055/96, ადამიანის უფლებათა ევროპული კომისიის პლენუმის 1997 წლის 18 აპრილის განჩინება.

² ნორვუდი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Norwood v. the United Kingdom), განაცხადი N23131/03, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2004 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილება.

მოკვრა შეადგენდა გამოხატვის თავისუფლების ბოროტად გამოყენებას და კონვენციის დაცვით ვერ ისარგებლებდა.

სხვა **საქმეზე**,¹ განმცხადებელი ეთნიკურად რუსებისა და მართლმადიდებელი ქრისტიანების წინააღმდეგ ავრცელებდა განზოგადოებულ ნეგატიურ განცხადებებს. ამ განცხადებებში იზოლირებული შემთხვევები იყო წარმოჩენილი, როგორც ყველა რუსისა და მართლმადიდებელი ქრისტიანისთვის ტიპიურად დამახასიათებელი შეთხვევა. კერძოდ, ის ინციდენტი, რომ რამდენიმე რუს მოქალაქეს უზბეკი მოქალაქე მონობაში ჰყავდა, სათაურებში წარმოჩენილი იყო ის, რასაც ყველა რუსი აკეთებს (“*Русские держат рабов и еще смеют что-то вклясть в адрес чеченцев*”) და ის, რაც დაუდგენელმა თეოლოგებმა დაწერეს, რომ ქრისტე ჩეჩნებმა აცვეს ჯვარს, მიწერილი ჰქონდა ყველა მართლმადიდებელი პირისთვის (“*Православные совсем охренели*”). ამით პირი ავრცელებდა სიძულვილსა და შულს მოსახლეობის შესაბამისი ჯგუფების წინააღმდეგ.

ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ ნეგატიურ ქრილში მთელი ეთნიკური თუ რელიგიური ჯგუფის წარმოჩენა თუ მათზე თავდასხმა, მაგალითად, ისე, რომ მაგალითად, მთელი ჯგუფი იყოს დაკავშირებული მძიმე დანაშაულის ჩადენასთან, ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის ფუძემდებლურ პრინციპებთან – შემწყნარებლობასთან, სოციალურ მშვიდობასა და დისკრიმინაციის აკრძალვასთან მოდის წინააღმდეგობაში.

3.2. ეთნიკური სიძულვილი

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ებრაელი ხალხის მიმართ სიძულვილის წამაქეზებელი საჯარო განცხადებები ეთნიკურ სიძულვილად დააკვალიფიცირა.²

განმცხადებლის განცხადებებში ებრაელები წარმოჩენილნი იყვნენ, როგორც რუსეთში ბოროტების სათავე. ის მათთვის სოციალური ურთიერთობების აკრძალვას მოითხოვდა. განმცხადებელმა მთელ ეთნიკურ ჯგუფს ბრალი დასდო რუსი ხალხის წინააღმდეგ შეთქმულების დაგეგმვაში და ფაშისტური იდეოლოგია ებრაულ ხელმძღვანელობას მიაწე-

¹ სტომახინი რუსეთის წინააღმდეგ (Stomakhin v. Russia), განაცხადი № 52273/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 9 მაისის გადაწყვეტილება.

² პაველ ივანოვი რუსეთის წინააღმდეგ (Pavel Ivanov v. Russia), განაცხადი №35222/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2007 წლის 20 თებერვლის განჩინება.

რა. განმცხადებელი აცხადებდა, რომ ებრაელებს არ აქვთ უფლება ეროვნულ ღირსებაზე, რომ ისინი ერს არ წარმოადგენენ.

ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოს ეჭვი არ შეუტანია განმცხადებლის შეხედულებების აშკარად გამოკვეთილ ანტისემიტურ ტონალობაში. ის დაეთანხმა ეროვნული დონეზე მიღებულ დასკვნას, რომ თავისი საჯარო განცხადებებით განმცხადებელს სურდა წაექეზებინა სიძულვილი ებრაელი ხალხის მიმართ. ასეთი განზოგადებული და მწვავე თავდასხმა ეთნიკურ ჯგუფზე კონვენციის ისეთი ფუძემდებლური ღირებულებების წინააღმდეგაა მიმართული, როგორებიცაა: შემწყნარებლობა, სოციალური მშვიდობა და დისკრიმინაციის აკრძალვა.

შესაბამისად, განმცხადებლის გამოხატვა ჩაითვალა გამოხატვის თავისუფლების ბოროტად გამოყენებად კონვენციის მე-17 მუხლის ძალით და მას არ შეეძლო ესარგებლა კონვენციის მე-10 მუხლით გარანტირებული გამოხატვის თავისუფლების დაცვით. განაცხადი არსებითად განსახილველად არ იქნა მიღებული.

3.3. რასობრივი სიძულვილი

ჰოროკოსტის და გენოციდის უახყოფა

საქმეზე – პერინჩეკი შვეიცარიის წინააღმდეგ,¹ ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდ პალატას მოუწია განემარტა, იყო თუ არა სომხების გენოციდის უახყოფა სიძულვილის ენა.

მოცემულ საქმეზე ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში განმცხადებელი იყო სამართლის დოქტორი, რომელმაც კონფერენციების დროს საჯაროდ უარყო ოტომანთა იმპერიის მიერ სომხების გენოციდი 2015 წელს და შემდგომ პერიოდში, რის გამოც ის ეროვნულ დონეზე დაექვემდებარა სისხლის სამართლის პასუხისმგებლობას და გამოხატვის თავისუფლების დარღვევაზე იდავა ევროპულ სასამართლოში. კერძოდ, განმცხადებელმა სომხების გენოციდის იდეა დაახასიათა, როგორც „საერთაშორისო ტყუილი“.

მოცემულ შემთხვევაში, განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლების საპირწონე ინტერესი იყო „სხვათა უფლებები“. თურქეთში 2015 წელს განვითარებული მოვლენების შედეგად დაზარალებულ და გადარჩენილ პირთა შთამომავლები თავიანთი იდენტობის მნიშვნელოვან ნაწილად მოიაზრებდნენ იმ ფაქტს, რომ მათი თემი გენოციდის მსხვერპლი იყო.

¹ პერინჩეკი შვეიცარიის წინააღმდეგ (Perinçek v. Switzerland), განაცხადი № 27510/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

შესაბამისად, თანამედროვე პერიოდში სომხების გენოციდის უარყოფა წინააღმდეგობაში მოდის თანამედროვე სომხების იდენტობასთან, ანუ ღირსებასთან, რაც ადამიანის უფლებათა ევროპული კონვენციის მე-8 მუხლით არის დაცული. თუმცა, ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ რთული იყო იმის თქმა, რომ მოვლენების სამართლებრივი კვალიფიკაციის სადავო გახდით განმცხადებელმა დაზარალებულები უარყოფით ქრილში წარმოაჩინა ან ღირსება შეუღალა, ან კიდევ რომ მისი განაცხადი სომხების გენოციდის, როგორც „საერთაშორისო ტყუილის“ შესახებ დაზარალებულების ან მათი შთამომავლების წინააღმდეგ იყო მიმართული.

მიუხედავად ამისა, ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ ვერ უგულებელყოფდა ფაქტს, რომ ერთ-ერთი საჯარო ლექციის დროს, განმცხადებელმა სომხები მოიხსენია, როგორც „იმპერიალისტურ ძალათა“ „იარაღი“ და ისინი დაადანაშაულა თურქებისა და მუსლიმების მასობრივ მკვლელობებში. შესაბამისად, განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევა მიზნად ისახავდა ამ პირთა ღირსების დაცვას და, აქედან გამომდინარე, მათი შთამომავლების ღირსების დაცვას.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განიხილა სადავო გამოხატვის კონტექსტი. განმცხადებლის მიერ გაკეთებული განცხადებები ეხებოდა ისტორიულ და სამართლებრივ საკითხებს, მაგრამ იმ ღონისძიებებზე, სადაც ეს განცხადებები გაკეთდა, განმცხადებელი თანამოაზრეებს მიმართავდა, როგორც პოლიტიკოსი და არა, როგორც ისტორიკოსი ან სამართლის დოქტორი. მისი განცხადებები ეხებოდა საკითხს, რომელიც ცხარე პოლემიკის საგანი იყო არა მხოლოდ თურქეთში, არამედ საერთაშორისო მასშტაბით.

მიუხედავად იმისა, რომ საკითხი სომხური თემისთვის მეტად სენსიტიური იყო, ევროპულმა სასამართლომ მხედველობაში მიიღო განცხადებების საერთო სულისკვეთება. განცხადება არ შეადგენდა სიძულვილის თუ შეუწყნარებლობის მოწოდებას.

კერძოდ, ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ განმცხადებელს არ გამოუხატავს ზიზღი თუ სიძულვილი მოვლენათა შედეგად დაზარალებულების მიმართ. მას არ უწოდებია სომხებისთვის მატყუარები, არ გამოუყენებია მათ მიმართ შეურაცხმყოფელი სიტყვები და არ უცდია მათი სტერეოტიპირება. მისი მწვავე კრიტიკა მიმართული იყო „იმპერიალისტების“ მიმართ და მათ სავარაუდო მზაკვრულ გეგმებს ოტომანთა იმპერიისა და თურქეთის მიმართ.

შეიძლებოდა თუ არა მაინც სადავო განცხადებების სომხების მიმართ სიძულვილის ან შეუწყნარებლობის მოწოდებად მიჩნევა იმ ფართო კონტექსტის გათვალისწინებით, რომელშიც ისინი გაკეთდა?

პოლოკოსთან დაკავშირებით გაკეთებული განცხადებების გამო, ისტორიული და კონტექსტუალური მიზეზებიდან გამომდინარე, აღნიშნუ-

ლი გარდაუვლად ივარაუდებოდა. ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ მოცემულ შემთხვევაში იგივე დასკვნამდე ვერ მივიდოდა, როცა სადავო განცხადებები შვეიცარიაში გაკეთდა იმ მოვლენების შესახებ, რომლებიც ოტომანთა იმპერიაში მოხდა 90 წლის წინათ. მართალია, ვერ გამოირიცხებოდა, რომ ამ მოვლენებთან დაკავშირებულ განცხადებებს შეეძლო წაექვებინა რასისტული და ანტიდემოკრატიული დამოკიდებულება და ეს შეეძლო გაეკეთებინა გადაკვრით და არა პირდაპირ, კონტექსტი არ მოითხოვდა ამ დასკვნის ავტომატურად პრეზუმირებას და მოცემულ შემთხვევაში არ არსებობდა საკმარისი მტკიცებულება, რომელიც აღნიშნულზე მიუთითებდა.

საზოგადოების წაქეზება დისკრიმინაციასა და ხასობივ სიძულვილებზე¹

სიძულვილის ენად იქნა მიჩნეული ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში განმცხადებლის მიერ არაევროპული იმიგრანტების წარმოჩენა კრიმინალურად განწყობილ და დანაშაულის ჩადენისკენ მიდრეკილ თემად, რომლის მიზანიც ბელგიის სოციალური უზრუნველყოფის სისტემით ბოროტად გამოყენება იყო. არაევროპული იმიგრანტი თემები ლიფლეტებსა და პოსტერებში აბუჩად იყვნენ აგდებულნი. მათი მესიჯები უცხოელების მიმართ უნდობლობის, მათი მარგინალიზაციისა და მათ მიმართ სიძულვილის გაღვივების გარდაუვალ რისკს იწვევდა.

ეროვნულ დონეზე შეფასებით, განმცხადებლის შეურაცხყოფელი ქმედება დისკრიმინაციის, სეგრეგაციისა და სიძულვილის აშკარა და განზრახი წაქეზება იყო და აღვივებდა სიძულვილს რასის, კანის ფერის, ეროვნული თუ ეთნიკური წარმოშობის გამო, რის გამოც ის სანქციებს დაექვემდებარა და რაც გახდა მისი მხრიდან ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში მიმართვის საფუძველი.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს შეფასებით, რასობრივ დისკრიმინაციასთან, მის ყველა სახესა და შენიღბულ ფორმასთან ბრძოლას განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს. სიძულვილის გაღვივება ყველა შემთხვევაში ძალადობის კონკრეტულ ქმედებასა თუ სხვა დანაშაულების ჩასადენად მოწოდებას არ გულისხმობს. კონკრეტული ჯგუფისკენ მიმართული შეურაცხყოფა, დამცირება თუ დიფამაცია, აგრეთვე დისკრიმინაციის წახალისება, როგორც ამას ადგილი ჰქონდა მოცემულ შემთხვევაში, საკმარისი იყო ხელისუფლებისთვის, რომ პრიორიტეტი მიენიჭებინა.

¹ ფერე ბელგიის წინააღმდეგ (Féret v. Belgium), განაცხადი № 15615/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილება.

ნათ სიძულვილის ენასთან ბრძოლისთვის. მოცემულ შემთხვევაში გამოხატვის თავისუფლების უპასუხისმგებლო რეალიზება ძირს უთხრიდა ხალხის ღირსებას და მათ უსაფრთხოებასაც კი. პოლიტიკური გამოხატვა, რომელიც აღვივებს რელიგიურ და ეთნიკურ სიძულვილს და კულტურულ მიკერძობას, დემოკრატიულ საზოგადოებაში სოციალური მშვიდობისა და პოლიტიკური სტაბილურობისთვის საფრთხეს შეადგენს.

მოცემულ შემთხვევაში, ლიფლეტები დარი და საარჩევნო კამპანიის ფარგლებში, რათა ხმა მიენვდინათ ამომრჩევლისადმი ფართო მასშტაბურად, შეიძლება ითქვას, მიმართვა იყო მთელი მოსახლეობისადმი. რაც შეეხება ქსენოფობიურ კომენტარებს, საარჩევნო კონტექსტმა ბიძგი მისცა სიძულვილისა და შეუწყნარებლობის გაღვივებას და ამდაგვარი ენის ზეგავლენა უფრო და უფრო გაუარესდა და დამაზიანებელი შეიქმნა. პოლიტიკური გამოხატვა საჭიროებს დაცვის მაღალ ხარისხს გამოთქმული შეხედულებებისთვის. პოლიტიკური გამოხატვა დაცულია კონვენციით მაშინაც, როცა ეს შეხედულებები შეურაცხმყოფელია, შოკის მომგვრელია ან მოსახლეობის ნაწილისთვის შემაშფოთებელია. მათ შეუძლიათ, შესთავაზონ გამოსავალი იმიგრაციასთან დაკავშირებულ პრობლემებზე, მაგრამ ისე, რომ ბიძგი არ მისცენ მშვიდობიან სოციალურ კლიმატთან შეუთავსებელ რეაქციებს და ისე, რომ ძირი არ გამოუთხარონ ხალხის ნდობას დემოკრატიული ინსტიტუტების მიმართ. შეურაცხმყოფელი ტექსტების შესწავლა მაჩვენა, რომ ის ფორმულირება, რომელიც განმცხადებელმა გამოიყენა, აშკარად დისკრიმინაციას და რასობრივ სიძულვილს ახალისებდა, რაც არ შეიძლება შეინიღბოს საარჩევნო კამპანიით.

ეროვნული უწყებების არგუმენტაცია განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევის გასამართლებლად რელევანტური და საკმარისი გარემოებებით იყო გამყარებული, რომლითაც გამოხატვის თავისუფლებაში შეფასდა მწვავე საზოგადოებრივი საჭიროება და საჯარო წესრიგისა და სხვათა, კერძოდ, იმიგრანტი თემის უფლებების დაცვის ლეგიტიმური მიზანი. პირის გამოხატვის თავისუფლებაზე უფლებაში ჩარევა, აუცილებელი იყო დემოკრატიულ საზოგადოებაში. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ დარღვევა არ დაადგინა.

ხასისგუდი ენა, ხოვოხც სიძულვილით მოტივირებული დანაშაულის მნიშვნელოვანი ინდიკატორი¹

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ ბრალდებულის მიერ განმცხადებელზე (რომელიც ეთნიკურად ბოშაა)

¹ ბალაჟი უნგრეთის წინაათმდეგ (Balázs v. Hungary), განაცხადი № 15529/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2015 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

თავდასხმიდან მეორე დღეს სოციალურ ქსელში დადებული კომენტარი, სადაც ის ტრაბახობდა მის **ძალადობრივ ქმედებაზე** და აშკარად გამოკვეთილ **რასისტულ ენას** იყენებდა, „**სიძულვილით მოტივირებული დანაშაულის** მნიშვნელოვანი ინდიკატორია“ და უნდა გამოყენებული ყოფილიყო, როგორც რასისტული მოტივის არსებობის დამადასტურებელი მტკიცებულება. კერძოდ, თავდამსხმელი სოციალურ ქსელში ატვირთულ ვიდეოკლიპში ამბობდა სიტყვებს: „ციგანი“ და „ბინძური ციგანი“, ხოლო ფეისბუქის კომენტარში ეწერა ფრაზა – „ჩვენს შორის მცხოვრები ნაგავი“. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ მიიჩნია, რომ სახელმწიფოს მიერ რასისტული მოტივის ვერდადგენამ სამართალწარმოების ადეკვატურობა დააზიანა.

3.4. ჰომოფობია

საგანმანათლებლო დაწესებულებაში ჰომოფობიური შინაარსის დიფერენტების გავხცელებისთვის დასჯამ გამოხატვის თავისუფლების დაზღვევა ახ შეადგინა¹

განმცხადებლები მსჯავრდებულები იქნენ ჰომოსექსუალობის წინააღმდეგ აგიტაციისთვის სკოლის უფროსი კლასების მოსწავლეთა პირადი ნივთების შესანახ სათავსოებში ჰომოფობიური შინაარსის ლიფლეტების ჩაყრის გამო.

ევროპული სასამართლო დაეთანხმა შვედეთის უზენაესი სასამართლოს მსჯელობას, რომ თუნდაც მიჩნეულიყო, რომ განმცხადებლების მიზანი იყო, წამოეწყოთ დისკუსია შვედურ სკოლებში განათლების ობიექტურობის ნაკლებობის შესახებ, აუცილებელი იყო ლიფლეტების ფორმულირების გათვალისწინება, რომლის თანახმადაც, ჰომოსექსუალობა „ნორმიდან გადახრილი სექსუალური მიდრეკილება“ იყო და საზოგადოებაზე „ზნეობრივად გამხრნელი შედეგი“ ჰქონდა; იწვევდა HIV და AIDS-ს. ლიფლეტების თანახმად, „ჰომოსექსუალობის ლობი“ ცდილობდა პედოფილიის მსუბუქად წარმოჩენას. ლიფლეტები ძალადობას პირდაპირ არ მოუწოდებდა, თუმცა შეიცავდა მძიმე და არაობიექტურ განცხადებებს. ეროვნულმა უწყებებმა აღიარეს, რა განმცხადებლების უფლება, გამოეხატათ თავიანთი შეხედულებები, მათი შეფასებით, მათი განცხადებები გადამეტებულად შეურაცხმყოფელი იყო.

¹ ვეიდელანდი და სხვები შვედეთის წინააღმდეგ (Vejdeland and Others v. Sweden), განაცხადი №1813/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 2 თებერვლის გადაწყვეტილება.

ეროვნულ დონეზე, აგრეთვე ყურადღება მიექცა იმ ფაქტს, რომ განმცხადებლებმა სკოლის მოსწავლეებს ლიფლეტები თავს მოახვიეს იმით, რომ პირადი ნივთების შესანახ ყუთებში ჩაუყარეს. განმცხადებლებმა ლიფლეტები გაავრცელეს სკოლაში, რომელშიც განმცხადებლებიდან არც ერთი მათგანი არ დადიოდა და თავისუფლად შესვლის უფლებაც მათ არ ჰქონდათ.

შესაბამისად, განმცხადებლებზე დაკისრებული სანქციები დასახულ ლეგიტიმურ მიზანთან მიმართებით არათანაბარზომიერი არ ყოფილა და უზენაესმა სასამართლომ განაჩენი რელევანტური და საკმარისი გარემოებებით დაასაბუთა. შესაბამისად, ეროვნული ხელისუფლების მიერ განმცხადებლების გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევა აუცილებელი იყო დემოკრატიულ საზოგადოებაში სხვათა უფლებებისა და რეპუტაციის დასაცავად.

ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ერთხმად დაადგინა დარღვევის არარსებობა.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს შეფასება, თუ ხამენად ამართლებს LGBTI+ პიხთა უფლებების შეზღუდვას ეხთი შეხედვით დეგიტიმუხი მიზნები¹

მოპასუხე სახელმწიფომ ევროპული სასამართლოს წინაშე LGBTI+ პირთა უფლებების საპირწონე ინტერესებად დაასახელა შემდეგი: საზოგადოებრივი მორალის, ოჯახის, ქორწინების ინსტიტუტების; სუვერენიტეტის, უსაფრთხოების, ტერიტორიული მთლიანობის ინტერესების; სხვათა უფლებების დაცვა, საზოგადოებრივი და რელიგიური მტრობის და შუღლის თავიდან არიდება.

ECtHR შეაფასა, შეიძლება თუ არა ეს ინტერესები განხილული იქნეს LGBTI+ პირთა უფლებების საპირწონედ.

ევროპული სასამართლოს შეფასებით, ზნეობის დაცვის საფუძველი LGBTI+ თემებზე დისკუსიის აკრძალვას არ ამართლებს. ანალოგიურად, ოჯახური ტრადიციების და ქორწინების ინსტიტუტის შენარჩუნებასა და ჰომოსექსუალობის საზოგადოებრივ აღიარებას შორის შეუსაბამობაზე მითითება ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოსთვის არგუმენტი არაა და ლეგიტიმურ მიზნად არ ჩაითვლება.

¹ ჟდანოვი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ (Zhdanov and Others v. Russia), განცხადები nos. 12200/08, 35949/11 და 58282/12 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2019 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილება.

ის ფაქტი, რომ ევროპის საბჭოს წევრ სახელმწიფოებს შორის კონსენსუსი ერთსქესიან პირთა ქორწინებასთან დაკავშირებით ჯერჯერობით არ არსებობს, არარელევანტურია. ჰომოსექსუალებისთვის უფლებების მინიჭება ერთი თემაა და მათი უფლებებისთვის კამპანია – სხვა. ამასთან, დაკავშირებით სხვა სახელმწიფოების მიდგომაში ბუნდოვანება არ არსებობს.

არ არსებობს კავშირი ჰომოსექსუალობის შესახებ ინფორმაციის გავრცელებასა და მოსახლეობის რაოდენობის კლებას შორის. ამ შემთხვევაში რელევანტური ფაქტორებია: ეკონომიკა, სოციალური უფლებები და ბავშვებზე ზრუნვის პროგრამები. ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო არ ეთანხმება იმას, რომ ჰომოსექსუალობის რაოდენობის კლებამ შეიძლება ზიანი მიაყენოს ეროვნულ უშიშროებას და საჯარო უსაფრთხოებას.

რაც შეეხება სხვათა უფლებების დაცვის მიზანს, ამ შემთხვევაში მოპასუხე სახელმწიფოს აღნიშნული არგუმენტად ჰქონდა მოყვანილი იმ კონტექსტში, როგორც პირის უფლება, არ ჰქონდეს შეხება ჰომოსექსუალური ურთიერთობების გამოხატვასთან, ჰომოსექსუალ და ჰეტეროსექსუალ პირთა თანასწორობის შესახებ იდეებთან. რუსების უმეტესობისთვის, როგორც ჩანს ეს ყველაფერი შეურაცხმყოფელი და მიუღებელია და სახელმწიფო მათ უფლებებს იცავს. ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ განმარტა, რომ კონვენცია არ იცავს პირის უფლებას, არ ჰქონდეს შეხება მისთვის მიუღებელ შეხედულებებთან. ECtHR თანმიმდევრულად უარს ამბობს მხარი დაუჭიროს ჰეტეროსექსუალური უმრავლესობის მიკერძოებას ჰომოსექსუალური უმცირესობის მიმართ. შესაბამისად, სხვათა უფლებების დაცვა არ შეიძლება ჩაითვალოს LGBTI+ თემის წარმომადგენელთა და მათ მხარდამჭერთა უფლებების შეზღუდვის ლეგიტიმურ მიზნად.

ევროპულმა სასამართლომ განიხილა, რამდენად შეიძლება, რომ სოციალური და რელიგიური სიძულვილი საფრთხეს უქმნიდეს სტაბილურობას და წესრიგის დაცვას. აღნიშნული მიჩნეული იქნა ლეგიტიმურ მიზნად და ამის შემდეგ სასამართლომ განიხილა აღნიშნული ლეგიტიმური მიზნის მისაღწევად უფლებაში ჩარევის აუცილებლობა დემოკრატიულ საზოგადოებაში.

თავად განმცხადებლებს არ ჰქონდათ ძალადობრივი თუ აგრესიული ქმედებების ჩადენა განზრახული. მაგრამ ხელისუფლების აზრით, ისინი შეიძლებოდა განსხვავებული შეხედულებების მქონე პირთა მხრიდან ძალადობის მსხვერპლი გამხდარიყვნენ.

ამასთან დაკავშირებით, ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ LGBTI+ თემის წარმომადგენლებს და მათ მხარდამჭერებს უნდა შეეძლოთ შეკრება შიშის გარეშე, რომ ძალადობას დაექვემდებარებიან.

პოზიტიური ვალდებულება განსაკუთრებით არაპოპულარული შეხედულებების მქონე პირთათვის არის მნიშვნელოვანი. უმცირესობათა უფლებების დაცვა არ შეიძლება ჩაითვალოს „დემოკრატიული საზოგადოების“ საფრთხედ, თუნდაც ამან გამოიწვიოს არეულობა და დაძაბულობა.

ასეთ ვითარებაში პლურალიზმთან ბრძოლით კი არ უნდა აღმოიფხვრას დაძაბულობის კერა, არამედ უზრუნველყოფილი იქნეს, რომ მოწინააღმდეგე ჯგუფებმა ერთმანეთის მიმართ შემწყნარებლობა გამოიჩინონ. ამ დროს შეიძლება, მაგალითად, საჯარო განცხადებების გაკეთება, შემწყნარებლობის პრინციპის უპირობოდ დაცვის თაობაზე. აგრეთვე შეიძლება პოტენციური აგრესორები მოსალოდნელ სანქციებზე გაფრთხილდნენ. ეროვნულ დონეზე მსგავსი ნაბიჯები არ გადადგმულა. ამის ნაცვლად, აღმოიფხვრა არეულობის მიზეზი და არეულობის საფრთხე აირიდეს განმცხადებლების შეკრების და გაერთიანების თავისუფლების შეზღუდვით, რაც არ იყო „აუცილებელი დემოკრატიულ საზოგადოებაში“. აგრეთვე განსხვავებული მოპყრობა მხოლოდ სექსუალური ორიენტაციის ნიშნით, კონვენციის თანახმად, მიუღებელია. შესაბამისად, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ კონვენციის დარღვევა დაადგინა.

3.5. ხელისუფლების კრიტიკა

ერთ-ერთ **საქმეზე**,¹ ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ აღნიშნა, რომ სასიცოცხლო მნიშვნელობას ანიჭებდა ეროვნულ დონეზე ფრთხილი დამოკიდებულების გამოჩენას სიძულვილის ენის განსაზღვრებისა და განმარტებისას, რათა სიძულვილის ენასთან ბრძოლის საბაბით არ მოხდეს გამოხატვის თავისუფლებაში დაუსაბუთებელი ჩარევა, როცა პირი უბრალოდ აკრიტიკებს მთავრობას, სახელმწიფო ინსტიტუტებს, მათ პოლიტიკასა თუ პრაქტიკას.²

კერძოდ, ეროვნულ დონეზე სიძულვილის ენად შეცდომით შეფასდა შემდეგი განცხადებები: რუსეთის ხელისუფლების „სრულიად გამანადგურებელი გენოციდი ჩეჩენი ხალხის წინააღმდეგ“; მოწოდება რომ სიძულვილით ყოფილიყვნენ გამსჭვალულნი რუსეთის მიერ ჩეჩნეთში

¹ სტომახინი რუსეთის წინააღმდეგ (Stomakhin v. Russia), განაცხადი № 52273/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 9 მაისის გადაწყვეტილება.

² გადაწყვეტილების პუნქტი 117.

ჩადენილი დანაშაულების მიმართ; დასკვნა, რომ რუსეთის შეიარაღებული და უშიშროების ძალების ოფიცრები „გადაუდებელ სავალდებულო ფსიქიატრიულ შემონმებას“ უნდა დაქვემდებარებოდნენ.

ასევე, სხვა **საქმეზე**,¹ ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ ეთნიკური შუღლის გაღვივებად არ მიიჩნია ის უბრალო ფაქტი, რომ პირი მსჯელობს ეთნიკური უმცირესობით დასახლებულ რეგიონში არსებულ სოციალურ და ეკონომიკურ სიტუაციაზე და აუღერებს მოსაზრებას ამ რეგიონებში შესაძლო პოლიტიკური დასახულობის შესახებ. პირის საჯარო განცხადებები შეიცავდა გარკვეულ კატეგორიულ და მწვავე შეხედულებებს და გარკვეულწილად გაზვიადებულ კრიტიკას, თუ როგორ ეპყრობოდა ხელისუფლება კონკრეტულ უმცირესობას, მაგრამ ევროპულმა სასამართლომ არ მიიჩნია, რომ ეს განცხადებები შეიცავდა სიძულვილის ენას აქებებდა ეთნიკურ ძალადობას, ან აკნინებდა რომელიმე ეთნიკურ ჯგუფს.²

კერძოდ, სადავო განცხადებებში, ხელისუფლება მოხსენიებული იყო, როგორც „ალიევის კლანი“, „მმართველი ოჯახი“ და ნახიჩევანის რეგიონიდან წარმომავალი მმართველი ელიტა, რომელიც ლინგვისტურად და ეთნიკურად სპარსული ძირის მქონე უმცირესობით დასახლებულ რეგიონს გარედან დანიშნული პირებით მართავდა და მსგავსი რეგიონული ნეპოტიზმით რეგიონის გაუცხოებას უწყობდა ხელს.

პოლიციის კიჩიკა

საქმეზე სავა ტერენტიევი რუსეთის წინააღმდეგ,³ ადამიანის უფლებათა ევროპულ სასამართლოში განმცხადებელი ეროვნულ დონეზე დაექვემდებარა პასუხისმგებლობას ონლაინ კომენტარებისთვის, სადაც მან ყველა პოლიციის ოფიცერი „პრიმიტივად“ მოიხსენია. განმცხადებლის თქმით, პოლიციელები „ცხოველთა სამყაროს ყველაზე შტერი და ყველაზე გაუნათლებელი წარმომადგენლები“ არიან, რომლებიც „აუშვიცის მსგავს ღუმელებში არიან გამოსაბუკი“, რათა საზოგადოება ამ სიბინძურისგან გაიწმინდოს. მისი ეს განცხადებები შეფასდა პოლიციის

¹ ფატულაევი აზერბაიჯანის წინააღმდეგ (Fatullayev v. Azerbaijan), განაცხადი № 40984/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 22 აპრილის გადაწყვეტილება.

² გადაწყვეტილების პუნქტი 126.

³ სავა ტერენტიევი რუსეთის წინააღმდეგ (Savva Terentyev v. Russia), განაცხადი № 10692/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 28 აგვისტოს გადაწყვეტილება.

ოფიცრების, როგორც სოციალური ჯგუფის წინააღმდეგ სიძულვილის გაღვივებად.

განმცხადებლის მიერ დაპოსტილი ტექსტი მართლაც ძალზე მწვავე, ვულგარული, დამამცირებელი და გესლიანი ფრაზებისგან შედგებოდა. მაგრამ მთავარი იყო სადავო განცხადებების მთლიანობაში განხილვა და საერთო კონტექსტში შეფასება იმის დასადგენად, აღვივებდა თუ არა ეს განცხადებები ძალადობას, სიძულვილსა და შეუწყნარებლობას. განმცხადებლის კომენტარი გაკეთდა საარჩევნო კამპანიის პერიოდში პოლიტიკური ოპოზიციის დადუმებასა და დევნაში პოლიციის გამოყენებასთან დაკავშირებით. ამ საკითხთან დაკავშირებით, ცხადია, საზოგადოების ინტერესი არსებობდა. განმცხადებლის კომენტარი აჩვენებდა მის ემოციურ უარყოფით დამოკიდებულებას იმასთან, რაც პოლიციის მიერ უფლებამოსილების ბოროტად გამოყენებად განიხილებოდა და ამ დამოკიდებულებას ის სკეპტიკური და სარკასტული სახით გადმოსცემდა, რაც პოლიციის მორალური და ეთიკური სტანდარტების მწვავე კრიტიკად უნდა განხილულიყო.

აბზაცი, სადაც ნახსენები იყო „ურჯულო პოლიციელების“ „აუშვიცის მსგავს ღუმელებში გამობუვვა“, განსაკუთრებით აგრესიული და მტრულად განწყობილი იყო. თუმცა, ადამიანის უფლებათა ევროპულმა სასამართლომ, ეროვნულ დონეზე მიცემული შეფასებისგან განსხვავებით, ეს განცხადება ძალადობის მოწოდებად არ მიიჩნია. ევროპული სასამართლოს შეფასებით, ეს იყო პროვოკაციული მეტაფორა და ემოციური მოწოდება, რომ პოლიცია „განმენდილიყო“ კორუმპირებული და უფლებამოსილების ბოროტად გამომყენებელი ოფიცრებისგან („ურჯულო პოლიციელები“). რაც შეეხება აუშვიცის ხსენებას, მართალია, ჰოლოკოსტის მსხვერპლთ, განსაკუთრებით, მათ, ვინც აუშვიციდან გაქცევა მოახერხა, შეიძლება თავი შეურაცხყოფილად ეგრძნოთ ასეთი განცხადებით, მაგრამ ეროვნულ დონეზე მათი უფლებების დაცვა არ ყოფილა მითითებული, როგორც განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევის საპირწონე ინტერესი. მით უმეტეს, ტექსტიდან არ ჩანდა არანაირი განზრახვა და სურვილი, გამართებულიყო ნაცისტური რეჟიმის პრაქტიკა აუშვიცის საკონცენტრაციო ბანაკში. არ იყო არანაირი მითითება ეროვნულ დონეზე მიღებულ გადაწყვეტილებებში, თუ რატომ უნდა მიეჩნიათ რუს პოლიციელებს თავი შეურაცხყოფილად ასეთი მითითების გამო და ამას გარდა, ცეცხლით განადგურების ხსენება თავისთავად კანონსაწინააღმდეგო მოქმედების, მათ შორის, ძალადობის მოწოდებად არ შეიძლება, განხილული იქნეს.

ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს შეფასებით, აგრეთვე მნიშვნელობა ჰქონდა იმ გარემობას, რომ განმცხადებლის კო-

მენტარები არ იყო მიმართული ერთი რომელიმე პოლიციელის წინააღმდეგ პირადად, არამედ ეხებოდა პოლიციას, როგორც საჯარო ინსტიტუციას, რომელიც ნაკლებად განიხილება ისეთ ჯგუფად, რომელსაც მომეტებული დაცვა სჭირდება. პოლიციას, როგორც სახელმწიფოს უშიშროების ძალების ნაწილს, განსაკუთრებული თმენის ვალდებულება ეკისრება შეურაცხმყოფელ გამოხატვასთან დაკავშირებით, გარდა იმ შემთხვევისა, როცა ნამქვებელი გამოხატვა შეიძლება გარდაუვლად და მყისიერად ინვედეს პოლიციის პერსონალის წინააღმდეგ უკანონო ქმედებებს, უქვემდებარებდეს მათ ფიზიკური ძალადობის რეალურ რისკს. მოცემულ შემთხვევაში ონლაინ პოსტებიდან მსგავსი საშიშროება არ იკვეთებოდა, ხოლო ეროვნულ დონეზე ვერ დასაბუთდა, თუ რატომ უნდა სჭირდებოდეს პოლიციელებს, როგორც სოციალურ ჯგუფს განსაკუთრებული დაცვა, ის რითაც მონყვლადი ჯგუფები სარგებლობენ.

ეროვნულ დონეზე არ შეფასებულა იმ პლატფორმის სპეციფიკაციები, სადაც სადავო განცხადებები აიტვირთა. კერძოდ, რამდენად ხშირად ნახვადი პლატფორმა იყო, რამდენი მომხმარებელი ნახულობდა იმ თვის განმავლობაში, როდესაც განმცხადებელმა პოსტი ატვირთა.

ეროვნული სასამართლოს მოტივაცია მთლიანად იყო მიმართული სადავო განცხადებების ფორმასა და ტონზე კონტენტის ანალიზის გარეშე. არანაირი მცდელობა არ ყოფილა, რომ შეფასებულიყო სადავო განცხადებების პოტენციალი, გამოეწვია ძალადობა და რამდენად შეადგენდა მყისიერ და გარდაუვალ საფრთხეს, სოციალური და პოლიტიკური წინაპირობების და აგრეთვე დაფარვის არეალის გათვალისწინებით. შესაბამისად, ეროვნულ დონეზე მიღებული გადაწყვეტილებები არ ემყარებოდა საკმარის და რელევანტურ გარემოებებს, რომლებიც გაამართლებდა განმცხადებლის გამოხატვის თავისუფლებაში ჩარევას.

მართალია, განმცხადებლის მიერ გაკეთებული განცხადებები იყო შეურაცხმყოფელი და აგრესიული, ევროპულმა სასამართლომ არ მიიჩნია, რომ ისინი მიმართული იყო რუსეთის პოლიციის ოფიცრების წინააღმდეგ სიძულვილის გასაღვივებლად. ანალოგიურად, მათ არ შეეძლო, გამოეწვია ძალადობა და, ამდენად, არ ქმნიდა ძალადობის მყისიერ და გარდაუვალ საფრთხეს.

ბიბლიოგრაფია:

1. საქართველოს ორგანული კანონი „საქართველოს შრომის კოდექსი“, სსმ, 4113-რს, 27/12/2010; საქართველოს 2020 წლის 29 სექტემბრის ორგანული კანონი №7177 – ვებგვერდი, 05.10.2020წ.
2. საქართველოს კანონი, „საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი“ საქართველოს სსრ უმაღლესი საბჭოს უწყებები, №161, 31/12/1984.
3. საქართველოს კანონი, „სამოქალაქო საპროცესო კოდექსი“, პარლამენტის უწყებანი, №106, 47-48, 31/12/1997.
4. საქართველოს კანონი „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, 25/05/2006.
5. საქართველოს კანონი „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აკრძალვის შესახებ“, სსმ, 2391-III, 07/05/2014.
6. საქართველოს კანონი „საჯარო სამსახურის შესახებ“, სსმ, 4346-IX, 11/11/2015.
7. ასოცირების შესახებ შეთანხმება ერთის მხრივ, საქართველოსა და მეორეს მხრივ, ევროკავშირს და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის, 27/06/2014.
8. გაეროს ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ 1989 წლის კონვენცია - კომიტეტის №11 სხდომის, 1992 წლის ზოგადი რეკომენდაცია №19 ქალთა მიმართ ძალადობა, გამოქვეყნებულია: გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ, კონვენციის ფაკულტატური ოქმი და ზოგადი რეკომენდაციები, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის საქართველოს ოფისი, 2018.
9. ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია, მიღებული 11/05/2011, საქართველოსთვის ძალაში შესვლის თარიღი: 01/09/2017.
10. სახელმძღვანელო პარლამენტარებისათვის ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ (სტამბულის კონვენცია, ევროპის საბჭო, 2015, <http://assembly.coe.int/Communication/Campaign/DomesticViolence/HandbookParliamentarians_GE.pdf>.
11. გაერთიანებული ერების გენერალური ასამბლეა, რეზოლუცია A/HRC/22/17/Add.4. 2013 წლის 11 იანვარი.
12. გაერთიანებული ერების ადამიანის უფლებათა უმაღლესი კომისრის ოფისი, აზრისა და გამოხატვის თავისუფლების უფლების ხელშეწყობისა და დაცვის შესახებ სპეციალური მომხსენებლის ანგარიში, 2012 წლის 7 სექტემბერი, A/67/357.
13. გამოხატვის თავისუფლებასა და თანასწორობის შესახებ კამდენის პრინციპები, 2009.

14. ევროპის საბჭოს მინისტრთა კომიტეტის რეკომენდაცია R (97) 20 წევრი სახელმწიფოების მიმართ.
15. სექსუალურ ორიენტაციასა და გენდერულ იდენტობასთან დაკავშირებით ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო სამართლის გამოყენების შესახებ იოგიაკარტას პრინციპები. ხელმისაწვდომია: <https://bit.ly/-38vCTHX> [წვდომის თარიღი: 27.12.2020].
16. ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია.
17. განმარტებითი ბარათი საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის თაობაზე საქართველოს კანონის პროექტზე, <<https://info.parliament.ge/file/1/BillReview Content/-213479?>>.
18. დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში ცვლილების შეტანის თაობაზე“ კანონსა და თანმდევ პროექტებში ცვლილებების პაკეტი, ინიციატორი: საქართველოს მთავრობა; ავტორი: საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო<<https://info.parliament.ge/#law-drafting/14957>>.
19. საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის შესახებ“ კანონსა და თანმდევ კანონებში ცვლილებების პროექტები, <<https://info.parliament.ge/#law-drafting/17053>>, საქართველოს პარლამენტის ოფიციალური ვებგვერდი. ავტორი: საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო.
20. ECRI, ზოგადი პოლიტიკის რეკომენდაცია № 15, 2015, განმარტებითი ბარათი.
21. ახვლედიანი მ., პრაქტიკული სახელმძღვანელო სექსუალური შევიწროების შესახებ, სახალხო დამცველი, 2020.
22. მანი ლ., გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები, ნაწილი I, ნაწილი II, იანვარი, 2018.
23. გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2017 წლის სამოქმედო გეგმა, <<https://bit.ly/3nbIPds>>.
24. კვაჭაძე მ., ჯუღელი ნ., დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული საქმეები ეროვნულ სასამართლო პრაქტიკაში, GIZ, გამომ. „იურისტების სამყარო“, 2019.
25. საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭოს 2018-2020 წლების სამოქმედო გეგმა, <<https://bit.ly/3b5HMdD>>.
26. სახელმძღვანელო დისკრიმინაციის აკრძალვის ევროპული სამართლის შესახებ, ევროპის კავშირის ძირითად უფლებათა სააგენტო, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლო, ევროპის საბჭო, 2013, <<https://rm.-coe.int/16800922ad>>.
27. საქართველოში ადამიანის უფლებათა და თავისუფლებათა დაცვის მდგომარეობის შესახებ, 2019 წელი, საქართველოს სახალხო დამცველის ანგარიში, <<https://www.ombudsman.ge/res/docs/2020040215365449134.pdf>>.

28. შველიძე ზ., სამოქალაქო მოთხოვნათა ფარგლები შრომითი დისკრიმინაციის დავისას, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, იურიდიული ფაკულტეტი, დისერტაცია, 2019.
29. შველიძე ზ., შრომით დავებზე საქართველოს სასამართლო პრაქტიკა (გადაწყვეტილებათა კრებული), GIZ, თბილისი, 2020.
30. ჯალალონია ლ., ნადარეიშვილი თ., გენდერული დისკრიმინაცია შრომით ურთიერთობებში, USAID, თბ., 2014.
31. თბილისის საქალაქო სასამართლო 2017 წლის 21 მარტის გადაწყვეტილება საქმეზე №2/17158-16.
32. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2017 წლის 22 დეკემბრის განჩინება, საქმე №ას 1333-1253-2017.
33. თბილისის საქალაქო სასამართლოს სამოქალაქო საქმეთა კოლეგიის 2018 წლის 3 იანვრის გადაწყვეტილება საქმეზე: №330210016001416304.
34. საქართველოს უზენაესი სასამართლოს უზენაესი სასამართლოს 2018 წლის 26 იანვრის განჩინება, საქმე №ას 14931413 2017.
35. ბალაჟი უნგრეთის წინააღმდეგ (Balázs v. Hungary), განაცხადი №15529/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2015 წლის 20 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.
36. ბალსიტე-ლიდეიკიენე ლიეტუვას წინააღმდეგ (Balsytė-Lideikienė v. Lithuania), განაცხადი №72596/01, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2008 წლის 4 ნოემბრის გადაწყვეტილება.
37. ბიაო დანიის წინააღმდეგ (Biao v. Denmark), განაცხადი № 38590/10, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2016 წლის 24 მაისის გადაწყვეტილება.
38. ბ.ს. ესპანეთის წინააღმდეგ (B.S. v. Spain), განაცხადი № 47159/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 24 ივლისის განდევნილება.
39. ბუდინოვა და ჩაპრაზოვი ბულგარეთის წინააღმდეგ (Budinova and Chaprazov v. Bulgaria), ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2021 წლის 16 თებერვლის გადაწყვეტილება.
40. გარიბი ნიდერლანდების წინააღმდეგ (Garib v. the Netherlands), განაცხადი №43494/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 6 ნოემბრის გადაწყვეტილება.
41. გუნდუზი თურქეთის წინააღმდეგ (Gunduz v. Turkey), განაცხადი №35071/97, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2003 წლის 4 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
42. დელფი ას ესტონეთის წინააღმდეგ (Delfi AS v. Estonia), განაცხადი №64569/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 16 ივნისის გადაწყვეტილება.
43. დუბოვსკა და სკუპი პოლონეთის წინააღმდეგ (Dubowska and Skup v. Poland), განაცხადები nos. 33490/96 და 34055/96, ადამიანის უფლებათა ევროპული კომისიის პლენუმის 1997 წლის 18 აპრილის განჩინება.

44. დ.ჰ. და სხვები ჩეხეთის რესპუბლიკის წინააღმდეგ (D.H. and Others v. the Czech Republic), განაცხადი № 57325/00, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2008 წლის 29 აპრილის გადაწყვეტილება.
45. ერქაბანი თურქეთის წინააღმდეგ (Erbakan v. Turkey), განაცხადი № ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2006 წლის გადაწყვეტილება.
46. ვეიდელანდი და სხვები შვედეთის წინააღმდეგ (Vejdeland and Others v. Sweden), განაცხადი №1813/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 2 თებერვლის გადაწყვეტილება.
47. კარასტელევი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ (Karastelev and Others v. Russia), ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2020 წლის 6 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.
48. კონსტანტინ მარკინი რუსეთის წინააღმდეგ (Konstantin Markin v. Russia), განაცხადი №230078/06, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2012 წლის 22 მარტის გადაწყვეტილება.
49. ლეონოვი რუსეთის წინააღმდეგ (Leonov v. Russia), განაცხადი № 77180/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 10 აპრილის გადაწყვეტილება.
50. მარია ალიოხინა და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ (Mariya Alekhina and Others v. Russia), განაცხადი №38004/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 17 ივლისის გადაწყვეტილება.
51. მოლა სალი საბერძნეთის წინააღმდეგ (Molla Saly v. Greece), განაცხადი №20452/14, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2018 წლის 19 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
52. ნენკოვა-ლალოვა ბულგარეთის წინააღმდეგ (Nenkova-Lalova v. Bulgaria), განაცხადი №235745/05, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2012 წლის 11 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
53. ნორვუდი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Norwood v. the United Kingdom), განაცხადი №23131/03, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2004 წლის 16 ნოემბრის გადაწყვეტილება.
54. ორმანი და სხვები თურქეთის წინააღმდეგ (Orman and Others v. Turkey), განაცხადები nos. 9462/05, 20369/05, 32652/05, 33193/05, 43845/05, 5295/06 და 48090/08 ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 7 დეკემბრის გადაწყვეტილება.
55. პაველ ივანოვი რუსეთის წინააღმდეგ (Pavel Ivanov v. Russia), განაცხადი № 35222/04, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2007 წლის 20 თებერვლის განჩინება.
56. პერინჩეკი შვეიცარიის წინააღმდეგ (Perinçek v. Switzerland), განაცხადი № 27510/08, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2015 წლის 15 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.

57. პეტროვი და X რუსეთის წინააღმდეგ (Petrov and X v. Russia), განაცხადი № 23608/16, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 23 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.
58. ჯდანოვი და სხვები რუსეთის წინააღმდეგ (Zhdanov and Others v. Russia), განაცხადები nos. 12200/08, 35949/11, 58282/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2019 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილება.
59. ს.ა.ს. საფრანგეთის წინააღმდეგ (S.A.S. v. France), განაცხადი №43835/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2014 წლის 1 ივლისის გადაწყვეტილება.
60. სავა ტერენტიევი რუსეთის წინააღმდეგ (Savva Terentyev v. Russia), განაცხადი № 10692/09, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 28 აგვისტოს გადაწყვეტილება.
61. სტომახინი რუსეთის წინააღმდეგ (Stomakhin v. Russia), განაცხადი № 52273/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 9 მაისის გადაწყვეტილება.
62. ფაბიანი უნგრეთის წინააღმდეგ (Fábián v. Hungary), განაცხადი №78117/13, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 5 სექტემბრის გადაწყვეტილება.
63. ფატულაევი აზერბაიჯანის წინააღმდეგ (Fatullayev v. Azerbaijan), განაცხადი №40984/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2010 წლის 22 აპრილის გადაწყვეტილება.
64. ფერე ბელგიის წინააღმდეგ (Féret v. Belgium), განაცხადი № 15615/07, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2009 წლის 16 ივლისის გადაწყვეტილება.
65. შიკი თურქეთის წინააღმდეგ (№ 2) (Şik v. Turkey), განაცხადი № 36493/17, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2020 წლის 24 ნოემბრის გადაწყვეტილება.
66. ხამტოხუ და აკსენჩიკი (Khamtokhu and Aksenchik v. Russia), განაცხადები nos. 60367/08 და 961/11, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს დიდი პალატის 2017 წლის 24 იანვრის გადაწყვეტილება.
67. ჰიუ ჯორდანი გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგ (Hugh Jordan v. the United Kingdom), განაცხადი № 24746/94, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2001 წლის 4 მაისის გადაწყვეტილება.
68. E.S. ავსტრიის წინააღმდეგ (E.S. v. Austria), განაცხადი № 38450/12, ადამიანის უფლებათა ევროპული სასამართლოს 2018 წლის 25 ოქტომბრის გადაწყვეტილება.
69. Anti-Discrimination Act 1977 (NSW) s 22A.
70. Anti-Discrimination Act 1991 (Qld) s 119.
71. Anti-Discrimination Act 1992 (NT) s 22(2).
72. Anti-Discrimination Act 1998 (Tas) s 17.
73. An Act to Amend the Education Act with Respect to Bullying and Other Matters, June 19, 2012, <<https://www.ontario.ca/laws/statute/s12005>>.

74. Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures, Approved in October 2012 by the Association's Committee on Women in the Academic Profession and its Subcommittee on Sexual Assault on Campus. It was adopted by the Association's Council in November 2012, American Association of University professors (AAUP), <<https://www.aaup.org/report/campus-sexual-assault-suggested-policies-and-procedures>>.
75. Camden Principles on Freedom of Expression and Equality, April 2009.
76. CEDAW General Recommendation № 19: Violence Against Women, <<https://www.refworld.org/docid/52d920c54.html>>.
77. Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work Official Journal L 049, 24/02/1992 P. 0001 - 0008, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A31992-H0131>> [25.04.2021].
78. Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.
79. Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex.
80. Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions.
81. Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.
82. Discrimination Act 1991 (ACT) s 58.
83. EU Commission Code of Practice on Measures to Combat Sexual Harassment, 1992.
84. European Union, Agency for Fundamental Rights (FRA), Violence against women: an EU-wide survey, Main results report, 2014.
85. European Commission „Report on the application of Directive 2002/73/EC of the European Parliament and the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions“, COM(2009)409 final of 29 July 2009.
86. Employers Liability for Harassment, U.S. Equal Employment Opportunity Commission, <<http://www.eeoc.gov/laws/types/harassment.cfm>>.
87. Employer Responsibilities: Sexual Harassment Policies, Trainings and Complaint Procedures, <https://www.stopvaw.org/employer_responsibilities_sexual_harassment_policies_trainings_and_complaint_procedures>.
88. Enforcement Guidance: Vicarious Liability for Unlawful Harassment by Supervisors, <<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-vicarious-liability-unlawful-harassment-supervisors>>.

89. Equality and Human Rights Commission, Sex Discrimination, <<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/sex-discrimination>>.
90. Equal Opportunity Act 1984 (WA) ss 24-26. Title VII Civil Rights Act 1964 42 USC 2000e (1988).
91. Equal Employment Opportunity Commission Guidelines on Sexual Harassment (1991) 29 CFR 1604.11.
92. Estonia, Gender Equality Act, Art. Gender Equality Act¹. Passed 07.04.2004, RT I 2004, 27, 181, Entry into force 01.05.2004.
93. European Gender Equality Law Review – N^o2/2011.P.1092/131/EEC European Commission Recommendation of 27 November 1991 on the protection of the dignity of women and men at work.
94. Philippines Anti-Sexual Harassment Act, 1995.
95. Interim associate vice president for Title IX and strategic initiatives at Sonoma State University, a research associate at the Civil Rights Project at the University of California, Los Angeles.
96. ILO C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (N^o 190).
97. Ministry of Education, Policy/Program Memorandum N^o 145, (December 2012), <www.edu.gov.on.ca/extra/eng/ppm/145.pdf>.
98. New Zealand Employment Relations Act, 2000.
99. Ontario Human Rights Commission, Policy on Preventing Sexual and Gender-based Harassment, Art. 8. Preventing and Responding to Sexual Harassment, <<http://www.ohrc.on.ca/en/policy-preventing-sexual-and-gender-based-harassment/8-preventing-and-responding-sexual-harassment-0>>.
100. Princeton University, Policy on Discrimination and/or Harassment, <<https://inclusive.princeton.edu/addressing-concerns/policies/policy-discrimination-and-or-harassment#Policy-Retaliation>>.
101. Protection Dignity of Women and Men at Work, A code of practice on measures to combat sexual harassment, Official Journal of the European Communities, No L 49/1, 1992, <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:31992H0131&from=EN>>.
102. Responsibilities of the OHR, Responsibilities of the Office for the Prevention of Discrimination and Harassment, University of Ottawa, <<https://www.uottawa.ca/respect/en/policies-regulations/harassment-discrimination>>.
103. Statement on Freedom and Responsibility, adopted by the Council of the American Association of University Professors in October 1970, amended in 1990, approved by the Association's Committee on Professional Ethics, <<https://www.aaup.org/report/freedom-and-responsibility>>.
104. Sexual Discrimination Act 1984 (Cth) s 28A(1).
105. South Australian Education Act, 1972.
106. South Australian Government Management and Employment Act, 1985.
107. University of Cape Town -Stand-alone Sexual Harassment Policy, 2008, <http://www.uct.ac.za/sites/default/files/image_tool/images/328/about/policies/Policy_Sexual_Harassment_2008.pdf>.

108. University of Colorado - Large Public University System, Discrimination & Harassment Policy <<https://www.colorado.edu/policies/discrimination-harassment-policy#Retaliation>>.
109. University of Ghana, Anti-sexual Harassment Policy, 2011, <<http://www.ug.edu.gh/paddocs/Anti-SexualHarassmentPolicy.pdf>>.
110. University of Michigan - Sexual Misconduct Policy, 2019 <<https://sexualmisconduct.umich.edu/files/smp/SSMP-Policy-PDF-Version011519.pdf>>.
111. U.S. Equal Employment Opportunity Commission, Notice № 915-50, Policy Guidance on Current Issues of Sexual Harassment, 1990, <<http://www.eeoc.gov/policy/docs/currentissues.html>>.
112. WUPRPM Regulations and Procedures, Effective Date: November 11, 2005, A. General Topics Revision Date: August 14, 2020, <<https://www.washburn.edu/faculty-staff/human-resources/wuprpm/WUPRPM-Procedures-and-Regs/A%-20GeneralTopicsRegs.pdf>>.
113. Abrams K., New Jurisprudence of Sexual Harassment, Cornell Law Review, Vol. 83, № 5, 1998.
114. American Association of University Professors Statement, On Freedom of Expression and Campus Speech Codes, 361-62.
115. Axon R., Florida State Agrees to Pay Winston Accuser \$950,000 to Settle Suit, USA Today, January 25, 2016.
116. Baer S., Dignity or Equality?in: MacKinnon A., Siegal B. (eds.), Directions in Sexual Harassment Law, Yale University Press, New Haven, 2004.
117. Beale A., Proving Discrimination: The Shift of the Burden of Proof and Access to Evidence, 2018.
118. Bell M. P., McLaughlin M. E., Sequeira J. M., Discrimination, Harassment, and the Glass Ceiling: Women Executives as Change Agents, 37 J. Bus. Ethics 65, 2002.
119. Benson K. A., Comment on Crocker's, An Analysis of University Definitions of Sexual Harassment, 9 Signs, 1984.
120. Bernstein A., Treating Sexual Harassment with Respect Harvard Law Review, Vol. 111, № 2.
121. Black L., Power Imbalance Is Key to Most Policies on Sex, Chi. Trib. (Jan. 29, 1998), <http://articles.chicagotribune.com/1998-01-29/news/9801290112_1_sexual-harassmentstudent-and-professor-consensual>.
122. Bondestam F., Lundqvist M., Sexual Harassment in Higher Education – a Systematic Review, European Journal of Higher Education, 10:4, 2020.
123. Bulterman M., Hancher L., McDonnell A. and Sevenster H., Views of European Law from the Mountain Liber Amicorum Piet Jan Slot, Kluwer Law International, New York, 2009.
124. Campus Sexual Assault: Suggested Policies and Procedures. Bulletin of the American Association of University Professors (2010-)99 (2013): 92-100, <<http://www.jstor.org/stable/24615249>>.
125. Carroll L., Ellis K.L., Faculty Attitudes Toward Sexual Harassment: Survey Results, Survey Process, 52 Initiatives, 1989.

126. Carle S. D., Acknowledging Informal Power Dynamics in the Workplace: A Proposal for Further Development of the Vicarious Liability Doctrine in Hostile Environment Sexual Harassment Cases, 13 Duke J. Gender L. & Pol'y 85, 2006.
127. Chambers H.L. Jr., (Un)welcome Conduct and the Sexually Hostile Environment, 53 Ala. L. Rev. 733, 2002.
128. Clancy F., When Customer Service Crosses the Line, Working Woman, Dec. 1994.
129. Clancy K.B.H., Cortina L.M., Kirkland A.R., Opinion: Use Science to Stop Sexual Harassment in Higher Education, Proceedings of the National Academy of Sciences, 2020. Claudia L., Women Faculty at Risk: U.S. Professors Report on Their Experiences with Student Incivility, Bullying, Aggression, and Sexual Attention, NASPA Journal About Women in Higher Education, v5 n2, 2012.
130. Clarke L., Harassment, Sexual Harassment, and the Employment Equality (Sex Discrimination) Regulations, Industrial Law Journal, Vol. 35, № 2, 2006.
131. Clarke L., Sexual Harassment Law in the United States, the United Kingdom and the European Union: Discriminatory Wrongs and Dignitary Harms, Common Law World Review, 06, Vol. 36, № 2, 2007.
132. Cohen J., Regulating Intimacy: A New Legal Paradigm, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 2002.
133. Cohen J. L., Regulating Intimacy: A New Legal Paradigm, Princeton University Press, Princeton, NJ, 2002.
134. European Equality Law Review, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-Discrimination, European Commission, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2019/2.
135. European Quality Law Review, Publications Office of the European Union, № 2, 2019.
136. European Parliament, Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces and in Political Life in the EU, Brussel, 2018.
137. Effects of Sexual Harassment, Minnesota Advocate for Human Rights, <<http://hrlibrary.umn.edu/svaw/harassment/explore/4effects.htm>>.
138. Ehrenreich R.B., Dignity and Discrimination: Toward A Pluralistic Understanding of Workplace Harassment, The Georgetown Law Journal, 1999.
139. Elsesser K., Peplau L. A., The Glass Partition: Obstacles to Cross-Sex Friendships at Work, Human Relations, Vol. 59, № 8, 2006.
140. Farkas L., O'Farrell O., Reversing the Burden of Proof: Practical Dilemmas at the European and National Level, European Commission, December, 2014.
141. Fedina L., Holmes J.L. & Backes B.L, Campus Sexual Assault: A Systematic Review of Prevalence Research From 2000 to 2015, Trauma Violence & Abuse, 19, 2018.
142. Flaherty C., Contra-power Harassment of Professors by Students Isn't that Common, but It's a Real Problem, 2018, <<https://www.insidehighered.com/news/2018/03/05/contra-power-harassment-professors-students-isnt-common-its-real>>.

143. Flaherty C., Bias Against Female Instructors January 11, 2016, <https://www.insidehighered.com/news/2016/01/11/new-analysis-offers-more-evidence-against-student-evaluations-teaching>>.
144. Fontana J., Linhares Y., Laurenti C., Protocols for Preventing and Tackling Sexual Violence in the University Context: an Analysis of the Latin American Scenario, Yana LinharesJordana Fontana Carolina Laurenti, *Saúde Soc. São Paulo*, v.30, n.1, 2021.
145. Frankel E.P., Sexual Harassment as Sex Discrimination: A Defective Paradigm, *Yale Law and Policy Review*, Vol. 8, Nº 333, 1990.
146. Franke K., What's Wrong with Sexual Harassment, *Stanford Law Review*, Vol. 49, 1997.
147. Gadlin H., Careful Maneuvers: Mediating Sexual Harassment, 7 *Negot. J.* 139, 1991.
148. George B.G., The Back Door: Legitimizing Sexual Harassment Claims, 73 *B.U. L. Rev.* 1, 1993.
149. Gersdorf M., Rączka K., Raczkowski M., *Kodeks pracy. Komentarz*, wyd. 3, Warszawa 2014.
150. Grauerholz E., Sexual Harassment of Women Professors by Students: Exploring the Dynamics of Power, Authority, and Gender in a University Setting, 21 *Sex Roles*, 789, 1989.
151. Guidelines for Sexual Harassment Grievance Procedures, Supplement to the *Education Gazette*, Vol. 16, Num. 19, Week ending 29 July 1988, Department of Education, Training and Employment, March 19, 1999.
152. Gutek B.A., Responses to Sexual Harassment, in: *Gender Issues in Contemporary Society*, 197 Stuart Oskamp S., Costanzo M. (eds.), 1993.
153. Gutek B.A., Understanding Sexual Harassment at Work, in *Sexual Harassment: Issues and Answers*, LeMoncheck L., Sterba J.P. (eds.), 2001.
154. How Confidentiality Provisions in Sexual Harassment Settlements Can Benefit Employees, <<https://www.bernabeipllc.com/articles/how-confidentiality-provisions-in-sexual-harassment-settlements-benefit-plaintiffs/>>.
155. Handbook on European non-Discrimination Law, European Union Agency for Fundamental Rights European Court of Human Rights - Council of Europe, FRA, 2010.
156. Harassment at work A UNISON guide, UNISON the public Service Union, 2014.
157. Hebert L.C., Sexual Harassment is Gender Harassment, 43 *U. Kan. L. Rev.*, 1995.
158. Hervey T.K., *Justification of Sex Discrimination in Employment*, Butterworths, London, Dublin, Edinburgh, Brussels, 1993.
159. Henning M.A., Zhou C., Adams P., Moir F., Hobson J., Hallett C., Webster, C.S., Workplace Harassment among Staff in Higher Education: a Systematic Review, *Asia Pacific Education Review*, 2017.
160. Henrard K., The Effective Protection against Discrimination and the Burden of Proof, Evaluating the CJEU's Guidance Through the Lens of Race', in: Belavusau

- U., Henrard K. (eds.), *EU Anti-Discrimination Law Beyond Gender*, Hart, Oxford, Portland, 2019.
161. Hotelling K., *Sexual Harassment: A Problem Shielded by Silence*, 69 *J. Counseling & Dev.*, 1991.
 162. Houle J. N., Staff J., Mortimer J. T., Uggen Ch., Blackstone A., *The Impact of Sexual Harassment on Depressive Symptoms during the Early Occupational Career*, *Soc Ment Health*, 2011 Jul 1,1(2): 89-105.
 163. Hoel H., Vartia M., *Bullying and Sexual Harassment at the Workplace, in Public Spaces, and in Political Life in the EU, European Union*, Brussel, 2018.
 164. ILO, *Equality in Employment and Occupation: Special Survey on Equality in Employment and Occupation in respect of Convention N^o111*, Geneva, 1996.
 165. Jackson M.M., *Confronting "Unwelcomeness" from the Outside: Using Case Theory to Tell the Stories of Sexually-Harassed Women*, 14 *Cardozo J.L. & Gender*, 2007.
 166. Juliano A.C., *Harassing Women with Power: The Case for Including Contra-Power Harassment within Title VII*", 87:3 *B.U.L Rev.*, 2007.
 167. Kenner J., *The European Union, International Labour and Employment Laws*, Keller W., Darby T. (eds.), 3rd ed., Vol. IA, (Covering through 2007), *Major Economies (Non-NAFTA)*, Chicago, BNA Books, 2009.
 168. Thorgeirsdóttir K.H., *Protection from Victimization in the Workplace: Comparative EU-Icelandic perspectives*, *European Equality Law Review (EELR)*, 2019/1.
 169. Kokott J., *The Burden of Proof in Comparative and International Human Rights Law*, Kluwer, TheHague, London, Boston, 1998.
 170. Kulik C.T. et al., *Responses to Sexual Harassment: The Effect of Perspective*, 9 *J. Managerial Issues*, 1997.
 171. Kunstman J.W., Maner J.M., *Sexual Overperception: Power, Mating Motives, and Biases in Social Judgment*, 100 *J. Personality & Soc. Psychol.*, 2011.
 172. Lampman C., *Women Faculty at Risk: U.S. Professors Report on Their Experiences with Student Incivility, Bullying, Aggression, and Sexual Attention*, *NASPA Journal About Women in Higher Education*, v5 n2 p, 2012.
 173. Lampman C., Crew E.C., Lowery S.D., Tompkins K., *Women Faculty Distressed: Descriptions and Consequences of Academic Contra power Harassment*, *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 9:2, 2016.
 174. Leskinen E. A., Cortina L. M., Kabat D. B., *Gender Harassment: Broadening our Understanding of Sex-Based Harassment at Work*, *LawHum. Behav.*, 2011.
 175. Levitsky S.R., ElizArmstrong E.A., Porter K., *Opinion: Why the Cross-Examination Requirement in Campus Sexual Assault Cases is Irresponsible*, <<https://www.washingtonpost.com/opinions/2020/05/07/what-education-department-gets-wrong-its-rules-campus-sexual-assault/>>.
 176. Louise F. Fitzgerald L. F., Swan S., Fischer K., *Why Didn't She Just Report Him? The Psychological and Legal Implications of Women's Responses to Sexual Harassment*, 51 *J. Soc. Issues* 117, 1995.

177. Mabachi N. M., Quiason M., Doan A.E., Carlson J., Developing an Effective Campus Sexual Assault Prevention Task Force: Lessons Learned From Multiple Midwestern Universities, *Health Education & Behavior*, 2020.
178. MacKinnon C.A., *Sexual Harassment of Working Women*, Vol. 19 of Yale Fastback Series, Yale University Press, 1979.
179. MacKinnon C.A., *Sexual Harassment of Working Women: A Case of Sex Discrimination*, Yale University Press, New Haven, 1979.
180. MacKinnon C.A., Siegal R., *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven, 2006.
181. Marques O., Couture-Carron A., Frederick T., Scott H., The Role of Trust in Student Perceptions of University Sexual Assault Policies and Services-Canadian Journal of Higher Education, Vol. 50, № 2, 2020.
182. Marshall A. M., *Confronting Sexual Harassment, The Law and Politics of Everyday Life*, Routledge, New York, 2016.
183. Matchen J., DeSouza E., *The Sexual Harassment of Faculty Members by Students*, 42 *SEX Roles*, 2000.
184. McDonald P., *Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature*, *International Journal of Management Review*, 14, 2012.
185. McCann D., *Sexual Harassment at Work: National and International Responses*, International Labour Organization, Geneva, 2005.
186. Memorial University of Newfoundland Sexual Harassment and Sexual Assault Policies, Canada, adopted 2017-11-01, reviewed 2021-10-04, <<https://www.mun.ca/policy/browse/policies/view.php?policy=321>>.
187. Milczarek M., *Workplace Violence and Harassment: a European Picture*, European Agency for Safety and Health at Work European Risk Observation Report, Luxembourg, 2010.
188. Moore K.S., *Perceptions of Sexual Harassment in Organizational Settings: The Case of Subordinate-Initiated Harassment 2-3*, Ohio State University, 1995.
189. Napolitano J., *Only Yes Means Yes: An Essay on University Policies Regarding Sexual Violence and Sexual Assault*, *Law & Policy Review*, 2015.
190. Nejat-Bina N., *Employers as Vigilant Chaperones Armed with Dating Waivers: The Intersection of Unwelcomeness and Employer Liability in Hostile Work Environment Sexual Harassment Law*, 20 *Berkeley J. Emp. & Lab. L.* 325, 1999.
191. Numhauser-Henning A., Lulom S., *Harassment Related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries, Discrimination Versus Dignity*, European Commission Directorate-General for Justice Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, EU Publications, 2013.
192. OCR Dear Colleague Letter, Interpretation of Title IX, Office of the Assistant Secretary, US Department of Education, 2011, April 4, Office for Civil Rights, <<https://www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/letters/colleague-201104.html>>.
193. Pace F., *Concepts of 'Reasonableness' in Sexual Harassment Legislation: Did Queensland Get It Right?* [2003] *QUTLawJl* 12, <<http://classic.austlii.edu.au/au/journals/QUTLawJl/2003/12.html#fn61>>.

194. Paglia C., *The Strange Case of Clarence Thomas and Anita Hill in Sex, Art and American Culture*, Vintage Books, New York, 1992.
195. Palmer F., *Re-dressing the Balance of Power in Discrimination Cases: The Shift in the Burden of Proof*, *European Anti-Discrimination Law Review*, Vol. 4, 2006.
196. Pappas B. A., *Dear Colleague: Title IX Coordinators and Inconsistent Compliance With the Laws Governing Campus Sexual Misconduct*, 52 *Tulsa L. Rev.* 121, 2016.
197. Phillips S. P., Schneider M. S., *Sexual Harassment of Female Doctors by Patients*, 329 *New Eng. J. Med.*, 1993.
198. *Preventing and Responding to Sexual Violence and Misconduct at British Columbia Post-Secondary Institutions, Guide for Developing Policies and Actions*, Ministry of Advanced Education, British Columbia, 9, <https://www2.gov.bc.ca/assets/gov/education/post-secondary-education/institution-resources-administration/5233_sexual_violence_and_misconduct_policy_guidelines_web.pdf>.
199. Ramsini L.K., *The Unwelcome Requirement in Sexual Harassment: Choosing a Perspective and Incorporating the Effect of Supervisor Subordinate Relations*, *William and Mary Law Review*, Vol. 55, 2013-2014.
200. Lister R., *How Employers in European Countries Should Deal with Workplace Sexual Harassment*, Belgium, Denmark, European Union, France, Italy, United Kingdom, *Ius Laboris*.
201. Robertson C., Dyer C.E., Campbell D., *Campus Harassment: Sexual Harassment Policies and Procedures at Institutions of Higher Learning*, *Signs* 13, No 4, 1988, <<http://www.jstor.org/stable/3174112>>.
202. Rodriguez-Rodriguez I., Heras-González P., *A Study of the Protocols for Action on Sexual Harassment in Public Universities—Proposals for Improvement*, 2020.
203. Rophie K., *The Morning After: Sex, Fear and Feminism on Campus*, Little, Brown, Boston, 1993.
204. Rubenstein M., *Dealing with Sexual Harassment at Work: The Experience of Industrialized Countries*, in *Conditions of Work Digest: Combating Sexual Harassment at Work*, Vol. 11, No 1, 1992.
205. Sojo V. E., Wood R. E., Genat A. E., *Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-being: A Meta-Analysis*, *Psychol. Women Q.*, 2016.
206. Salin D., Hoel H., *Workplace Bullying as a Gendered Phenomenon*, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 28, 2013.
207. Sandroff R., *Sexual Harassment: The Inside Story*, *Working woman*, June 1992.
208. Saguy A. C., *Employment Discrimination or Sexual Violence? Defining Sexual Harassment in American and French Law*, *Law & Society Review*, Vol. 34, No 4, 2000.
209. Saguy A. C., *French and American Lawyers Define Sexual Harassment*, 1-40, in MacKinnon C., Siegal R., *Directions in Sexual Harassment Law*, Yale University Press, New Haven, 2006.
210. Schultz V., *Reconceptualizing Sexual Harassment Law*, *Yale Law Journal*, Vol. 107, No 1683, 1998.

211. Sexual Harassment of Women: Climate, Culture, and Consequences in Academic Sciences, Engineering, and Medicine, Chapter: 7 Findings, Conclusions, and Recommendations, The National Academies Press, 2018.
212. Sexual Harassment in Academia, An International Research Review, Swedish Research Council Stockholm, Sweden, 2018.
213. Sexual Harassment, American Psychological Association, 2010, 2, <<https://www.usf.edu/student-affairs/victim-advocacy/types-of-crimes/sexualharassment.pdf>>.
214. Tanenhaus D.(ed.), Encyclopedia of the Supreme Court of the United States, D. Macmillan, London, 2008.
215. Tangri S.S., Martha R., Burt M.R., Leanor B., Johnson L.B., Sexual Harassment atWork: Three Explanatory Models, 38 J. Soc. Issues 33, 46, 1982.
216. Tal. Sexual Harassment on Campus,Off Our Backs 17, №1 (1987): 8, <<http://www.jstor.org/stable/25795436>>.
217. Tertiary Education Quality and Standards Agency, Good Practice Note: Preventing and Responding to Sexual aSsault and Sexual Harassment in the Australian Higher Education Sector, July 2020.
218. Timmer A.,Senden L., A Comparative Analysis of Gender Equality Law in Europe, European Network of Legal Experts in Gender Equality and Non-discrimination, European Commission, Brussel, 2016.
219. United States District Court District of Minnesota, Pung v. Regus Management Group, LLC, Case № 16-cv-00006 (D. Mn. December 21, 2017), <https://www.govinfo.gov/app/details/USCOURTS-mnd-0_16-cv-00006/USCOURTS-mnd-0_16-cv-00006-0/context>.
220. Vladutiu C.J., Martin S.L., Macy R.J., College or University-Based Sexual Assault Prevention Programs: A Review of Program Outcomes, Characteristics, and Recommendations, Trauma Violence & Abuse, 12, 2011.
221. Wayne J.H., Disentangling the Power Bases of Sexual Harassment: Comparing Gender, Age and Position Power, 57 J. Vocational Behav., 2000.
222. Willness C.R., Steel P.,Lee K.,A Meta-Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment,Personnel Psychology, 60(1), 2007.
223. Whitman J. Q., The Two Western Cultures of Privacy: Dignity Versus Liberty, Yale Law Journal, Vol. 113, № 1151, 2004.
224. Yamada D.C., The Phenomenon of "Workplace Bullying" and the Need for Status-Blind Hostile Environment Protection, 88 Geo. L.J. 475, 2000.
225. Yáñez-Pérez M.A., IDRA Newsletter, 1997, Sexual Harassment Policies and Schools, International Development Research Associarion, Title IX, <<https://www.idra.org/resource-center/sexual-harassment-policies-and-schools/>>.
226. Zinn R., The Law of Human Rights in Canada: Practice and Procedure, Carswell, 1996.
227. Zíppel K. S., The Politics of Sexual Harassment: A Comparative Study of the United States, the European Union, and Germany, Cambridge University Press, New York, 2006.

228. 62 FR 12034 - Office for Civil Rights. Sexual Harassment Guidance: Harassment of Students by School Employees, Other Students, or Third Parties, Federal Register Vol. 62, Issue 49, 1997.
229. A v B & Anor [1991] HREOCA 6; (1991) EOC 92-367, 78, 531; [1991] HREOCA 6 (31 May 1991).
230. Aktas v. Turkey №24351/94, § 272, ECHR 2003 V.
231. Andrews v. City of Phila., 895 F.2d 1469, 1486 (3rd Cir. 1990).
232. B, C & D v Stratton (1997) EOC 92-883, 77,178; [1997] HREOCA 8 (17 March 1997).
233. Barrett v. Omaha Nat'l Bank, 726 F.2d 424, 427 (8th Cir. 1984).
234. Baylis-Flannery v. DeWilde, 2003 HRTO 28.
235. Bruce v. McGuire Truck Stop (1993), 20 C.H.R.R. D/145 (Ont. Bd. Inq.).
236. Burlington Indus., Inc., v. Ellerth, 524 U.S. 742, 559, 765 (1998).
237. Case of Nachova & others v. Bulgaria (Applications nos. 43577/98 and 43579/98) Judgment Strasburg 6 July 2005.
238. Carr v. Allison Gas Turbine Div., Gen. Motors Corp., 32 F.3d 1007, 1008-09 (7th Cir. 1994).
239. Chassagnou and Others v. France [GC], №25088/94, №28331/95.
240. Cugliari v. Clubine, 2006 HRTO 7.
241. Daccash v. Richards, (1992), 20 C.H.R.R. D/208 (Ont. Bd. Inq.).
242. Davidson v Murphy [1997] HREOCA 62 (24 November 1997).
243. Wu & Anor v Cohen & Anor [2000] HREOC No H99/43, 36.
244. Dippert v Luxford & Anor (1996) EOC 92-828, 79,113-79,114; [1996] HREOCA 19 (18 July 1996) 11-12.
245. Dobrovsak v AR Jamieson Investments Pty Ltd & Anor (1996) EOC 92-794; [1995] HREOCA 32 (15 December 1995).
246. Duckitt v Zheng & Anor [1997] HREOCA 57 (7 October 1997) 8.
247. Evans v Lee & Anor [1996] HREOCA 8; (1996) EOC 92-822, 79,055; [1996] HREOCA 8 (3 May 1996) 12.
248. F v L, S, R & D [1999] HREOC No H98/77, 9.
249. Faragher v. City of Boca Raton, 524 U.S. 775, 807 (1998).
250. Faryna v. Chorny, [1952] 2 D.L.R. 354 (B.C.C.A.).
251. Flewell Smith v Rolson Street Pty Ltd & Fiorelli [1995] HREOCA 13 (9 May 1995).
252. Ford v. Nipissing University 2011 HRTO 204.
253. Green v State of Queensland [2017] QCAT 008.
254. Golding v Sippel and The Laundry Chute Pty Ltd [2021] QIRC 074.
255. Hall & Ors v Sheiban [1988] HREOCA 5 (28 July 1988) 4; reversed on appeal: Hall & Ors v A & A Sheiban Pty Ltd & Ors [1989] FCA 72.
256. Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v Dansk Arbejdsgiverforening, acting on behalf of Danfoss [1989] ECR 3199.
257. Harriott v. National Money Mart Co. (2010).
258. Hephred v Tuck and Tuki Marine Surveys Pty Ltd [2002] QADT 10 (19 April 2002).
259. Hughes v. 1308581 Ontario, 2009 HRTO 341(Ont. Human Rights Trib.).

260. HREOC No H98/121, 14.
261. Irish Labour Court, McCarthy v Cork City Council, EDA0821, 16.12.2008.
262. Irish Labour Court, Mitchell v Southern Health Board, DEEO11, 15 February 2001.
263. Iturbe v Yuen & Anor [2000] HREOC No H98/61, 15.
264. J v D Pty Ltd & W [1997] HREOCA 17 (9 April 1997) 18.
265. Jackson v Ilievski [1996] HREOCA 18 (17 July 1996) 9.
266. Katz v. Dole, 709 F.2d 251, 255 (4th Cir. 1983).
267. Kiel v Weeks (1989) EOC 92-245; [1987] HREOCA 3 (27 November 1987).
268. KW v BG Limited, DP & DF [2009] QADT 7 (21 April 2009).
269. Lin v Kirlappos (1995) EOC 92-711.
270. Liddle v Morley (1994) EOC 92-583; [1994] HREOCA 7 (23 March 1994).
271. Lipsett v. Univ. of P.R., 864 F.2d 881, 898 (1st Cir. 1988).
272. Lords in the UK called Glasgow City Council v Zafar, [1998] ICR 120.
273. M.F. v. Pacific Pearl Hotel Management LLC (2017) 16 Cal. App. 5th 693.
274. McIntosh v. Metro Aluminum Products and another, 2011 BCHRT 34.
275. Meritor Sav. Bank, FSB v. Vinson, 477 U.S. 57, 64 (1986).
276. Morrison v. Motsewetsho, 2003 HRTO 21.
277. N v. Consumers' Assn. of Canada (2001).
278. Naraine v. Ford Motor Co. Ltd., Board of Inquiry July 1996 BOI 96-023.
279. Nunan v Aaction Traffic Services Pty Ltd [2013] QCAT 565.
280. Q v John Defelice (2000) EOC 93-051.
281. Oncale v. Sundowner Offshore Servs., Inc., 523 U.S. 75, 80 (1998).
282. O'Rourke v. City of Providence, 235 F.3d 713, 728 (1st Cir. 2001).
283. Radloff v. Stox Broadcast Corp, [1999] B.C.H.R.T.D. № 36.
284. Rohan v Thomas [1995] HREOCA 29 (27 November 1995) 5.
285. Ross v Australia's Pizza House Pty Ltd & Anor [1998] HREOCA 11 (7 April 1998) 26.
286. STU v JKL (Qld) Pty Ltd [2016] QCAT 505 (6 December 2016).
287. S.S. v. Taylor, 2012 HRTO 1839.
288. Sarah Johanson v Michael Blackledge Meats [2001] FMC 6.
289. Simpson v. Consumers' Association of Canada, 2001 O.J. № 5058 (C.A.) (CanLII).
290. Tracey Lee Thompson v Nissan Motor Co (Australia) Ltd [1997] HREOCA 65 (18 December 1997).
291. Taylor-Baptiste v. Ontario Public Service Employees Union, 2012 HRTO 1393.
292. Tellier v. Bank of Montreal [1987] O.J. № 2379 (Ont. Dist. Ct.).
293. Trujillo v. North County Transit District, 1998.
294. V v Australian Red Cross [1999] HREOC Nos H97/264 and H97/265, 7.
295. Williams v. Gen. Motors Corp., 187 F.3d 553, 561 (6th Cir.1999).
296. Woods v. Delta Beverage Group, Inc., 274 F.3d 295, 298 (5th Cir. 2001).
297. Yates v. Avco Corp., 819 F.2d 630, 633 (6th Cir. 1987).

გამოცემაზე მუშაობდნენ ნათია დვალი და მარიამ ებრალიძე

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის
თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის გამომცემლობა

თბილისი, 2021

0179 თბილისი, ილია ჭავჭავაძის გამზ. 14
14, Ilia Tchavtchavadze Ave., Tbilisi 0179
Tel 995(32) 225 04 84, 6284/6279
<https://www.tsu.ge/ka/publishing-house>

დისკრიმინაციისგან თავისუფალი საგანმანათლებლო-კვლევითი და შრომითი გარემოს უზრუნველყოფის საუნივერსიტეტო მისიის საპასუხოდ, წინამდებარე კვლევა შემუშავებულ იქნა ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის (თსუ) იურიდიული ფაკულტეტის წარმომადგენელთა მიერ, სექსუალური შევიწროებისა და სიძულვილის ენის პრევენციის სფეროში, ეროვნულ და საერთაშორისო ანტიდისკრიმინაციულ კანონმდებლობასთან საუნივერსიტეტო პოლიტიკის დაახლოებისა და დისკრიმინაციასთან ბრძოლის ორგანიზაციული სისტემის გაძლიერების მიზნით.

კვლევის მომზადება შესაძლებელი გახდა ამერიკის შეერთებული შტატების საერთაშორისო განვითარების სააგენტოს (USAID) მიერ დაფინანსებული „კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში“ (USAID/PROLoG) პროგრამის დახმარებითა და ავტორების გულმოდგინე ჩართულობის შედეგად.

განუული შრომისთვის გვსურს, მადლობა გადავუხადოთ კვლევის მხარდამწერებს, უნივერსიტეტის სარედაქციო ჯგუფს და ავტორებს.

ავტორები:

თამარ ზარანდია – სამართლის დოქტორი, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი, ამავე ფაკულტეტის დეკანი.

დემეტრე ეგნატაშვილი – თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, ასისტენტი, ამავე ფაკულტეტის დეკანის მოადგილე.

ნათია ჩიტაშვილი – სამართლის დოქტორი, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი, დავის ალტერნატიული გადაწყვეტის ეროვნული ცენტრის აღმასრულებელი დირექტორი, მედიატორი.

ირაკლი კახიძე – სამართლის დოქტორი, თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის ასოცირებული პროფესორი, ექსპერტი საკონსტიტუციო სამართლის მიმართულებით.

ნანა მჭედლიძე – თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, ასისტენტი, „უფლებები საქართველოს“ გამგეობის წევრი, ექსპერტი ადამიანის უფლებათა ევროპული სამართლის მიმართულებით.

თამარ ტატანაშვილი – თსუ-ს იურიდიული ფაკულტეტის დოქტორანტი, მონვეული ლექტორი, „საერთაშორისო გამჭვირვალობა – საქართველოს“ მთავარი იურისტი, ადვოკატი.