

პუბლიკაცია

სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს კერძო სექტორში



ივლისი 2025
UN WOMEN



კუბლიკაცია

**სექსუალური შევიწროება
სამუშაო ადგილზე
საქართველოს კერძო
სექტორში**



გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) არის გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის სააგენტო, რომელიც გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობისა და ქალთა გაძლიერების საკითხებზე მუშაობს. ორგანიზაციის დაარსების მიზანს მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ქალებისა და გოგოების ინტერესების დაცვა და მათი საჭიროებების დაკმაყოფილება წარმოადგენს. გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის წევრ სახელმწიფოებს გენდერული თანასწორობის მიღწევის საყოველთაო სტანდარტების შემუშავებაში; თანამშრომლობს მთავრობებსა და სამოქალაქო საზოგადოებასთან ამ სტანდარტების შესაბამისი კანონმდებლობის, პოლიტიკის, პროგრამებისა და მომსახურების შექმნის პროცესში. ორგანიზაცია ხელს უწყობს ყველა სფეროში ქალთა თანაბარ მონაწილეობას და განსაკუთრებულ აქცენტს აკეთებს ხუთ ძირითად მიმართულებაზე: ქალთა ლიდერობისა და მონაწილეობის გაზრდა საზოგადოებრივ ცხოვრებაში, ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრა, სამშვიდობო და უსაფრთხოების პროცესების ყველა ასპექტში ქალთა მონაწილეობის უზრუნველყოფა, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერება და გენდერული თანასწორობის პრინციპების ინტეგრირება ქვეყნის განვითარების დაგეგმვისა და ბიუჯეტის განსაზღვრის პროცესებში. გარდა ამისა, გაეროს ქალთა ორგანიზაცია კოორდინირებას უწევს და ხელს უწყობს გაეროს სისტემაში გენდერულ თანასწორობასთან დაკავშირებულ საქმიანობას.

პუბლიკაცია მომზადდა კავკასიის კვლევითი რესურსების ცენტრის (CRRC-საქართველო) მიერ და გენდერის ადგილობრივი კონსულტანტის ლიკა ჯალაღანიას ჩართულობით, პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების კომპონენტის ფარგლებში, რომელიც ნორვეგიის განვითარების თანამშრომლობის სააგენტოს (NORAD) მხარდაჭერით, გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ ხორციელდება. პუბლიკაციაში წარმოდგენილი მოსაზრებები არ წარმოადგენს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, გაეროს ან მასთან დაკავშირებული რომელიმე სააგენტოს ან ნორვეგიის განვითარების თანამშრომლობის სააგენტოს მოსაზრებებს. პუბლიკაციაში გამოთქმულ ინფორმაციასა და შეხედულებებზე პასუხისმგებლობა მთლიანად ეკისრებათ ავტორებს.

სარჩევი

შეჯამება	5
შესავალი	9
1.1 ადგილობრივი კონტექსტი	11
1.2 სამართლებრივი გარემო და პოლიტიკის ჩარჩო	12
1.3 კვლევის მიზნები და ამოცანები	14
მეთოდოლოგია	17
კვლევის მიზნებაბი	19
3.1 სექსუალური შევიწროების შესახებ ცოდნა და დამოკიდებულებები	20
3.2 სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბი	24
3.3 სექსუალური შევიწროების ფორმები	27
3.4 სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირები	24
3.5 სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემსწრეთა გამოცდილება	35
3.6 სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება	37
3.7 სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ფაქტებზე ადეკვატური რეაგირება	44
ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები	48
4.1 ძირითადი დასკვნები	49
4.2 რეკომენდაციები	50
ბიბლიოგრაფია	51
სქოლიო	52

შეჯამება

კვლევა „სექსუალური შვეიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს კერძო სექტორში“ გაეროს ქალთა ორგანიზაციის ინიციატივით ჩაატარა CRRC-საქართველომ. კვლევა განხორციელდა პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების კომპონენტი“ ფარგლებში. კვლევა მიზნად ისახავდა მტკიცებულებების შეგროვებას კერძო სექტორში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვეიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების პოლიტიკის შემუშავების ხელშესაწყობად. კვლევის ამოცანებს წარმოადგენდა:

- კერძო სექტორში სექსუალური შვეიწროების ფორმებისა და გავრცელების მასშტაბის შესწავლა/შეფასება;
- სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვეიწროების შესახებ კერძო სექტორში დასაქმებულთა ცოდნისა და დამოკიდებულების, მიზეზების, ადგილის, შედეგების, რისკების, შეტყობინების მექანიზმებისა და სექსუალური შვეიწროების

პრევენციაზე თანამშრომლების შეხედულებების შესწავლა;

- სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვეიწროების განმახორციელებელი პირების მახასიათებლებისა და იმ ზეგავლენის შესწავლა, რასაც სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვეიწროება ახდენს მსხვერპლებზე.

წინამდებარე ანალიზი ეყრდნობა რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის შედეგად შეგროვებულ ინფორმაციას. კერძოდ, 2024 წლის სექტემბერიდან 2025 წლის იანვრის ჩათვლით პერიოდში ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა, რომელშიც 824 კერძო სექტორში დასაქმებული პირი მონაწილეობდა. ამასთანავე, კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ოცი ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუ სექსუალური შვეიწროების საკითხებზე მომუშავე სფეროს ექსპერტებთან, კერძო კომპანიების წარმომადგენლებთან და კერძო სექტორში დასაქმებულ იმ ქალებთან, ვისაც გამოუცდია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვეიწროება.

ძირითადი მიგნებები

ცნობიერება და დამოკიდებულებები სექსუალური შვეიწროების მიმართ

- კვლევის რაოდენობრივ ნაწილში გამოკითხულთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ ისეთი ქმედებები, როგორცაა სანინამდევო სქესის ხელმძღვანელის მიერ ფოტოს გაგზავნის თხოვნა (83%), სექსუალური ხასიათის კომენტარები (83%) ან პაემანზე დაპატიჟება კარიერული წინსვლისთვის (77%), სექსუალური შვეიწროების ფორმებია.
- ზოგიერთ შემთხვევაში, ქალებსა და კაცებს განსხვავებული აღქმა აქვთ იმისა, თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს სექსუალურ შვეიწროებად.

მაგალითად, გამოკითხული ქალების უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ ხელმძღვანელის მიერ პირად თემზე ონლაინ მიწერა (65%) და საუბრისას ხელით შეხება (47%) სექსუალური შვეიწროებაა, მაშინ, როდესაც კაცების შეფასებით მცირე ნაწილი ეთანხმება ამას (43%, 31%, შესაბამისი თანმიმდევრობით).

- გამოკითხული ქალების (90%) და კაცების (86%) უმრავლესობა ეთანხმება მოსაზრებას, რომ სექსუალური შვეიწროება სერიოზული სოციალური პრობლემაა.

სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბი და ფორმები

- კერძო სექტორში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება ფართოდ გავრცელებული ფენომენია საქართველოში. გამოკითხულთა ერთმა მეოთხედმა (24%) აღნიშნა, რომ გამოუცდია სამსახურში სექსუალური შევიწროება. გამოკითხული ქალების 27%-მა და კაცების 18%-მა კერძო სექტორში მუშაობის განმავლობაში სექსუალური შევიწროების მიწინააღმდეგე ერთი ფორმა განიცადა. ბოლო 12 თვის განმავლობაში ეს მაჩვენებელი ქალებისთვის 12%-ს, ხოლო კაცებისთვის 6%-ს შეადგენს.
- ქალები და 35 წელზე ნაკლები ასაკის თანამშრომლები უფრო ხშირად ხდებიან სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი. კაცებისგან განსხვავებით, ქალები უფრო ხშირად განიცდიან სექსუალური შევიწროების ერთზე მეტ ფორმას. აღსანიშნავია, რომ ის ქალები, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ არ არიან დაქორწინებული/არ იმყოფებიან თანაცხოვრებაში, უფრო ხშირად ხდებიან სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, ვიდრე დაქორწინებული/თანაცხოვრებაში მყოფი ქალები.
- გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევების უმრავლესობა სხვებისთვის შეუმჩნეველი რჩება. სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონეთაგან მხოლოდ დაახლოებით ერთმა მესამედმა (31%) განაცხადა, რომ ინციდენტს ვინმე სხვაც შეესწრო.
- თვისებრივი კვლევის მონაწილეთა შეფასებითაც, საქართველოში კერძო სექტორში სექსუალური შევიწროება ფართოდაა გავრცელებული. ამ მხრივ მაღალი რისკის სფეროებად მათ მომსახურების, გართობისა და ტურიზმის სექტორები დაასახელეს. ასევე, დასახელდა კაცებით დომინირებული სექტორები, მაგალითად, სამშენებლო ან უსაფრთხოების სექტორი.
- თვისებრივი კვლევის რესპონდენტთა განცხადებით, უფრო მეტად გავრცელებულია სექსუალური შევიწროების ვერბალური და არავერბალური ფორმები, ვიდრე პირადი სივრცის ფიზიკური დარღვევა. კომპლიმენტები გარეგნობასა და ჩაცმულობაზე, სექსუალური ისტორიების მოყოლა, არასამუშაო საათებში შეტყობინებები და ზარები პირად ცხოვრებაზე შეკითხვებით, პირადი სივრცის დარღვევა ფიზიკურად, მიშტერება, არასასურველი ფიზიკური შეხება და ფიზიკური სიახლოვის შეთავაზება გარკვეული პრივილეგიების სანაცვლოდ - სექსუალური შევიწროების ის ფორმებია, რომელთა გამოცდაც ხშირად უწევთ კერძო სექტორში დასაქმებულ ადამიანებს.
- როგორც თვისებრივი კვლევის მონაწილეებმა აღნიშნეს, სექსუალური შევიწროების ალბათობა ნაკლებად ფორმალურ გარემოში იზრდება, როგორცაა, მაგალითად, არაფორმალური და იზოლირებული ადგილები, დახურული კაბინეტები, მივლინებები ან კორპორატიული წვეულებები.
- სფეროს ექსპერტების თქმით, კოვიდპანდემიის შემდეგ განსაკუთრებით გახშირდა სექსუალური შევიწროება ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებით, მაგალითად, პირადი შეტყობინებები სექსუალური შინაარსით, სექსუალური შინაარსის შემცველი ფოტოებისა და ვიდეოების გაგზავნა.

სექსუალური შევინროების განმახორციელებელი პირები და შემსწრეები

- ქალი მსხვერპლების უმეტესობის შემთხვევაში (84%) მოძალადე იყო კაცი. რესპონდენტთა 28%-მა აღნიშნა, რომ შევინროება მასთან თანაბარ პოზიციაზე მყოფი თანამშრომლის მხრიდან განიცადა, ხოლო 22%-მა კი - ორგანიზაციის ან მისი უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან. აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციის ან უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან შევინროება ქალებში (26%) ორჯერ უფრო ხშირად დაფიქსირდა, ვიდრე კაცებში (12%).
- ექსპერტებმა დაასახელეს გარკვეული ჯგუფები, რომლებიც მეტად მონყვლადები არიან სექსუალური შევინროების მიმართ: შშმ ქალები, დაუოჯახებელი, განქორწინებული ან ქვრივი ქალები, მარტოხელა დედები, ლგბტქი+ თემის წარმომადგენლები, ასევე, სტაჟიორები და დროებით დასაქმებულები.
- რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა დაახლოებით ერთი მესამედი (32%) თავად შესწრებია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევინროების შემთხვევას ან სხვისგან სმენია მსგავსი ფაქტის შესახებ.
- როგორც კვლევის შედეგები აჩვენებს, შემსწრეები სექსუალური შევინროების საკითხზე შეტყობინებისგან თავს იკავებენ. შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელმწიფო ორგანოებს, ხოლო 5%-მა აღნიშნა, რომ არაფერი მოუმოქმედებია. 45%-მა დააფიქსირა, რომ მსხვერპლს ემოციური მხარდაჭერა გაუწია.

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევინროების შესახებ შეტყობინება

- ზოგადად, კერძო სექტორში დასაქმებული რესპონდენტები დადებით დამოკიდებულებას გამოხატავენ სექსუალური შევინროების შესახებ შეტყობინების თაობაზე. რესპონდენტთა უმრავლესობა (75%) დაეთანხმა იმას, რომ სექსუალური შევინროების შესახებ შეტყობინება ამ ძალადობის შეჩერების ეფექტური გზაა. მიუხედავად ამისა, მონაცემები აჩვენებს, რომ ეს დამოკიდებულება პრაქტიკაში არ სრულდება და სექსუალური შევინროების შემთხვევათა უმეტესობა შეტყობინების გარეშე რჩება.
- სექსუალური შევინროების მსხვერპლთა თითქმის ნახევარს (47%) უსაუბრია სხვასთან შევინროების ყველაზე სერიოზული ინციდენტის შესახებ, ხოლო დახმარების ფორმალური გზებისთვის მხოლოდ 9%-ს მიუმართავს. მათ, ვინც დახმარება ითხოვეს, თავის უშუალო ხელმძღვანელს, ორგანიზაციის/დანესებულების ხელმძღვანელს, ადამიანური რესურსების განყოფილებას, სახალხო დამცველს და პოლიციას მიმართეს.
- გამოკითხულთა ნაწილი მიიჩნევს, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევინროების შესახებ შეტყობინებამ, შესაძლოა, უარყოფითად იმოქმედოს იმ თანამშრომლის ურთიერთობაზე კოლეგებთან, რომელიც შეტყობინებას გადანყვტეს. გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტთა 39% ეთანხმება აზრს, რომ არსებობს რისკი, რომ მათ, ვინც სექსუალური შევინროების შესახებ განაცხადებს, კოლეგები არასათანადოდ დაუნყვებენ ყურებას.
- თვისებრივი კვლევის რესპონდენტებმა სექსუალური შევინროების შესახებ შეტყობინებების დაბალი მაჩვენებლის ძირითად მიზეზებად დაასახელეს შემდეგი: სამსახურის დაკარგვის შიში, საზოგადოების დამოკიდებულება, მტკიცებულებების ნაკლებობა და ინფორმაციის ნაკლებობა.
- კვლევის რაოდენობრივ ნაწილში გამოკითხულთა დაახლოებით ერთმა მესამედმა (31%) აღნიშნა, რომ არ იციან მათ ორგანიზაციაში სექსუალური შევინროების საწინააღმდეგო შიდა მექანიზმების არსებობის შესახებ. 38%-ის

განცხადებით კი, ორგანიზაციას არ გააჩნია არანაირი პოლიტიკა სექსუალური შვიწროების პრევენციის ან შემთხვევის მართვის შესახებ. გამოკითხულთა მხოლოდ ერთმა მეხუთედმა (21%) დააფიქსირა, რომ მათ ორგანიზაციაში არსებობს სექსუალური შვიწროების რეაგირების მექანიზმები.

- გამოკითხულთა უმრავლესობამ (86%) აღნიშნა, რომ არასოდეს დასწრებია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების შესახებ ტრენინგს.
- თვისებრივ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა ნაწილის მიხედვით, კერძო კომპანიების

დამოკიდებულება სექსუალური შვიწროების შემთხვევებისადმი არაერთგვაროვანია. ზოგიერთ შემთხვევაში კომპანიებს საერთოდ არ აქვთ სექსუალური შვიწროების პრევენციის შიდა მექანიზმები, რაც დამატებით ბარიერებს ქმნის. აღსანიშნავია, რომ ექსპერტთა განცხადებით, დიდი კომპანიებისგან განსხვავებით, რომლებიც საერთაშორისო სტანდარტებს იცავენ, მცირე და საშუალო სანარმოებში მსგავსი შემთხვევების რეგულირება ხშირად არ ხდება, რაც ხელს უშლის სექსუალური შვიწროების პრაქტიკის პრევენციას, მის იდენტიფიცირებას და მსხვერპლთა დაცვის უზრუნველყოფას.

რეკომენდაციები

საქართველოს მთავრობამ:

- უზრუნველყოს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების პრევენციისა და დაუშვებლობის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება საზოგადოებაში, როგორც საინფორმაციო შეხვედრებით, ისე სოციალური კამპანიების გზით.
- ხელი შეუწყოს სექსუალური შვიწროების შესახებ საჩივრების ეფექტიან განხილვას და მსხვერპლების მიერ მართლმსაჯულებაზე წვდომას.

საქართველოში საქმიანობის განმახორციელებელმა კერძო კომპანიებმა და ორგანიზაციებმა:

- შიდა მარეგულირებელ დოკუმენტებში უზრუნველყონ სექსუალური შვიწროების აკრძალვისა და დაუშვებლობის პრინციპის ინკლუზია.
- დანერგონ სექსუალური შვიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების შიდა მექანიზმები. აღნიშნული გულისხმობს შესაბამისი მარეგულირებელი აქტების შემუშავებას, რაც, ერთი მხრივ, აღწერს სექსუალური შვიწროების არსს, მოაწესრიგებს მსხვერპლთა და მესამე პირთა მხრიდან მიმართვის ფორმალურ გზებს და ჩამოაყალიბებს საჩივრის განხილვის შესაბამის შიდა დამოუკიდებელ, მიუკერძოებელ, სამართლიან და ეფექტიან ინსტრუმენტებს.
- უზრუნველყონ სექსუალური შვიწროების მექანიზმის გამჭვირვალობა და ინკლუზიურობა.
- უზრუნველყონ სექსუალური შვიწროების შესახებ შიდა სტატისტიკის წარმოება.
- უზრუნველყონ დასაქმებულთათვის/თანამშრომლებისთვის, ასევე, მენეჯმენტისა და ადამიანური რესურსების მართვის ჯგუფისათვის შესაბამისი სავალდებულო ტრენინგების, საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზება სექსუალური შვიწროების არსის, მისი ფორმების, მისი შედეგების და გასაჩივრების გზების შესახებ.

A large, stylized number '1' is centered on the page. The top part of the '1' is a light blue trapezoidal shape, and the bottom part is a vertical orange bar. The background is split horizontally into a blue top half and an orange bottom half.

შესავალი

სექსუალური შვეინროება სამუშაო ადგილზე მთელ მსოფლიოში ყველა სექტორსა და პროფესიაში ფართოდ გავრცელებულ ფენომენს წარმოადგენს,¹ თუმცა მისი გავრცელების მასშტაბი არ შეესაბამება მსხვერპლთა მიმართ-ვიანობის მაჩვენებლებს, რაც ურთიერთდაკავშირებული ფაქტორებით არის გამოწვეული, მათ შორის, გენდერული უთანასწორობით, სამუშაო ადგილზე ძალაუფლებათა დისბალანსით, სამუშაოს დაკარგვისა და შურისძიების შიშით, მსხვერპლთა განსჯის კულტურითა და მისი თანმდევი სირცხვილის გრძნობით.² სექსუალური შვეინროება, ისევე როგორც სექსუალური ძალადობის სხვა ფორმები, არასათანადო სერიოზულობით აღიქმება საზოგადოების მხრიდან, თუმცა მისით გამოწვეული ზიანი მრავალმხრივია და ეს ზიანი გავლენას ახდენს მსხვერპლის მენტალურ და ფიზიკურ მდგომარეობაზე, ინტერპერსონალურ ურთიერთობებზე, კარიერულ ზრდასა თუ სამუშაოს სათანადოდ შესრულებაზე.³

სექსუალური შვეინროების ძირეული მიზეზი ხშირად არა სექსუალური ინტერესი, არამედ ძალაუფლებრივი ურთიერთობების კვლავწარმოება და ქალთა დაქვემდებარებული როლის შენარჩუნებაა.⁴ სწორედ მისი დამაბიანებელი ბუნებიდან გამომდინარე, ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო ინსტრუმენტები სექსუალურ შვეინროებას გენდერული ძალადობის ფორმად მიიჩნევენ და სახელმწიფოებს მის აღმოსაფხვრელად ეფექტიანი და მყისიერი ზომების მიღებისკენ მოუწოდებენ.⁵

ევროკავშირის 2002/73/EC დირექტივა, რომელიც შრომით ურთიერთობებსა და პირობებში ქალებისა და კაცების მიმართ თანაბარი მოპყრობის საკითხს შეეხება, სექსუალურ შვეინროებას განმარტავს როგორც „ნებისმიერი სექსუალური ფორმით გამოხატულ, არასასურველ

ვერბალურ, არავერბალურ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს ადამიანის ღირსების შელახვას, კერძოდ, ქმნის დამაბინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხყოფელ გარემოს“.⁶ ამრიგად, ევროკავშირის დირექტივების მიხედვით, სექსუალური შვეინროება სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ფორმას წარმოადგენს და კანონით აკრძალვას უნდა დაექვემდებაროს.⁷ ევროსაბჭოს კონვენციაც ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღმოფხვრის შესახებ (სტამბოლის კონვენცია) სექსუალურ შვეინროებას განიხილავს ქალთა მიმართ ძალადობისა და დისკრიმინაციის ფორმად,⁸ რომელიც ლახავს მსხვერპლთა ღირსებას და ნეგატიურად აისახება მათ მენტალურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) 2019 წლის N190 კონვენცია, ასევე სპეციფიკურად შეეხება ძალადობასა და სექსუალურ შვეინროებას სამუშაო ადგილზე, აღიარებს ყველას უფლებას, იყოს თავისუფალი ძალადობისა და შვეინროებისგან, მათ შორის გენდერული ძალადობისა და შვეინროებისგან სამუშაო ადგილზე⁹. კონვენცია ვრცელდება როგორც საჯარო, ისე კერძო სექტორზე, როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ ეკონომიკაზე და ასევე, დასაქმების ტრადიციული ფორმების გარდა, საინფორმაციო და ტექნოლოგიურ საკომუნიკაციო არხებსაც შეეხება. კონვენცია განსაზღვრავს ძალადობასა და შვეინროებას, როგორც „მიუღებელი ქცევების, პრაქტიკებისა თუ მუქარის ფართო სპექტრის ერთეულ ან/და განმეორებით შემთხვევას, რაც მიზნად ისახავს, იწვევს ან რამაც შესაძლოა გამოიწვიოს ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, სექსუალური ან ეკონომიკური ზიანი და მოიცავს, გენდერული ნიშნით ძალადობასა და შვეინროებას“.¹⁰

1.1.

ადგილობრივი კონტექსტი

სექსუალური შევიწროება საქართველოში გავრცელებულ პრობლემას წარმოადგენს და გენდერული უთანასწორობისა და საზოგადოებაში ფესვგადგმული უარყოფითი სტერეოტიპების შედეგია. მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროების პრობლემა კაცებსაც ეხებათ, მისი მსხვერპლები, უმეტეს შემთხვევაში, სწორედ ქალები არიან, რაც არსებული გენდერული უთანასწორობით, ძალაუფლებრივი დისბალანსითა და ძალადობის წინაშე ქალების ზოგადი მონყვლადობითა და დაუცველობით არის გამოწვეული. აღნიშნული ფაქტორები ქალებს სექსუალური შევიწროების არსებითი რისკის ქვეშ აყენებს, განსაკუთრებით კი ისეთი ტიპის შრომით ბაზარზე, სადაც კაცებთან შედარებით, ქალები დაქვემდებარებულ სამუშაო პოზიციებზე იმყოფებიან.¹¹

საქართველოში 2017 წელს განხორციელებულმა პირველმა ეროვნულმა კვლევამ ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ,¹² რომელიც 2014 წლის საყოველთაო აღწერის შედეგებს ეფუძნება, გამოავლინა, რომ საქართველოში ქალების 20 პროცენტს გამოუცდია სექსუალური შევიწროება, მათ შორის, 10 პროცენტს - სამუშაო ადგილზე. ამ კვლევის შედეგებმა მნიშვნელოვანი ტენდენციები გამოკვეთა სექსუალური შევიწროების მასშტაბის, მასზე რეაგირებისა და პრევენციის საჭიროებების შესახებ.

2021 წელს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობით განხორციელებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ გამოკითხული რესპონდენტების ერთ მესამედს გამოუცდია საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროება. საჯარო დანესებულებაში დასაქმებული ყოველი ხუთი ქალი რესპონდენტიდან

ორი ამბობდა, რომ გამოუცდია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება. იმ რესპონდენტთაგან, ვინც 20 ან მეტი წელია საჯარო სამსახურში მუშაობს, ყოველმა მეორემ განაცხადა, რომ გამოუცდია სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში მუშაობისას.¹³

გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მიერ 2022 წელს განხორციელებული კვლევის მიხედვით, გამოკითხულთა 24.5 პროცენტს გამოუცდია სექსუალური შევიწროება, რომლის ნახევარი სამუშაო ადგილას განხორციელდა.¹⁴ ანგარიშში ასევე აღნიშნულია, რომ მიუხედავად ქალებისა და კაცების მოსაზრებებს შორის არსებული გარკვეული განსხვავებისა, კაცების 74 პროცენტი და ქალების 89 პროცენტი სექსუალურ შევიწროებას სერიოზულ ან მნიშვნელოვან პრობლემად მიიჩნევს.¹⁵ მიუხედავად იმისა, რომ კერძო სექტორში სექსუალური შევიწროების გავრცელების მაჩვენებლების შესახებ ინფორმაცია არ არის ხელმისაწვდომი, აღსანიშნია, რომ საქართველოს სახალხო დამცველის მიერ განხილულ საქმეთა უმრავლესობა, სწორედ, კერძო სექტორში განხორციელებულ შესაძლო სექსუალური შევიწროების საქმეებს ეხება.¹⁶

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციის შესახებ დასაქმებულთა ცნობიერების ასამაღლებლად გაეროს ქალთა ორგანიზაცია მხარს უჭერს და თანამშრომლობს საჯარო და კერძო სექტორთან. 2018 წლიდან გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ ძალადობის და ოჯახში ძალადობის უწყებათაშორის კომისიასთან, საჯარო სამსახურის ბიუროსთან და კერძო სექტორთან თანამშრომლობით, 24-მა სახელმწიფო უწყებამ და ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების პრინციპების (WEPS)¹⁷

ხელმომწერმა 55-მა კერძო კომპანიამ შექმნა და დანერგა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების პრევენციის მექანიზმი.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში სექსუალური შვიწროების მასშტაბი დასაქმების ყველა სექტორში თანაბრად არ არის შესწავლილი, დღემდე წარმომეული კვლევები, ასევე, კერძო სექტორში დასაქმებულთა დაბალი მგრძობელობა და, ხშირ შემთხვევაში, არაეფექტიანი

რეაგირება ამ დისკრიმინაციული პრაქტიკის ფართო გავრცელების ვარაუდს წარმოშობს. აღნიშნულიდან გამომდინარე, არსებით მნიშვნელობას იძენს ამ სექტორის დეტალური შესწავლა და მისი მახასიათებლების გამოვლენა შრომით ბაზარზე სექსუალური შვიწროების პრევენციული მექანიზმების უკეთ დასაგეგმად და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის განსახორციელებლად.

1.2.

სამართლებრივი გარემო და პოლიტიკის ჩარჩო

საქართველოს საკანონმდებლო სივრცეში სექსუალური შვიწროების შესახებ შინაარსობრივი ჩანაწერი 2010 წელს მიღებული „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ კანონის¹⁸ შედეგად გაჩნდა, თუმცა, კანონში აღსრულების მექანიზმის არარსებობის გამო, არსებულ ჩანაწერს პრაქტიკული შედეგები არ მოჰყოლია. 2019 წელს საქართველოს პარლამენტმა „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონში მასშტაბური ცვლილებები განახორციელა, რის შედეგადაც, სექსუალური შვიწროება დისკრიმინაციის ფორმად განისაზღვრა. სექსუალური შვიწროების ცნება გაჩნდა ასევე, ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსში,¹⁹ სადაც, დამატებული - 166¹ მუხლის მთავარ ფუნქციას საჯარო (საზოგადოებრივ) სივრცეში განხორციელებული სექსუალური შვიწროების შემთხვევების პრევენცია და აღმოფხვრა წარმოადგენს. 2019 წელს სექსუალური შვიწროების აკრძალვის შესახებ დებულებები საქართველოს შრომის კოდექსშიც აისახა,²⁰ ხოლო, 2020 წელს ევროდირექტივებთან შესაბამისობის მიზნებისთვის განხორციელებული შრომის

კანონმდებლობის რეფორმის შედეგად, დამსაქმებლებს დაევალებათ მიიღონ ზომები დანესებულებაში დასაქმებულთა მიმართ თანაბარი მოპყრობის პრინციპის დაცვის უზრუნველსაყოფად, მათ შორის, დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ასახონ შრომის შინაგანაწესსა და სხვა დოკუმენტებში და უზრუნველყონ მათი შესრულება.²¹ ამ რეფორმის შედეგად ჩამოყალიბდა შრომის ინსპექციის სამსახურიც,²² რომელსაც მიენიჭა უფლებამოსილება, ზედამხედველობა გაუწიოს, განიხილოს და მიიღოს შესაბამისი ზომები დისკრიმინაციასთან დაკავშირებული შრომითი ურთიერთობის დარღვევებზე, მათ შორის, სექსუალური შვიწროების შემთხვევებზე.²³ შრომის კოდექსის მიხედვით, სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციისა და სექსუალური შვიწროების აკრძალვის პრინციპების დარღვევა გამოიწვევს გაფრთხილებას და ასევე, ითვალისწინებს შესაბამის ფინანსურ სანქციებსაც.²⁴

თუმცა, მიუხედავად პოზიტიური საკანონმდებლო ზომებისა, სექსუალურ შვიწროებასთან ბრძოლა, მსხვერპლებზე მორგებული მხარდაჭერის

სისტემა და პრევენცია კვლავ სერიოზულ გამოწვევას წარმოადგენს ქვეყანაში. ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პრობლემაა ტექნოლოგიების გამოყენებით განხორციელებული გენდერული ძალადობის (TFGBV)²⁵ ამოცნობა, იდენტიფიცირება და მასზე შესაბამისი რეაგირება.

ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ მიმართულ ქმედებებზე მომუშავე ექსპერტთა ჯგუფი (GREVIO) საქართველოს შესახებ 2022 წლის საბაზისო შეფასების ანგარიშში²⁶ მიესალმება ქვეყნის მიერ განხორციელებულ რიგ საკანონმდებლო ცვლილებებს ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის მიმართულებით, თუმცა, კვლავ გამოწვევად მიიჩნევენ კანონმდებლობასა თუ პოლიტიკაში არსებულ იმგვარ ხარვეზებს, რომლებიც სრულად ვერ იაზრებს აღნიშნულ დანაშაულთა გენდერულ ბუნებას და ვერ უზრუნველყოფს მისი პრევენციისათვის აუცილებელ კოორდინირებულ პოლიტიკას.²⁷ სექსუალურ შვიწროებასთან ბრძოლის გასაძლიერებლად, GREVIO მტკიცედ მოუწოდებს საქართველოს ხელისუფლებას, წახალისოს კერძო სექტორი - მიიღოს თვითრეგულირების სტანდარტები ქალთა მიმართ ძალადობასთან, სექსუალურ შვიწროებასთან ბრძოლისა და პრევენციისთვის, და ასევე აღრიცხოს მონაცემები მსხვერპლთა მიერ აღძრული საჩივრების რაოდენობისა და მათი შედეგების შესახებ.²⁸

საქართველომ სექსუალური შვიწროების აღმოფხვრისა და პრევენციული ზომების გატარების მიზნით ვალდებულებები ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (CEDAW),²⁹ გაეროს მდგრადი განვითარების მიზნების (SDGs)³⁰ და ასევე, პეკინის დეკლარაციისა და სამოქმედო პლატფორმის (BPfA)³¹ მოთხოვნათა შესაბამისად აიღო. თუმცა, მიუხედავად საერთაშორისო დონეზე აღებული ვალდებულებებისა, სექსუალური შვიწროების სხვადასხვა ფორმის იდენტიფიცირება, მასზე სათანადო რეაგირება და დასაქმების ადგილზე უსაფრთხო, თანასწორი და ღირსეული პირობების ხელშეწყობა დასაქმებულთა გაძლიერების გზით, კვლავ არსებითი გამოწვევაა საქართველოში. აღნიშნულზე ის ფაქტიც მიუთითებს, რომ მიუხედავად CEDAW კომიტეტის მიერ საქართველოსთვის გაცემული რეკომენდაციისა, მოეხდინა ILO-ს 190-ე კონვენციის რატიფიცირება,³² ქვეყანას ამ მიმართულებით შესაბამისი ნაბიჯები ჯერაც არ გადაუდგამს.

ამრიგად, მიუხედავად სამართლებრივი და პოლიტიკის ჩარჩოს არსებობისა, რომელიც მნიშვნელოვან ბაზისს ქმნის სამუშაო ადგილზე გენდერული უთანასწორობის და შესაბამისად, სექსუალური შვიწროების აღმოსაფხვრელად, არსებულ პრაქტიკას კვლავ მრავალი ხარვეზი აქვს და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული, მყისიერი და კოორდინირებული პოლიტიკის გაძლიერების საჭიროებას აჩვენებს.

1.3.

კვლევის მიზნები და ამოცანები

კვლევა „სექსუალური შვიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს კერძო სექტორში“ CRRC-საქართველომ ჩაატარა გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა ინიციატივით. კვლევა პროექტის - „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში, ქალთა ეკონომიკური გაძლიერების კომპონენტი“ ფარგლებში განხორციელდა და კერძო სექტორში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების პოლიტიკის შემუშავების ხელშესაწყობად მტკიცებულებების შეგროვებას ისახავდა მიზნად. კვლევის ამოცანებს წარმოადგენდა:

- კერძო სექტორში სექსუალური შვიწროების ფორმებისა და გავრცელების მასშტაბის შესწავლა/შეფასება.
- სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების შესახებ კერძო სექტორში დასაქმებულთა ცოდნისა და დამოკიდებულების მიზეზების, ადგილის, შედეგების, რისკების, შეტყობინების მექანიზმებისა და სექსუალური შვიწროების პრევენციაზე თანამშრომლების შეხედულებების შესწავლა.
- სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების განმახორციელებელი პირების მახასიათებლებისა და იმ ზეგავლენის შესწავლა, რომელ-

საც სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროება ახდენს მსხვერპლებზე.

წინამდებარე ანალიზი ეყრდნობა რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის შედეგად შეგროვებულ ინფორმაციას. კერძოდ, 2024 წლის სექტემბრიდან 2025 წლის იანვრამდე პერიოდში ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა, რომელშიც 824 კერძო სექტორში დასაქმებული პირი მონაწილეობდა. ამასთანავე, კვლევის ფარგლებში ჩატარდა ოცი ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუ სექსუალური შვიწროების საკითხებზე მომუშავე სფეროს ექსპერტებთან, კერძო კომპანიების წარმომადგენლებთან და კერძო სექტორში დასაქმებულ იმ ქალებთან, ვისაც გამოუცდია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროება.

ანგარიშის სტრუქტურა შემდეგია: თავდაპირველად წარმოდგენილია გლობალური და ადგილობრივი კონტექსტის დეტალური ანალიზი. შემდეგ განხილულია CRRC-საქართველოს მიერ ჩატარებული თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების შედეგები. საბოლოოდ, ანგარიში მთავრდება მიგნებების შეჯამებითა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული პოლიტიკის რეკომენდაციებით.

მეთოდოლოგია

კვლევის მიბანი იყო კერძო სექტორში საბუბარ ადგილზე სექსუალური შვიწროების ფორმებისა და გავრცელების მასშტაბის შესწავლა. კვლევაში გამოყენებულია მონაცემთა შეგროვების შერეული მეთოდი და იგი რაოდენობრივი და თვისებრივი კომპონენტების გბით მოპოვებულ მონაცემებს აერთიანებს.

რაოდენობრივი კვლევის ფარგლებში გამოიკითხა საქართველოში მცხოვრები 16 და მეტი წლის კერძო სექტორში დასაქმებული პირები, რომლებიც მინიმუმ ერთი წელია, რაც კერძო სექტორში მუშაობენ. მონაცემები თვითადმინისტრირებული ონლაინ გამოკითხვის გბით შეგროვდა. რესპონდენტთა მოძიება ორი გბით განხორციელდა. ერთი მხრივ, შემთხვევითად გენერირებულ სატელეფონო ნომრებზე დარეკვით იდენტიფიცირდა კერძო სექტორში დასაქმებული პირები, ვისაც გაეგზავნათ ონლაინ გამოკითხვის ბმული. ამასთანავე, CRRC-საქართველოს ფეისბუკ გვერდიდან მოხდა გამოკითხვის ბმულის რეკლამირება. აღსანიშნავია, რომ სატელეფონო დარეკვით შეგროვებულ მონაცემებში დაწყული იყო ალბათური შერჩევის პრინციპი, ხოლო ფეისბუკით გავრცელებული კითხვარით შევსებული მონაცემები შესაძლოა, მეტად მიკერძოებული იყოს, რადგან უფრო მაღალია ალბათობა, რომ კითხვარი იმ ადამიანებს შეევისოთ, ვისაც საკითხის მიმართ მეტი მგრძობელობა ან სექსუალური შვიწროების გამოცდილება ჰქონდათ. ამის გათვალისწინებით, იმისთვის, რომ ეს მიკერძოებულობა დაგვებულანსებინა, ფეისბუკით შეგროვებული მონაცემები შეიწონა სატელეფონო დარეკვებით შეგროვებული მონაცემების მიხედვით. შეწონვისთვის

გამოვიყენეთ შემდეგი ცვლადები: ასაკი, სქესი, მიღწეული განათლების დონე, დასახლების ტიპი და ბოლო 12 თვის განმავლობაში სექსუალური შვიწროების გამოცდილება.

ძირითადი სავლე საბუბარების დაწყებამდე კითხვარი სიღრმისეულად შემოწმდა და საპილოტე ინტერვიუები ჩატარდა. საერთო ჯამში, საპილოტე გამოკითხვაში თბილისსა და რეგიონებში კერძო სექტორში დასაქმებული ხუთი ქალი და ოთხი ვაცი მონაწილეობდა, რომელთა ასაკი 20-დან 50 წლამდე დიაპაზონს მოიცავდა.

სექსუალური შვიწროების გავრცელების გასაზომად კითხვარი რესპონდენტებს იმ ქცევათა ჩამონათვალს სთავაზობდა, რომლებიც სექსუალურ შვიწროებას შეესაბამება, ხოლო ისინი პასუხობდნენ, გამოუცდიათ თუ არა ეს ქმედებები (ბიჰვიორისტული განსაზღვრება). მიიჩნევა, რომ ეს მიდგომა უფრო ზუსტად ზომავს სექსუალური შვიწროების გავრცელების დონეს, ვიდრე სექსუალური შვიწროების სამართლებრივი განსაზღვრება.³³ შედეგების უმრავლესობა, რომელიც ამ ანგარიშშია ციტირებული, სწორედ ბიჰვიორისტულ განსაზღვრებას ეფუძნება.

საერთო ჯამში, 2024 წლის 6 სექტემბრიდან 2025 წლის 24 იანვრამდე პერიოდში ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა, რომელშიც 824 კერძო სექტორში დასაქმებული პირი მონაწილეობდა. აღსანიშნავია, რომ მათგან 508 კითხვარი შეივისო შემთხვევითად გენერირებულ სატელეფონო ნომრებზე დარეკვით იდენტიფიცირებული კერძო სექტორში დასაქმებული პირების მიერ, ხოლო 316 - ფეისბუკით გავრცელებული კითხვარის ბმულიდან.

ცხრილი 1:

გამოკითხული რესპონდენტების დემოგრაფიული პროფილი.

დემოგრაფიული მახასიათებლები		პროცენტული მაჩვენებლები
სქესი	ქალი	75%
	კაცი	25%
ასაკობრივი ჯგუფები	34 წლამდე	40%
	35-44 წლის	28%
	45+	32%
დასაქმების ადგილი	თბილისი	63%
	თბილისის გარეთ	37%
პოზიცია	მენეჯერი	35%
	დარგის სპეციალისტი (მაგალითად, ექიმი, მასწავლებელი, ფარმაცევტი, ეკონომისტი და სხვა).	29%
	მომსახურებისა და გაყიდვების სფეროში დასაქმებული (მაგალითად, მოლარე, კონსულტანტი, მიმტანი და სხვა)	16%
	სხვა	20%
კერძო სექტორში მუშაობის ხანგრძლივობა	1-9 წელი	53%
	10-19 წელი	30%
	20 და მეტი წელი	17%

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ოცი ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუ ჩატარდა. აქედან ექვსი ინტერვიუ შედგა სექსუალური შევიწროების საკითხებზე მომუშავე სფეროს ექსპერტებთან, რომლებიც არასამთავრობო სექტორს წარმოადგენდნენ. აღნიშნული ინტერვიუების მიზანი იყო საქართველოში კერძო სექტორში არსებული მდგომარეობის შესახებ სიღრმისეული ინფორმაციის მიღება და მათი პერსპექტივის შესწავლა სექსუალური შევიწროების შესახებ ცნობიერების, საზოგადოების დამოკიდებულებისა თუ ამ საკითხზე მიმართვიანობის

შესახებ. ამასთან ერთად, ოთხი სიღრმისეული ინტერვიუ კერძო კომპანიების წარმომადგენლებთან ჩატარდა, რაც მიზნად ისახავდა კერძო კომპანიებში არსებული პოლიტიკისა და რეაგირების მექანიზმების შესახებ ინფორმაციის მიღებას, ასევე, კონკრეტული შემთხვევების შესახებ მათი გამოცდილების გაზიარებას. დამატებით, ათი სიღრმისეული ინტერვიუ შედგა კერძო სექტორში დასაქმებულ იმ ქალებთან, ვინც ონლაინ გამოკითხვისას დააფიქსირა, რომ გამოუცდია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება და თანხმობა განაცხადა თვისებრივ

კვლევაში მონაწილეობაზე. ამ ინტერვიუებმა საშუალება მოგვცა, სექსუალური შვიწროების შესახებ პერსონალურ ისტორიები შეგვეგროვებინა და სექსუალური შვიწროების ადრესატების

გამოცდილება გაგვეანალიზებინა. თვისებრივი მონაცემების შეგროვება 2024 წლის 8 აგვისტოდან 18 სექტემბრამდე მიმდინარეობდა.

ცხრილი 2:

ინფორმაცია სიღრმისეული ინტერვიუების შესახებ.

რესპონდენტი	რაოდენობა
სექსუალური შვიწროების გამოცდილების მქონე კერძო სექტორში დასაქმებულები	10
სექსუალური შვიწროების საკითხებზე მომუშავე სფეროს ექსპერტები	6
კერძო კომპანიების - უმეტესად დიდი კომპანიების წარმომადგენლები, რომლებიც თბილისსა და რეგიონებში მუშაობენ	4

წარმოდგენილ კვლევას გარკვეული შეზღუდვები აქვს. ონლაინ გამოკითხვის ნებაყოფლობითობის გათვალისწინებით, სიფრთხილეა საჭირო კვლევის შედეგად გამოვლენილი შეფასებების საქართველოს კერძო სექტორში დასაქმებულ სრულ პოპულაციაზე განზოგადების დროს. თუმცა, რადგანაც შეგროვებულ მონაცემებში დაცული

იყო ალბათური შერჩევის პრინციპი, ამასთანავე, რადგანაც გამოკითხვის მიგნებები, უმეტესად, თანხვედრაშია კვლევის თვისებრივ კომპონენტთან, სიფრთხილით ვაცხადებთ, რომ გამოკითხვა საქართველოს კერძო სექტორში არსებული მდგომარეობის ზოგად სურათს აჩვენებს.

კვლევის მიზნები

3.1.

საქსუალური შევიწროების შესახებ ცოდნა და დამოკიდებულებები

- თვისებრივი კვლევის რესპონდენტთა აზრით, საქსუალური შევიწროების შესახებ საზოგადოების ცნობიერება ჯერ კიდევ დაბალია, რაც შემთხვევების აღქმასა და მათზე რეაგირებას აფერხებს. საქსუალური ხასიათის კომენტარები ან ხუმრობები მისაღებად და ურთიერთობის ჩვეულებრივ ფორმად მიიჩნევა. საზოგადოებაში დამკვიდრებული ნორმებიდან გამომდინარე, საქსუალური შევიწროება ხშირად სამუშაო კულტურის ნაწილია.
- რაოდენობრივ კვლევაში მონაწილეთა უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ ისეთი ქმედებები, როგორცაა საწინააღმდეგო სქესის ხელმძღვანელის მიერ ფოტოს გაგზავნის თხოვნა, საქსუალური ხასიათის კომენტარები ან პაემანზე დაპატიჟება კარიერული წინსვლისთვის, საქსუალური შევიწროების ფორმებია.
- ქალებსა და კაცებს განსხვავებული აღქმა აქვთ იმისა, თუ რა შეიძლება ჩაითვალოს საქსუალურ შევიწროებად. მაგალითად, ქალების უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ ხელმძღვანელის მიერ პირად თემაზე ონლაინ მიწერა (65%) და საუბრისას ხელით შეხება (47%) საქსუალური შევიწროებაა, მაშინ, როდესაც კაცების შედარებით მცირე ნაწილი ეთანხმება ამას (43%, 31%, შესაბამისი თანმიმდევრობით).
- გამოკითხული ქალების (90%) და კაცების (86%) უმრავლესობა ეთანხმება მოსაზრებას, რომ საქსუალური შევიწროება სერიოზული სოციალური პრობლემაა.
- ქალებსა და კაცებს შორის სექსისტური დამოკიდებულებების დონე განსხვავდება, თუმცა ვარიაცია მცირეა. სექსიზმის სკალაზე ქალებს დაახლოებით 8 ქულა აქვთ (15-დან), ხოლო კაცებს – 10 ქულა (18-დან). მიუხედავად საშუალო მონაცემისა, საქსუალური შევიწროების მიმართ შემწყნარებლური შეხედულებები მაინც ფართოდ არის გავრცელებული. კერძოდ, ქალების თითქმის ნახევარი (47%) და კაცების ნახევარზე მეტი (58%) ეთანხმება მოსაზრებას, რომ მიმზიდველი ქალები უნდა მოელოდნენ სამუშაო ადგილზე მათ მიმართ საქსუალური ხასიათის ყურადღებას/ქცევას. ამასთანავე, კაცების მეხუთედზე მეტი (22%) იზიარებს აზრს იმის შესახებ, რომ კაცის მიერ საქსუალური შევიწროების სამიზნე ქალების უმეტესობა თავადვე იწვევს ასეთ ქცევას.
- ქალებს, ახალგაზრდებს და თბილისში დასაქმებულებს, ნაკლებად აქვთ სექსისტური დამოკიდებულებები.

თვისებრივი კვლევის რესპონდენტების აზრით, საზოგადოების ცნობიერების დონე საქსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით ჯერ კიდევ

დაბალია და ეს მნიშვნელოვანი ბარიერია მსგავსი შემთხვევების სერიოზულობის აღქმისა და რეაგირების კუთხით. სფეროს ექსპერტები

სიღრმისეულ ინტერვიუებში საუბრობენ იმაზე, რომ საზოგადოების ნაწილი სექსუალურად შემაჯინრობებელ ქცევას ჯერაც ფლირტად ან სოციალურად მისაღები ქცევის ნაწილად აღიქვამს და, მაგალითად, მომაბეზრებელი ყურადღება ან არასასურველი კომპლიმენტები შეიძლება ნორმად ჩაითვალოს. ხშირად, საშუალო სივრცეში გავლებული არ არის მკაფიო ზღვარი ფლირტსა და სექსუალურ შევიწროებას შორის და ეს კულტურის ნაწილად მიიჩნევა.

„საქართველოში საშუალო ადგილზე სექსუალური შევიწროება იმდენად ყოველდღიური მოვლენაა, რომ ხშირად ადამიანები ვერც კი აცნობიერებენ, თუ რა სახის დამამცირებელი მოპყრობის წინაშე დგანან“

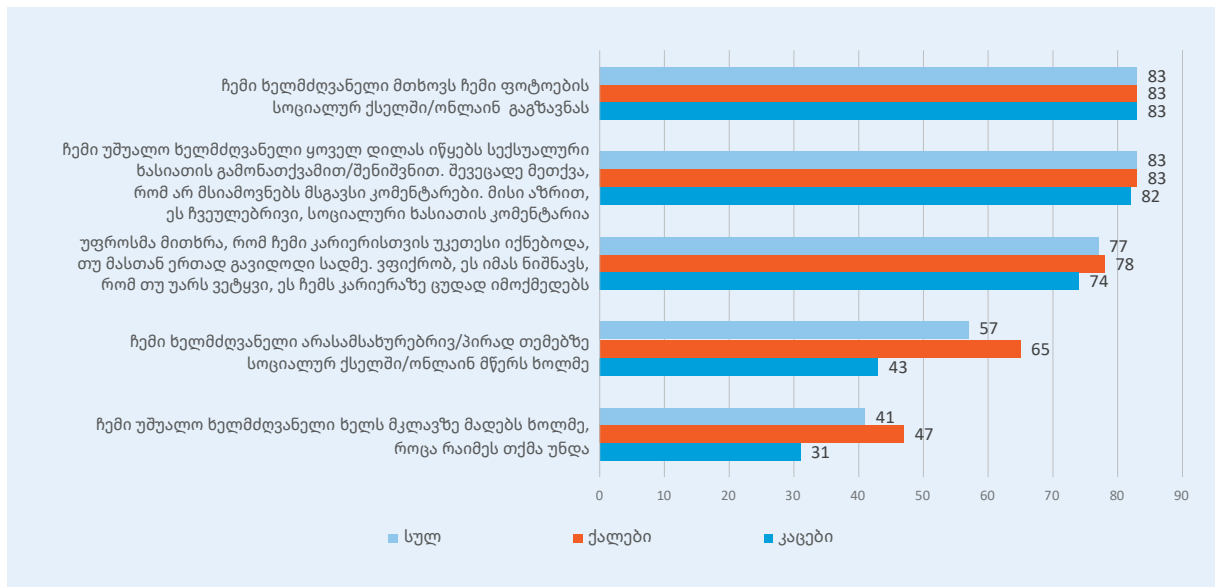
(სექსუალური შევიწროების საკითხებზე მომუშავე სფეროს ექსპერტი).

სექსუალური შევიწროების შესახებ ცოდნისა და დამოკიდებულების შესწავლისას, გამოკითხვაში

რესპონდენტებს საშუალო გარემოში ჰიპოთეტური სიტუაციების შეფასება უწევდათ. რესპონდენტთა უმრავლესობა, მათ შორის, გამოკითხული ქალების და კაცების უმრავლესობა მიიჩნევს, რომ ისეთი ქმედებები, როგორცაა სანინააღმდეგო სქესის ხელმძღვანელის მიერ ფოტოს გაგზავნის თხოვნა, სექსუალური ხასიათის კომენტარები ან პაემანზე დაპატიუება კარიერული წინსვლისთვის, სექსუალური შევიწროების ფორმებია (დიაგრამა 1). ქალებსა და კაცებს შორის არსებობს განსხვავება დამოკიდებულებაში სანინააღმდეგო სქესის უფროსის მიერ პირად თემაზე ონლაინ მინერასა და საუბრისას ხელით შეხებაზე. გამოკითხული ქალები (65%) უფრო მეტად მიიჩნევენ, რომ ხელმძღვანელის მიერ არასამსახურებრივ/პირად თემაზე ონლაინ მინერა სექსუალურ შევიწროებას წარმოადგენს, ვიდრე გამოკითხული კაცები (43%). ასევე, ქალი რესპონდენტები (47%) უფრო მეტი ალბათობით მიიჩნევენ, რომ როდესაც სანინააღმდეგო სქესის უფროსი საუბრისას ხელით მკლავზე ეხება, ეს სექსუალური შევიწროებაა, ვიდრე კაცი რესპონდენტები (31%).

დიაგრამა 1:

გთხოვთ, წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული სიტუაციები, რომელიც ზოგიერთ ადამიანს თავის სანინააღმდეგო სქესის უფროსთან სამსახურში შეემთხვა. თქვენი აზრით, არის თუ არა შემდეგი სექსუალური შევიწროება? („დიახ“ პასუხების %, სქესის მიხედვით).



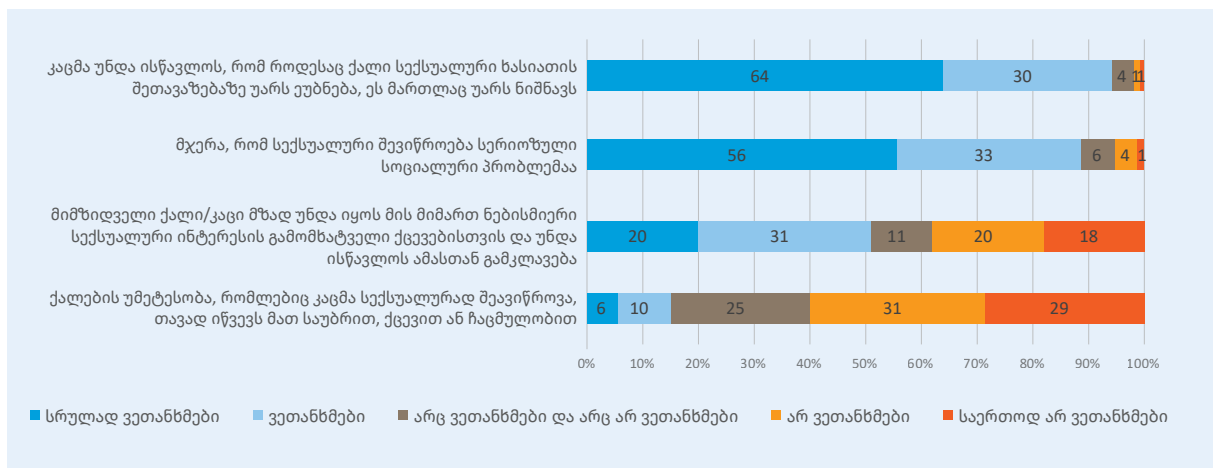
კვლევამ შეისწავლა ისიც, რამდენად იყო გავრცელებული სექსისტური დამოკიდებულებები კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებსა და კაცებს შორის. ამ მიზნით, გამოკითხვაში სექსუალური შევიწროების დამოკიდებულებათა სკალის (SHAS) შემოკლებული და მოდიფიცირებული ვერსია გამოვიყენეთ.³⁴ რესპონდენტებს ხუთბალიანი სკალის გამოყენებით უნდა შეეფასებინათ საკუთარი დამოკიდებულება ჩამოთვლილი ოთხი მოსაზრების მიმართ, რომლებიც სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით არსებულ სხვადასხვა პოპულარულ აზრს აღწერდა (დიაგრამა 2).

გამოკითხულ კერძო სექტორში დასაქმებულთა უმრავლესობა (ქალებიც და კაცებიც) არ დაეთანხმა მოსაზრებებს, რომლებიც სექსუალური შევიწროების საკითხების მიმართ

სექსისტურ დამოკიდებულებებს ზომავდა. რესპონდენტთა 94% ადასტურებს, რომ თუკი ქალი უარს ამბობს სექსუალური ხასიათის შეთავაზებაზე, ეს მართლაც უარს ნიშნავს, 89% კი სექსუალურ შევიწროებას სერიოზულ პრობლემად მიიჩნევს. მიუხედავად ამისა, როგორც ჩანს, გენდერული სტერეოტიპები მაინც საკმაოდ გავრცელებულია. გამოკითხულთა 16% ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ქალი, რომელიც კაცმა სექსუალურად შეავიწროვა, თავად იწვევს მათ საუბრით, ქცევით ან ჩაცმულობით. ხოლო გამოკითხულთა ნახევარი (51%) კი ეთანხმება მოსაზრებას, რომ მიმზიდველი ქალი მზად უნდა იყოს მის მიმართ სექსუალური ინტერესის გამოხატველი ქცევებისთვის და უნდა ისწავლოს ამასთან გამკლავება.

დიაგრამა 2:

ქვემოთ მოცემულია სხვადასხვა მოსაზრება. გთხოვთ, აღნიშნოთ, რამდენად ეთანხმებით ან არ ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებებს? (%).



გამოკითხული ქალების (96%) და კაცების (91%) აბსოლუტური უმრავლესობა ეთანხმება მოსაზრებას, რომ კაცმა უნდა ისწავლოს, როდესაც ქალი სექსუალური ხასიათის შეთავაზებაზე მას უარს ეუბნება, ეს მართლაც უარს ნიშნავს. ამასთანავე, ქალების (90%) და კაცების (86%) უმრავლესობას სჯერა, რომ სექსუალური

შევიწროება სერიოზული სოციალური პრობლემაა (დიაგრამა 3).

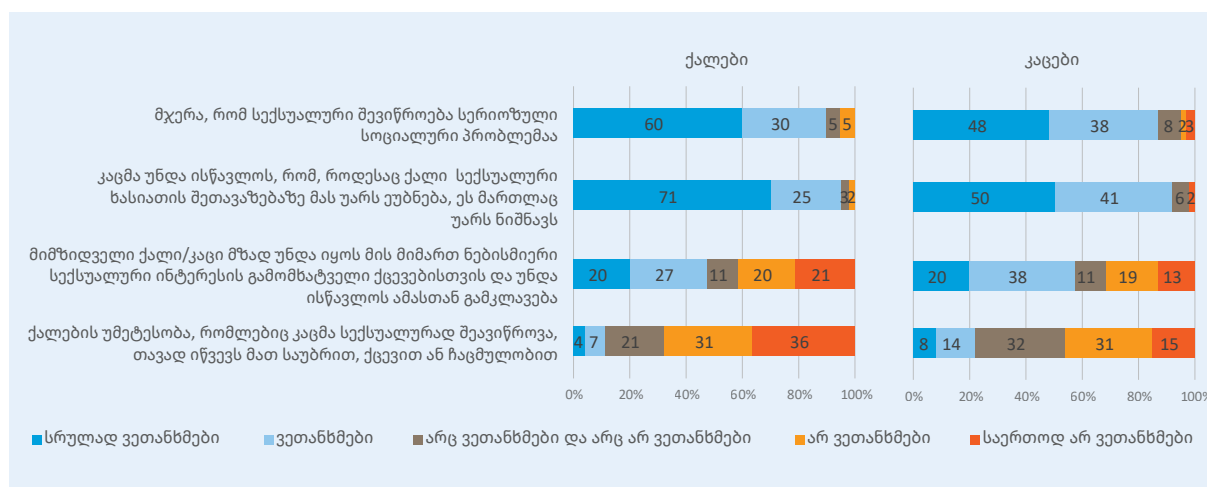
მიუხედავად ამისა, კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ გენდერული სტერეოტიპები და სექსისტური დამოკიდებულებები კერძო სექტორში დასაქმებულ პირებში ფართოდ არის გავრცელებული, განსაკუთრებით, კაცებში. გამოკითხული

კაცების 58%-მა და ქალების 47%-მა დაუჭირა მხარი მოსაზრებას, რომ მიმზიდველი ქალი მზად უნდა იყოს სექსუალური ინტერესის გამომხატველი ქცევებისთვის. გარდა ამისა, კაცების 22% და ქალების 11% დაეთანხმა მოსაზრებას, რომ კაცის მიერ სექსუალური შევიწროების სამიზნე

ქალების უმეტესობა თავადვე იწვევს ასეთ ქცევას – საუბრით, ქცევით ან ჩაცმულობით. ამ უკანასკნელ დებულებას ქალების 67% არ ეთანხმება, მაშინ როცა კაცების მხოლოდ 46%-მა გამოხატა უარყოფითი დამოკიდებულება.

დიაგრამა 3:

ქვემოთ მოცემულია სხვადასხვა მოსაზრება. გთხოვთ, აღნიშნოთ, რამდენად ეთანხმებით ან არ ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებებს? (% სქესის მიხედვით).



ქალებსა და კაცებს შორის სექსისტური დამოკიდებულებების შედარებისთვის კრებითი ინდექსი გამოვიყენეთ.³⁵ აღნიშნული ინდექსი SHAS კითხვებზე მიღებული ქულების ჯამს ასახავს, სადაც მაღალი მაჩვენებლები სექსისტური დამოკიდებულებების უფრო მაღალ დონეს მიუთითებს, ხოლო დაბალი ქულები – მათ შედარებით ნაკლებ გამოვლენას.

შედეგების მიხედვით, გამოკითხულ ქალებს ინდექსზე საშუალოდ 8 ქულა აქვთ (სტანდარტული გადახრა 2.7, მინიმალური - 4, მაქსიმალური - 15), ხოლო კაცებს – საშუალოდ 10 ქულა (სტანდარტული გადახრა 2.6, მინიმალური - 4, მაქსიმალური

- 18). მიუხედავად იმისა, რომ ქალებსა და კაცებს შორის განსხვავებები გამოიკვეთა, ჯგუფების შიგნით ინდივიდუალურ ქულებში ვარიაცია შედარებით მცირეა. ნაკლებად მოსალოდნელია, რომ ქალებს, ახალგაზრდებს და თბილისში დასაქმებულებს სექსისტური დამოკიდებულებები ჰქონდეთ.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ინტერვიუებიდან გამოიკვეთა, რომ სექსუალური შევიწროების გარკვეული გამოვლინებების მიმართ საზოგადოების და მათ შორის, კომპანიების ხელმძღვანელ პოზიციებზე დასაქმებული პირების დამოკიდებულება არასათანადოა.

„კომპანიებში დამოკიდებულება შეიძლება, განსხვავებული იყოს, მაგრამ მაინც შეიძლება, მიდრეკილი იყოს იმისკენ, რომ, იქნებ, ეს ასე არ არის, იქნებ, რაღაცა სხვა იგულისხმა. აბა, დაფიქრდი, არ უნდოდა ეს ასე, რა ვიცი, კარგი ბიჭია და შენც კარგი გოგო ხარ.“

(კერძო კომპანიის წარმომადგენელი).

თუმცა, აღსანიშნავია, რომ საქსუალური შვეინროების მიმართ ნაკლები მგრძობელობა ხელმძღვანელობის გარდა, თანამშრომლებს

შორისაც ვლინდება. კვლევაში მონაწილე საქსუალური შვეინროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტების დიდმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ ხშირად თანამშრომლების უმეტესობას არ ჰქონდა მკვეთრად უარყოფითი დამოკიდებულება საქსუალური შვეინროების ფაქტების მიმართ და ზოგჯერ, ვერც აღიქვამდნენ კონკრეტულ ფაქტებს საქსუალურ შვეინროებად. მხოლოდ ერთმა რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ ისეთ სამუშაო გარემოში, სადაც თანამშრომელთა დიდი უმრავლესობა კაცი იყო, ქალები ცდილობდნენ ერთმანეთის დაცვას და საქსუალური შვეინროების თუნდაც მცირე გამოვლინების შემთხვევაში, მის მყისიერ აღკვეთას.

3.2.

საქსუალური შვეინროების გავრცელების მასშტაბი

- კერძო სექტორში სამუშაო ადგილზე საქსუალური შვეინროება საკმაოდ გავრცელებულია.
- ქალები და 35 წელზე ნაკლები ასაკის თანამშრომლები უფრო ხშირად ხდებიან საქსუალური შვეინროების მსხვერპლნი. კაცებისგან განსხვავებით, ქალები უფრო ხშირად განიცდიან საქსუალური შვეინროების ერთზე მეტ ფორმას. ქალების დაახლოებით 19%-მა აღნიშნა, რომ საქსუალური შვეინროების ერთზე მეტი ფორმა გამოუცდია მაშინ, როცა კაცების მხოლოდ 13%-მა თქვა იგივე.
- აღსანიშნავია, რომ ის ქალები, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ არ არიან დაქორწინებული/ არ იმყოფებიან თანაცხოვრებაში, უფრო ხშირად ხდებიან საქსუალური შვეინროების მსხვერპლი, ვიდრე დაქორწინებული/თანაცხოვრებაში მყოფი ქალები.
- ბოლო 12 თვის განმავლობაში გამოკითხული ქალების 12%-ს გამოუცდია საქსუალური შვეინროების ერთზე მეტი ფორმა. კაცების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 6%-ია.
- გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს, რომ საქსუალური შვეინროების შემთხვევების უმრავლესობა სხვებისთვის შეუმჩნეველი რჩება. საქსუალური შვეინროების გამოცდილების მქონეთაგან მხოლოდ 31%-მა განაცხადა, რომ ინციდენტს ვინმე სხვაც შეესწრო.

- რესპონდენტთა ბბბბბბბ (30%) განაცხადა, რომ კერძო სექტორში მუშაობისას გაუგია, ან შესწრება სექსუალური შვეიწროების შემბხვევას, უფრო ხშირად კი სხვა ადამიანების მონაცოლიდან სმენია მსგავსი ფაქტების შესახებ.
- ბვისებრივი კვლევის მონანილეთა შეფასებითაც, საქარბველოში კერძო სექტორში სექსუალური შვეიწროება ფარბბბბ გავრცელებული. ამ მხრივ მაღალი რისკის სფერობად მათ მომსახურების, გარბობისა და ტურიზმის სექტორები დაასახლეს. ასევე, კაცებით დომინირებული სექტორები, მაგალიბად, სამშენებლო ან უსაფრბბბბბ სექტორი.

ბვისებრივ კვლევაში მონანილეთა შეფასებით, სექსუალური შვეიწროება ქარბულ კერძო სექტორში ფარბბბ არის გავრცელებული და, როგორც წინა ბავში ვნახეთ, „ჩვეულებრივ ნორმად“ აღიქმება. ერთ-ერთი კერძო კომპანიის წარმომადგენლის განცხადებით, ამ საკიბბე მოსახლეობაში ცნობიერების დაბალი დონიდან გამომდინარე, „ბევრად უფრო მეტი ხდება, ვიდრე ჩვენ ვიცით.“

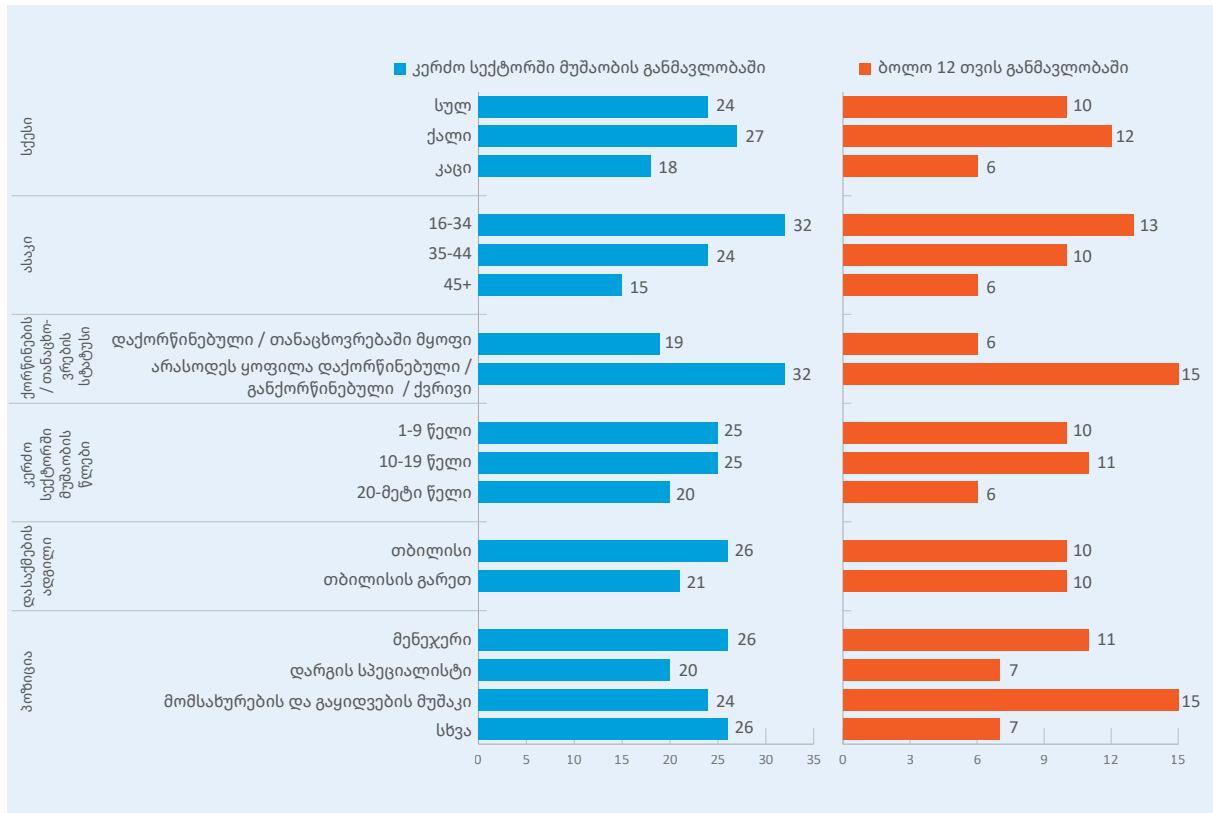
გამოკიბბვის ბანახმადაც, კერძო სექტორში დასაქმებულ გამოკიბბულ რესპონდენტთა ბბბბბბ (24%) მუშაობის პერიოდში სექსუალური შვეიწროების სხვადასხვა ფორმა გამოუცდია. დაახლოებით 10%-ის ბბბბ, სექსუალური შვეიწროების, სულ მცირე, ერთი ფორმა მაინც გამოუცდია ბოლო 12 ბვის განმავლობაში. გამოკიბბული ქალების 27%-მა და კაცების 18%-მა მუშაობის განმავლობაში სექსუალური შვეიწროება განიცადა, ხოლო ბოლო 12 ბვის განმავლობაში ეს მაჩვენებელი ქალებისბვის

12%-ს, კაცებისბვის კი 6%-ს შეადგენს. აღსანიშნავია, რომ ახალგაზრდა ქალები (16-34 წლის) და ის ქალები, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ არ არიან დაქორწინებული/არ იმყოფებიან ბანაცხოვრებაში, უფრო მეტი ალბაბობით ხდებიან სექსუალური შვეიწროების მსხვერპლი, ვიდრე შედარებით უფროსი ასაკის (35 წლის და მეტის) ან დაქორწინებული/ბანაცხოვრებაში მყოფი ქალები (დიაგრამა 4).

ქალების შემბხვევაში უფრო მაღალია ალბაბობა, რომ სექსუალური შვეიწროების ერთბე მეტი ფორმა გამოეცადათ, ვიდრე კაცების შემბხვევაში. ქალების დაახლოებით 19%-მა განაცხადა, რომ შვეიწროების ერთბე მეტი ფორმა გამოუცდია. იგივე კაცების მხოლოდ 13%-მა დააფიქსირა. ქალი რესპონდენტების 12%-ს ბოლო 12 ბვის განმავლობაშიც გამოუცდია სექსუალური შვეიწროების ერთბე მეტი ფორმა, კაცი რესპონდენტების 6%-ბან შედარებით.

დიაგრამა 4:

სექსუალური შვეინროების გამოცდილება (%).



რაც შეეხება კერძო სექტორის კონკრეტულ სფეროს, თვისებრივი კვლევის მონაწილეთა განცხადებით, კერძო სექტორში მაღალი რისკის სფეროებად გამოირჩევა დაბალანაზღაურებადი და მომსახურების სექტორები, სადაც დასაქმებულები ხშირად მუშაობენ დაუცველი პირობებით. მაგალითად, სუპერმარკეტებში დასაქმებული სტუდენტები და მომსახურების სფეროს თანამშრომლები უფრო ხშირად ხდებიან შვეინროების სამიზნეები. ამ უკანასკნელის შემთხვევაში სექსუალური შვეინროება შესაძლოა, არა მხოლოდ თანამშრომლებისგან ან ზედამხედველობისგან მომდინარეობდეს, არამედ მომხმარებლებისგანაც.

„მომუშავე ქალები მაღაზიებში, სადაც მათ არ ჰყავთ გვერდით დამხმარე და რჩებიან ერთი ერთზე შემავინროებელთან“

(სექსუალური შვეინროების საკითხებზე მომუშავე სფეროს ექსპერტი).

მომსახურების სფეროს გარდა, სექსუალური შვეინროების თვალსაზრისით ერთ-ერთ ყველაზე მაღალი რისკის მქონე სფეროდ თვისებრივი კვლევის მონაწილეებმა გართობისა და ტურიზმის ინდუსტრიები დაასახელეს. ასევე, დასახელდა კაცებით დომინირებული სექტორები, როგორცაა სამშენებლო ინდუსტრია, უსაფრთხოების სექტორი, სადაც მცირე რაოდენობით მომუშავე ქალები სტერეოტიპების და პატრონაჟული დამოკიდებულების სამიზნეები ხდებიან.

„სერვისში განსაკუთრებით ხშირია შემთხვევები. მაგალითად, ღამის ცვლებში“

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწწროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტების თქმით, შეიძლება, კომპანიის ზომასაც ჰქონდეს მნიშვნელობა, რადგან დიდ კომპანიებში ხშირად უფრო მეტადაა დამკვიდრებული ორგანიზაციული

კულტურა და მეტი კონტროლია. შესაბამისად, სექსუალური შვიწწროების შემთხვევები, შეიძლება, უფრო მეტად მცირე ზომის კომპანიებში შეგვხვდეს.

3.3.

საქსუალური შვიწწროების ფორმები

- კვლევის, როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი ნაწილი აჩვენებს, რომ უფრო გავრცელებულია სექსუალური შვიწწროების ვერბალური და არავერბალური ფორმები, ვიდრე პირადი სივრცის ფიზიკური დარღვევა.
- სექსუალური შვიწწროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტებმა გაიხსენეს მათი ან მათი თანამშრომლების მიერ გამოცდილი შემდეგი ფორმები: კომენტარები გარეგნობასა და ჩაცმულობაზე, სექსუალური ისტორიების მოყოლა, არასამუშაო საათებში შეტყობინებები და ზარები პირად ცხოვრებაზე შეკითხვებით, პირადი სივრცის ფიზიკურად დარღვევა, მიშტერება, არასასურველი ფიზიკური შეხება და ფიზიკური სიახლოვის შეთავაზება გარკვეული პრივილეგიების/ბენეფიტების სანაცვლოდ. ეს უკანასკნელი განსაკუთრებით ხშირი იყო არაფორმალურ და იზოლირებულ სივრცეებში, დახურულ კაბინეტებში, მივლინებებში ან კორპორატიულ წვეულებებზე.
- სფეროს ექსპერტების თქმით, კოვიდპანდემიის შემდეგ განსაკუთრებით გახშირდა სექსუალური შვიწწროება ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებით, მაგალითად, სექსუალური შინაარსის შემცველი ტექსტური შეტყობინებების, ფოტოებისა და ვიდეოების გაგზავნა.
- თვისებრივი კვლევის რესპონდენტები საკუთარ თუ სხვის გამოცდილებაზე დაყრდნობით ამბობდნენ, რომ სექსუალურ შვიწწროებას ხშირად მრავალმხრივი ნეგატიური და მძიმე შედეგები მოჰყვება. ეს შეიძლება, იყოს ჩაცმის სტილის შეცვლა, ზოგადად, კაცების მიმართ დამოკიდებულების შეცვლა, ასევე, სამსახურის დატოვება. ხშირად, სექსუალურ სვლებზე უარისა და მკაცრი პასუხის მიღების შემდეგ შემავიწწროებლები ამ თანამშრომლების მიმართ აგრესიას ამჟღავნებდნენ, სამუშაოს ჯეროვნად ვერშესრულებას აბრალებდნენ და მათ სამსახურიდან გათავისუფლებას ცდილობდნენ.

საერთაშორისო გამოცდილებაზე დაყრდნობით, სექსუალური შვიწწროების სფეროს ექსპერტები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწწროების ორ ძირითად კატეგორიაზე მიუთითებენ: (1) „Quid

pro quo“ (მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ): ეს ფორმა მოიცავს სიტუაციებს, როდესაც სარგებელი (მაგ.: დანინაურება) ან სანქციის თავიდან აცილება სექსუალური ხასიათის

ქმედებების სანაცვლოდ ხდება. „დანინაურების პერსპექტივის შეთავაზება ხშირად იარაღად გამოიყენება,“ აღნიშნავს სექსუალურ შვიწროების საკითხებზე მომუშავე სფეროს ექსპერტი. (2) მტრული სამუშაო გარემო: სიტუაცია, სადაც დასაქმებული თავს შეურაცხყოფილად, დაშინებულად ან უხერხულად გრძნობს სხვისი სექსუალური ხასიათის ქცევის გამო.

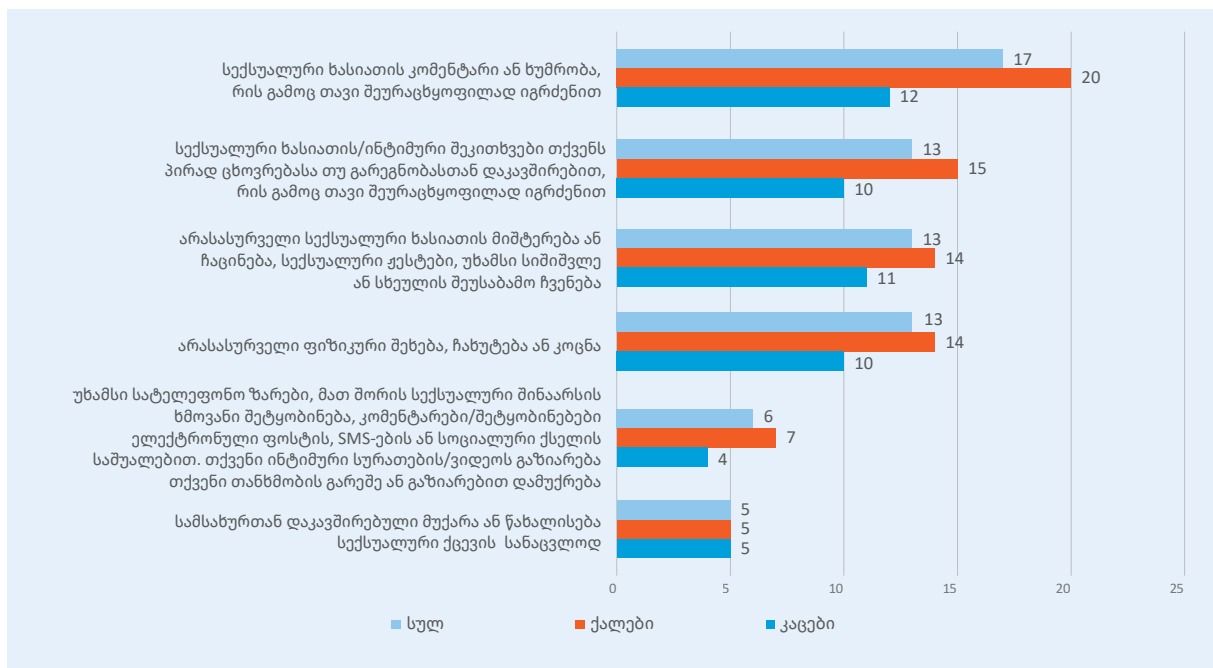
სექსუალური შვიწროების ფორმების შესახებ სექსუალური შვიწროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები სექსუალური შვიწროების ამ ორივე კატეგორიის ფორმათა საკმაოდ დიდ ვარიაციაზე საუბრობდნენ, მათ შორის: კომპლიმენტები გარეგნობასა და ჩაცმულობაზე, პირადი ცხოვრებისა და სექსუალური ისტორიების მოყოლა, არასამუშაო საათებში შეტყობინებები და ზარები პირად ცხოვრებაზე შეკითხვებით, ფიზიკურად ახლოს მისვლა და პირადი სივრცის დარღვევა, სხეულის გარკვეულ ნაწილებზე მიმტერება, ხშირად მეგობრული სიტბოს გამოხატვის

ფორმით შენიღბული არასასურველი ფიზიკური შეხება და დანინაურების სანაცვლოდ ღამის ერთად გატარების შეთავაზება. ეს უკანასკნელი განსაკუთრებით ხშირი იყო არაფორმალურ და იზოლირებულ სივრცეებში, დახურულ კაბინეტებში, მივლინებებში ან კორპორატიულ ნვეულებებზე.

თუმცა, კვლევის როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი კომპონენტი ადასტურებს, რომ კერძო სექტორში უფრო მეტად გავრცელებულია ვერბალური და არავერბალური ფორმის სექსუალური შვიწროება, ვიდრე პირადი სივრცის ფიზიკური დარღვევა. გამოკითხულთა დაახლოებით მეხუთედმა (17%) აღნიშნა, რომ კერძო სამსახურში მუშაობის დროს გამოუცდია სექსუალური ხასიათის კომენტარი ან ხუმრობა, რის გამოც თავი შეურაცხყოფილად იგრძნო (დიაგრამა 5), 8%-ის თქმით კი მსგავს შემთხვევას ბოლო 12 თვის განმავლობაშიც ჰქონდა ადგილი. (დიაგრამა 6).

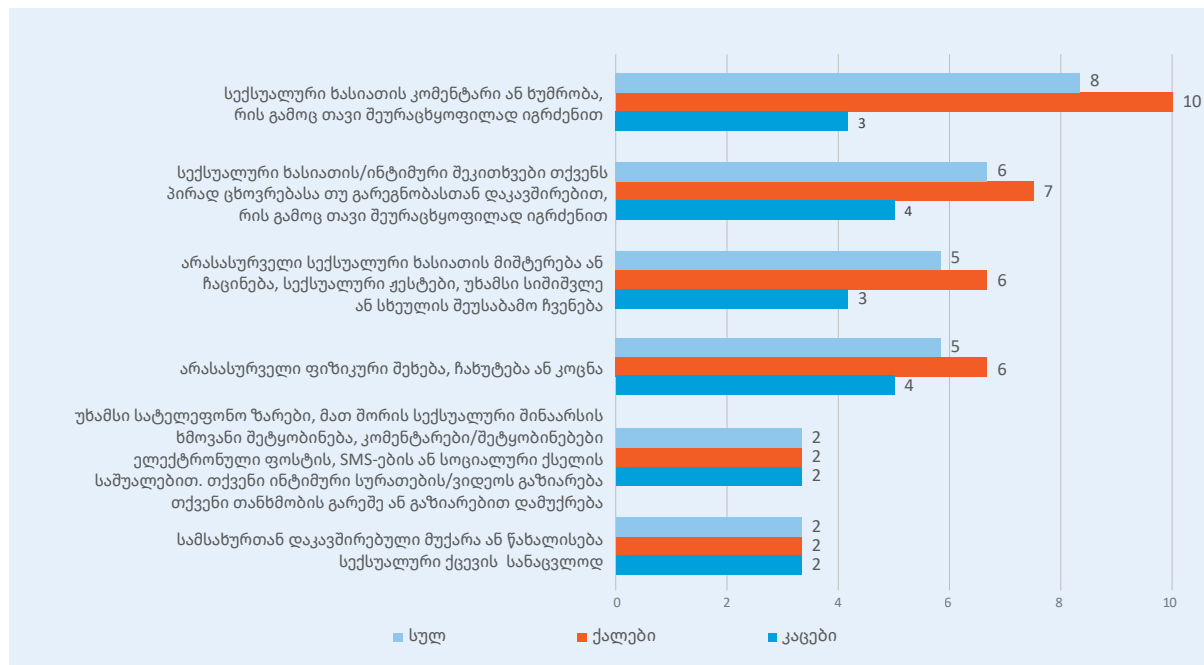
დიაგრამა 5:

ქვემოთ მოცემულია სექსუალური შვიწროების სხვადასხვა სახე, რომლებიც ადამიანებს სამუშაო ადგილზე გამოუცდიათ. კერძო სექტორში მუშაობის განმავლობაში, სამსახურში, სამსახურებრივ ღონისძიებაზე, მივლინებაში ან სამსახურის ძებნის დროს, ოდესმე გამოგიცდიათ თუ არა შემდეგი ქცევა თქვენ მიმართ, რომელიც არასასურველი იყო? (%).



დიაგრამა 6:

წინა შეკითხვებზე თქვენ მიერ აღნიშნულთაგან, გადაგხდათ თუ არა რომელიმე ბოლო 12 თვის განმავლობაში კერძო სექტორში მუშაობისას სამსახურში, რომელიმე სამსახურებრივ ღონისძიებაზე, მივლინებაში ან სამსახურის ძებნის დროს? (%)



ქალები უფრო მეტად განიცდიან სექსუალური შევიწროების სხვადასხვა ფორმას. გამოკითხვის შედეგების მიხედვით, კერძო სექტორში დასაქმებული ქალების 20%-ს გამოუცდია სექსუალური ხასიათის ან შეუფერებელი ხუმრობები, მაშინ როცა კაცების შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 12%-ს შეადგენს. გარდა ამისა, ქალების 15%-მა განიცადა პირად ცხოვრებასა თუ გარეგნობასთან დაკავშირებული სექსუალური ხასიათის/ინტიმური შეკითხვები, რამაც მათ შეურაცხყოფის განცდა გაუჩინა, მაშინ როცა კაცების 10%-მა აღნიშნა იგივე (იხ. დიაგრამა 5).

კვლევის თვისებრივ ნაწილში გამოკითხული სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტები ქალები იყვნენ. ისინი ჰყვებოდნენ სექსუალური შევიწროების სხვადასხვა ფორმის როგორც საკუთარ, ასევე

თანამშრომლების გამოცდილებაზე. მათი თქმით, შევიწროებას წარმოადგენდა უბრალო კომენტარი გარეგნობაზე ან ჩაცმულობაზე, მაგალითად, იმის თქმა, „დღეს რა სექსუალურად გამოიყურები“, „ეს კაბა ძალიან გიხდება, როგორ გაუმართლა შენ ქმარს“. კომენტარებს კიდევ უფრო ამძიმებდა ის, რომ აღნიშნულს მოჰყვებოდა სხეულის გარკვეულ ადგილებზე გამომწვევად დაკვირვება, ან სულაც გარკვეულ ადგილას შეხება, მაგალითად, წელზე ხელის შემოხვევა, კისერზე ხელით შეხება, ფეხზე ხელის დადება და ა.შ.

ერთ-ერთი რესპონდენტი ამბობდა, რომ თავიდან საეჭვოდ არ მიაჩნდა, რომ მისი უფროსი შეხვედრას სთხოვდა ან ერთად ყავის დალევას სთავაზობდა, თუმცა, შემდეგ ყველაფერს მიხვდა, როცა საუბარმა სექსუალური ხასიათი მიიღო.

„რა თქმა უნდა, ყავაზე დაპატიჟება არაფერი სექსუალური შვეინროება ესე არ ჩანს, რომ არის, მაგრამ როდესაც ადამიანი სხვა ტექსტებში, უცებ არაფერ შუაში არ არის და უცებ გინყებს, მაგალითად, რა გირჩევნია სექსუალური აქტის დროს, რა გირჩევნია ან რამდენი პარტნიორი გყავდა, და შემდეგ მეორე დღეს ან რამდენიმე საათში გწერს, რომ, მოდი, შევხვდეთ, უკვე მინიშნებას [ჰგავს], რა უნდა ვიფიქრო, რატომ გინდა ჩემთან შეხვედრა?“

(სექსუალური შვეინროების გამოცდილების მქონე ქალი).

სხვა შემთხვევებში - როგორცაა არასასურველი ფიზიკური შეხება, ჩახუტება ან კოცნა, არასასურველი სექსუალური ხასიათის მიმტერება ან ჩაცინება, სექსუალური შინაარსის უცხებები, უხამსი სიშიშვლე ან სხეულის შეუსაბამო ჩვენება, უხამსი სატელეფონო ბარები და შეტყობინებები, ასევე სამსახურთან დაკავშირებული მუქარა ან წახალი-სება სექსუალური ქცევის სანაცვლოდ - ქალებსა და კაცებს თითქმის თანაბარი გამოცდილება ჰქონდათ, თუმცა მცირე უპირატესობით ქალები უფრო მეტად ასახელებდნენ ასეთი გამოცდილების ქონას.

სფეროს ექსპერტების თქმით, თანამედროვე სამყაროში, განსაკუთრებით კოვიდპანდემიის შემდეგ, ვერბალური შვეინროების პარალელურად და მსგავსად, გახშირდა სექსუალური შვეინროება ინფორმაციული ტექნოლოგიების გამოყენებით (გენდერული ძალადობა სოციალური ქსელების ან საკომუნიკაციო პლატფორმების მეშვეობით): პირადი შეტყობინებები სექსუალური შინაარსით, სექსუალური შინაარსის შემცველი ფოტოებისა და ვიდეოების გაგზავნა.

სექსუალური შვეინროების ამ ფორმებზე სექსუალური შვეინროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტებმა საკმაოდ ბევრი ისაუბრეს. ერთ-ერთ რესპონდენტს უფროსი არამხოლოდ პირადი ხასიათის შევითხვებს უსვამდა და არასამუშაო საათებში პირად ცხოვრებაზე სასაუბროდ ურეკავდა ან სწერდა, ფოტოების გაგზავნასაც კი სთხოვდა. „ე.წ. ნუდების მოთხოვნა არა, აქამდე საქმე არ მისულა, მაგრამ, ალბათ, მივიდოდა იმიტომ, რომ [...] ორი დღის აყვანილ გოგოს რატომ უნდა მოსთხოვო პირადი სურათები?“ (სექსუალური შვეინროების გამოცდილების მქონე ქალი). რესპონდენტის თქმით, როგორც წესი, ეს ყველაფერი შეფარულად ხდებოდა და ერთი შეხედვით საგანგაშოდ არ ჩანდა, თუკი უფროსი სამუშაო საათების შემდეგ დაურეკავდა და მოიკითხავდა, სად და ვისთან ერთად იყო. თუმცა, იაზრებდა, რომ ეს მისი პირადი სივრცე იყო და რეალურად მასში ჩარევა ანუხებდა. ერთ-ერთ რესპონდენტს თავისი ზემდგომი მენეჯერი სექსუალური ხასიათის „მესიჯებს“ უგზავნიდა, როგორც ესიზმრებოდა ეს გოგო. კიდევ ერთმა რესპონდენტმა ისაუბრა მის თანამშრომელზე, რომელსაც თავისი უფროსი სექსუალურად ავიწროებდა. რესპონდენტს ნანახი ჰქონდა მათი მიმონწერა და ამბობდა, რომ შოკირებული იყო ამ მიმონწერით, „ჩვეულებრივ სექსტინგის მცდელობა ჰქონდა“.

გარდა ამისა, რესპონდენტებმა გაიხსენეს, რომ ნანახი ჰქონდათ მიმონწერის ფოტოები, სადაც ხელმძღვანელები დაქვემდებარებულ ქალ თანამშრომლებს სთხოვდნენ მათთან შეხვედრას, დღისა და ღამის მათთან გატარებას და სანაცვლოდ დანინაურებას, ხელფასის მომატებას ან ბონუსს სთავაზობდნენ. ერთ-ერთ რესპონდენტს, რომელიც ასისტენტ მენეჯერი იყო, მისი ხელმძღვანელი ჰპირდებოდა, რომ მენეჯერად დანიშნავდა, თუკი მას მოუსმენდა, რაშიც მისი სურვილების შესრულება იგულისხმებოდა.

საქსუალური შვეინროების შედეგები

სექსუალური შევინროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტებმა ისაუბრეს იმ შედეგებზე, რაც მათი ან მათი თანამშრომლების მიმართ განხორციელებულ ასეთ ქმედებას მოჰყვა. გარკვეულ შემთხვევაში ეს გამოიხატებოდა ჩაცმის სტილის შეცვლაში, მაგალითად, ნაკლებად გამომწვევი ტანსაცმლის ტარებაში, ან, ერთ-ერთი რესპონდენტის შემთხვევაში, უნიფორმის შარვლიანი ვერსიის არჩევაში კაბის სანაცვლოდ. ხშირად ეს მათთვის დიდი ფსიქოლოგიური წნეხი იყო და ზოგმა ამის გამო, ზოგადად კაცების მიმართ დამოკიდებულების ცვლილებაზეც ისაუბრა.

„ისედაც ძალიან ისეთი დადებითი და კარგი წარმოდგენა არ მქონია იქიდან გამომდინარე, რასაც მე ვხედავ და რაც მესმის ჩემი მეგობრებისგან და ა.შ., მაგრამ აი, ამან კიდევ უფრო, ასე ვთქვათ, აღარ მინდა საერთოდ არანაირი ურთიერთობა მქონდეს, თუნდაც საქმიანი. განსაკუთრებით ისეთი

ტიპის კაცებთან ან მათი ლაპარაკის მანერა ან მათი დამოკიდებულება თუ მაგონებს ამ ჩემ უფროსს, ეგრევე ვწყვეტ ყველანაირ ურთიერთობას, თუნდაც ეს იყოს საქმიანი. არ მინდა რაიმე ურთიერთობა მქონდეს არც ისე, განსაკუთრებით ქართველ კაცებთან“

(სექსუალური შევინროების გამოცდილების მქონე ქალი).

სექსუალური შევინროების გამოცდილების მქონე ყველა რესპონდენტი თავის წინა სამსახურზე საუბრობდა. მათ ამჯობინეს ან მოუწიათ სამსახურის დატოვება. სხვა თანამშრომლებზე საუბრისასაც ამბობდნენ, რომ უარის ან მკაცრი დამოკიდებულების ჩვენების შემთხვევაში, სექსუალური შევინროების განმახორციელებლები ასეთი თანამშრომლებისთვის ძალიან მტრულ გარემოს ქმნიდნენ: სამუშაოს ჯეროვნად ვერშესრულებას აბრალებდნენ, აგრესიას გამოხატავდნენ და მათ სამსახურიდან გათავისუფლებას ცდილობდნენ.

3.4.

საქსუალური შევნიშვნების
განმარტვის ძირითადი პუნქტები

- სფეროს ექსპერტებმაც და საქსუალური შევნიშვნების გამოცდილების მქონე ქალებმაც დაადასტურეს, რომ საქსუალური შევნიშვნა უმეტესად ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფი პირებისგან, კაცებისგან მოდის და ადრესატები ქალები არიან.
- ექსპერტებმა დაასახელეს გარკვეული ჯგუფები, რომლებიც მეტად მონაცემადები არიან საქსუალური შევნიშვნების მიმართ: შპს ქალები, დაუოჯახებელი, განქორწინებული ან ქვრივი ქალები, მარტოხელა დედები, ლგბტქი+ თემის წარმომადგენლები, ასევე, სტაჟიორები და დროებით დასაქმებულები.
- ონლაინ გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტთა 66%-მა, ვისაც საქსუალური შევნიშვნა გამოუცდია, შემაჯინებლად კაცი თანამშრომელი დაასახელა. ქალი მსხვერპლების უმეტესობის შემთხვევაში (84%) შემაჯინებელი კაცი იყო.
- რესპონდენტთა 28%-მა აღნიშნა, რომ შევნიშვნა მათთან თანაბარ პოზიციებზე მყოფი თანამშრომლის მხრიდან განიცადა, ხოლო 22%-მა კი - ორგანიზაციის ან მისი უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან. აღსანიშნავია, რომ ორგანიზაციის ან უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან შევნიშვნა ქალებში (26%) ორჯერ უფრო ხშირად დაფიქსირდა, ვიდრე კაცებში (12%).

გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს შემაჯინებელთა ზემოთ მოცემულ დახასიათებას. შემთხვევათა უმრავლესობის (66%) დროს, რესპონდენტებმა, რომლებმაც საქსუალური შევნიშვნა გამოცადეს, შემაჯინებლად კაცი თანამშრომელი დაასახელეს. რესპონდენტთა დაახლოებით ერთმა მეოთხედმა (24%) კი აღნიშნა, რომ შემაჯინებელი ქალი იყო. მეათედის (10%) განცხადებით, შემაჯინებელი ორივე სქესის წარმომადგენელი იყო. ქალ მსხვერპლთა უმეტესობის (84%) შემთხვევაში ადამიანი, რომელმაც საქსუალურად შევაჯინოვა, კაცი იყო, ხოლო კაცების შემთხვევაში, ვისაც საქსუალური შევნიშვნა გამოუცდია, უმრავლესობამ (74%) ჩამდენად საწინააღმდეგო სქესის ადამიანი დაასახელა.

საქსუალური შევნიშვნების მსხვერპლთა 16%-მა (დიაგრამა 7) არ ისურვა ჩამდენთან საკუთარი

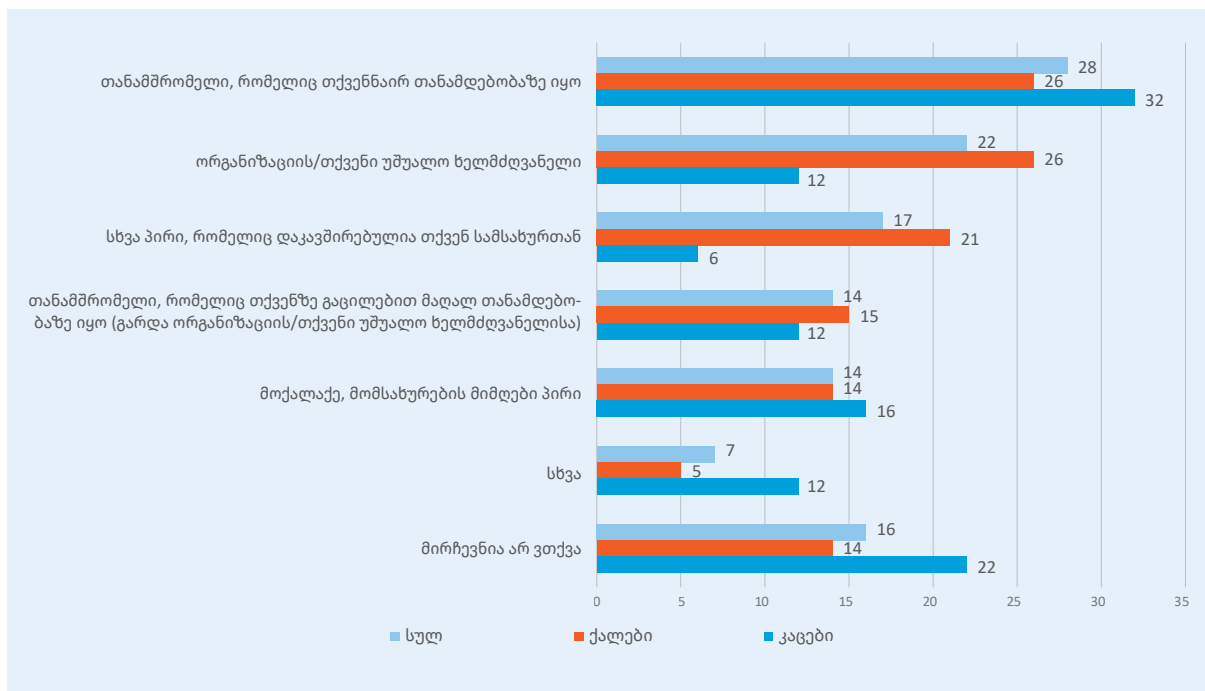
ურთიერთობის დაკონკრეტება. მეოთხედზე მეტმა რესპონდენტმა (28%) — მათ შორის, 26%-მა ქალმა და 32%-მა კაცმა — აღნიშნა, რომ შევნიშვნა მათთან თანაბარ პოზიციებზე მყოფი თანამშრომლის მხრიდან განიცადა. თუმცა, მეხუთედზე მეტმა (22%) განაცხადა, რომ შემაჯინებელი ორგანიზაციის ან/და მისი უშუალო ხელმძღვანელი იყო, ხოლო 14%-ის თქმით, შემაჯინებელი იყო თანამშრომელი, რომელიც მასზე გაცილებით მაღალ თანამდებობას იკავებდა (გარდა ორგანიზაციის უშუალო ხელმძღვანელისა). განსაკუთრებით საყურადღებოა, რომ ორგანიზაციის ან უშუალო ხელმძღვანელის მხრიდან შევნიშვნა ქალებში (26%) ორჯერ უფრო ხშირად დაფიქსირდა, ვიდრე კაცებში (12%). კაცების 16%-მა და ქალების 14%-მა საქსუალური შევნიშვნების ჩამდენად

მოქალაქე ან მომსახურების მიმღები პირი დაასახელა. ასევე, სამსახურთან დაკავშირებული სხვა პირების მხრიდან შევიწროება უფრო ხშირად

ქალებმა (21%) აღნიშნეს, მაშინ როცა კაცებში ეს მაჩვენებელი მხოლოდ 6%-ს შეადგენს.

ღიაგრამა 7:

ბოლო გამოცდილებას თუ გაიხსენებთ, ადამიანი, რომელიც სექსუალურად გავიწროებდათ, იყო... (% კითხვა დაესვა მხოლოდ მათ, ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროება გამოუცდია, 245 რესპონდენტს).



კვლევის თვისებრივი კომპონენტის შედეგები გამოკითხვასთან თანხვედრაშია. სფეროს ექსპერტების და სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტების (კვლევაში ყველა ასეთი რესპონდენტი ქალი იყო) ამბობდნენ, რომ კერძო სექტორში სამუშაო

ადგილზე სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირები ხშირ შემთხვევაში პრივილეგირებულ ან/და ხელმძღვანელ პოზიციაზე მყოფი პირები არიან, რომლებსაც აქვთ განცდა, რომ სექსუალური შევიწროება მათი ბუნებრივი უფლებაა და ასეთი ქცევა ნორმაა.

„ისეთი ხალხი, ვისაც მმართველობითი სადავეები აქვს კომპანიაში და რაღაცა გავლენა აქვს. რატომღაც ბევრ ადამიანს აქვს ასეთი წარმოდგენა, რომ ზედა მდგომარეობაში მყოფი პირები არიან, უკვე სხვანაირი გავლენა აქვთ თანამშრომლებზეც და ორგანიზაციულ კულტურაზეც“

(სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონე ქალი).

ტუმცა, რესპონდენტებმა რამდენიმე ისეთი შემტ-ხვევაც აღწერეს, როცა სექსუალური შვიწროება არა ხელმძღვანელი პირისგან, არამედ ჰორი-ზონტალურ ურთიერთობებშიც მიმდინარეობდა.

მოცემულ კვლევაში სიღრმისეულ ინტერვიუებში გამოკითხული რესპონდენტები ქალები იყვნენ. მათი განცხადებით, როგორც საკუთარი, ასევე თანამშრომლების გამოცდილების შესახებ საუბ-რისას, შვიწროებლები კაცები იყვნენ.

რაც შეეხება სექსუალური შვიწროების ადრესა-ტებს, სფეროს ექსპერტების ტქმით, გარკვეული ჯგუფის წარმომადგენლები სექსუალური შვიწ-როების განსაკუთრებული რისკის ქვეშ არიან: შებღუდული შესაძლებლობების მქონე ქალები, განსაკუთრებით სენსორული დარღვევის მქონე პირები, ასევე, დაუოჯახებელი, განქორწინე-ბული, ქვრივი ქალები და მარტოხელა დედები, რომელთა მიმართ სექსუალური შვიწროების შემტხვევები განსაკუთრებით ხშირია, სტერეოტი-პული დამოკიდებულებების გამო.

„ქალები უფრო მაღალი რისკის ქვეშ არიან. განსაკუთრებით განქორწინებული ქალები. ასეთი ქალების მიმართ კაცები უფრო თამამად გამოხატავენ თავიანთ სურვილებს, რადგან მათ აქვთ გარკვეული გამოცდილება პირადი ურთიერთობების კუთხით“

(სფეროს ექსპერტი).

„როდესაც. მაგალითად, მარტოხელა დედა ხარ, ან ჩამოსული ხარ [რეგიონიდან], ან პროვინციიდან ხარ, სადაც ძალაუფლება არ გაქვს, მათ მიმართ იწყება სექსუალური შვიწროება რაღაცის მიღების, მიცემის სანაცვლოდ“

(სფეროს ექსპერტი).

ექსპერტების განმარტებით, სექსუალური შვიწროების მსხვერპლთა პროფილი მოიცავს ისეთ ჯგუფებს, როგორცაა სტაჟიორები და დროებითი დასაქმებულები, რომელთა პოზი-ციაც, ბუნებრივად, უფრო დაუცველია. ასევე ისინი, ვინც საცხოვრებელი ადგილიდან მოშო-რებით მუშაობენ და ფინანსურად დამოკიდებული არიან დამსაქმებელზე. ექსპერტების აზრით, სექსუალური შვიწროების საკითხი განსაკუთ-რებულად მწვავეა ლგბტქი+ თემის წევრების-თვის, მათი სექსუალური ორიენტაცია და გენდე-რული იდენტობა მათ კიდევ უფრო მონყვლადს ხდის, როგორც სამუშაო გარემოში, ისე საჯარო სივრცეში.

სექსუალური შვიწროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტებმა საკუთარი სამუშაო გამოც-დილებიდან გამომდინარე გარკვეულწილად დაადასტურეს ექსპერტების ნათქვამი ახალ-გაზრდა, დაუოჯახებელი ან განქორწინებული ქალების მიმართ სექსუალური შვიწროების მეტი შემტხვევების შესახებ. მათ, ასევე, აღნიშნეს, რომ თუკი ქალს ქმარი ან შეყვარებული ჰყავდა, ან მის გვერდით რომელიმე კაცი გამოჩნდებოდა, თუნდაც, მამა ან სიძე, ნაკლები ალბათობით ხდებოდა სექსუალური შვიწროების მსხვერპლი.

„როგორც კი გავაუღერე ბიზნესმენი სიძე, იქამდე უბრალოდ იცოდა, რომ მე არც მამა მყავდა და არც ქმარი, ბიზნესმენი სიძის გაუღერების დღიდან გადავიდა თქვენობით მომართვაზე და არც კი შემოსულა ჩემს ოთახში. ამ დროს ყოველდღიურად ჰქონდა ასეთი წესი, რომ აუცილებლად უნდა შემოსულიყო ოთახში, ყველა თანამშრომლისთვის ხელი უნდა ჩამოერთმია და განსაკუთრებულ შემთხვევაში უნდა ჩავგხუტებოდა აუცილებლად, რომ გავგეცვალა დადებითი ენერჯია“

(სექსუალური შვეინროების გამოცდილების მქონე ქალი).

3.5.

სამუშაო ადგილზე საქსუალური შვეინროების შესწრეთა გამოცდილება

- კერძო სექტორში დასაქმებულთა დაახლოებით ერთი მესამედი (32%) თავად შესწრებია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვეინროების შემთხვევას ან სხვისგან სმენია მსგავსი ფაქტის შესახებ.
- როგორც კვლევის შედეგები აჩვენებს, შემსწრეები სექსუალური შვეინროების საკითხზე შეტყობინებისგან თავს იკავებენ. შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელმწიფო ორგანოებს, ხოლო 5%-მა აღნიშნა, რომ არაფერი მოუმოქმედებია. 45%-მა დააფიქსირა, რომ მსხვერპლს ემოციური მხარდაჭერა გაუწია.

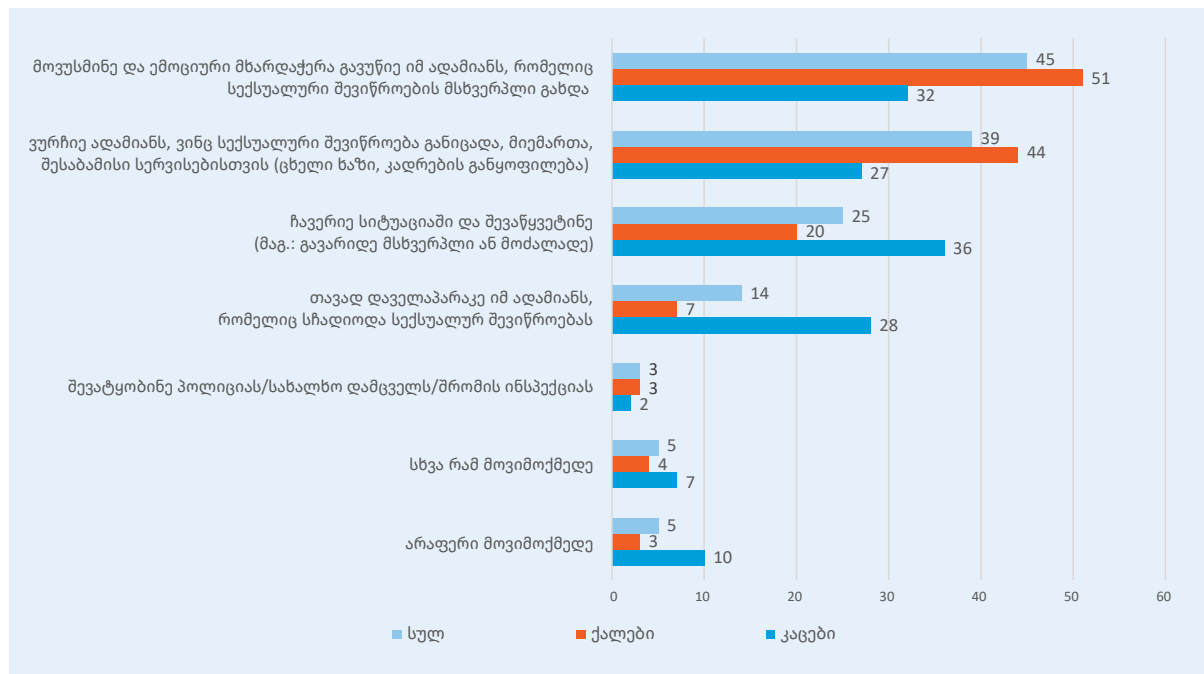
რაოდენობრივი კვლევის რესპონდენტთა დაახლოებით მეათედმა (11%) აღნიშნა, რომ შესწრებია სექსუალური შვეინროების ამა თუ იმ შემთხვევას კერძო სექტორში მუშაობის დროს. 30%-ს ეს იმ ადამიანისგან გაუგია, ვინც პირადად მოცადა შვეინროება, ხოლო 41%-ს სმენია ასეთი ფაქტის შესახებ იმ ადამიანებისგან, ვისაც ეს პირადად არ შეხებია.

როგორც კვლევის შედეგები აჩვენებს, შემსწრეები სექსუალური შვეინროების საკითხზე

შეტყობინებისგან თავს იკავებენ. შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელმწიფო ორგანოებს, ხოლო 5%-მა აღნიშნა, რომ არაფერი მოუმოქმედებია (დიაგრამა 8). უმრავლესობამ (45%) დააფიქსირა, რომ მსხვერპლს ემოციური მხარდაჭერა აღმოუჩინა, 39%-მა კი მსხვერპლი მხარდაჭერის აღმომჩენ სამსახურებში გადაამისამართა. 25% ინციდენტში ჩაერია, ხოლო 14% თავად დაელაპარაკა შემავინროებელს.

ღიაგრამა 8:

როგორი რეაქცია გქონდათ ამ სიტუაციაზე? (% , 306 რესპონდენტი (244 ქალი, 62 კაცი), ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალური შევინროებას შესწრებია ან ამის შესახებ იმ ადამიანისგან სმენია, ვინც პირადად გამოცადა სექსუალური შევინროება).



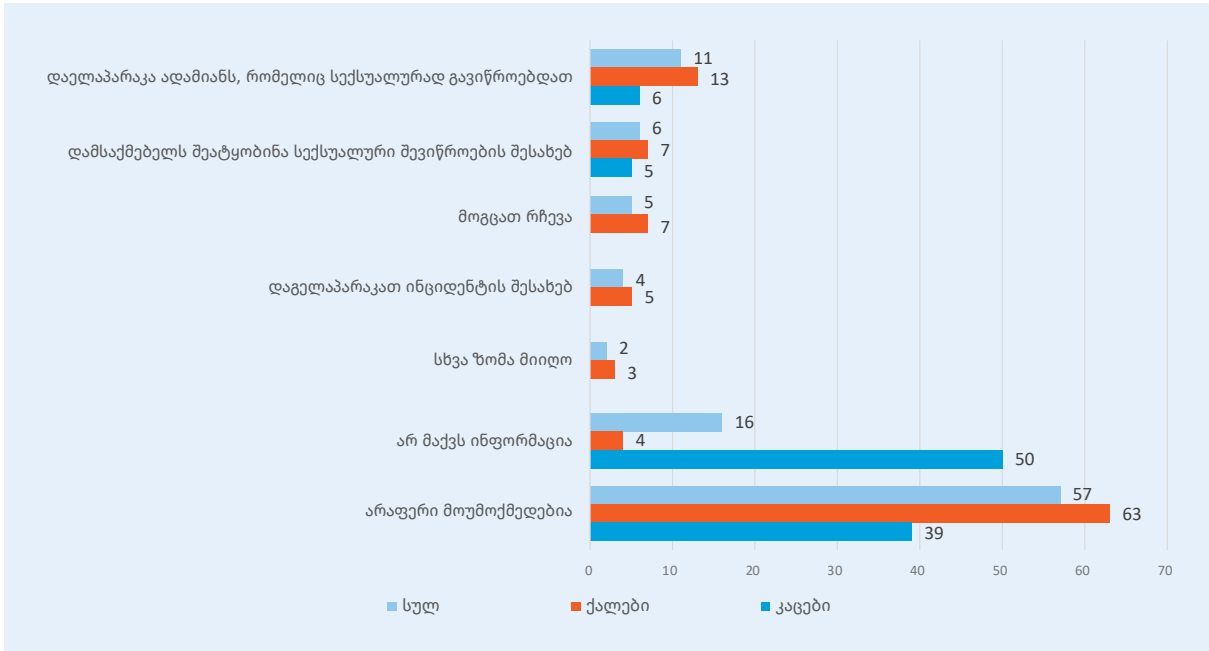
17 რესპონდენტიდან, რომლებმაც შემთხვევაზე უშუალოდ დაზარალებულისგან გაიგეს ან თავად შეესწრნენ და არანაირი რეაგირება არ ჰქონიათ, 7-მა აღნიშნულის მიზეზად განაცხადა, რომ არ იცოდა რა უნდა გაეკეთებინა, 3-მა სიტუაცია სერიოზულად არ მიიჩნია, 2-ის თქმით, იცოდა, რომ სხვები ეხმარებოდნენ ამ ადამიანს, 2-ს არ უნდოდა ჩარევა, 2-ს თავად იმან სთხოვა, ვინც სექსუალური შევინროება განიცადა, რომ არ ჩარეულიყვნენ, 1-ს კი არც უფიქრია, რომ ეს მისი მოვალეობა იყო.³⁶

გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს, რომ სექსუალური შევინროების შემთხვევების უმეტესობა სხვებისთვის შეუმჩნეველი რჩება. იმ რესპონდენტთა მხოლოდ 30%-მა, რომლებმაც

სექსუალური შევინროება განიცადეს, თქვა, რომ ინციდენტს სხვა ადამიანიც შეესწრო. აღსანიშნავია, რომ მათგან ნახევარზე მეტმა (57%) არაფერი მოიმოქმედა, ხოლო 16%-ის განცხადებით, არ აქვს ინფორმაცია, თუ რა მოიმოქმედა შემსწრე პირმა. მხოლოდ 27%-ის შემთხვევაში (25 რესპონდენტი) სცადა შემსწრემ სიტუაციაში ამა თუ იმ ფორმით ჩარევა. მათგან, 11%-ის შემთხვევაში (10 რესპონდენტი) შემსწრე დაელაპარაკა ადამიანს, რომელიც სექსუალურად ავიწროებდა, 6%-მა (5 რესპონდენტი) შეატყობინა დამსაქმებელს სექსუალური შევინროების შესახებ, 4% (4 რესპონდენტი) დაელაპარაკა მსხვერპლს ინციდენტის შესახებ, 5%-მა (7 რესპონდენტი) მისცა რჩევა.

ღიარება 9:

პირმა (ან პირებმა), რომელიც თქვენს სექსუალურ შვიწროებას შეესწრო, გააკეთა თუ არა შემდეგი? (% , 87 რესპონდენტი (74 ქალი, 13 კაცი), ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალური შვიწროების ყველაზე ბოლო შემთხვევას ვინმე შეესწრო ან დაინახა).



3.6.

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების შესახებ შეტყობინება

- ზოგადად, კერძო სექტორში დასაქმებული რესპონდენტები დადებით დამოკიდებულებას გამოხატავენ სექსუალური შვიწროების შესახებ შეტყობინების თაობაზე. რესპონდენტთა უმრავლესობა (76%) დაეთანხმა იმას, რომ სექსუალური შვიწროების შესახებ შეტყობინება ამ ძალადობის შეჩერების ეფექტური გზაა. მიუხედავად ამისა, მონაცემები აჩვენებს, რომ ეს დამოკიდებულება პრაქტიკაში არ სრულდება და სექსუალური შვიწროების შემთხვევათა უმეტესობა შეტყობინების გარეშე რჩება.
- ამავდროულად, მიიჩნევა, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების შესახებ შეტყობინებამ, შესაძლოა, უარყოფითად იმოქმედოს იმ თანამშრომლის კარიერაზე, რომელიც შეტყობინებას გადანყვეტს. გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტთა 39% ეთანხმება ამას, რომ არსებობს რისკი, რომ მათ მიმართ, ვინც სექსუალური შვიწროების შესახებ განაცხადებს, კოლეგები არასათანადო დამოკიდებულებას გამოამჟღავნებენ.

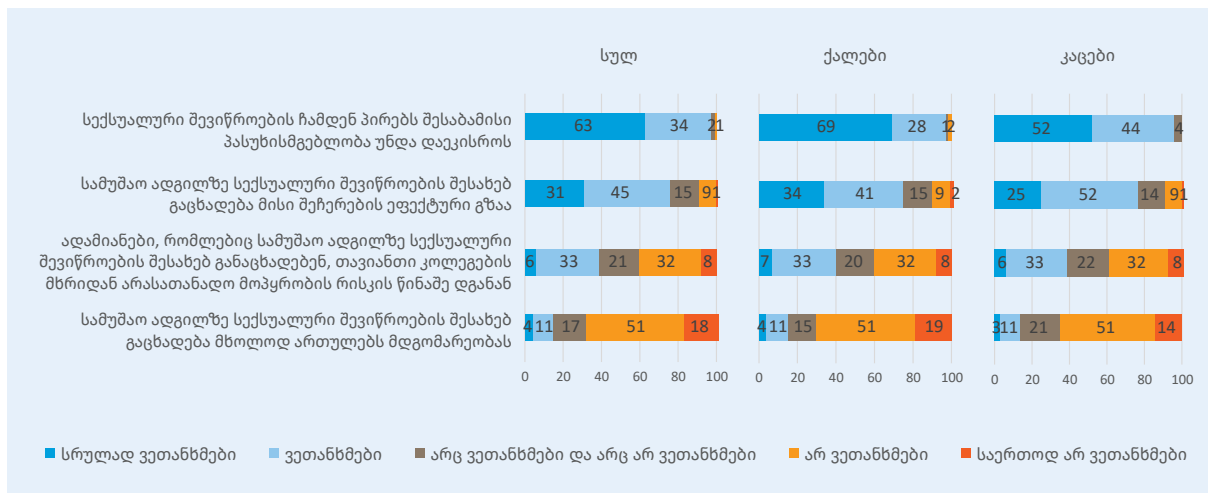
- თვისებრივი კვლევის რესპონდენტებმა სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინებების დაბალი მაჩვენებლის ძირითად მიზეზებად დაასახელეს შემდეგი: სამსახურის დაკარგვის შიში, საზოგადოების დამოკიდებულება, მტკიცებულებების ნაკლებობა და ინფორმაციის ნაკლებობა.
- სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთა თითქმის ნახევარს (47%) უსაუბრია სხვასთან შევიწროების ყველაზე სერიოზული ინციდენტის შესახებ, ხოლო დახმარების ფორმალური გზებისთვის მხოლოდ 9%-ს მიუმართავს. მათ, ვინც დახმარება ითხოვეს, თავის უშუალო ხელმძღვანელს, ორგანიზაციის/დანესებულების ხელმძღვანელს, ადამიანური რესურსების განყოფილებას, სახალხო დამცველს და პოლიციას მიმართეს.
- პოლიცია, სექსუალური შევიწროების შეტყობინებისთვის სპეციალურად შექმნილი მექანიზმი, უშუალო ხელმძღვანელი და ორგანიზაციის ხელმძღვანელი მიიჩნევა კერძო სექტორში დასაქმებულთა მიერ სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების ყველაზე მისაღებ გზებად.

რაოდენობრივი კვლევის რესპონდენტები დადებით დამოკიდებულებას ამჟღავნებდნენ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შეტყობინების მიმართ (დიაგრამა 10). დიდი უმრავლესობა ეთანხმებოდა იმას, რომ სექსუალური შევიწროების ჩამდენ პირებს შესაბამისი პასუხისმგებლობა უნდა დაეკისროს (97%). ხოლო 76% დაეთანხმა იმას, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება ამ ძალადობის შეჩერების ეფექტური გზაა.

რესპონდენტთა 69% არ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ გაცხადება მხოლოდ ართულებს მდგომარეობას. თუმცა, მოსაზრებები გაიყო, როცა რესპონდენტებს ჰკითხეს, სექსუალური შევიწროების შესახებ გაცხადება ზრდის თუ არა კოლეგების მხრიდან არასათანადო მოპყრობის რისკს. გამოკითხულ რესპონდენტთა 40% ამ მოსაზრებას არ დაეთანხმა, ხოლო რესპონდენტთა იგივე რაოდენობა (39%) დაეთანხმა.

დიაგრამა 10:

გთხოვთ, მონიშნოთ, რამდენად ეთანხმებით ან არ ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებებს (%).

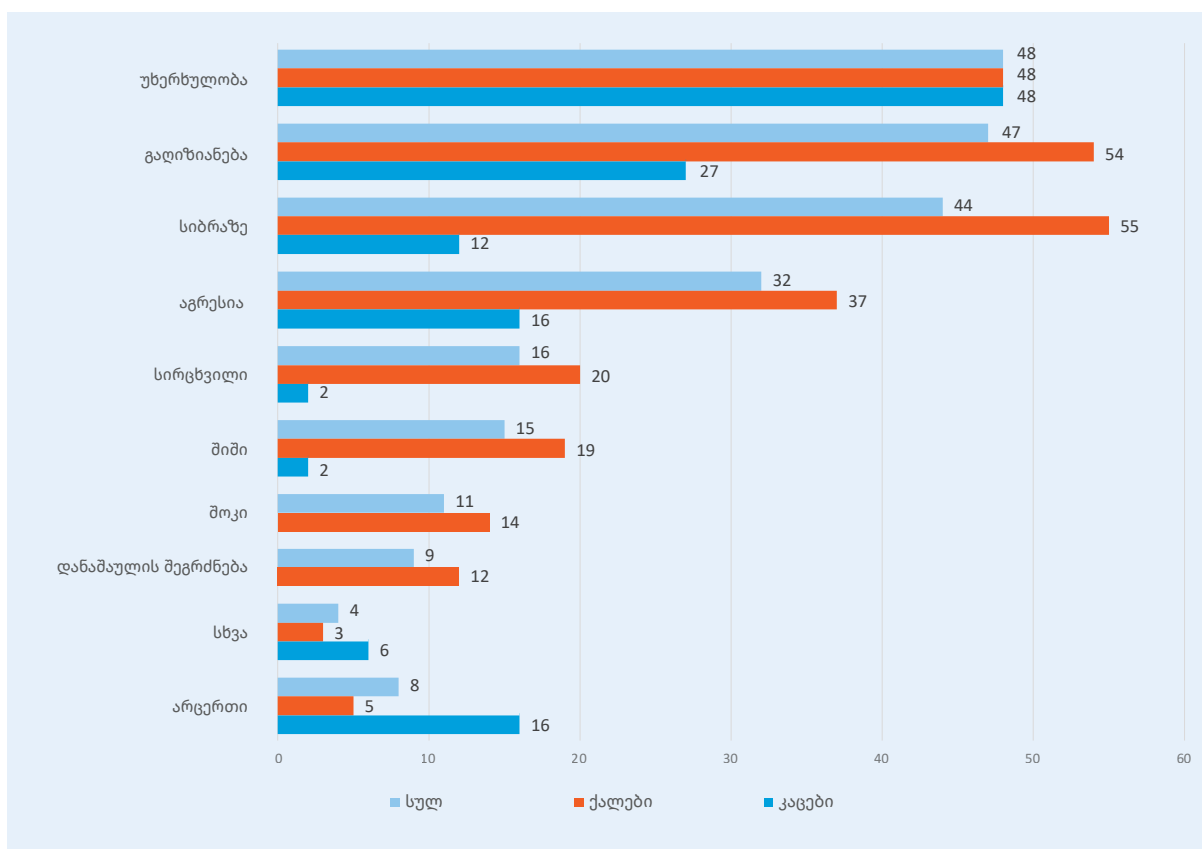


რესპონდენტების უმრავლესობა, რომლებსაც გამოცდილი აქვს სექსუალური შვიწროება, შედეგად უხერხულობას, გაღიზიანებას, ბრაზს და აგრესიას განიცდის (დიაგრამა 11). მსხვერპლი ქალები ძირითადად სიბრაზეს, გაღიზიანებას და

უხერხულობას განიცდიან, ხოლო მსხვერპლი კაცები უხერხულობას და გაღიზიანებას. ამასთან, კაცები უფრო ხშირად ამბობენ, რომ რაღაც სხვა იგრძნეს ან არც ერთი ამ გრძნობათაგან არ განუცდიათ.

დიაგრამა 11:

გთხოვთ, დაასახელოთ ის განცდები, რაც სამუშაო ადგილზე, ყველაზე სერიოზული სექსუალური შვიწროების შემდეგ დაგეუფლათ (%), რამდენიმე პასუხი, 242 რესპონდენტი (203 ქალი, 39 კაცი), ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალური შვიწროება გამოუცდია).

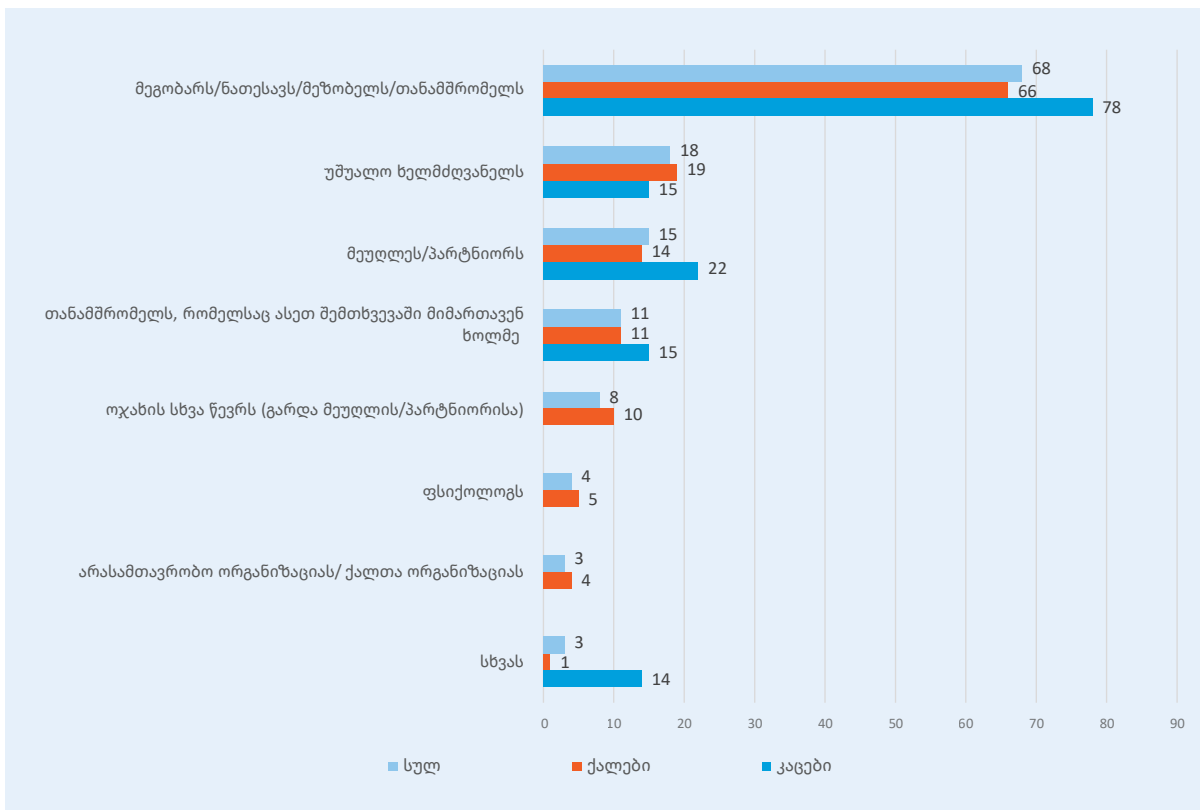


გამოკითხულთა ნახევარზე მეტს (53%) არ უსაუბრია ვინმესთან თავს გადამხდარი ყველაზე სერიოზული ინციდენტის შესახებ, ხოლო 47%-მა ეს გააკეთა. ყველაზე ხშირად რესპონდენტები მეგობრებს, ნათესავებს, მეზობლებს

ან თანამშრომლებს ესაუბრნენ. მეოთხედზე ნაკლებმა (18%) ინციდენტის შესახებ უშუალო ხელმძღვანელს გაუზიარა, ხოლო 15%-მა – მეუღლეს ან პარტნიორს (დიაგრამა 12).

დიაგრამა 12:

ვის დაელაპარაკეთ? (% , რამდენიმე პასუხი, 114 რესპონდენტი (102 ქალი, 12 კაცი), ვინც აღნიშნა, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების ყველაზე სერიოზული შემთხვევის შესახებ ვინმეს დაელაპარაკა).

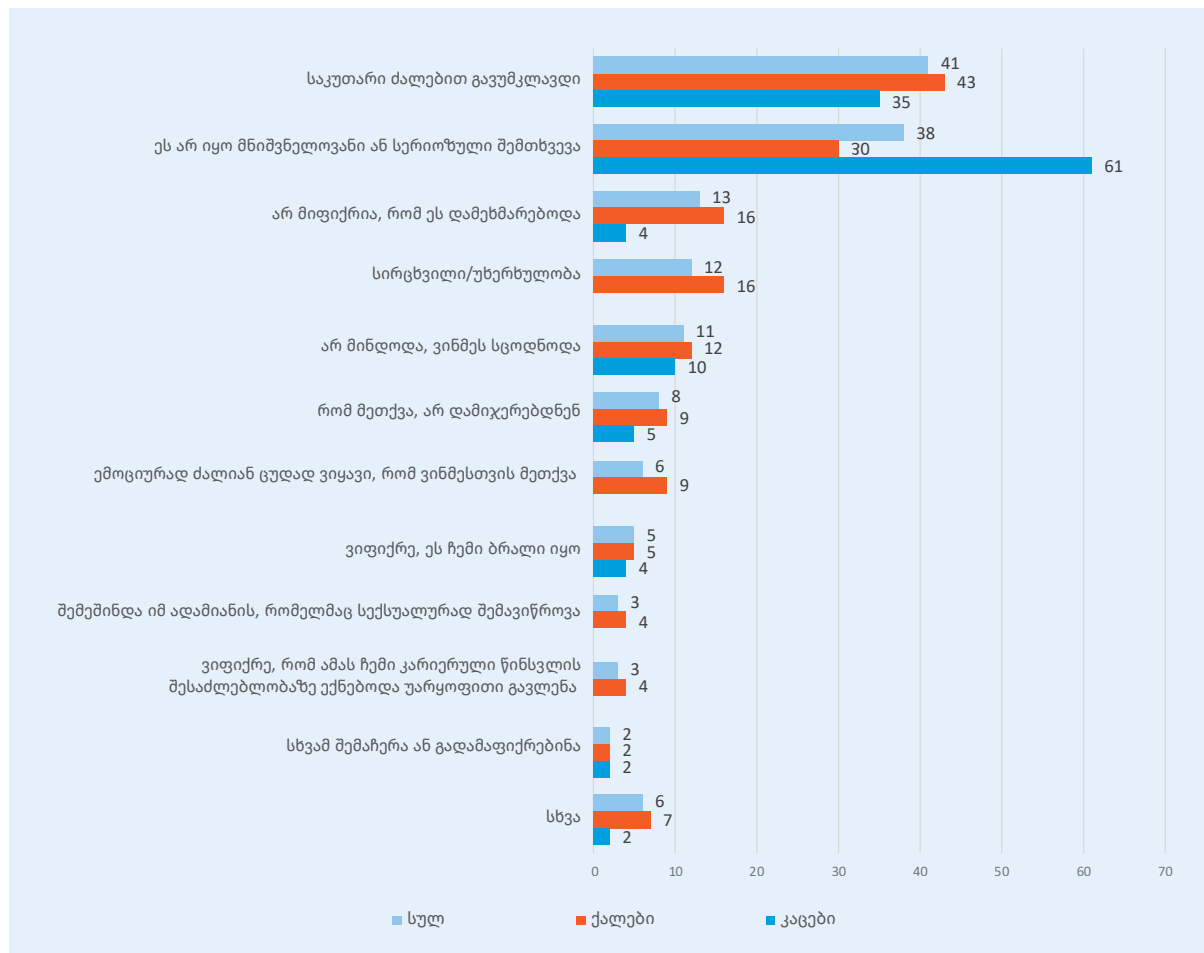


სამსახურში მომხდარი სექსუალური შვიწროების საპასუხოდ, რესპონდენტთა მხოლოდ 9%-ს მიუმართავს სხვადასხვა პირისთვის დახმარებისთვის. მათ, ვინც დახმარება ითხოვა, თავის უშუალო ხელმძღვანელს (13 რესპონდენტი), ორგანიზაციის/დანესებულების ხელმძღვანელს (8 რესპონდენტი), ადამიანური რესურსების განყოფილებას (6 რესპონდენტი), სახალხო დამცველს (3 რესპონდენტი) და პოლიციას (2 რესპონდენტი) მიმართეს.

შეკითხვაზე, თუ რატომ არ ითხოვეს სექსუალური შვიწროების მსხვერპლებმა დახმარება, რესპონდენტთა დიდი ნაწილი (41%) ამ ქცევას ხსნის იმით, რომ დამოუკიდებლად გამკლავება შეეძლოთ, ხოლო 38% სათანადოდ სერიოზულად არ აფასებდა ინციდენტს (დიაგრამა 13). მცირე ნაწილი (13%) მიიჩნევდა, რომ ეს მათ არ დაეხმარებოდა, 12%-სთვის ეს სირცხვილსა და უხერხულობას უკავშირდება, 11%-ს არ სურდა, ეს ამბავი ვინმეს სცოდნოდა, ხოლო 8% ფიქრობდა, რომ არ დაუჭერებდნენ მას.

ღიბრბბ 13:

რა იყო ის მიბბბი, რის გამოც დაბბარება არ იბბბვებ? (% , რამდენიმე პასუბი, 214 რესპონდენბი (177 ბალი, 37 კაცი), ვინც აღნიშნა, რომ სამუბბო ადგილზე სექსუალური ბევიწროების შესახებ არავისბვის მიუმართავს დაბბარებისბვის).



კვლევის ბვისებრივ ნაწილბი ამ საკითბბთან დაკავშირებით რამდენიმე რესპონდენტმა აღნიშნა, რომ მათ კომპანიბბი იყო სექსუალური ბევიწროების ბეტყობინების მებბანიბბი, ბუმცა, ბოგ შემბბვევაბი კომპანიბბი არსებული მიმართვის მებბანიბბის მიმართ ნბობა არ ბბბნბდა, რადგანაც არ იყვნენ დარწმუნებულნი, რომ მათი ვინაობა კონფიდენციალური დარჩებბდა, ვინბიდან სექსუალურ ბევიწროებას იბ ადამიანების მხრიდან განიცბიბდნენ, ვინც სექსუალური

ბევიწროების შემბბვევების განმბილველ ჯგუფბან აბლო კავშირბი იყო. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა, ვინც დაბბარებისბვის სახალბო დამცველს მიმართა, მანამბე კომპანიის ბიგნიბ არსებული მებბანიბბი გამოიყენა, ბუმცა, მისი მდგომარეობა ამის ბედეგად არ გამოსწორებულა. სახალბო დამცველის მოკვლევისა და მისი დასკვნის საფუბველზე კი ბებლო კომპანიის საერთაბორისო ხელმბღვანელობა ბავის სიმართლები ბაერწმუნებინა.

თვისებრივ კვლევაზე დაყრდნობით, სექსუალური შვეინროების გამოცდილების მქონე ქალთა მხრიდან შესაბამისი უწყებებისათვის დაბალი მიმართვიანობის მთავარ მიზეზებად შემდეგი ასპექტები შეიძლება გამოიყოს:

1. **სამსახურის დაკარგვის შიში** – მსხვერპლები ხშირად არ საუბრობენ სექსუალური შვეინროების ფაქტებზე იმის შიშით, რომ სამსახურს დაკარგავენ. ფინანსური სტაბილურობის შენარჩუნებისათვის, ისინი ხშირად დუმან და არ მიმართავენ შესაბამის ორგანოებს. როგორც ექსპერტი აღნიშნავს: „პირველ რიგში, ადამიანებს ეშინიათ სამსახურის დაკარგვის, რადგან დღესდღეობით ძალიან მნიშვნელოვანია ხელფასი და ფინანსური რესურსები. შესაძლოა, ადამიანი იყოს სექსუალური შვეინროების მსხვერპლი, მაგრამ სამსახურის შენარჩუნების მიზნით არ მიმართავს შესაბამის უწყებებს.“
2. **საზოგადოების დამოკიდებულება** – მსხვერპლები ხშირად განიცდიან ზეწოლას, ბრალდებებს და დადანაშაულების პრაქტიკას, რომ ისინი თავად იყვნენ „გამომწვევი“ და, ამით, თვითონ „დააშავეს“. ამის შედეგად, ისინი უფრო მეტად გრძნობენ ფსიქოლოგიურ წნეხს, რაც ხელს უშლის მათ წასვლას სამართლებრივ გზაზე. ერთ-ერთი ექსპერტის განმარტებით: „მეორე მიზეზი ის არის, რომ სექსუალური შვეინროების შესახებ საუბარი არ არის მარტივი. ზოგჯერ მსხვერპლებს კოლეგებისგან და საზოგადოების მხრიდან ბრალდებები მოსდით, რომ ისინი იყვნენ გამომწვევი, რაც კიდევ უფრო აძლიერებს ფსიქოლოგიურ წნეხს.“
3. **მტკიცებულებების ნაკლებობა** – სექსუალური შვეინროების ფაქტების დოკუმენტირება ხშირად რთულია, რაც ზოგიერთ

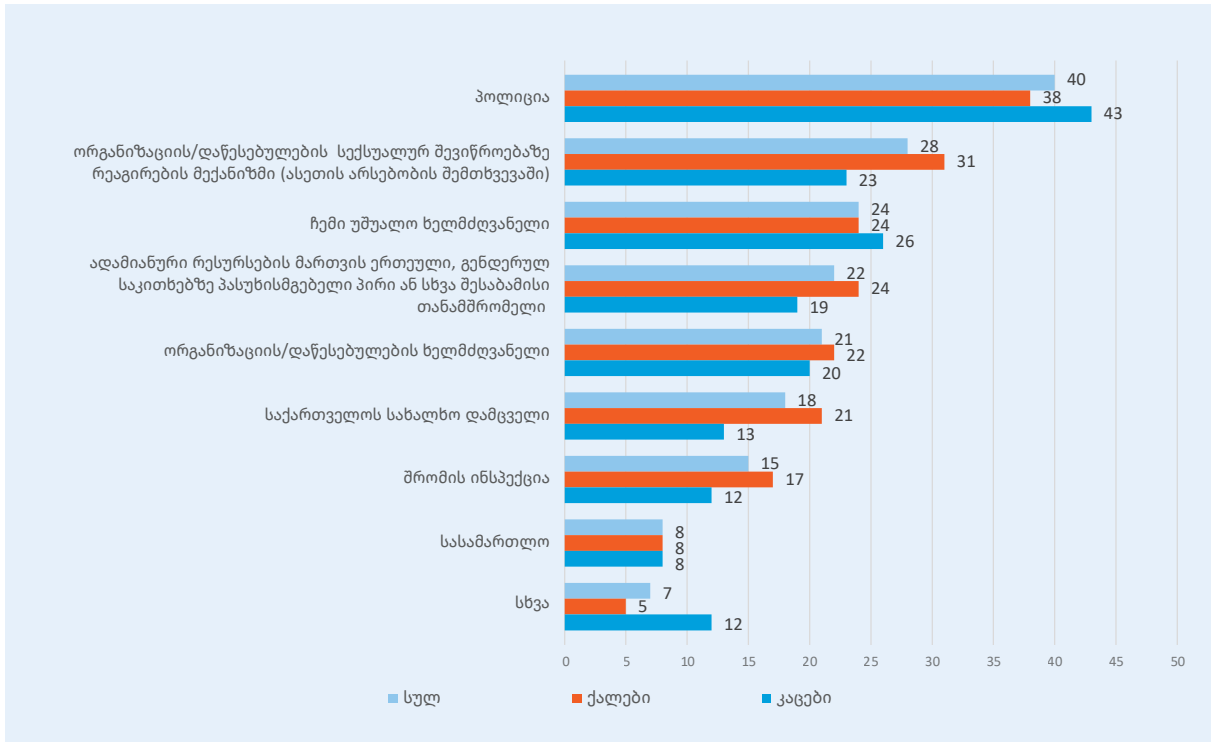
შემთხვევაში ფაქტების დადგენას და საქმეზე გადანყვეტილების მიღებას უშლის ხელს. ექსპერტის თქმით: „სხვათა შორის, ზოგჯერ იყო შემთხვევები, როცა ვერ ხერხდებოდა დადგენა არა იმიტომ, რომ არ ყოფილა სექსუალური შვეინროება, არამედ მტკიცებულებების ნაკლებობის გამო.“

4. **ინფორმაციის ნაკლებობა** – ბევრმა მსხვერპლმა არ იცის, როგორ და სად უნდა მიმართოს ასეთ შემთხვევაში. ამას ემატება სექსუალური შვეინროების ფაქტის სწორად იდენტიფიცირების პრობლემა. როგორც ერთ-ერთი ექსპერტი აღნიშნავს: „გვქონია შემთხვევა, მაგალითად, ქალი არ საუბრობდა ამის შესახებ იმიტომ, რომ ოჯახში ძალადობის რისკი იყო. იმიტომ, რომ ქმარს რომ გაეგო, რომ მის მიმართ ასეთი რამე მოხდა, ამბობდა, რომ ან მე მომკლავსო ან იმ კაცს მოკლავსო. ამიტომ, ქალები რატომ არ საუბრობენ ამაზე, ალბათ ამაზეც მკითხავთ, არის ეს, რომ ბევრი ფორმა უხილავია იმის გამო, რომ ბარიერი აქვთ ქალებს.“

რესპონდენტებს ჰკითხეს, ვისთვის მიმართვა იქნებოდა უფრო კომფორტული სექსუალური შვეინროების შემთხვევის შესახებ. ყველაზე ხშირად რესპონდენტები პოლიციას (40%) ასახელებენ (დიაგრამა 14). ამასთანავე, რესპონდენტების მეოთხედზე მეტმა ორგანიზაციის შიდა მექანიზმები, კერძოდ, ორგანიზაციის სექსუალურ შვეინროებაზე რეაგირების მექანიზმი - 28%-მა, უშუალო ხელმძღვანელი - 24%-მა, ადამიანური რესურსების მართვის ერთეული ან გენდერულ საკითხებზე პასუხისმგებელი პირი - 22%-მა, დანესებულების ხელმძღვანელი - 21%-მა დაასახელა. შედარებით ნაკლებია იმ რესპონდენტთა რაოდენობა, ვინც მიმართავდა სახალხო დამცველს (18%), შრომის ინსპექციას (15%) ან სასამართლოს (8%).

ღიარება 14:

იმ შემთხვევაში, თუ დაგჭირდებათ სექსუალური შვიწროების შემთხვევის შესახებ გაცხადება, ვისთვის მიმართვა იქნებოდა უფრო კომფორტული თქვენთვის? (% , რამდენიმე პასუხი).



კვლევის თვისებრივ კომპონენტში იმ კომპანიების წარმომადგენლებმა, სადაც სექსუალური შვიწროების მიმართ გარკვეული პოლიტიკა არის დანერგილი, აღნიშნეს, რომ გარკვეული მიმართვიანობა აქვთ და მათთვის ცნობილია, რომ „თუ ნულოვანია სტატისტიკა, ე.ი. უფრო მეტია გასაკეთებელი. ეს იმას ნიშნავს, რომ არ მუშაობს რაღაც ან ნდობა არ აქვს თანამშრომელს ამ პოლიტიკის მიმართ ან ჯგუფის მიმართ, იმ პროცესების მიმართ, რაც უნდა გაიაროს და როგორც უნდა გაიაროს“ (კერძო კომპანიის წარმომადგენელი). კერძო კომპანიების წარმომადგენლებმა სიღრმისეულ ინტერვიუებში აღნიშნეს, რომ მტკიცებულებები სექსუალური შვიწროების შემთხვევების განხილვისას მნიშვნელოვანი ფაქტორია, მაგრამ ხშირად სახეზე არ არის. თუმცა, თანამშრომლების მხრიდან შეტყობინება, რომ ამის

გამო ცუდად გრძნობდნენ თავს, უკვე საგანგაშო იყო და გარკვეული ზომების მიღებას მოითხოვდა მათგან. ზოგი კომპანიის წარმომადგენლის თქმით, მათ ფორმალური და არაფორმალური პროცედურები აქვთ სექსუალური შვიწროების შემთხვევებზე რეაგირებისთვის, მაგალითად, პირის სხვა ადგილას გადაყვანა სამუშაოდ, უკიდურეს შემთხვევაში კი, სამსახურიდან გათავისუფლება. ამ უკანასკნელთან დაკავშირებით სექსუალური შვიწროების გამოცდილების მქონე ერთ რესპონდენტს ჰქონდა მოსაზრება, რომ, განსაკუთრებით სექსუალური შვიწროების მძიმე ფორმების შემთხვევაში, სამსახურიდან გაშვებაც არ იყო საკმარისი ზომა და საჭირო იყო ამ ადამიანის პირად საქმეში/დოკუმენტაციაში მითითებული ყოფილიყო მისი ქცევის შესახებ, რომ მომდევნო დამსაქმებელსაც გაეთვალისწინებინა.

3.7.

საშუაო ადგილზე საქსუალური შვიწროების ფაქტებზე აღკვეატიური რეაგირება

- გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტების 81%-მა იცის, რომ საქართველოს კანონმდებლობა სექსუალურ შვიწროებას კრძალავს.
- კვლევის რაოდენობრივ ნაწილში გამოკითხულთა დაახლოებით ერთმა მესამედმა (31%) აღნიშნა, რომ არ იცის თავის ორგანიზაციაში სექსუალური შვიწროების საწინააღმდეგო შიდა მექანიზმების არსებობის შესახებ. 38%-ის განცხადებით კი, მათ ორგანიზაციას სექსუალური შვიწროების პრევენციის ან შემთხვევის მართვის შესახებ არანაირი პოლიტიკა არ გააჩნია.
- გამოკითხულთა მხოლოდ ერთმა მეხუთედმა (21%) დააფიქსირა, რომ მათ ორგანიზაციაში სექსუალური შვიწროების რეაგირების მექანიზმები არსებობს.
- გამოკითხულთა უმრავლესობამ (86%) აღნიშნა, რომ საშუაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების შესახებ ტრენინგს არასოდეს დასწრებია.
- თვისებრივ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა ნაწილის მიხედვით, კერძო კომპანიების დამოკიდებულება სექსუალური შვიწროების შემთხვევებისადმი, არაერთგვაროვანია. ზოგიერთ შემთხვევაში კომპანიებს საერთოდ არ აქვთ სექსუალური შვიწროების პრევენციის შიდა მექანიზმები, რაც დამატებით ბარიერებს ქმნის. აღსანიშნავია, რომ ექსპერტთა განცხადებით, განსხვავებით დიდი კომპანიებისგან, რომლებიც საერთაშორისო სტანდარტებს იცავენ, მცირე და საშუალო საწარმოებში მსგავსი შემთხვევების რეგულირება ხშირად არ ხდება, რაც ხელს უწყობს შვიწროების ფართოდ გავრცელებას.
- გარდა ამისა, არასათანადო რეაგირების მიზეზებად ექსპერტებმა დაასახელეს სექსუალური შვიწროების შემთხვევების მოკვლევისა და შესწავლის ცოდნის ნაკლებობა, ზოგადად ამ საკითხის მიმართ მგრძობელობის ნაკლებობა და სტერეოტიპული განწყობა, რომ მსხვერპლი შესაძლოა, იგონებდეს ამ ფაქტს შემავიწროებელზე შურის საძიებლად.

სფეროს ექსპერტების განმარტებით, საქართველოს კანონმდებლობა, კერძოდ კი, შრომის კოდექსი და „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ კანონი, კრძალავს სექსუალურ შვიწროებას საშუაო ადგილზე და დამსაქმებელს აკისრებს ვალდებულებას, შეიმუშაოს დისკრიმინაციის ამკრძალავი მექანიზმები საშუაო ადგილზე. თუმცა, მიუხედავად

აღნიშნული საკანონმდებლო ვალდებულებებისა, დღევანდელი მდგომარეობით, სექსუალური შვიწროების პრევენციის მექანიზმი მხოლოდ კომპანიათა მცირე ნაწილს აქვს დანერგილი. ხოლო იქ სადაც ეს მექანიზმი დანერგილია, ზოგჯერ არ არის გამჭვირვალე და არ ხდება მისი კანონის შესაბამისი გამოყენება.

„ ალბათ, უფრო მეტი პრობლემა არის აღსრულების ნაწილში, რამდენად პრაქტიკაში სწორად ხდება მისი გამოყენება და ზოგადად ცნობიერების კიდევ უფრო მეტად ამაღლება ამ საკითხთან დაკავშირებით, რათა დამსაქმებლებმა კარგად გაიგონ და გაითავისონ, რომ სექსუალური შვეინროება შრომითი კულტურის ნაწილი არ არის და თვითონ იყვნენ დაინტერესებული, რომ ზოგადად დასაქმებულებს შეუქმნან სექსუალური შვეინროებისგან თავისუფალი გარემო. უფრო ამ კუთხით მგონია, ვიდრე ის, რომ რაღაცა კანონმდებლობაშია [ხარვეზი]“

(სექსუალური შვეინროების სფეროს ექსპერტი).

გამოკითხულთა უმრავლესობამ (81%) იცის, რომ საქართველოს კანონმდებლობით სექსუალური შვეინროება აკრძალულია. დაახლოებით 16%-მა

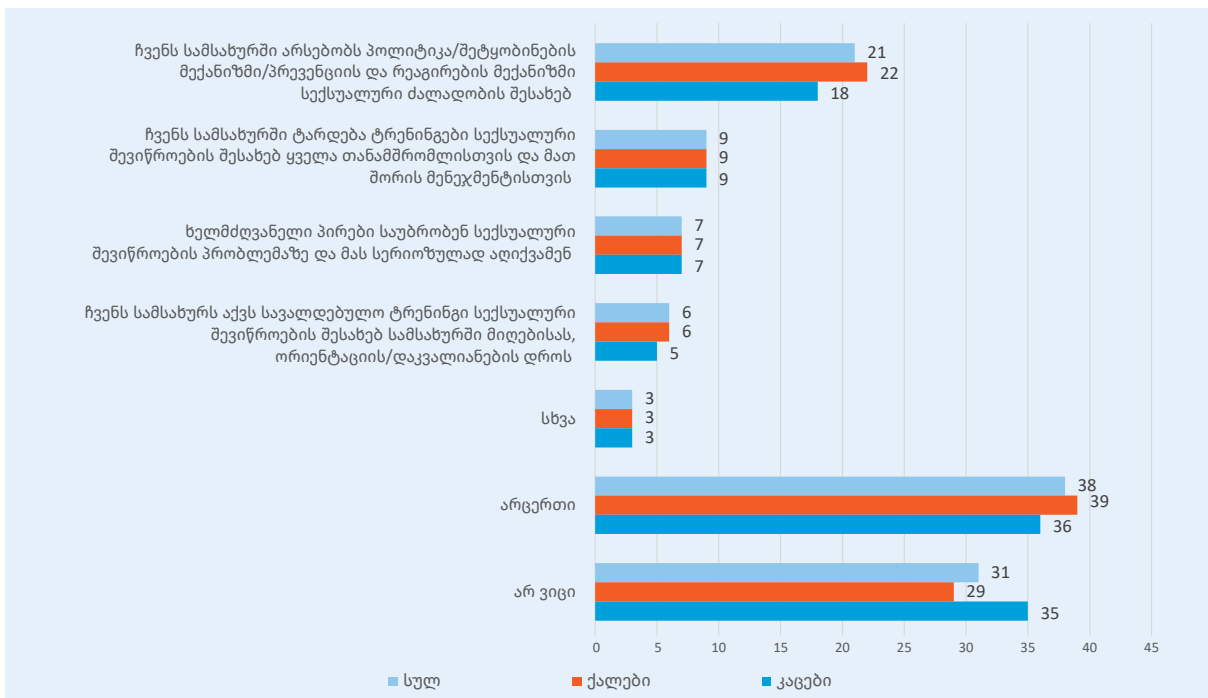
ეს არ იცის და დაახლოებით 3% ფიქრობს, რომ სექსუალური შვეინროება კანონით აკრძალული არ არის.

გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტები პასუხობდნენ კითხვაზე, იცოდნენ თუ არა მათ დაწესებულებაში სექსუალური შვეინროების წინააღმდეგ არსებული მიდგომების შესახებ. გამოკითხულთა თითქმის ერთმა მესამედმა (31%) განაცხადა, რომ ორგანიზაციაში/დაწესებულებაში ასეთის არსებობის შესახებ არ სმენია, ხოლო 38%-მა უპასუხა, რომ მათ სამუშაო ადგილზე ასეთი რეგულაციები არ არის (დიაგრამა 15).

რესპონდენტთა ერთი მეხუთედის (21%) მითითებით კი სექსუალურ შვეინროებაზე რეაგირების მექანიზმები არსებობს. ნაკლებმა რესპონდენტმა მონიშნა, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვეინროების საკითხებზე ტრენინგები ტარდება (9%), ხელმძღვანელი პირები საუბრობენ სექსუალური შვეინროების პრობლემაზე და მას სერიოზულად აღიქვამენ (7%) და სამსახურში მიღებისას არსებობს სავალდებულო ტრენინგი (6%).

დიაგრამა 15:

რა მიდგომებს იყენებს თქვენი ორგანიზაცია სამსახურში სექსუალური შვეინროების მოსაგვარებლად? (% , რამდენიმე პასუხი).



გამოკითხულთა მცირე რაოდენობამ - 14%-მა აღნიშნა, რომ დასწრებია ტრენინგს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვინროების შესახებ, ხოლო 86% არ დასწრებია.

თვისებრივ კვლევაში მონაწილე რესპონდენტთა ნაწილის მიხედვით, კერძო კომპანიების დამოკიდებულება სექსუალური შვინროების შემთხვევებისადმი არაერთგვაროვანია. ზოგიერთ შემთხვევაში კომპანიებს საერთოდ არ აქვთ სექსუალური შვინროების პრევენციის შიდა მექანიზმები, რაც დამატებით ბარიერებს ქმნის. ინტერვიუებში აღნიშნა, რომ სახალხო დამცველის აპარატი ხშირად მიმართავს კომპანიებს რეკომენდაციებით, თუმცა, მათი შესრულება ყველა შემთხვევაში არ ხდება.

ამ ტენდენციას ადასტურებს სხვა რესპონდენტთა მოსაზრებებიც, რომელთა მიხედვითაც, კომპანიები ზოგჯერ ცდილობენ, გვერდი აუარონ სექსუალური შვინროების საქმეებს. კერძო კომპანიებში ხშირია სექსუალური შვინროების შემთხვევების დაფარვა ან ცრუ ინფორმაციის მიწოდება. ეს კიდევ უფრო ამძიმებს პრობლემას, რადგან ბევრი კომპანია არ ახორციელებს რეალურ მოკვლევებს და მხოლოდ ფორმალურად მიჰყვება მექანიზმებს.

„მე მქონია შემთხვევა, როდესაც კომპანიამ დაფარა და ცრუ ინფორმაცია გასცა. ძალიან ხშირად. ტრენინგს ყოველთვის ვინყებთ ესე, რომ თუ ერთი ქეისი მაინც გაქვს, ეს ნიშნავს, რომ ღია ხარ და დაცული ხდები ხარ. იმიტომ, რომ შეძელი, რომ ქეისი გამოგვეკვლია და დაგედგინა, მაგრამ ეს მენტალიტეტი ჯერ არ არის გავრცელებული. ისინი ფიქრობენ, რომ თუ ერთი ქეისი გაქვს, ესე იგი ცუდი კომპანიაა. მე კიდევ პირიქით ვეუბნები, რომ თუ ერთი ქეისი მაინც გაქვს, ესე იგი კარგი კომპანია ხარ. შესაბამისად, უმეტეს შემთხვევაში

ფარავენ. იქაც კი, სადაც არის მექანიზმები, მქონია ცრუ ჩვენება, წამიგია საქმე. იმიტომ, რომ მექანიზმში იმიტომ კი არ უნდა, რომ გამოიკვლიოს, იმიტომ უნდა, რომ ერქვას, რო მექანიზმში აქვს. მაგრამ რეალურად თუ მექანიზმში არცერთი საქმე არ შევიდა და არ დადგინდა, ესე იგი მთელი ხელმძღვანელობა იცავს კომპანიას ქალის წინააღმდეგ“

(ეფსპერტი).

გარდა ამისა, არასათანადო რეაგირების მიზეზებად ექსპერტებმა დაასახელეს სექსუალური შვინროების შემთხვევების მოკვლევისა და შესწავლის ცოდნის ნაკლებობა, ზოგადად ამ საკითხის მიმართ მგრძობელობის ნაკლებობა და სტერეოტიპული განწყობა, რომ მსხვერპლი შესაძლოა, იგონებდეს ამ ფაქტს შემავიწროებელზე შურის საძიებლად.

ექსპერტთა თქმით, კომპანიებში დამოუკიდებელი კომისიების შექმნა და მათი წევრების გადამზადება მნიშვნელოვანია, რათა უზრუნველყოფილი იყოს მექანიზმების სამართლიანობა. გარდა ამისა, ერთ-ერთი ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაბიჯი არის სექსუალური შვინროების შესახებ ცნობიერების ამაღლება. ამას კერძო კომპანიების წარმომადგენლებიც პრიორიტეტულად მიიჩნევენ.

„ინიციატივები უნდა მოდიოდეს ხელმძღვანელის მხრიდან, რომ თანამშრომლებმა დაიჯერონ და ჩათვალონ, რომ ნამდვილად ხელმძღვანელის სურვილია, რომ მათ სამუშაო ადგილას შეუქმნას შვინროებისგან თავისუფალი გარემო. ამიტომ ხელმძღვანელებს აქვთ განსაკუთრებული როლი“

(სტეროს ექსპერტი).

რესპონდენტთა თქმით, საჯარო სექტორში სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ უკეთესი რეგულაციებია დანერგილი, რაც დაკავშირებულია შიდა მექანიზმების არსებობასთან. თუმცა, კერძო სექტორში სიტუაცია რთულია. დიდი კომპანიები, რომლებიც საერთაშორისო სტანდარტებს იცავენ, უფრო მეტად აფასებენ სექსუალური შევიწროების პოლიტიკას. თუმცა, მცირე და საშუალო საწარმოებში მსგავსი შემთხვევების რეგულირება ხშირად არ ხდება, რაც ხელს უწყობს შევიწროების ფართოდ გავრცელებას.

ამრიგად, თვისებრივი კვლევის მონაწილე ექსპერტებისა და კერძო კომპანიების წარმომადგენლების აზრით, სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შესამცირებლად და პრევენციული ღონისძიებებისთვის მნიშვნელოვანია:

- სექსუალური შევიწროების საკითხის მიმართ კერძო სექტორში დასაქმებულთა/თანამშრომელთა ცნობიერების ამაღლება

- სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის პრაქტიკაში თარგმნა, მისი ეფექტური ამუშავება და მის მიმართ ნდობის გაჩენა
- სექსუალური შევიწროების მექანიზმების შექმნა, დანერგვა და მისი გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა, რაც მოიცავს კომპანიების შიგნით დამოუკიდებელი კომისიის მუშაობის უზრუნველყოფას, რომლის ქვეშაც კომპეტენტური და შესაბამისი მგრძობებლობის მქონე ადამიანები იქნებიან პასუხისმგებლები სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მოკვლევასა და განხილვაზე
- სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დაკავშირება თანასწორობის პოლიტიკის გაძლიერებასთან, როგორცაა თანაბარი ანაზღაურება, გენდერული ბალანსი და ოჯახთან მეგობრული სამუშაო გარემოს ხელშეწყობა სამუშაო ადგილზე.

**ქირითაღი
დასკვნები და
რეკომენდაციები**

4.1.

ძირითადი დასკვნები

კვლევის შედეგები ცხადყოფს, რომ კერძო სექტორში დასაქმებულ ქალებსა და კაცებს სექსუალური შვეინროების შესახებ გარკვეული ცოდნა აქვთ, თუმცა ქალები უფრო მეტად მგრძობიარე არიან ამ საკითხის მიმართ, ვიდრე კაცები. ქალების დიდი ნაწილი თვლის, რომ ისეთი ქმედებები, როგორცაა ხელმძღვანელის მხრიდან პირად თემაზე ონლაინ მინერა ან საუბრისას ხელით შეხება, შვეინროების ფორმებია, მაშინ როდესაც კაცების მნიშვნელოვანი ნაწილი ამ შეფასებას არ ეთანხმება. მიუხედავად იმისა, რომ უმრავლესობა აღიარებს სექსუალური შვეინროების არსებობას და მას მნიშვნელოვან სოციალურ პრობლემად მიიჩნევს, შემთხვევათა დიდი ნაწილი შეუმჩნეველი ან გაუცხადებელი რჩება.

კვლევამ აჩვენა, რომ სექსუალური შვეინროება სამუშაო ადგილზე ფართოდ გავრცელებული პრობლემაა. კვლევის შედეგების მიხედვით, გამოკითხული ქალების 27%-მა და კაცების 18%-მა განიცადა სექსუალური შვეინროება სამუშაო სივრცეში. აღსანიშნავია, რომ ქალები უფრო ხშირად განიცდიან შვეინროების ერთზე მეტ ფორმას. შვეინროების შემთხვევები ხშირად ვერბალურ და არავერბალურ ფორმებს მოიცავს, თუმცა გარკვეულ კონტექსტებში ფიზიკური შვეინროებაც ხდება. სექსუალური შვეინროება განსაკუთრებით ხშირია ისეთ ნაკლებად ფორმალურ გარემოში, როგორცაა დახურული სამუშაო სივრცეები, კორპორატიული ღონისძიებები და მივლინებები.

კვლევამ ასევე აჩვენა, რომ გარკვეული ჯგუფები განსაკუთრებით მონყვლადები არიან სექსუალური შვეინროების მიმართ. მათ შორის, არიან

შშმ ქალები, დაუოჯახებელი და განქორწინებული ქალები, მართხელა დედები, ლგბტქი+ თემის წარმომადგენლები, სტაჟიორები და დროებით დასაქმებულები. ექსპერტების შეფასებით, განსაკუთრებით მაღალი რისკის ზონად შეიძლება ჩაითვალოს მომსახურების, გართობის, ტურიზმის, სამშენებლო და უსაფრთხოების სექტორები, სადაც შვეინროების შემთხვევები განსაკუთრებით ხშირია.

მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შვეინროების წინააღმდეგ შეტყობინებას და სამართლებრივ რეაგირებას რესპონდენტთა უმრავლესობა მხარს უჭერს, პრაქტიკაში შეტყობინების შემთხვევები იშვიათია. დაზარალებულთა მხოლოდ 9%-მა მიმართა შესაბამის ფორმალურ მექანიზმებს დახმარებისთვის, ხოლო უმრავლესობა მხოლოდ პირად საუბრებში თავისი გამოცდილების გაზიარებით შემოიფარგლა. ამის ძირითადი მიზეზებია სამსახურის დაკარგვის შიში, საზოგადოებრივი სტიგმა, მტკიცებულებების ნაკლებობა და სამართლებრივი რეგულაციების შეზღუდულობა.

კერძო სექტორში დასაქმებულთა მხოლოდ 21%-მა დაადასტურა, რომ მათ კომპანიაში არსებობს სექსუალური შვეინროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმები. ამავდროულად, გამოკითხულთა 31%-მა არ იცის, აქვთ თუ არა მათ კომპანიაში შესაბამისი შიდა რეგულაციები, ხოლო 38%-მა აღნიშნა, რომ ორგანიზაციას არანაირი პოლიტიკა ამ მიმართულებით არ გააჩნია. ექსპერტთა შეფასებით, მცირე და საშუალო ზომის საწარმოებში სექსუალური შვეინროების წინააღმდეგ პოლიტიკა ნაკლებად არის

დანერგილი. ამ მხრივ, საერთაშორისო სტანდარტების დანერგვა და სექსუალური შვიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმების შექმნა კერძო სექტორში მნიშვნელოვან გამოწვევად რჩება.

ამრიგად, კვლევა ადასტურებს, რომ საჭიროა სექსუალური შვიწროების მიმართ ცნობიერების

ამაღლება, მტკიცე პოლიტიკის გატარება და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნა. სისტემური მიდგომა და ინკლუზიური პოლიტიკის არსებობა ხელს შეუწყობს კერძო სექტორში სექსუალური შვიწროების შემცირებას და სამუშაო გარემოს გაუმჯობესებას.

4.2. რეკომენდაციები

ზემოთ მოცემული ანალიზიდან გამომდინარეობს შემდეგი რეკომენდაციები:

საქართველოს მთავრობამ:

- უზრუნველყოს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შვიწროების პრევენციისა და დაუშვებლობის შესახებ ინფორმაციის გავრცელება საზოგადოებაში, როგორც საინფორმაციო შეხვედრებით, ისე სოციალური კამპანიების გზით.
- ხელი შეუწყოს სექსუალური შვიწროების შესახებ საჩივრების ეფექტიან განხილვას და მსხვერპლების მიერ მართლმსაჯულებაზე წვდომას.

საქართველოში საქმიანობის განმახორციელებელმა კერძო კომპანიებმა და ორგანიზაციებმა:

- შიდა მარეგულირებელ დოკუმენტებში უზრუნველყონ სექსუალური შვიწროების აკრძალვისა და დაუშვებლობის პრინციპის ინკლუზია.
- დანერგონ სექსუალური შვიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების შიდა მექანიზმები, აღნიშნული გულისხმობს შესაბამისი მარეგულირებელი აქტების შემუშავებას, რაც, ერთი მხრივ, აღწერს სექსუალური შვიწროების არსს, მოაწესრიგებს მსხვერპლთა და მესამე პირთა მხრიდან მიმართვის ფორმალურ გზებს და ჩამოაყალიბებს საჩივრის განხილვის შესაბამის შიდა დამოუკიდებელ, მიუკერძოებელ, სამართლიან და ეფექტიან ინსტრუმენტებს.
- უზრუნველყონ სექსუალური შვიწროების მექანიზმის გამჭვირვალობა და ინკლუზიურობა.
- უზრუნველყონ სექსუალური შვიწროების შესახებ შიდა სტატისტიკის წარმოება.
- უზრუნველყონ დასაქმებულთათვის/თანამშრომლებისთვის, ასევე, მენეჯმენტისა და ადამიანური რესურსების მართვის ჯგუფისათვის შესაბამისი სავალდებულო ტრენინგების, საინფორმაციო შეხვედრების ორგანიზება სექსუალური შვიწროების არსის, მისი ფორმების, მისი შედეგების და გასაჩივრების გზების შესახებ.

ბიბლიოგრაფია

- CEDAW. (2023). Concluding observations on the sixth periodic report of Georgia, Para. 36.
- Council of Europe. (2011). Istanbul Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence.
- Council of Europe. (2011). Istanbul Convention, მუხლი 40.
- European Union (EU). (2002). Directive 2002/73/EC, მუხლი 2.
- European Union (EU). (2002). Directive 2002/73/EC, მუხლი 3.
- Geostat. (2024). Employment and unemployment.
- GREVIO. (2021). General Recommendation No. 1 on the digital dimension of violence against women.
- GREVIO. (2022). საბაზისო შეფასების ანგარიში - საქართველო.
- International Labour Organization (ILO). (2005). Sexual harassment at work: National and international responses. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2013). Preventing and responding to sexual harassment at work: Guide to the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, India. Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (2019). C190 - Violence and Harassment Convention (No. 190). Geneva: ILO.
- International Labour Organization (ILO). (n.d.). Sexual harassment in the world of work. Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, Conditions of Work and Equality Department.
- Jenkins. (n.d.). Everyone's business: Fourth national survey on sexual harassment in Australian workplaces.
- Mazer, D. B., & Percival, E. F. (1989). Ideology or experience? The relationships among perceptions, attitudes, and experiences of sexual harassment in university students. *Sex Roles*, 20(3), 135-147. <https://doi.org/10.1007/BF00287987>
- UN Women. (2021). სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში.
- UN Women. (2022). ეროვნული კვლევა ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ საქართველოში.
- UN Women & Geostat. (2017). ეროვნული კვლევა ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ საქართველოში.
- United Nations (UN). (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW).
- United Nations (UN). (1995). Beijing Declaration and Platform for Action.
- United Nations (UN). (n.d.). Sustainable Development Goals (SDGs). Retrieved from <https://sdgs.un.org/goals#history> and <https://sdg.gov.ge/intro>
- Women's Empowerment Principles (WEPs). (n.d.). Principles for business to improve gender equality and women's empowerment. Retrieved from <https://www.weps.org/>
- საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალ-დარღვევათა კოდექსი (მუხლი 1661).
- საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“ (2019). მუხლი 6.
- საქართველოს სახალხო დამცველი. (2024). სპეციალური ანგარიში თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ N9.
- საქართველოს შრომის კოდექსი (მუხლი 4, ნაწილი 5 და 6).
- საქართველოს შრომის კოდექსი (მუხლი 23, ნაწილი 4).
- საქართველოს შრომის კოდექსი (მუხლი 78).
- საქართველოს შრომის კოდექსი (თავი XVII და თავი XVIII).

სკოლიო

თავი 1

- 1 Deirdre McCann, "Sexual Harassment at Work: National and International Responses", *Conditions of Work and Employment Series*, Geneva: ILO, 2005.
- 2 ILO (2019). C190 – Violence and Harassment Convention, (no. 190).
- 3 ILO (2013). Preventing and Responding to Sexual Harassment at Work: Guide to the Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act. India.
- 4 ILO. Sexual Harassment in the World of Work, Gender, Equality and Diversity and ILOAIDS Branch, *Conditions of Work and Equality Department*.
- 5 Istanbul Convention (2011).
- 6 EU (2002). Directive 2002/73/EC, მუხლი 2.
- 7 EU (2002). Directive 2002/73/EC, მუხლი 3.
- 8 Istanbul Convention (2011). მუხლი 40.
- 9 ILO (2019). C190 – Violence and Harassment Convention, (no. 190).
- 10 ILO (2019). C190 – Violence and Harassment Convention, (no. 190), მუხლი 1.

საქცია 1.1.

- 11 საქსტატის მონაცემებით 2024 წლისთვის მენეჯერულ პოზიციებზე მომუშავე პირთა 61 პროცენტი კაცია. Geostat (2024). "Employment and Unemployment"

- 12 UN Women, GEOSTAT (2017). ეროვნული კვლევა ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ საქართველოში.
- 13 UN Women (2021). სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში.
- 14 UN Women (2022). ეროვნული კვლევა ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ საქართველოში. იქვე.
- 15 იქვე.
- 16 საქართველოს სახალხო დამცველი (2024), სპეციალური ანგარიში თანასწორობის მდგომარეობის შესახებ N9.
- 17 დაარსებული გაეროს ქალთა და გაეროს გლობალური კომპაქტის მიერ, ქალთა გაძლიერების პრინციპები (WEPs) არის პრინციპების ერთობლიობა, რომელიც სთავაზობს ბიზნესს მითითებებს, თუ როგორ გააუმჯობესოს გენდერული თანასწორობა და ქალთა გაძლიერების პრინციპები სამუშაო ადგილზე, ბაზრებსა და საზოგადოებაში, იხილეთ: <https://www.weps.org/>.

საქცია 1.2.

- 18 საქართველოს კანონი „გენდერული თანასწორობის შესახებ“, მუხლი 6. 2019 წლის ცვლილებებამდე, კანონი აღწერდა შინაარსს, თუმცა არ იყენებდა ტერმინ „სექსუალურ შევიწროებას“.

- 19 საქართველოს ადმინისტრაციულ სამართალდარღვევათა კოდექსი, მუხლი 1661
- 20 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 4, ნაწილი 5 და 6.
- 21 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 23, ნაწილი 4.
- 22 საქართველოს შრომის კოდექსი, თავი XVII და თავი XVIII.
- 23 საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 78.
- 24 იქვე.
- 25 GREVIO (2021). General Recommendation No. 1 on the digital dimension of violence against women.
- 26 GREVIO (2022). საბაზისო შეფასების ანგარიში - საქართველო. იქვე, ნაწილი ე).
- 28 იქვე, პარ. 138.
- 29 UN (1979). Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women.
- 30 SDG's, The 17 Goals, იხილეთ: <https://sdgs.un.org/goals#history> ასევე, იხილეთ: <https://sdg.gov.ge/intro>.
- 31 UN (1995). Beijing Declaration and Platform for Action.
- 32 CEDAW (2023). Concluding observations on the sixth periodic report of Georgia. Para. 36.

თავი 2

- 33 Jenkins, "Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces".

საქცია 3.1.

- 34 Donald B. Mazer and Elizabeth F. Percival, "Ideology or Experience? The Relationships among Perceptions, Attitudes, and Experiences of Sexual Harassment in University Students" *Sex Roles* 20, no. 3 (1 February 1989): 135–47, <https://doi.org/10.1007/BF00287987>.
- 35 სხვაობა გამოვლინდა წრფივი რეგრესიული მოდელის მეშვეობით, რომელიც სექსუალური შევიწროებისადმი დამოკიდებულების სკალის მნიშვნელობებს სქესის, ასაკის, მიღებული განათლების დონის, დასაქმების რეგიონის და კერძო სექტორში მუშაობის გამოცდილების სანგრძლივობის გამოყენებით პროგნოზირებს.

საქცია 3.5.

- 36 რესპონდენტთა მცირე რაოდენობის გამო ეს შედეგები მხოლოდ საილუსტრაციოდაა წარმოდგენილი.



გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა
ფალიაშვილის ქუჩა 87, ოფისი 4, 0179
თბილისი, საქართველო
ტელ: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70
www.unwomen.org
georgia.unwomen.org