

სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების შიდა მექანიზმები საჯარო
სამსახურში - არსებული გამოწვევები და მათი გადაჭრის გზები

ნატო მირზაშვილი

*სამაგისტრო ნაშრომი წარდგენილია ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტის სამართლის
ფაკულტეტზე საჯარო სამართლისა და პოლიტიკის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის
მინიჭების მოთხოვნების შესაბამისად*

საჯარო სამართალი და პოლიტიკა

სამეცნიერო ხელმძღვანელი : თამარ გურჩიანი, ასოცირებული პროფესორი

ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი

თბილისი, 2022

განაცხადი

როგორც წარდგენილი ნაშრომის ავტორი, ვაცხადებ, რომ ნაშრომი არ შეიცავს სხვა ავტორების მიერ აქამდე გამოქვეყნებულ, გამოსაქვეყნებლად მიღებულ ან დასაცავად წარდგენილ მასალებს, რომლებიც ნაშრომში არ არის მოხსენიებული ან ციტირებული სათანადო წესების შესაბამისად.

ნატო მირზაშვილი

02/07/2022

აბსტრაქტი

სექსუალური შევიწროების დეფინიცია არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევას მოიაზრებს, რომელიც შესაძლებელია განხორციელდეს საჯარო ადგილას, სამუშაო თუ სხვა სივრცეში. მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროების საერთაშორისო საკანონმდებლო დონეზე რეგულირება XX საუკუნის მეორე ნახევრიდან დაიწყო, მისი, როგორც გლობალურ პრობლემად აღქმა მხოლოდ რამდენიმე წელიწადს ითვლის. ძალადობის ზემოხსენებული ფორმით დაზარალებულთა ხილვადობა 2017 წელს #MeToo მოძრაობის ფარგლებში გაიზარდა, რომელმაც სოციალურ ქსელში ერთი „ჰემთეგის“ ქვეშ გააერთიანა სექსუალური შევიწროების უამრავი მსხვერპლი.

2017 წელი გარდამტეხი აღმოჩნდა ქართული სამართლებრივი სივრცისთვისაც - სტამბოლის კონვენციის რატიფიცირებამ შემდგომ წლებში განაპირობა ის საკანონმდებლო ცვლილებები, რომლებმაც სექსუალური შევიწროების ცნების შემოღება და მისი დაუშვებლობა გაითვალისწინა. მიუხედავად საკანონმდებლო რეგულირების კუთხით წინ გადადგმული ნაბიჯებისა, სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრა, განსაკუთრებით კი სამუშაო სივრცეში, კვლავ აქტუალურ პრობლემად რჩება. გამონაკლისს არც საქართველოს საჯარო სამსახური წარმოადგენს, სადაც მართალია, ინერგება სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირებისა და პრევენციის შიდა მექანიზმები, მაგრამ მათი უდიდესი ნაწილი ვერ პასუხობს იმ მოთხოვნებს, რომლებიც გენდერულად მგრძნობიარე პოლიტიკის გატარებისას უნდა იქნას გათვალისწინებული, რაც ხაზს უსვამს არსებული სამართლებრივი ბერკეტების დახვეწის აუცილებლობას და წარმოაჩენს მიდგომების შეცვლის აქტუალობას.

ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს საჯარო სამსახურებში სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების დანერგილი შიდაუწყებრივი ბერკეტების შესწავლა და მათი ანალიზის საფუძველზე მსხვერპლზე მეტად მორგებული მექანიზმის ჩამოყალიბება. ზემოაღნიშნული განხორციელდა რაოდენობრივი კვლევის მეთოდის გამოყენებით - საჯარო სამსახურებიდან გამოთხოვილ იქნა საჯარო ინფორმაცია შევიწროებაზე

რეაგირების შიდა სამართლებრივ ბერკეტებთან დაკავშირებით, საჯარო მოსამსახურეებს კი დაეგზავნათ კითხვარები, რათა გამოკვეთილიყო მათი დამოკიდებულება, განწყობა თუ მოლოდინები სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრის შიდა მექანიზმების მიმართ.

კვლევის ფარგლებში მიღებული და გაანალიზებული ინფორმაციის საფუძველზე, ცალსახაა, რომ სექსუალური შევიწროებაც, ისევე, როგორც სხვა არაერთი პრობლემური საკითხი, ცენტრალიზებულ ხასიათს ატარებს - დღესდღეობით, არც ერთი მუნიციპალიტეტის წარმომადგენლობით/აღმასრულებელ ორგანოს არ აქვს დანერგილი რეაგირების შიდა მექანიზმი. სამინისტროების მიერ დამტკიცებული პრევენციისა და რეაგირების შიდაუწყებრივი ბერკეტების კვლევამ გამოკვეთა საერთო პრობლემა - სექსუალური შევიწროების მსხვერპლს არ აქვს ანონიმურად ფაქტის დაფიქსირების შესაძლებლობა, რაც ზრდის მის მიმართ მიკერძოებული გადაწყვეტილების მიღების რისკს. გარდა ამისა, შევიწროების საქმის განმხილველი კომისიის დაკომპლექტებისას იქმნება შესაძლო უნდობლობის განცდა მსხვერპლის მხრიდან - მოკვლევის პროცესში უმეტეს შემთხვევაში არ არიან ჩართულნი დარგის ექსპერტები, რომელთა მიერ კვალიფიციური კონსულტაციის გაწევა უთუოდ დიდი მნიშვნელობის მქონე იქნებოდა დაზარალებულისთვის.

მიუხედავად პოზიტიური ნაბიჯებისა, მნიშვნელოვანია, რომ საჯარო სამსახურებმა დანერგონ შევიწროებაზე რეაგირების ისეთი შიდა მექანიზმები, რომლებიც მსხვერპლის მიერ პრაქტიკაში მარტივად გამოყენებადი და მეტად ქმედითი იქნება.

ძირითადი საძიებო სიტყვები : სექსუალური შევიწროება, საჯარო სამსახური, დისკრიმინაცია, რეაგირების შიდა მექანიზმები, გენდერული თანასწორობა.

Abstract

The definition of sexual harassment refers to unwanted sexual behavior that can be committed in a public place, workplace, or other space. Although the regulation of sexual harassment at international legal level began in the second half of the XX century, its perception as a global problem is only a few years old. The visibility of the sufferers of the above-mentioned form of violence increased in 2017 within the #MeToo movement, which united a large number of victims of sexual harassment under one "hashtag" on the social network.

2017 turned out to be a turning point for Georgian legal base too - the ratification of the Istanbul Convention in the following years led to legislative changes, which included the concept of sexual harassment and its inadmissibility. Despite the steps taken in terms of legislation, the eradication of sexual harassment, especially in the workplace, still remains an actual problem. Georgian public service is no exception, where the internal mechanisms for preventing and responding to sexual harassment are being introduced, but most of them fail to meet the requirements, which should be taken into account in the process of making a gender-sensitive policy. This emphasizes the need to improve existing legal mechanisms and demonstrates the urgency of changing the approaches.

The aim of the paper is to explore the internal institutional levers of responding to sexual harassment in public services and based on their analysis to develop a mechanism, which would better meet the needs and interests of victims. This objective was carried out with the quantitative research method - public services were asked to provide public information about the internal legal levers for responding to harassment, and questionnaires were sent to public servants to identify their attitudes, moods, or expectations towards the internal mechanisms eradicating sexual harassment.

Based on the information obtained and analyzed within the research, it is clear that sexual harassment, like many other problematic issues, is kind of centralized one – up to date, no municipal representative/executive institution has introduced an internal mechanism

responding to sexual harassment. The research of the internal institutional prevention and response levers accepted by ministries has identified a common problem – victim of sexual harassment does not have the opportunity to report anonymously, which increases the risk of making biased decisions. In addition, selection of members of the commission examining harassment facts creates a sense of possible mistrust for the victim - in most cases the investigation does not involve experts of the field, whose qualified advice and consultation would undoubtedly be important for the sufferer.

Despite the positive steps taken, it is important for public services to implement internal mechanisms responding to harassment, which will be easier to use in practice and more effective for the defense of victim's interests.

Keywords : Sexual Harassment, Public Service, Discrimination, Internal response mechanisms, Gender Equality.