

კვლევის ანგარიში

სექსუალური შევიწროება
სამუშაო ადგილზე
საქართველოს საჯარო
სამსახურში



წინამდებარე ანგარიში მომზადებულია CRRC-საქართველოს მიერ საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროსთან თანამშრომლობით „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ პროექტის ფარგლებში, რომელსაც გაეროს ქალთა ორგანიზაცია (UN Women) ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით ახორციელებს.

ანგარიშიში გამოთქმული მოსაზრებები ავტორისეულია და შეიძლება არ ასახავდეს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის, ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს ან საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს შეხედულებებს. აქ წარმოდგენილ ინფორმაციასა და მოსაზრებებზე პასუხისმგებლობა მხოლოდ ავტორ(ებ)ს ეკუთვნის.

კვლევის ანგარიში

სექსუალური შევიწროება

სამუშაო ადგილზე

საქართველოს საჯარო

სამსახურში



UN WOMEN

საქართველო, ივლისი 2021



Norwegian Ministry
of Foreign Affairs



სარჩევნი

სარჩევნი	4
აბრევიატურები	5
დიაგრამები	6
შეჯამება	7
1. შესავალი	11
1.1. გლობალური კონტექსტი	11
1.2. ეროვნული კონტექსტი	13
1.3. კვლევის მიზნები და ამოცანები	15
2. მეთოდოლოგია	16
3. კვლევის მიზნები	19
3.1. სექსუალური შევიწროების შესახებ ცნობიერება და დამოკიდებულებები	19
3.2. სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბი	25
3.3. სექსუალური შევიწროების ფორმები	28
3.4. სექსუალური შევიწროების განმასრვლებელი პირები	31
3.5. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემსწრეთა გამოცდილება	34
3.6. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ შედეგობინება	37
3.7. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ კანონებისა და რეგულირების მქონეების ცოდნა	43
4. ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები	46
4.1. დასკვნები	46
4.2. რეკომენდაციები	49
ბიბლიოგრაფია	50

აბრევიატურები

CEDAW	ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია
DEVAW	ევროპის საბჭოს სტამბოლის კონვენციის დეკლარაცია ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ
SHAS	სექსუალური შევიწროების დამოკიდებულებათა სკალა
SHDQ	სექსუალური შევიწროების განსაზღვრებათა კითხვარი
SHRAS	სექსუალური შევიწროების შეტყობინების მიმართ დამოკიდებულების სკალა

დიაგრამები

- დიაგრამა 1:** გთხოვთ, წაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული სიტუაციები, რომელიც ზოგიერთ ქალს/კაცს სანინააღმდეგო სქესის უფროსთან შეემთხვა სამსახურში. თქვენი აზრით, არის თუ არა ეს სექსუალური შევიწროება? („დიახ“ პასუხების %)
- დიაგრამა 2:** ქვემოთ მოცემულია სხვადასხვა მოსაზრება. გთხოვთ, აღნიშნოთ, რამდენად ეთანხმებით ან არ ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებებს?(%)
- დიაგრამა 3:** ქვემოთ მოცემულია სხვადასხვა მოსაზრება. გთხოვთ, აღნიშნოთ, რამდენად ეთანხმებით ან არ ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებებს? (% , სქესის მიხედვით)
- დიაგრამა 4:** სექსუალური შევიწროების გამოცდილება (%)
- დიაგრამა 5:** ქვემოთ მოცემულია სექსუალური შევიწროების სხვადასხვა სახე, რომლებიც ადამიანებს გამოუცდიათ. საჯარო სამსახურში მუშაობის დროს, რომელიმე სამსახურებრივ ღონისძიებაზე, მივლინებაში ან სამსახურის ძებნის პერიოდში ოდესმე თქვენც თუ გამოგიცდიათ მსგავსი მოპყრობა, რაც არასასურველი იყო (%)
- დიაგრამა 6:** თქვენ მიერ ზემოთ აღნიშნულთაგან, ბოლო 12 თვის განმავლობაში რომელი შეგემთხვათ ამუშაინდელ სამუშაო ადგილზე, რომელიმე სამსახურებრივ ღონისძიებაზე, მივლინებაში ან სამსახურის ძებნის დროს? (%)
- დიაგრამა 7:** ბოლო გამოცდილებას თუ გაიხსენებთ, ადამიანი, რომელიც სექსუალურად გავიწროებდათ, იყო. . . ? (% , რამდენიმე არჩევანის შესაძლებლობა, კითხვა დაესვა მხოლოდ მათ, ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროება გამოუცდია, 155 რესპონდენტი)
- დიაგრამა 8:** რესპონდენტების წილი, რომლებიც საჯარო სამსახურში ყოფნის დროს შესწრებიან სექსუალურ შევიწროებას (%)
- დიაგრამა 9:** როგორი რეაქცია გქონდათ ამ სიტუაციაზე? (% , 160 რესპონდენტი, ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალურ შევიწროებას შესწრებია)
- დიაგრამა 10:** გთხოვთ, მონიშნოთ, რამდენად ეთანხმებით ან არ ეთანხმებით შემდეგ მოსაზრებებს (%)
- დიაგრამა 11:** გთხოვთ, დაასახელოთ ის განცდები, რაც სამუშაო ადგილზე, ყველაზე სერიოზული სექსუალური შევიწროების შემდეგ დაგეუფლათ (% , 155 რესპონდენტი, ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროება გამოუცდია)
- დიაგრამა 12:** რა იყო მიზეზი, რის გამოც დახმარება არ ითხოვეთ? (% , რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა, 139 რესპონდენტი)
- დიაგრამა 13:** იმ შემთხვევაში, თუ დაგჭირდებოდა სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესახებ გაცხადება, ვისთვის მიმართვა იქნებოდა უფრო კომფორტული თქვენთვის? (% , რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა, 150 რესპონდენტი)
- დიაგრამა 14:** რა მიდგომებს იყენებს თქვენი უწყება სამსახურში სექსუალური შევიწროების მოსაგვარებლად? (% , რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა)

შეჯამება

კვლევა „სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საქართველოს საჯარო სამსახურში“¹ გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს ერთობლივი ინიციატივაა. კვლევა CRRC-საქართველომ გაეროს ქალთა ორგანიზაციისთვის პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ ფარგლებში მოამზადა, რომელიც ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით ხორციელდება. კვლევა მიზნად ისახავს მტკიცებულებების შეგროვებას სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების პოლიტიკის შემუშავების ხელშესაწყობად. კვლევას შემდეგი ამოცანები აქვს:

- ▶ საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების ფორმებისა და გავრცელების მასშტაბის შესწავლა/შეფასება;
- ▶ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ საჯარო მოხელეების ცოდნისა და დამოკიდებულების შესწავლა, მათ შორის, მიზეზების, ადგილის, შედეგების, რისკებისა და დამცავი ზომების, არსებული კანონმდებლობისა და პოლიტიკის, შეტყობინების მექანიზმებისა და სექსუალური შევიწროების პრევენციაზე მათი შეხედულებების;
- ▶ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირების მახასიათებლებისა და იმ ზეგავლენის შესწავლა, რომელსაც სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება მსხვერპლებზე ახდენს.

კვლევაში გამოყენებულია რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდების კომბინაცია. 2020 წლის დეკემბრის შუა რიცხვებიდან 2021 წლის თებერვლის დასაწყისამდე პერიოდში ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა, რომელშიც 461 საჯარო მოხელე მონაწილეობდა. ამასთან, ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუს ფორმით გამოიკითხა ონლაინ გამოკითხვის შედეგად შერჩეული 35 საჯარო მოხელე, ასევე მთავრობისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების წარმომადგენლები. კვლევა აღიარებული მეთოდოლოგიური და ეთიკური სტანდარტებისა და პრინციპების შესაბამისად² განხორციელდა და ისეთ მეთოდოლოგიებს ეფუძნებოდა, როგორცაა: ავსტრალიის ეროვნული გამოკითხვა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ³ და ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ გამოკითხვა, რომელიც ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტომ ჩაატარა⁴; კვლევის მეთოდოლოგიური ჩარჩო, ასევე, ეფუძნება საერთაშორისო და რეგიონულ ჩარჩო დოკუმენტებს, კერძოდ: ევროპის საბჭოს სტამბოლის კონვენციას, დეკლარაციას ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ (DEVAW) და ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციას (CEDAW), მე-19 და 35-ე ზოგად რეკომენდაციებს.

1 საჯარო სამსახური გულისხმობს სახელმწიფო და ადგილობრივი თვითმმართველობის საჯარო (საბიუჯეტო) ინსტიტუტებში დასაქმებას. საჯარო სამსახურის განსაზღვრების შესახებ უფრო დეტალური ინფორმაციისთვის იხილეთ საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ. ხელმისაწვდომია აქ: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3031098?publication=35>

2 გაერო, ქალთა მიმართ ძალადობის სტატისტიკის წარმოების სახელმძღვანელო წესები - სტატისტიკური გამოკითხვები, 2014, ხელმისაწვდომია აქ: http://unstats.un.org/unsd/gender/docs/Guidelines_Statistics_VAW.pdf

3 Kate Jenkins, 'Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces' (Sydney: Australian Human Rights Commission, 2018).

4 European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against Women: An EU-Wide Survey: Survey Methodology, Sample and Fieldwork (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014).

ძირითადი მიზნები

ცნობიერება და დამოკიდებულებები სექსუალური შევიწროების მიმართ

- ▶ მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო მოხელეებმა თეორიულად, შესაძლოა, იციან სექსუალური შევიწროების ფენომენის შესახებ, ისინი ნაკლებად ახერხებენ მის ამოცნობას პრაქტიკაში. მაგალითად, სექსუალური კონტექსტის არასასურველი კომენტარები ან ხუმრობები მისაღებად და ნორმალურად მიიჩნევა, რადგანაც დასაქმებულები ამას არასასურველ ქცევად არ აღიქვამენ. საზოგადოებაში დამკვიდრებული ნორმებიდან გამომდინარე, ბევრი საჯარო მოხელე სექსუალურ შევიწროებას ტიპური სამუშაო კულტურის ნაწილად აღიქვამს.
- ▶ ქალებსა და კაცებს განსხვავებული აღქმა აქვთ იმისა, თუ რა შეიძლება, ჩაითვალოს სექსუალურ შევიწროებად. მაგალითად, ქალებთან შედარებით, კაცები ნაკლებად მიიჩნევენ სექსუალური შევიწროების ზოგიერთ ფორმას (მაგალითად, მიშტერებასა და არასასურველ მზერას) სექსუალურ შევიწროებად.
- ▶ ნიშანდობლივია გენდერული სხვაობა პრობლემის მასშტაბის აღქმის თვალსაზრისითაც. ქალების უმრავლესობას (93%) მიაჩნია, რომ სექსუალური შევიწროება სერიოზული სოციალური პრობლემაა მაშინ, როცა კაცების მხოლოდ 44% ფიქრობს იმავეს.
- ▶ გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა უმრავლესობა ეთანხმება მოსაზრებას, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებას ხელმძღვანელები სერიოზულად უნდა მიუდგნენ (98%) და განმარტებელი პირები მკაცრად დაისაჯონ (95%).

სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბი და ფორმები

- ▶ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება ფართოდ გავრცელებული

ბული ფენომენია საქართველოში. გამოკითხული რესპონდენტების ერთმა მესამედმა აღნიშნა, რომ გამოუცდია საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროება. საჯარო დაწესებულებაში დასაქმებული ყოველი ხუთი ქალი რესპონდენტიდან ორი ამბობდა, რომ გამოუცდიათ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება. იმ რესპონდენტთაგან, ვინც 20 ან მეტი წელია საჯარო სამსახურში მუშაობს, ყოველმა მეორემ განაცხადა, რომ გამოუცდია სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში მუშაობისას.

- ▶ ქალები და 35 წელზე ნაკლები ასაკის საჯარო მოხელეები უფრო ხშირად ხდებიან სექსუალური შევიწროების მსხვერპლნი. კაცებისგან განსხვავებით, ქალები, ასევე, უფრო ხშირად განიცდიან სექსუალური შევიწროების ერთზე მეტ ფორმას. ქალების დაახლოებით 31%-მა აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროების ერთზე მეტი ფორმა გამოუცდიათ მაშინ, როცა იგივე კაცების მხოლოდ 15%-მა თქვა.
- ▶ როგორც გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს, სექსუალური შევიწროების შემთხვევების უმრავლესობა სხვებისთვის შეუმჩნეველი რჩება. სექსუალური შევიწროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტთა მხოლოდ ერთმა მეხუთედმა დააფიქსირა, რომ ინციდენტს ვინმე სხვაც შეეხსნო.
- ▶ საჯარო სამსახურში უფრო მეტად გავრცელებულია ვერბალური და არავერბალური ფორმების სექსუალური შევიწროება, ვიდრე - პირადი სივრცის ფიზიკური დარღვევა. უხამსი კომენტარები, ხუმრობა, კომპლიმენტები და სექსუალური ხასიათის კითხვები, მოკლექტესტური შეტყობინებები, შეუფერებელი და სექსუალური მინიშნების ხასიათის შემცველი ფიზიკური შეხება, განმეორებით დაპატიჟება პაემანზე, ასევე, არასასურველი ფლირტი, სექსუალური შევიწროების ის ფორმებია, რომელთა გამოცდაც ხშირად უწევთ საჯარო მოხელეებს.

- ▶ სექსუალური შევიწროების ალბათობა ნაკლებად ფორმალურ გარემოში იზრდება, როგორცაა, მაგალითად, მივლინებები, თანამშრომელთა გუნდურობის ამაღლების ღონისძიებები და კორპორატიული წვეულებები.
- ▶ ექსპერტებმა და საჯარო სამსახურის წარმომადგენლებმა ინტერვიუებისას აღნიშნეს, რომ ისეთ სამუშაო ადგილებზე, სადაც უმრავლესობას კაცები წარმოადგენენ, მაგალითად, ძალოვან უწყებებში, სექსუალური შევიწროების რისკი უფრო მაღალია, ხოლო ისეთ დაწესებულებებში, სადაც ხელმძღვანელ პოზიციებს ქალები იკავებენ, ნაკლებია სექსუალური შევიწროების საფრთხეები.

სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირები და შემსწრეები

- ▶ ქალი მსხვერპლების უმეტესობის შემთხვევაში (91%) მოძალადე იყო კაცი. ბოლო ინციდენტის დროს, ადამიანი, რომელმაც სექსუალურად შეავიწროვა, ასაკით უფროსი იყო მსხვერპლზე.
- ▶ იმ რესპონდენტთა ერთმა მეოთხედმა, რომლებსაც სექსუალური შევიწროება გამოუცდიათ, არჩია, არ დაეფიქსირებინა დამნაშავესთან საკუთარი ურთიერთმიმართება. დანარჩენი რესპონდენტების დიდმა ნაწილმა (დაახლოებით 40%-მა) კი სამუშაო ადგილის ხელმძღვანელი ან უშუალო ხელმძღვანელი დაასახელა პირად, ვინც ბოლო შემთხვევის დროს ავიწროებდა სექსუალურად.
- ▶ გამოკითხული რესპონდენტების 47%-ის განცხადებით, საჯარო სამსახურში მუშაობისას, გაუგიათ ან შესწრებიან სექსუალური შევიწროების შემთხვევას, უფრო ხშირად კი სხვა ადამიანების მონაყოლიდან სმენიათ მსგავსი ფაქტების შესახებ.
- ▶ შემსწრეთა მხრიდან შეტყობინების გაკეთება ყველაზე ნაკლებად სასურველი ქმედებაა, როცა საქმე სექსუალური შევიწროების შემთხვევებს ეხება. შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელ-

მნიფო ორგანოებს, ხოლო 6%-მა აღნიშნა, რომ არაფერი მოუმოქმედებია. უმრავლესობამ (62%) დააფიქსირა, რომ ემოციური მხარდაჭერა გაუწია მსხვერპლს.

- ▶ როგორც თვისებრივმა ინტერვიუებმა გამოავლინა, შემსწრეთა უმოქმედობა, შეიძლება, იმით აიხსნას, რომ ისინი დარწმუნებული არ არიან, კონკრეტული ფაქტი, რომელსაც შეეხებოდნენ, სექსუალური შევიწროებაა თუ არა. შეტყობინების მიმართ საზოგადოებაში არსებული ზოგადი დამოკიდებულების, ასევე მსხვერპლთა აღქმის გამო, რომ სხვების მიერ ასეთი ინციდენტების შესახებ შეტყობინება ჩარევაა მათ ცხოვრებაში, ამგვარი ინტერვენციისგან კიდევ უფრო აფერხებს შემსწრეებს.
- ▶ შემსწრეები უფრო დიდი ალბათობით მაშინ ერევიან, როცა დამნაშავე მათივე რანგის თანამშრომელია, ხოლო თუკი საქმე ზემდგომ პირს ეხება, ისინი ჩარევისგან, ჩვეულებრივ, თავს იკავებენ.

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება

- ▶ ზოგადად, საჯარო მოხელეები დადებით დამოკიდებულებას გამოხატავენ და მიესალმებიან სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების გაკეთებას. რესპონდენტთა უმრავლესობა (94%) ეთანხმება მოსაზრებას, რომ საჯარო მოხელეს უფლება აქვს, შეატყობინოს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ. დაახლოებით 80% მიიჩნევს, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება ძალადობის შეჩერების ეფექტიანი გზაა. თუმცა, როგორც მონაცემები აჩვენებს, ეს დამოკიდებულება პრაქტიკაში არ სრულდება და საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა უმეტესობა შეტყობინების გარეშე რჩება.
- ▶ რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინებას შეუძლია უარყოფითად იმოქმედოს შეტყობინების განმახორციელებელი საჯარო

მოხელის კარიერაზე. გამოკითხვაში მონა-
ნილე რესპონდენტთა 34% ეთანხმება აზრს,
რომ არსებობს რისკი - ვინც სექსუალური შე-
ვიწროების შესახებ განაცხადებს, კოლეგები
ცუდად დაუწყებენ ყურებას, ხოლო 24%-ის
აზრით, სექსუალური შევიწროების შესახებ
შეტყობინებას სამუშაო ადგილზე მტრული
გარემოს შექმნა მოჰყვება.

- ▶ როგორც თვისებრივმა ინტერვიუებმა აჩ-
ვენა, ინფორმაციის ნაკლებობა იმაზე, თუ
რა შეიძლება ჩაითვალოს სექსუალურ შე-
ვიწროებად, შეტყობინების მექანიზმების
სიმწირე, კონფიდენციალობის დაუცველო-
ბის შიში (უნდობლობა თანამშრომლებისა
და ხელმძღვანელი პირების მიმართ) და
ინსტიტუტების მიმართ ნდობის ნაკლებობა,
შეტყობინების ძირითადი წინააღმდეგობაა.
სხვა ბარიერები კი მოიცავს პირად ფაქტორებს,
როგორებიცაა: დამნაშავეს მხრიდან შურის-
ძიების შიში, სირცხვილი ან დანაშაულის
გრძნობა, ნუხილი კარიერაზე, ოჯახური პრო-

ბლემები და თანამშრომლებისა და ფართო
საზოგადოებისგან მხარდაჭერის ნაკლებობა.

- ▶ უშუალო ხელმძღვანელი, სახალხო დამცვე-
ლის აპარატი და სექსუალური შევიწროების
შეტყობინებისთვის სპეციალურად შექმნილი
მექანიზმი მიიჩნევა საჯარო სამსახურში
სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობი-
ნების გაკეთების ყველაზე მისაღებ გზებად.
- ▶ სექსუალური შევიწროების პრევენცი-
ისა და მასზე რეაგირების მექანიზმების
გადღიერებისთვის საჯარო მოხელეებმა
პრიორიტეტებად დაასახელეს კონფიდენცი-
ალობის დაცვა და ხელმძღვანელი პირების
მგრძობელობის გაზრდა.
- ▶ ტრენინგზე დასწრება დადებით კავშირშია
შეტყობინების მექანიზმების შესახებ ცნობი-
ერებასა და სექსუალური შევიწროების
შესახებ ნაკლებად სექსისტური დამოკიდე-
ბულებების ქონასთან.

რეკომენდაციები

- ▶ რეკომენდებულია საჯარო სამსახურში სექსუ-
ალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე
რეაგირების შიდა მექანიზმების დანერგვა.
- ▶ საჯარო უწყებებმა უნდა განიხილონ სექ-
სუალური შევიწროების შესახებ საჯარო
მოხელეებისთვის რეგულარული და, თუკი ეს
შესაძლებელია, სავალდებულო ტრენინგე-
ბის ჩატარება სამუშაო ადგილზე სექსუალური
შევიწროების ფენომენის, კანონმდებლობის,
რეაგირების არსებული მექანიზმებისა და
შედეგების შესახებ მათი ინფორმირების
უზრუნველსაყოფად.
- ▶ საჯარო უწყებებმა უნდა უზრუნველყონ,
რომ მაღალი რანგის თანამდებობის პირებს
სექსუალური შევიწროების საკითხების მი-
მართ ჰქონდეთ მაღალი მგრძობელობა.
მნიშვნელოვანია, რომ მაღალი რანგის თანამ-
დებობის პირების მიერ მოხდეს მაგალითის
მიცემა და საჯარო სამსახურში სექსუალური
შევიწროების მიმართ ნულოვანი ტოლერან-
ტობის პოლიტიკის წახალისება.

- ▶ შეტყობინების წასახალისებლად, საჯარო
უწყებებმა რეგულარულად უნდა ჩაატარონ
ცნობიერების ამაღლების კამპანიები სექ-
სუალური შევიწროების კანონმდებლობისა
და პოლიტიკის შესახებ ინფორმირების
გაზრდისთვის და როგორც მსხვერპლთა,
ასევე შემსწრეთა მიერ შეტყობინების
წასახალისებლად.
- ▶ შეტყობინების წასახალისებლად საჯარო
უწყებებმა უკეთ უნდა დაიცვან როგორც სექ-
სუალური შევიწროების მსხვერპლთა, ასევე
მონშეთა კონფიდენციალობა.
- ▶ სხვა საკითხებთან ერთად, სექსუალური
შევიწროების პრევენციის თვალსაზრისით,
მნიშვნელოვანია საჯარო სამსახურში ხელმ-
ძღვანელ პოზიციებზე ქალთა დანინაურების
წახალისება.

1. შესავალი

1.1. გლობალური კონტექსტი

ყველა ადამიანს აქვს უფლება, იცხოვროს ძალადობისგან, მათ შორის სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალ გარემოში, იქნება ეს სამუშაო ადგილი თუ საჯარო სივრცე. ამის მიუხედავად, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება ყველა სამსახურში, საქმიანობის სფეროსა და სექტორში, მსოფლიოს ყველა ქვეყანაში ხდება. ამასთან, მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროება თეორიულად ორივე სქესის წარმომადგენელმა შეიძლება განიცადოს, პრაქტიკაში, ტრადიციულად და გლობალურად, ქალები უფრო დიდი ალბათობით ხდებიან სექსუალური შევიწროების მსხვერპლნი ზოგადად და სამუშაო ადგილზე, რაც საზოგადოებაში არსებული გენდერული ნორმებით და ქალებს და კაცებს შორის ძალაუფლების არათანაბარი გადანაწილებით აიხსნება. სამუშაო ადგილზე ქალების სექსუალური შევიწროება ქალთა უფლებების შემაშფოთებელი დარღვევაა და მნიშვნელოვანი ბარიერი როგორც თანასწორი შესაძლებლობების მიღწევისთვის, ისე ღირსეული დასაქმებისთვის.⁵ სექსუალური შევიწროება გამანადგურებლად მოქმედებს ქალების ჯანმრთელობაზე, კეთილდღეობასა და ეკონომიკურ სტატუსზე. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება, ასევე, მჭიდროდ უკავშირდება სოციალურ ნორმებს, ღირებულებებსა და სტერეოტიპებს, რაც ხელს უწყობს გენდერულ უთანასწორობას, ქალთა დისკრიმინაციასა და ქალთა და კაცთა შორის არათანასწორ ძალაუფლებრივ ურთიერთობას, მათ შორის დისკრიმინაციის ჯვარედინ

ფორმებს, მაგალითად, სქესის, რასის, ასაკის, შეზღუდული შესაძლებლობისა თუ სხვა ფაქტორის ნიადაგზე.

იმის გათვალისწინებით, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების განსაზღვრება სხვადასხვა ქვეყნის ეროვნულ კანონმდებლობაში განსხვავებულია და ჩამოყალიბებული, მსოფლიოში, საშუალოდ, 18 წლის და მეტი ასაკის ქალთა 75%-ს, რაც დაახლოებით ორი მილიარდი ქალია, გამოუცდია სექსუალური შევიწროება.⁶ ევროკავშირში ჩატარებული კვლევის მიხედვით, რომელშიც 42 000 ადამიანი მონაწილეობდა, ყოველ მეორე ქალს (55%) 15 წლის ასაკის შემდეგ ერთხელ მაინც გამოუცდია სექსუალური შევიწროება.⁷ იმ ქალთა შორის, ვისაც სექსუალური შევიწროება გამოუცდია, 32%-მა მოძალადედ სამუშაო ადგილთან დაკავშირებული ადამიანი დაასახელა: თანამშრომელი, უფროსი ან კლიენტი, ხოლო მაღალ ხელმძღვანელ პოზიციებზე მყოფ ქალთა შორის 75%-ს გამოუცდია სექსუალური შევიწროება ცხოვრების მანძილზე.⁸

ფართოდ გავრცელების მიუხედავად, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება, უმეტესად, შეუტყობინებელი რჩება და ბევრ მსხვერპლს თუ შემსწრეს ეშინია ან არ სურს ხმის ამოდება, ან ზუსტად არ იცის, როგორ გააკეთოს ეს. როცა მსხვერპლები ჩივიან, ხშირად მათ არაეფექტიანი გასაჩივრების სისტემა ან პროცედურები ხვდებათ, არც შურისძიება ან განმეორებითი

5 ILO, UN Women, Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work, 2019. Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf

6 Chamie, J. 2018. "Sexual Harassment: At Least 2 Billion Women" in Inter Press Service News Agency. Available at: <http://www.ipsnews.net/2018/02/sexual-harassment-least2-billion-women/> [31 October 2018]

7 European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against women: an EU-wide survey, 2014. - European Union Agency for Fundamental Rights. Available at: <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

8 Darius K-S Chan et al., 'Examining the Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review', Psychology of Women Quarterly 32, no. 4 (December 2008): 362-76, <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>.

ძალადობა იშვიათი. ხშირად ქალები, რომლებმაც იჩივლეს სექსუალური შევიწროების შესახებ, შედეგად სამსახურსაც კარგავენ. სოციალური ნორმები, რომლებიც მსხვერპლს აკისრებს ბრალს და გენდერულ უთანასწორობაზე ხმამაღლა მოსაუბრე ქალების სტიგმატიზებას ახდენს, კიდევ უფრო აძლიერებს ტაბუს სექსუალური შევიწროების შესახებ. კვლევები კი იმ დამანგრეველ გავლენას ადასტურებს, რომელიც სექსუალური შევიწროებას ქალთა ფსიქოლოგიურ და ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე აქვს. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებს ხშირად დეპრესია და პოსტტრავმული სტრესული აშლილობა აწუხებთ.⁹ სხვა კვლევები ამტკიცებს, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების გამოცდილება უარყოფითად მოქმედებს ქალების მუშაობასა და სამსახურით კმაყოფილებაზე,¹⁰ ხელს უწყობს საქმიანობათა სფეროების სეგრეგაციას და ქალთა ეკონომიკურ გაძლიერებას აფერხებს.¹¹

ქალთა უფლებების სხვადასხვა საერთაშორისო და რეგიონული ინსტრუმენტები, როგორებიცაა: ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია (CEDAW) და პეკინის დეკლარაცია და ქმედების პლატფორმა, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის 111-ე კონვენცია და ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ (სტამბოლის კონვენცია), მოუწოდებს მთავრობებს, დამსაქმებლებს, დასაქმებულებსა და მათ ორგანიზაციებს, შესაბამისი ზომები მიიღონ დასაქმების სფეროში ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად და შეიმუშაონ პროგრამები და პროცედურები სამუშაო ადგილზე თუ სხვაგან სექსუალური შევიწროებისა და ქალთა მიმართ ძალადობის სხვა ფორმების აღმოსაფხვრელად. სექსუალური შევიწროების

წინააღმდეგ საერთაშორისო კამპანიის #მეც (#MeToo) მონაწილე ქალებმა გამოააშკარავეს ღრმად ფესვგადგმული უსამართლობა და საზოგადოება სექსუალური შევიწროების შესახებ დისკუსიაში ჩართეს, რასაც მანამდე ფართო საზოგადოების არც ყურადღება ჰქონდა და არც მხარდაჭერა. ამ საერთაშორისო კამპანიამ შექმნა გადამწყვეტი მომენტი და აჩვენა, რომ სექსუალური შევიწროება არც მარტივი პრობლემაა და არც იშვიათი. ამან მნიშვნელოვნად გაზარდა ზენოლა მთავრობებსა და დამსაქმებლებზე, რათა მათ სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმები გააძლიერონ.

კვლევები ადასტურებს, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების მიმართ ქალები უფრო მონწყვლადები არიან, ვიდრე კაცები. შემავიწროებლები, უმეტესად, კაცები არიან, ხოლო შევიწროების გავრცელება განსხვავდება საქმიანობის სფეროს, სექტორის, ასაკისა და განათლების დონის მიხედვით.¹²

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია (ILO) გამოყოფს სიტუაციებს, სადაც ქალებისთვის მეტია სექსუალური შევიწროების რისკი. ასეთია სამსახურები, რომლებიც საზოგადოებასთან ურთიერთობას მოითხოვს, ასევე, მომვლელების სამუშაო. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას იმ საქმიანობების ჩამონათვალიც აქვს, რომლებშიც ქალები სექსუალური შევიწროების მიმართ უფრო მონწყვლადები არიან. ეს მოიცავს ღირებულ საგნებთან მუშაობას; სიტუაციებს, რომლებსაც შრომისა და სოციალური დაცვის კანონი არ ფარავს; შეზღუდული რესურსების პირობებში მუშაობას, არარეგულირებულ სამუშაო საათებს, შედარებით იზოლაციას და/ან უკაცრიელ ადგილებზე მუშაობას, კერძო სახლებსა და პერსონალურ სივრცეებში მუშაობას, კონფლიქტისა და უბედურების ზონაში მუშაობას,

9 Dan Cassino and Yasemin Besen-Cassino, 'Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997-2016', *Gender, Work & Organization* 26, no. 9 (September 2019): 1221-40, <https://doi.org/10.1111/gwao.12394>.
10 Darius K-S Chan et al., 'Examining the Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review', *Psychology of Women Quarterly* 32, no. 4 (December 2008): 362-76, <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>.
11 Cassino and Besen-Cassino, 'Race, Threat and Workplace Sexual Harassment'.
12 Darcy Hang and Melissa Moyser, "'Harassment in Canadian Workplaces'", *Insights on Canadian Society* (2018), Available at <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.pdf>.

ასევე, ისეთ ადგილას მუშაობას, სადაც მაღალი უმუშევრობის დონე.¹³ მიუხედავად იმისა, რომ შევიწროება ყველა ასაკისა და განათლების მქონე ქალს გამოუცდია, ახალგაზრდა ქალები და უმაღლესი განათლების მქონენი უფრო მეტი ალბათობით ხდებიან შევიწროების მსხვერპლი.¹⁴

კვლევები აჩვენებს, რომ ჯანმრთელობის სფეროში მომუშავე ქალები უფრო მეტად განიცდიან სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებას. საინტერესოა, რომ სექსუალური შევიწროება საჯარო სამსახურში, რასაც ამ ანგარიშში წარმოდგენილი კვლევა ეხება, ზოგადად, ნაკლებად გამოკვლეული.

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ მონაცემები მწირია. მტკიცებულებათა სიმწირის ბევრი მიზეზი არსებობს და მოიცავს მთელ რიგ საკითხებს, კონცეპტუალიზაციიდან დაწყებული სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინებების დაბალი მაჩვენებლით დასრულებული. მიუხედავად იმისა, რომ საერთაშორისო და რეგიონული შეთანხმებები სამუშაო ადგილზე

ქალთა მიმართ ძალადობისა და შევიწროების კონკრეტულ განსაზღვრებებს ადგენს, ქვეყნების ეროვნული კანონმდებლობები განსხვავდება, რაც ძალადობის ამ ფორმების მსხვერპლთა იდენტიფიკაციას ართულებს. შეუტყობინებლობა წარმოადგენს კიდევ ერთ ბარიერს, რომელიც მნიშვნელოვნად აფერხებს სამუშაო ადგილზე ქალთა სექსუალური შევიწროების მასშტაბის განსაზღვრას. ისეთ გარემოში, სადაც უმუშევრობის დონე მაღალია, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შეუტყობინებლობა სამსახურის შენარჩუნების სურვილთანაა დაკავშირებული.¹⁵ გავრცელებული მიზეზებია სირცხვილი, სტიგმა და შიში, რის გამოც სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე ხშირად ხმას არავინ იღებს. გარდა ამისა, არსებული კანონმდებლობა, პოლიცია და მართლმსაჯულების სისტემა, ასევე საჩივრების დანერის პროცედურული სირთულე და ცნობიერების სიმცირე შესაბამის უწყებებში, ხელს უშლის ქალებს სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შესახებ შეტყობინებაში.¹⁶

1.2. ეროვნული კონტექსტი

ბოლო ოცი წლის განმავლობაში, საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, საქართველომ მნიშვნელოვან პროგრესს მიაღწია გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობის მიმართულებით პოლიტიკისა და საკანონმდებლო ჩარჩოს დახვეწის თვალსაზრისით. 1994 წელს საქართველო ყოველგვარი დათქმის გარეშე შეუერთდა ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენციას (CEDAW) - ქალთა უფლებების დაცვის საერთაშორისო ინსტრუმენტს, ხოლო 1995 წელს პეკინის კონფერენციაზე საქართველო, სხვა ქვეყნებთან ერთად, ქალთა პირობების გაუმჯობესებისთვის სამოქმედო გეგმების შემუშავებაზე შეთანხმდა. 2017 წელს ჩვენმა სახელმწიფომ რატიფიცირება გაუკეთა ევროპის

საბჭოს კონვენციას ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ (ასევე ცნობილი სტამბოლის კონვენციის სახელით) და გაატარა საკანონმდებლო რეფორმა, რომელიც სტამბოლის კონვენციასთან ადგილობრივი კანონმდებლობის ჰარმონიზებას ისახავდა მიზნად. გარდა ამისა, ქვეყანამ დაამტკიცა მდგრადი განვითარების მიზნები (SDGs) და ჩვიდმეტივე მიზნის ნაციონალიზაცია მოახდინა, მათ შორის მეხუთე მიზნისა, რომელიც გენდერული თანასწორობის მიღწევასა და ქალებისა და გოგონების გაძლიერებას ეხება, მათ შორის ქალებისა და გოგონების მიმართ ძალადობის ყველა ფორმის აღმოფხვრას საჯარო თუ კერძო სივრცეებში.

13 Pillinger, 'Handbook'.

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

15 Cassino and Besen-Cassino, 'Race, Threat and Workplace Sexual Harassment'.

16 Pillinger, 'Handbook'.

მნიშვნელოვანი საკანონმდებლო ცვლილებები განხორციელდა გენდერული თანასწორობისა და ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრისთვის. ამ ცვლილებების მიზანი ეროვნული კანონმდებლობის იმ საერთაშორისო მოთხოვნებთან თანხვედრაში მოყვანა იყო, რომლებსაც საქართველოს მიერ ხელმოწერილი შესაბამისი კონვენციები აყენებენ. ეს ცვლილებები მოიცავდა 2006 წელს ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის აღმოფხვრისა და ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და მხარდაჭერის შესახებ საქართველოს კანონის მიღებას, ასევე, 2006 წელს ადამიანთა ვაჭრობის წინააღმდეგ ბრძოლის შესახებ კანონის მიღებას, 2010 წლის კანონს გენდერული თანასწორობის შესახებ და 2014 წელს მიღებულ კანონს დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ. ეს უკანასკნელი ითვალისწინებს დისკრიმინაციის აკრძალვას სქესის, სექსუალური ორიენტაციისა და გენდერული იდენტობის ნიშნით. 2012 წელს ცვლილებები შევიდა სისხლის სამართლის კოდექსში და ოჯახში ძალადობა სისხლის სამართლის დანაშაულად კვალიფიცირდა.

საქართველოში ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ¹⁷ 2017 წელს ჩატარებულმა ეროვნულმა კვლევამ გამოავლინა, რომ საქართველოში ქალების 20%-ს გამოუცდია სექსუალური შევიწროება, მათ 10%-ს კი - სამუშაო ადგილზე. ამ კვლევის შედეგებმა მნიშვნელოვანი მტკიცებულებები მიანიჭა მთავრობას, განვითარების პარტნიორებსა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციებს სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების დღის წესრიგის შექმნაში. შედეგად, 2017 წელს საქართველოს მთავრობამ ცვლილებები შეიტანა საჯარო მოხელეთა ქცევის კოდექსში და მას დაამატა საჯარო მოხელეთა პასუხისმგებლობა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და

მასზე რეაგირების შესახებ. 2019 წელს საქართველოს პარლამენტმა მიიღო გარდამტეხი კანონმდებლობა, რომელმაც რეგულაციები დააწესა საჯარო სივრცესა და სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების კუთხით.

მიუხედავად იმისა, რომ სექსუალური შევიწროების მიმართულებით საქართველომ გარკვეულ პროგრესს მიაღწია, ჯერ კიდევ არსებობს მნიშვნელოვანი ხარვეზები. სამართლებრივი ცვლილებები პრაქტიკულ შედეგებში ჯერ კიდევ არ ასახულა მსხვერპლთათვის. სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების მაჩვენებელი ძალიან დაბალია. დამსაქმებელთა დიდ უმრავლესობას დანერგილი არ აქვს სექსუალური შევიწროების შეტყობინების შიდა მექანიზმები ან სექსუალური შევიწროების შესახებ სავალდებულო ტრენინგები, რაც დიდწილად განაპირობებს შეტყობინების დაბალ დონეს. ამ ანგარიშში წარმოდგენილი კვლევის სავალდებულო პერიოდში, ათი სამინისტროდან მხოლოდ ერთს, თავდაცვის სამინისტროს, ჰქონდა დანერგილი სექსუალური შევიწროების გასაჩივრების შიდა მექანიზმი.¹⁸ 2020 წელს, საჯარო სამსახურებმა დაიწყეს სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრების შიდა მექანიზმების დანერგვა, რაზეც გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხებზე მომუშავე უწყებათაშორისი კომისია ინტენსიურად მუშაობს გაეროს ქალთა ორგანიზაციის მხარდაჭერით. მიუხედავად ამისა, ყველა ეს ძალისხმევა ჯერ კიდევ ჩანასახოვან სტადიაშია და სექსუალური შევიწროების გავრცელების მასშტაბები ისევე, როგორც ცნობიერება და დამოკიდებულებები სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ, ჯერ კიდევ არასათანადოაა გამოკვლეული; შესაბამისად, მონაცემებიც მწირია.

17 UN Women/GEOSTAT, 2017. National Study on Violence against Women in Georgia. Available at: <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/03/national-study-on-violence-against-women-in-georgia-2017>

18 Government of Georgia, 'The 2018 Report on the Implementation of the UN Security Council's Resolutions on Women, Peace, and Security in Georgia (ქალბზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების 2018-2020 წლების საქართველოს ეროვნული სამოქმედო გეგმის 2018 წლის ანგარიში)' (Tbilisi: Government of Georgia, 2018), <http://myrights.gov.ge/uploads/files/docs/72951325%E1%83%90%E1%83%9C%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%98%E1%83%A8%E1%83%98-2018-.pdf>.

1.3. კვლევის მიზნები და ამოცანები

კვლევა „სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე საჯარო სამსახურში“ გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და საქართველოს საჯარო სამსახურის ბიუროს ერთობლივი ინიციატივაა. CRRC-საქართველომ ის გაეროს ქალთა ორგანიზაციისთვის პროექტის „კარგი მმართველობა გენდერული თანასწორობისთვის საქართველოში“ ფარგლებში მოამზადა, რომელიც ნორვეგიის საგარეო საქმეთა სამინისტროს მხარდაჭერით ხორციელდება. კვლევა მიზნად ისახავს მტკიცებულებების შეგროვებას სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების პოლიტიკის შემუშავების ხელშესაწყობად. კვლევას შემდეგი ამოცანები აქვს:

- ▶ საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების ფორმებისა და გავრცელების მასშტაბის შესწავლა/შეფასება როგორც მთელი კარიერული ცხოვრების, ასევე, ბოლო 12 თვის განმავლობაში;
- ▶ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ საჯარო მოხელეების ცნობიერებისა და დამოკიდებულების შესწავლა, მათ შორის სექსუალური შევიწროების მიზეზების, ადგილის, შედეგების, რისკებისა და დამცავი ზომების, არსებული კანონმდებლობისა და პოლიტიკის, შეტყობინების მექანიზმებისა და სექსუალური შევიწროების პრევენციაზე მათი შეხედულებების;
- ▶ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირების მახასიათებლებისა და იმ ზეგავლენის შესწავლა, რომელსაც სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება მსხვერპლებზე ახდენს.

კვლევაში გამოყენებულია რაოდენობრივი და თვისებრივი კვლევის მეთოდების კომბინაცია. 2020 წლის დეკემბრის შუა რიცხვებიდან 2021 წლის თებერვლის დასაწყისამდე პერიოდში ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა, რომელშიც 461 საჯარო მოხელე მონაწილეობდა. ამასთან, ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუს ფორმით გამოიკითხა ონლაინ გამოკითხვის შედეგად შერჩეული 35 საჯარო მოხელე, ასევე მთავრობისა და სამოქალაქო საზოგადოების ორგანიზაციების წარმომადგენლები. კვლევა აღიარებული მეთოდოლოგიური და ეთიკური სტანდარტებისა და პრინციპების შესაბამისად განხორციელდა¹⁹ და ისეთ მეთოდოლოგიებს ეფუძნებოდა, როგორცაა: ავსტრალიის ეროვნული გამოკითხვა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ²⁰ და ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ გამოკითხვა, რომელიც ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტომ ჩაატარა²¹; ასევე, საერთაშორისო და რეგიონულ ჩარჩო დოკუმენტებს, როგორცაა: ევროპის საბჭოს სტამბოლის კონვენცია, დეკლარაცია ქალთა მიმართ ძალადობის აღმოფხვრის შესახებ (DEVAW) და ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის კონვენცია (CEDAW), მე-19 და 35-ე ზოგადი რეკომენდაციები.

ანგარიშის სტრუქტურა შემდეგია: თავდაპირველად, წარმოდგენილია გლობალური და ეროვნული კონტექსტის დეტალური მიმოხილვა. მას მოსდევს CRRC-საქართველოს მიერ საჯარო მოხელეებთან ჩატარებული თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევების შედეგები, რომლებსაც ექსპერტთა მოსაზრებები ერთვის. დაბოლოს, ანგარიში მიგნებების შეჯამებითა და მტკიცებულებებზე დაფუძნებული საჯარო პოლიტიკის რეკომენდაციებით სრულდება.

19 გაერო, ქალთა მიმართ ძალადობის სტატისტიკის წარმომების სახელმძღვანელო წესები - სტატისტიკური გამოკითხვები, 2014, ხელმისაწვდომია აქ: http://unstats.un.org/unsd/gender/docs/Guidelines_Statistics_VAW.pdf

20 Kate Jenkins, 'Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces' (Sydney: Australian Human Rights Commission, 2018).

21 European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against Women: An EU-Wide Survey: Survey Methodology, Sample and Fieldwork (Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014).

2. მეთოდოლოგია

კვლევის მიზანია საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ფორმებისა და გავრცელების მასშტაბის შესწავლა. კვლევა ასევე შეისწავლის სექსუალური შევიწროების შესახებ საჯარო მოხელეების ცნობიერებასა და დამოკიდებულებებს და საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების განმარტაციულ პირთა მახასიათებლებს ადგენს. დაბოლოს, კვლევა შეისწავლის, თუ რა გავლენას ახდენს სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე მსხვერპლებზე.

კვლევაში გამოყენებულია მონაცემთა შეგროვების შერეული მეთოდი და რაოდენობრივი და თვისებრივი კომპონენტების გზით მოპოვებულ მტკიცებულებებს აერთიანებს. კვლევის რაოდენობრივი კომპონენტი საქართველოს საჯარო მოხელეთა ნებაყოფლობითი თვით-ადმინისტრირებული ონლაინ გამოკითხვაა. თვისებრივი კომპონენტის მიგნებები კი საჯარო მოხელეებთან და ექსპერტებთან ჩატარებულ სიღრმისეულ ინტერვიუებს ეყრდნობა.

თვითადმინისტრირებული და კონფიდენციალური ონლაინ გამოკითხვის ფარგლებში რესპონდენტები საქართველოს საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების მიმართ მათი დამოკიდებულებისა და გამოცდილების შესახებ კითხვებს პასუხობდნენ. კვლევის ინსტრუმენტის დიზაინი გაეროს სახელმძღვანელო წესებს ეფუძნება ქალთა მიმართ ძალადობაზე სტატისტიკის მოპოვების შესახებ.²²

გამოკითხვის ბოლოს არსებული ბმული რესპონდენტებს სახალხო დამცველის აპარატის ონლაინ კურსზე - „სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის“ ამისამართებდა. კითხვარის საჯარო მოხელეთა შორის გავრცელება საჯარო სამსახურის ბიურომ უზრუნველყო.

რესპონდენტთა დამოკიდებულებებისა და გამოცდილების სიღრმისეულად შესასწავლად კითხვარი შეიცავდა სტანდარტიზებულ სიას, მათ შორის სექსუალური შევიწროების განსაზღვრებათა კითხვარის (SHDQ) მოდიფიცირებულ ვერსიას,²³ კოლინსისა და ბლოდჯეტის მიერ შედგენილ ჩამონათვალს სექსუალური შევიწროების მიმართ დამოკიდებულებების შესახებ,²⁴ და სექსუალური შევიწროების შეტყობინების მიმართ დამოკიდებულების სკალას (SHRAS).²⁵ სექსუალური შევიწროების პირადი თუ შემსწრეთა გამოცდილების გაზომვა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ ავსტრალიის ეროვნული გამოკითხვიდან²⁶ და ქალთა მიმართ ძალადობის შესახებ ევროკავშირის ფუნდამენტურ უფლებათა სააგენტოს გამოკითხვიდან ადაპტირებული კითხვებით ხდებოდა.²⁷ გამოკითხვის საბოლოო ინსტრუმენტი კი გაეროს ქალთა ორგანიზაციისა და CRRC-საქართველოს მიერ საჯარო სამსახურის ბიუროსა და გენდერული თანასწორობის, ქალთა მიმართ და ოჯახში ძალადობის საკითხების შესახებ მომუშავე უწყებათაშორის კომისიასთან მჭიდრო თანამშრომლობით შემუშავდა.

- 22 Department of Economic and Social Affairs, Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women: Statistical Surveys (New York: United Nations, 2014), https://unstats.un.org/unsd/gender/docs/Guidelines_Statistics_VAW.pdf.
- 23 Danielle Foulis and Marita P. McCabe, 'Sexual Harassment: Factors Affecting Attitudes and Perceptions', *Sex Roles* 37, no. 9 (1 November 1997): 773-98, <https://doi.org/10.1007/BF02936339>.
- 24 Eliza G.C. Collins and Timothy B. Blodgett, 'Sexual Harassment...Some See It...Some Won't', *Harvard Business Review*, 1 March 1981, <https://hbr.org/1981/03/sexual-harassmentsome-see-itsome-wont>.
- 25 Brian Cesario, Elizabeth Parks-Stamm, and Mujgan Turgut, 'Initial Assessment of the Psychometric Properties of the Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale', ed. Traci Craig, *Cogent Psychology* 5, no. 1 (1 January 2018): 1517629, <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1517629>.
- 26 Jenkins, 'Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces'.
- 27 European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against Women.

ძირითადი საველე სამუშაოების დაწყებამდე კითხვარი სიღრმისეულად შემოწმდა და შერჩეულ საჯარო მოხელეებთან საპილოტე ინტერვიუები ჩატარდა. მათ უკუკავშირი მოგვანოდეს კითხვართან დაკავშირებულ საკითხებზე. საერთო ჯამში, საპილოტე გამოკითხვაში თბილისსა და რეგიონებში საჯარო სამსახურში დასაქმებული ცხრა ქალი და ერთი კაცი მონაწილეობდა, რომელთა ასაკი 26-დან 45 წლამდე დიაპაზონს მოიცავდა. მათგან ოთხი რესპონდენტი ცენტრალურ საჯარო უწყებაში მუშაობდა, ოთხი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის (სსიპ), ხოლო ორი საქვეუნებო დაწესებულების თანამშრომელი იყო. საპილოტე ინტერვიუების შედეგად მიღებული რეკომენდაციების შედეგად გამოკითხვის ინსტრუმენტი მცირედით შეიცვალა (უმეტესად კითხვების ფორმულირების მხრივ).

სექსუალური შევიწროების გავრცელების გასაზომად კითხვარი რესპონდენტებს იმ ქვევითა ჩამონათვალს სთავაზობდა, რომლებიც სექსუალურ შევიწროებას შეესაბამება, ხოლო ისინი პასუხობდნენ, გამოუცდიათ თუ არა ეს ქმედებები (ბიჰევიორისტული განსაზღვრება). მიიჩნევა, რომ ეს მიდგომა უფრო ზუსტად ზომავს სექსუალური შევიწროების გავრცელების დონეს, ვიდრე სექსუალური შევიწროების სამართლებრივი განსაზღვრება.²⁸ შედეგების უმრავლესობა, რომელიც ამ ანგარიშშია ციტირებული, სწორედ ბიჰევიორისტულ განსაზღვრებას ეფუძნება.

საერთო ჯამში, 2020 წლის დეკემბრის შუარიცხვებიდან 2021 წლის თებერვლის დასაწყისამდე პერიოდში 461 შევსებული კითხვარი შეგროვდა. რესპონდენტთა ორ მესამედს (313) ქალები წარმოადგენდნენ, 181 კითხვარი 34 წელზე უფრო ახალგაზრდა საჯარო მოხელეებმა შეავსეს, 161 კითხვარი კი - 35-დან 44 წლამდე ასაკის რესპონდენტებმა. ამასთან, 119 კითხვარი 45 წლის ან უფროსი ასაკის პირებმა შეავსეს. რესპონდენტთა ნახევარზე მეტი (54%, 248 რესპონდენტი) დასაქმებული იყო თბილისში მდებარე საჯარო დაწესებულებებში, ხოლო 46% (213) - თბილისს გარეთ.

რესპონდენტთა უმრავლესობა (262) ცენტრალური ხელისუფლების დაწესებულებებში მუშაობდა, 78 - ადგილობრივ ხელისუფლებაში, 35 - სასამართლო ადმინისტრაციაში, 33 - საქვეუნებო დაწესებულებაში. 29 რესპონდენტი საჯარო სამართლის იურიდიული პირის (სსიპ) თანამშრომელი იყო, 24 კი - სხვა უწყებაში მუშაობდა.

კვლევის თვისებრივი კომპონენტი ეფუძნება 35 ნახევრად სტრუქტურირებულ სიღრმისეულ ინტერვიუს, რომელიც ონლაინ გამოკითხვისას შერჩეულ საჯარო მოხელეებთან და ექსპერტებთან ჩატარდა. სიღრმისეული ინტერვიუების რესპონდენტთა უმეტესობა ქალი იყო (ცხრილი 1)

ცხრილი 1:

ნახევრად სტრუქტურირებული სიღრმისეული ინტერვიუს რესპონდენტების გენდერული განაწილება

	ქალი	კაცი
საჯარო მოხელეები	20	7
ექსპერტები	7	1
ჯამი	27	8

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

წარმოდგენილ კვლევას გარკვეული შეზღუდვები აქვს. ონლაინ გამოკითხვის ნებაყოფლობითობის გათვალისწინებით, სიფრთხილეა საჭირო კვლევის შედეგად გამოვლენილი შეფასებების საქართველოს საჯარო მოხელეთა სრულ პოპულაციაზე განზოგადებისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ კვლევაში მონაწილეობის მოსაწვევი ელ. წერილი საჯარო მოხელეთა უმეტესობას გაუგზავნეს, შესაძლებელია, რომ ისინი, ვისაც სექსუალური შევიწროება გამოუცდია ან ასეთი შემთხვევების შესახებ იცის, გამოკითხვაში არაპროპორციულად მონაწილეობდნენ. თუმცა,

რადგანაც გამოკითხვის მიგნებები, უმეტესად, თანხვედრაშია კვლევის თვისებრივ კომპონენტთან, სიფრთხილით ვაცხადებთ, რომ გამოკითხვა საქართველოს საჯარო სამსახურებში არსებულ მდგომარეობას ზოგადად ასახავს. რაც შეეხება მიგნებებს სექსუალური შევიწროების გავრცელების დონის შესახებ, რიცხვების ინტერპრეტაციისასაც სიფრთხილეა საჭირო, რადგან საჯარო მოხელეები, კოვიდ-19-ის შეზღუდვების გამო, მთელი ქვეყნის მასშტაბით, უმეტესად, დისტანციურად მუშაობდნენ გამოკითხვამდე წინა 12 თვის მანძილზე.

3. კვლევის მიზნები

3.1. საქსუალური შვიწროების შესახებ ცნობიერება და დამოკიდებულებები

- ▶ საჯარო მოხელეების უმრავლესობისთვის ნაცნობია სექსუალური შვიწროების ფენომენი. ონლაინ გამოკითხვის რესპონდენტთა აბსოლუტურმა უმრავლესობამ შეძლო სექსუალური ხასიათის კომენტარის (86%), სექსუალური ხასიათის თემებზე ხუმრობებისა (90%) და არასაჭირო ფიზიკური სიახლოვის (98%), როგორც სექსუალური შვიწროების, იდენტიფიცირება. კარიერული წინსვლის დაპირების სანაცვლოდ ქალის პაემანზე დაპატიჟება სექსუალურ შვიწროებად რესპონდენტთა 91%-მა მიიჩნია.
- ▶ მიუხედავად იმისა, რომ საჯარო მოხელეებმა, თეორიულად, შესაძლოა, იციან სექსუალური შვიწროების ფენომენის შესახებ, ისინი ნაკლებად ახერხებენ სექსუალური შვიწროების ამოცნობას პრაქტიკაში. მაგალითად, სექსუალური ხასიათის კომენტარები ან ხუმრობები მისაღებად და ნორმალურად მიიჩნევა, რადგანაც დასაქმებულები ამას არასასურველ ქცევად არ აღიქვამენ. საზოგადოებაში დამკვიდრებული ნორმებიდან გამომდინარე, ბევრი საჯარო მოხელე სექსუალურ შვიწროებას ტიპური სამუშაო კულტურის ნაწილად აღიქვამს.
- ▶ ქალებსა და კაცებს განსხვავებული აღქმა აქვთ იმისა, თუ რა შეიძლება, სექსუალურ შვიწროებად ჩაითვალოს. მაგალითად, ქალებთან შედარებით კაცები სექსუალური შვიწროების ზოგიერთ ფორმას (მაგალითად, მიშტერებასა და არასასურველ მხერას) ნაკლებად მიიჩნევენ სექსუალურ შვიწროებად.
- ▶ ნიშანდობლივია გენდერული სხვაობა პრობლემის აღქმის თვალსაზრისით. ქალების უმრავლესობას (93%) სექსუალური შვიწროება სერიოზულ სოციალურ პრობლემად მიაჩნია მაშინ, როცა იმავეს კაცების მხოლოდ 44% ფიქრობს.
- ▶ გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა უმრავლესობა ეთანხმება მოსაზრებას, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შვიწროებას ხელმძღვანელები სერიოზულად უნდა მიუდგინენ (98%) და რომ სექსუალური შვიწროების განმახორციელებელი პირები მკაცრად უნდა დაისაჯონ (95%).
- ▶ საჯარო მოხელეები სექსიზმის სკალაზე საკმაოდ დაბალ ქულას აგროვებენ. მიუხედავად ამისა, საჯარო მოხელეებს შორის ფართოდ არის გავრცელებული სექსისტური მიდგომები, რომლებიც შემწყნარებელია სექსუალურ შვიწროების მიმართ: რესპონდენტების თითქმის მესამედი (31%) ეთანხმება იმას, რომ მიმზიდველი ქალები უნდა მოელოდონ სამუშაო ადგილზე მათ მიმართ განხორციელებულ სექსუალური ხასიათის ყურადღებას/ქცევას, ხოლო ყოველი მეხუთე რესპონდენტი იზიარებს აზრს იმის შესახებ, რომ ქალები ხშირად მიზანმიმართულად ინვევენ ინტერესს მათ ხელმძღვანელში, რათა გაიუმჯობესონ სამუშაო მდგომარეობა.
- ▶ ქალებს, შედარებით ახალგაზრდა რესპონდენტებსა და მათ, ვისაც საჯარო სამსახურში 20 წელზე ნაკლები უმუშავია, აქვთ ნაკლებად სექსისტური მიდგომები და ნაკლებად შემწყნარებელი დამოკიდებულება სექსუალური შვიწროების მიმართ.

სექსუალური შევიწროების შესახებ საჯარო მოხელეების ცნობიერების შესასწავლად გამოკითხვაში მოცემული იყო რამდენიმე სტანდარტიზებული ტესტი, რომელიც სექსუალური შევიწროების მიმართ დამოკიდებულებებსა და ცოდნას ზომავს. რესპონდენტებს პირველად ფულისისა და მაკვაბეს მიერ შემუშავებული სექსუალური შევიწროების განსაზღვრებათა კითხვარის (SHDQ) მოდიფიცირებული ვერსია წარუდგინეს.²⁹ SHDQ-ს სკალა ოთხი პუნქტისგან შედგება. თითოეული აღწერს ჰიპოთეტურ სიტუაციას და რესპონდენტებს იმის შეფასებას სთხოვს, მოცემული შემთხვევები არის თუ არა სექსუალური შევიწროება.

რესპონდენტების დიდმა უმრავლესობამ პუნქტები, რომლებიც სექსუალური ხასიათის კომენტარებს (86%), სექსუალური ხასიათის თემაზე ხუმრობას (90%) და არასაჭირო ფიზიკურ სიახლოვეს (98%) აღწერდა, სექსუალური შევიწროების მაგალითებად მიიჩნია. ძირითადი დემოგრაფიული ჯგუფების წარმომადგენლებს, უმეტესად, მსგავსი შეფასებები ჰქონდათ.

მიუხედავად იმისა, რომ ამ მონაცემების მიხედვით, საჯარო მოხელეებმა, ძირითადად, იციან სექსუალური შევიწროების განსაზღვრებისა და ფორმების შესახებ, თვისებრივი კვლევის შედეგად გამოიკვეთა, რომ მათ რეალურ ცხოვრებაში სექსუალური შევიწროების იდენტიფიცირება

უჭირთ. მაგალითად, მიუხედავად იმისა, რომ თვისებრივი ინტერვიუების კაცი რესპონდენტები ამ საკითხზე უფრო ზოგად პრობლემებზე საუბრით შემოიფარგლებოდნენ, ბევრი ამტკიცებდა, რომ ტერმინთან დაკავშირებით დაბნეულობაა, რადგან ზოგჯერ, უბრალოდ, კომპლიმენტიც კი, შეიძლება, შევიწროებად ჩაითვალოს:

„ჩამოიარა გოგომ მაგალითად და „ვახ, რა მაგარი ქალია“. შეიძლება, კარგი რალაც ვთქვი, მაგრამ ხვდებით? [...] შეიძლება ცუდი არაფერი მითქვამს შევაქე [რომ კარგად გამოიყურებოდა] და კარგი ვთქვი, მაგრამ უხერხულობა, რომელიც არასასიამოვნო [სიტუაციად] შეიძლება აღიქვას ადამიანმა, ესეც შევიწროებაა“ (საჯარო მოხელე 20, კაცი, 56 წლის, თბილისი).

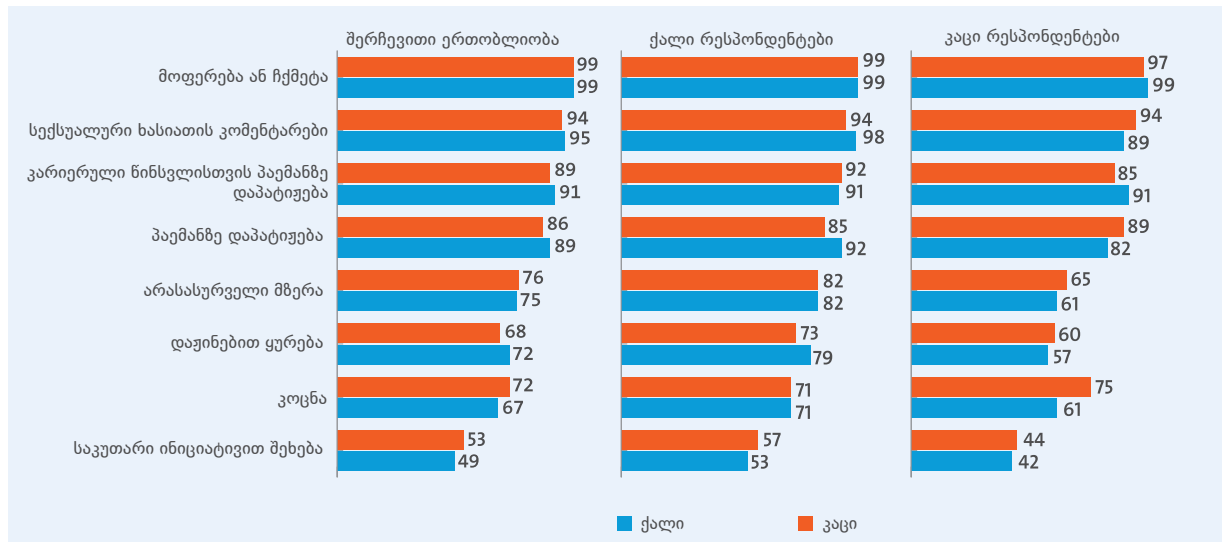
სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების მიმართ საჯარო მოხელეთა დამოკიდებულების შესასწავლად, რესპონდენტებმა კოლინსისა და ბლოდჯეტის მიერ შემუშავებული კიდევ ერთი სტანდარტიზებული ტესტი შეავსეს.³⁰ SHDQ პუნქტების მსგავსად, ეს ტესტიც ჰიპოთეტურ სიტუაციებზე სვამდა კითხვებს. ორიგინალი ინსტრუმენტისგან განსხვავებით, რესპონდენტების ნახევარი ხედავდა სცენარს, რომელიც აღწერდა, რომ ეს, შესაძლოა, ქალებს შემთხვეოდნათ, მეორე ნახევარი კი იმავე სცენარს უკავშირებდა.

29 Foulis and McCabe, 'Sexual Harassment'.

30 Collins and Blodgett, 'Sexual Harassment...Some See It...Some Won't'.

დიაგრამა 1:

გთხოვთ, ნაიკითხოთ ქვემოთ მოცემული სიტუაციები, რომელიც ზოგიერთ (ქალს/კაცს) თავის საინინააღმდეგო სქესის უფროსთან სამსახურში შეემთხვა. თქვენი აზრით, არის თუ არა შემდეგი სექსუალური შევიწროება? („დიახ“ პასუხების %)



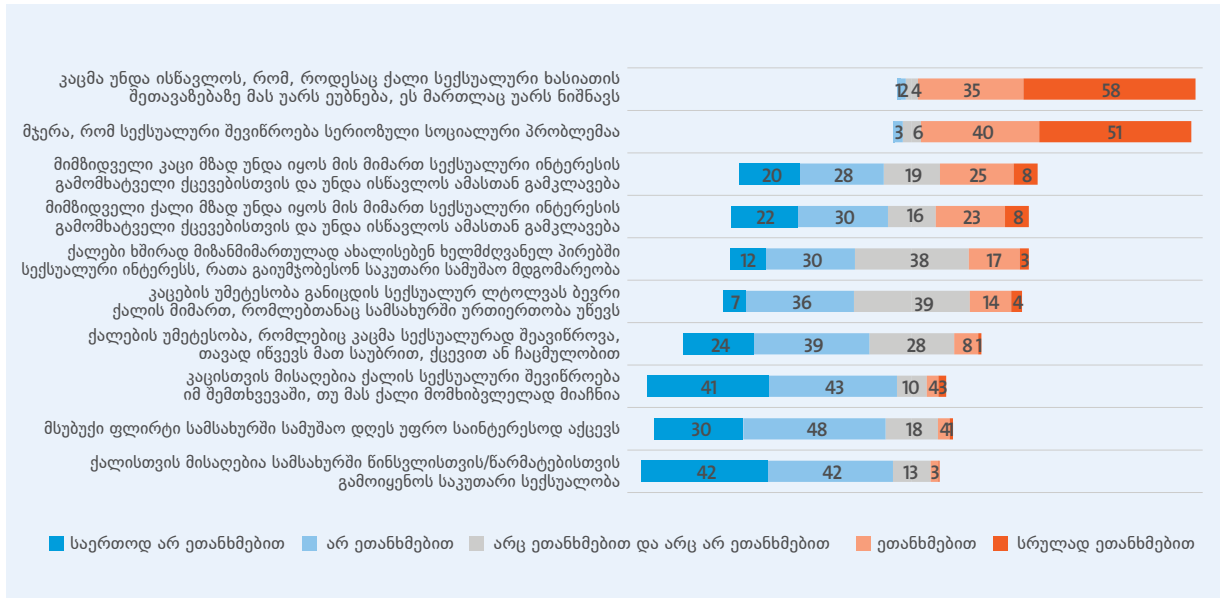
ჰიპოთეტური სიტუაციების შეფასებისას, იმის მიხედვით, ქალის შესახებ იყო აღწერილი სიტუაცია თუ კაცის, სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი განსხვავებები არ გამოიკვეთა. დიაგრამა 1).³¹ ამის მიუხედავად, ქალებსა და კაცებს განსხვავებული აღქმა აქვთ იმისა, თუ რა შეიძლება, სექსუალურ შევიწროებად ჩაითვალოს. კაცები უფრო ნაკლები ალბათობით მიიჩნევენ დაუინებით ყურებას და არასასურველ

მზერას შევიწროებად, ვიდრე ქალები. კაცების 65%-მა, ვისაც კაცის შესახებ ჰკითხეს, და კაცების 61%-მა, ვისაც ქალების შესახებ ჰკითხეს, აღნიშნეს, რომ სიტუაცია, რომელიც არასასურველ მზერას აღწერდა, სექსუალური შევიწროება იყო. ქალების შემთხვევაში, 82%-მა უპასუხა, რომ ეს სექსუალურ შევიწროებად უნდა ჩაითვალოს იმის მიუხედავად, თუ რა სქესის იყო ჰიპოთეტური სიტუაციის ობიექტი.

31 ამ დიაგრამაზე და მომდევნო დიაგრამებზეც პროცენტული მაჩვენებლები, შეიძლება, არ დაჯამდეს 100%-ად დამრგვალების გამო.

ღიაზრამა 2:

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



კვლევამ შეისწავლა ისიც, თუ რამდენად იყო გავრცელებული საჯარო მოხელეებს შორის სექსისტური დამოკიდებულებები. ამ მიზნით გამოკითხვაში სექსუალური შევიწროების დამოკიდებულებათა სკალა (SHAS) გამოვიყენეთ - სპეციალური ჩამონათვალი, რომელიც მეიზერმა და პერსივალმა შეიმუშავეს დიაგრამა 1.³² რესპონდენტებს ხუთბალიანი სკალის მიხედვით უნდა შეეფასებინათ საკუთარი დამოკიდებულება ჩამოთვლილი ათი მოსაზრების მიმართ, რომლებიც სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით არსებულ სხვადასხვა პოპულარულ აზრს აღწერდა (დიაგრამა 2).

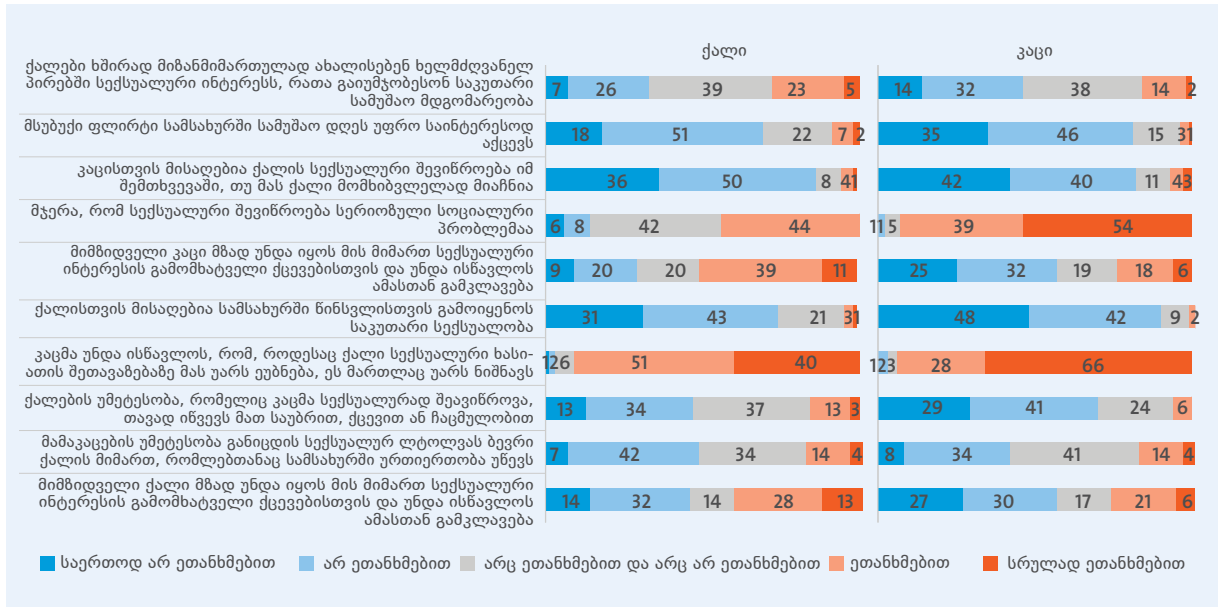
გამოკითხული საჯარო მოხელეების უმრავლესობა არ დაეთანხმა მოსაზრებებს, რომლებიც სექსუალური შევიწროების საკითხების მიმართ სექსისტურ დამოკიდებულებებს ზომავდა. 93% პროცენტი დაეთანხმა მოსაზრებას, რომ თუკი ქალი უარს ამბობს სექსუალური ხასიათის შეთავაზებაზე, ეს მართლაც უარს ნიშნავს, 91%

კი სექსუალურ შევიწროებას სერიოზულ პრობლემად მიიჩნევს. გამოკითხულთა 84% არ დაეთანხმა მოსაზრებებს, რომლებიც კაცების მიერ სექსუალურ მინიშნებებს ან ქალების მიერ სექსუალობის გამოყენებას სამსახურში დანინაურებისთვის, ბუნებრივ მოვლენებად აღწერდა. მიუხედავად ამისა, კვლევის შედეგად გამოვლინდა, რომ გენდერული სტერეოტიპები და სექსისტური დამოკიდებულებები საკმაოდ გავრცელებულია საჯარო მოხელეებში: კაცი საჯარო მოხელეების 16% სრულად ან ნაწილობრივ ეთანხმებოდა მოსაზრებას, რომ ქალები, რომლებსაც სექსუალურად ავიწროებენ, თავადვე იწვევენ დამნაშავეებს. გამოკითხულთა დაახლოებით ნახევარი (53%) კი არ დაეთანხმა მოსაზრებას, რომ მიმზიდველი ქალები მზად უნდა იყვნენ მათ მიმართ სექსუალური ინტერესის გამოხატველი ქცევებისთვის, თითქმის იგივე წილი (48%) არ დაეთანხმა მსგავს მოსაზრებას კაცების შესახებაც.

32 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>.

დიაგრამა 3:

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



ქალებისა და კაცების პასუხებს შორის მნიშვნელოვანი განსხვავებები დაფიქსირდა. ქალების აბსოლუტურ უმრავლესობას (93%) სჯერა, რომ სექსუალური შევიწროება სერიოზული სოციალური პრობლემაა მაშინ, როცა იმავეს კაცების მხოლოდ 44% ფიქრობს (დიაგრამა 3). 26%-ით უფრო მეტი კაცი (50%), ვიდრე ქალი (24%), დაეთანხმა მოსაზრებას, რომ მიმზიდველი კაცი მზად უნდა იყოს სექსუალური ინტერესის გამოხატვითი ქცევებისთვის. მსგავს მოსაზრებას დაეთანხმა ქალის შესახებ კაცების 41% და ქალების 27%. ქალებთან შედარებით (16%), კაცებს 12%-ით უფრო მეტად (28%) სჯერათ, რომ ქალები ხშირად ახალისებენ ხელმძღვანელი პირების სექსუალურ ინტერესს მათ მიმართ, რათა სამუშაო მდგომარეობა გაიუმჯობესონ.

იმის გასაგებად, საჭარო მოხელეთა რომელ ჯგუფებშია უფრო მაღალი სექსისტური დამოკიდებულებების ალბათობა, კრებითი ინდექსი გამოვიყენეთ.³³ ინდექსი SHAS კითხვებზე

პასუხების ჯამია, სადაც მაღალი (45-თან ახლოს მყოფი) მაჩვენებლები, შეიძლება, ინტერპრეტირდეს როგორც სექსისტური დამოკიდებულებების ქონა. ამის საპირისპიროდ, დაბალი მაჩვენებლები (10-თან ახლოს მყოფი) შეესაბამება სექსისტური დამოკიდებულებების არქონას. საქართველოში საჭარო მოხელეების მიერ სექსიზმის სკალაზე დაგროვილი ქულა დაბალია (საშუალოდ, 22 ქულა, სტანდარტული გადახრა 5.5). შესაბამისად, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ გამოკითხულ რესპონდენტებს სექსისტური დამოკიდებულებები ჰქონდეთ. მიუხედავად იმისა, რომ სხვადასხვა ჯგუფს შორის განსხვავებები გამოიკვეთა, ვარიაცია მცირეა. ნაკლებად მოსალოდნელია, რომ ქალებს, უფრო ახალგაზრდა რესპონდენტებსა და მათ, ვისაც საჭარო სამსახურში 20 წელზე ნაკლები გაუტარებია, სექსისტური დამოკიდებულებები ჰქონდეთ. ქალების საშუალო მაჩვენებელი ამ სკალაზე 21-ია, ხოლო კაცებისა - 23.

33 სხვაობა გამოვლინდა წრფივი რეგრესიული მოდელის მეშვეობით, რომელიც სექსუალური შევიწროებისადმი დამოკიდებულების სკალის მნიშვნელობებს სქესის, ასაკის, რეგიონის, საჭარო სამსახურში მუშაობის გამოცდილებისა და ინსტიტუციის ტიპის გამოყენებით პროგნოზირებს.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ჩატარებული ინტერვიუები სექსუალური შევიწროების მიმართ ქართველი საჯარო მოხელეების დამოკიდებულებას აღწერდა როგორც არასერიოზულს და ღრმად ფესვგადგმული სტერეოტიპებიდან მომდინარეს. **ასევე, ხაზს უსვამდა ცოდნის ნაკლებობასა და საზოგადოების დამოკიდებულებებს.** ექსპერტებმა ჩამოთვალეს კულტურული და ნორმატიული ფაქტორები, რაც ართულებს საქართველოს საჯარო მოხელეებს შორის სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების საკითხების მოგვარებას. საჯარო მოხელეები ზოგჯერ სექსუალურ შევიწროებას **ტიპური სამუშაო კულტურის ნაწილად** აღიქვამენ. ჩვეულებრივ, მათთვის რთულია იმის განსხვავება, თუ რა არის ფლირტი და სად გადის ზღვარი მისაღებ რომანტიულ ყურადღებას შორის. გარდა ამისა, სიღრმისეული ინტერვიუების რესპონდენტები ამტკიცებდნენ, რომ თანამშრომლები დროის უმეტეს ნაწილს სამსახურებში ატარებენ და ეს ის ადგილია, სადაც მათ სოციალიზაცია და პოტენციურად რომანტიული პარტნიორების პოვნა შეუძლიათ. ექსპერტების

დაკვირვებით, მსგავსი დამოკიდებულება გავრცელებულია ხელმძღვანელ კოზიციებზე მყოფთა შორის. ამ უკანასკნელთა აზრით, ასეთი საკითხები დასავლეთის შემოტანილია და საქართველოში პრობლემას არ წარმოადგენს.

სხვები სექსუალური შევიწროების ფართოდ გავრცელებას **რომანტიულ ურთიერთობებზე ქართველების შეხედულებებს** უკავშირებენ, სადაც ურთიერთობის ინიციატორად კაცები ითვლებიან და მათ უნდა გასწიონ ძალისხმევა საკუთარი რომანტიული ინტერესების ობიექტისთვის. გასაკვირი არაა, რომ ასეთი ნაბიჯები ხშირად არასასურველ ქცევაში გადაიზრდება, განსაკუთრებით, როცა ეს სამსახურში ხდება. მოკლედ რომ ვთქვათ, **გავრცელებული პატრიარქალური კულტურული ნორმების გამო დამნაშავეები ზოგჯერ ვერ იაზრებენ, რომ მათი სექსუალური ხასიათის ყურადღება მეორე მხარისთვის სასურველი არ არის და შეიძლება, სექსუალურ შევიწროებად აღიქმებოდეს.**

3.2. საქსუალური შვიწროების გავრცელების მასშტაბი

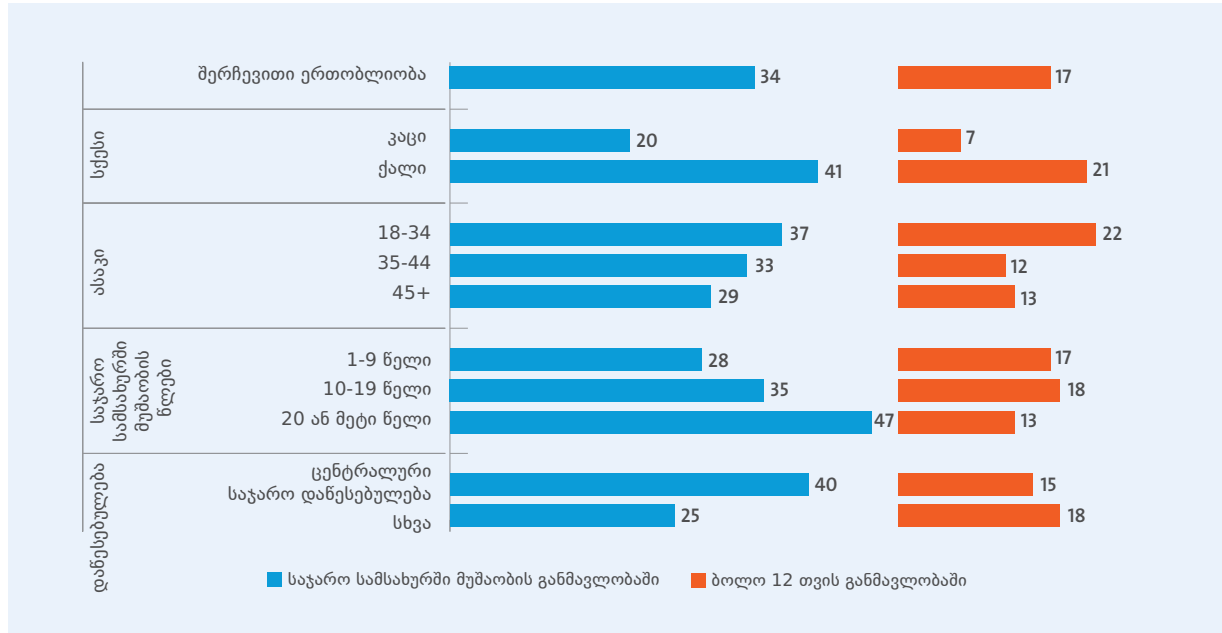
- ▶ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე საქსუალური შვიწროება ფართოდ გავრცელებული ფენომენია საქართველოში.
- ▶ გამოკითხული რესპონდენტების ერთმა მესამედმა აღნიშნა, რომ გამოუცდია საქსუალური შვიწროება საჯარო სამსახურში. ცენტრალურ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული ყოველი ხუთი ქალი რესპონდენტიდან ორი ამბობდა, რომ სამუშაო ადგილზე საქსუალური შვიწროება გამოეცადათ. იმ რესპონდენტთაგან, რომელიც 20 ან მეტი წელია საჯარო სამსახურში მუშაობს, ყოველმა მეორემ დააფიქსირა საჯარო სამსახურში ყოფნის დროს საქსუალური შვიწროების ფაქტი.
- ▶ ქალები და 35 წელზე ნაკლები ასაკის საჯარო მოხელეები უფრო ხშირად ხდებიან საქსუალური შვიწროების მსხვერპლი. კაცებისგან განსხვავებით, ქალები უფრო ხშირად განიცდიან საქსუალური შვიწროების ერთზე მეტ ფორმას. ქალების დაახლოებით 31%-მა აღნიშნა, რომ საქსუალური შვიწროების ერთზე მეტი ფორმა გამოუცდია მაშინ, როცა კაცების მხოლოდ 15%-მა თქვა იგივე.
- ▶ ბოლო 12 თვის განმავლობაში ქალი რესპონდენტების მეხუთედზე მეტს გამოუცდია საქსუალური შვიწროების ერთზე მეტი ფორმა. კაცების შემთხვევაში კი ეს მაჩვენებელი 6%-ია.
- ▶ ცენტრალურ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული რესპონდენტები უფრო ხშირად ამბობდნენ, რომ გამოუცდიათ საქსუალური შვიწროება, ვიდრე ისინი, ვინც თბილისს გარეთ მუშაობს.
- ▶ გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს, რომ საქსუალური შვიწროების შემთხვევების უმრავლესობა სხვებისთვის შეუმჩნეველი რჩება. საქსუალური შვიწროების გამოცდილების მქონე რესპონდენტების მხოლოდ ერთმა მეხუთედმა განაცხადა, რომ ინციდენტს ვინმე სხვაც შეესწრო.
- ▶ როგორც გამოკითხული რესპონდენტების 47%-მა განაცხადა, საქართველოს საჯარო სამსახურში მუშაობისას გაუგიათ ან შესწრებიან საქსუალური შვიწროების შემთხვევას, უფრო ხშირად კი სხვა ადამიანების მონაცოლიდან სმენიათ მსგავსი ფაქტების შესახებ.

კვლევის შედეგები აჩვენებს, რომ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე საქსუალური შვიწროება საკმაოდ გავრცელებულია და რომ ბევრმა საჯარო მოხელემ არც იცის, რას ნიშნავს საქსუალური შვიწროება. მაგალითად, საქსუალური ქვეტექსტის მქონე არასასურველი კომენტარები ან საქსუალური ქვეტექსტის მქონე ხუმრობები მისაღებად და ნორმალურად ითვლება, რადგანაც თანამშრომლები მათ არა-

სასურველ ქცევად არ აღიქვამენ. გამოკითხულმა საჯარო მოხელეებმა გამოხატეს თავისი აზრი და აღნიშნეს, რომ ასეთ შემთხვევებს ხშირად მსხვერპლებიც (და შემავინროებლებიც) საქსუალურ შვიწროებად არ მიიჩნევენ. ზოგიერთი რესპონდენტის აზრით კი, საქსუალური შვიწროების ფართო გავრცელება საზოგადოებაში მიღებულ ნორმებს უკავშირდება და არა მხოლოდ საჯარო სამსახურში, არამედ გავრცელებულია ყველგან.

დიაგრამა 4:

სექსუალური შევიწროების გამოცდილება (%)



გამოკითხული რესპონდენტების ერთ მესამედს (34%) საჯარო სამსახურში მათი მუშაობის პერიოდში სექსუალური შევიწროების ესა თუ ის ფორმა გამოუცდია. ყოველი ხუთი ქალი რესპონდენტიდან და ასევე ცენტრალურ საჯარო დანეხებულებებში დასაქმებულებიდან ორი ამბობდა, რომ მათ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება გამოსცადეს (დიაგრამა 4). ყოველი მეორე რესპონდენტი კი, ვისაც საჯარო სამსახურში 20 ან მეტი წელი უმუშავია, აღნიშნავდა, რომ საჯარო სამსახურში ყოფნის პერიოდში სექსუალური შევიწროების ესა თუ ის ფორმა გამოეცადა. რესპონდენტების დაახლოებით 15%-ის თქმით, სექსუალური შევიწროების, სულ მცირე, ერთი ფორმა მაინც გამოუცდიათ ბოლო 12 თვის განმავლობაში. ქალები და ახალგაზრდა საჯარო მოხელეები უფრო მაღალი ალბათობით ხდებოდნენ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი (დიაგრამა 4). ქალი საჯარო მოხელეების დაახლოებით 21%-მა აღნიშნა, რომ ბოლო 12 თვის განმავლობაში გამოუცდია სექსუალური

შევიწროება მაშინ, როცა კაცების მხოლოდ 7% აღნიშნავდა იგივეს. 35 წელზე უფრო ახალგაზრდა რესპონდენტების ერთმა მეხუთედმა თქვა, რომ ბოლო 12 თვის განმავლობაში მათ სექსუალურად ავიწროებდნენ. აღსანიშნავია, რომ განხილული პერიოდი დაემთხვა ქვეყანაში კოვიდ-19-თან დაკავშირებულ შეზღუდვებს, როცა საჯარო მოხელეთა უმეტესობას დისტანციურად, სახლიდან მუშაობა სთხოვეს.

ქალების შემთხვევაში უფრო მაღალია ალბათობა, რომ სექსუალური შევიწროების ერთზე მეტი ფორმა გამოეცადათ, ვიდრე კაცების შემთხვევაში. ქალების დაახლოებით 31%-მა განაცხადა, რომ შევიწროების ერთზე მეტი ფორმა გამოუცდია მაშინ, როცა იგივე კაცების მხოლოდ 15%-მა დააფიქსირა. ქალი რესპონდენტების ერთ მეხუთედზე მეტს (22%) ბოლო 12 თვის განმავლობაშიც გამოუცდია სექსუალური შევიწროების ერთზე მეტი ფორმა, კაცი რესპონდენტების 6%-თან შედარებით.

ეს მდგომარეობა საქართველოს საჯარო სამსახურში უნიკალური არ არის. სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების მასშტაბი დაახლოებით იგივეა, რაც ევროკავშირის მასშტაბით ჩატარებულ შედარებად კვლევაში.³⁴ ამ კვლევის მიხედვით, ქალების დაახლოებით 45%-ს გამოვლილი ჰქონდა სექსუალური შევიწროება და მაღალ თანამდებობებზე მყოფ ქალებს ეს არაპროპორციულად ეხებოდათ. მიუხედავად

იმისა, რომ შედეგები განსხვავდება განსაზღვრებისა და მეთოდოლოგიის მიხედვით, როგორც ჩანს, სხვადასხვა დოზით სექსუალური შევიწროება ვირტუალურად ყველა სამუშაო ადგილას გვხვდება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით. არსებული კვლევები აჩვენებს, რომ ევროკავშირში ქალების დაახლოებით 30-50%-ს და კაცების 10%-ს გამოუცდია სექსუალური შევიწროების რომელიმე ფორმა სამუშაო ადგილზე.³⁵

34 European Union Agency for Fundamental Rights, Violence against Women.

35 Timmerman and Bajema, 'Sexual Harassment in the Workplace in the European Union'.

3.3. საქსუალური შვიწროების ფორმები

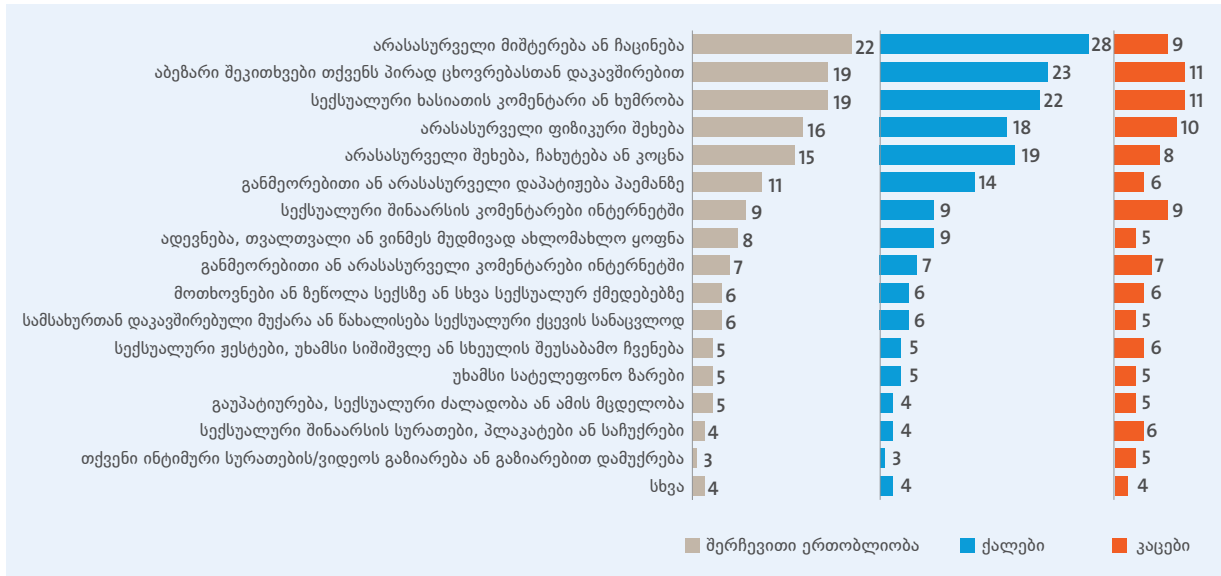
- ▶ კვლევის როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი ნაწილი აჩვენებს, რომ საჯარო სამსახურში უფრო გავრცელებულია ვერბალური და არავერბალური ფორმების საქსუალური შვიწროება, ვიდრე პირადი სივრცის ფიზიკური დარღვევა.
- ▶ კვლევის თვისებრივი კომპონენტის რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ უხამსი კომენტარები, ხუმრობა, კომპლიმენტები და საქსუალური ხასიათის კითხვები, მოკლევადიანი შეტყობინებები, მიშტერება, შეუფერებელი და საქსუალური ხასიათის ფიზიკური შეხება, განმეორებით დაპატიჟება პაემანზე, ასევე არასასურველი ფლირტი, საქსუალური შვიწროების ის ფორმებია, რომელთა გამოცდაც საჯარო მოხელეებს ხშირად უწევთ.
- ▶ საქსუალური შვიწროების აღბათობა იზრდება ნაკლებად ფორმალურ გარემოში, როგორცაა მივლინებები, თანამშრომელთა გუნდურობის ამალლების ღონისძიებები და კორპორატიული წვეულებები.
- ▶ ექსპერტებმა და საჯარო სამსახურის წარმომადგენლებმა ინტერვიუებისას აღნიშნეს, რომ ისეთ სამუშაო ადგილებზე, სადაც უმრავლესობას კაცები წარმოადგენენ, მაგალითად, როგორცაა ძალოვანი უწყებები, საქსუალური შვიწროების რისკი უფრო მაღალია. საქსუალური შვიწროების საფრთხეები ნაკლებია ისეთ დაწესებულებებში, სადაც ხელმძღვანელ პოზიციებს ქალები იკავებენ.
- ▶ თვისებრივი ინტერვიუების რესპონდენტების თქმით, ნაკლებად გავრცელებულია „სამსახური სამსახურის წილ“ (გარკვეული მომსახურება გარკვეული სამსახურის სანაცვლოდ) ტიპის საქსუალური შვიწროება. ეს უმეტესად მაშინ ხდება, როცა ძალადობის განმეორებითი სამსახურში ზემდგომ პოზიციაზე და მსხვერპლისთვის დაწინაურებისა და სხვა სარგებლის, მაგალითად, ბონუს ჰონორარების შეთავაზება შეუძლია.
- ▶ უფრო მოსალოდნელია, რომ არაფიზიკურ, ვერბალურ შვიწროებას, როგორცაა: პირდაპირი კომენტარები, შეკითხვები პირადი ცხოვრების შესახებ, მიშტერება, ხუმრობა, შესტები, პაემანზე არასასურველი მიპატიჟება, განმეორებითი ხასიათი ჰქონდეს.

კვლევის როგორც რაოდენობრივი, ისე თვისებრივი კომპონენტი ადასტურებს, რომ საჯარო სამსახურში უფრო მეტად გავრცელებულია ვერბალური და არავერბალური ფორმის საქსუალური შვიწროება, ვიდრე პირადი სივრცის ფიზიკური დარღვევა. გამოკითხულთა დაახლოებით 22%-მა აღნიშნა, რომ საჯარო სამსახურში მუშაობის დროს გამოუცდია არასასურველი მიშტერება ან ჩაცინება (დიაგრამა 5), 10%-ის თქმით

კი ასეთი რამე ბოლო 12 თვის განმავლობაშიც მომხდარა (დიაგრამა 6). როგორც გამოკითხულთა დაახლოებით ერთმა მეხუთედმა მიუთითა, შვიწროების ვერბალური ფორმები გამოუცდია, კერძოდ, აბეზარი კითხვები პირადი ცხოვრების შესახებ და საქსუალური ხასიათის კომენტარები (19%). ასეთი გამოცდილება ბოლო ერთი წლის განმავლობაში დაახლოებით 9%-ს ჰქონდა.

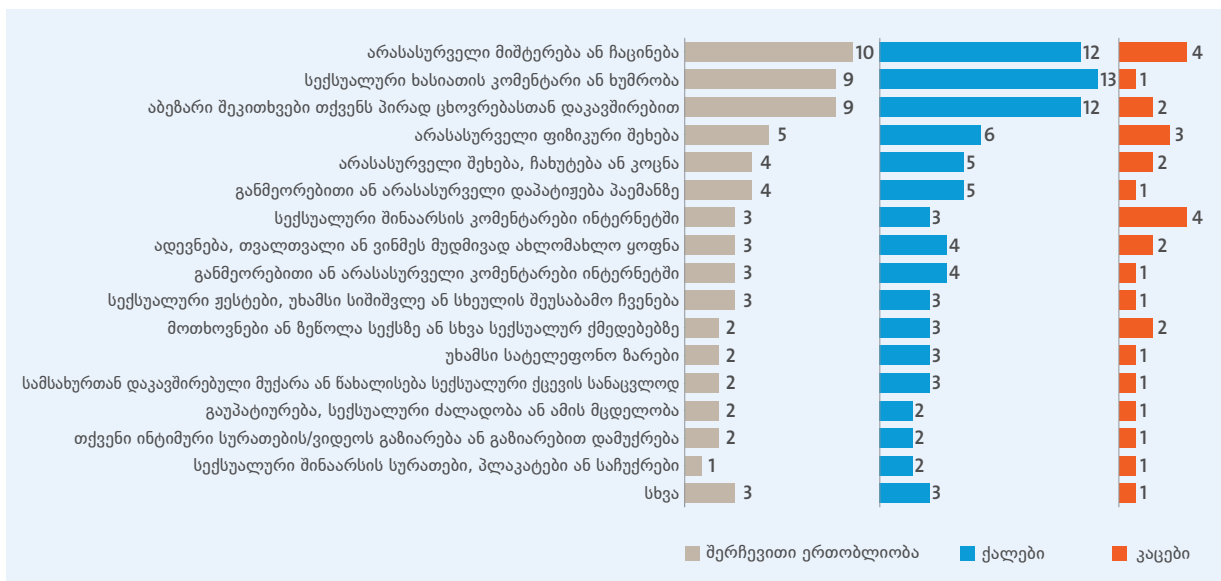
ღიბზარამ 5:

ქვემოთ მოცემულია სექსუალური შევიწროების სხვადასხვა სახე, რომლებიც ადამიანებს გამოუცდიათ. საჯარო სამსახურში მუშაობის დროს, რომელიმე სამსახურებრივ ღონისძიებაზე, მივლინებაში ან სამსახურის ძებნის დროს ოდესმე თუ გამოგიცდიათ შემდეგი ქცევა თქვენ მიმართ, რაც არასასურველი იყო? (%)



ღიბზარამ 6:

ზემოთ თქვენ მიერ აღნიშნულთაგან რომელი გადაგხდათ თავს ბოლო 12 თვის განმავლობაში ამჟამინდელ სამუშაო ადგილზე, რომელიმე სამსახურებრივ ღონისძიებაზე, მივლინებაში ან სამსახურის ძებნის დროს? (%)



სიღრმისეულ ინტერვიუებში რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ სექსუალური შევიწროების ვერბალური ფორმები უფრო გავრცელებულია, ვიდრე ფიზიკური შევიწროება. კერძოდ, მათ დაასახელეს შემდეგი ფორმები: უხამსი კომენტარები, ხუმრობები, კომპლიმენტები და სექსუალური ხასიათის მქონე კითხვები. ასეთი კომენტარები ზოგჯერ პირის სექსუალურ ცხოვრებას მიემართება, თუმცა, შეიძლება, ბევრად უფრო ზოგადიც იყოს. რესპონდენტები ასეთ ფორმებს შევიწროების „მსუბუქ“ ფორმებად მიიჩნევენ. მიუხედავად ამისა, როგორც ზოგმა აღნიშნა, კომპლიმენტებსაც კი შეუძლია ტოქსიკური გარემოს შექმნა და უხერხულ მდგომარეობაში მსხვერპლთა ჩაგდება, განსაკუთრებით სხვა კოლეგების თანდასწრებით. რესპონდენტებმა, ასევე, დაასახელეს: მოკლევანა სექსუალური შეტყობინებები, მიშტერება, არასასურველი ან სექსუალურად მიმანიშნებელი ფიზიკური შეხება, განმეორებითი მიპატიჟება პაემნებზე და არასასურველი ფლირტი, როგორც სექსუალური შევიწროების ფორმები, რომლებიც მათ თავად გამოსცადეს საჯარო სამსახურში მუშაობის დროს.

ვერბალური შევიწროება ხშირად მოიცავს პირის ქორწინების ან სექსუალური პრეფერენციების განხილვას. შემაწირულებლები ამგვარ საუბარს ხშირად ისეთ მიმართულებას აძლევენ, თითქოს სურთ, სამიზნეს (როგორც წესი, მათზე ახალგაზრდა თანამშრომელს) სექსუალურ ცხოვრებაში დაეხმარონ:

„ერთხელ შევდივარ უფროსთან და მოადგილეებთან, ანუ სამი მამაკაცი მის და შევედი და, როგორ მინდა, რომ ამოვიგდო თავიდან, მე მგონი უკვე ფრაგმენტულად მახსოვს რა, და ერთ-ერთი მეუბნება როდის [მოვდივართ] შენს ქორწილში.. მოკლედ თემა იგივეა. [...] ერთ-ერთი ახალგაზრდა ყმაწვილი "შემირჩია" [გასარიგებლად] მაგრამ, რა გინდაო ესეთ ახალგაზრდა გოგოებსო ესეთი ბრგე მამაკაცები აღარ მოსწონთო, ესეთი თხელხელებიანი ბიჭები მოსწონთო და მეორეს გადახედა და იმას ცხოვრებაში არ უთქვამს, ისეთი ტიპი არ იყო, რომ ეს

გამომეჟღავნებინა, მაგრამ ეგეთი ფრაზა თქვა, რომ აი ეხლაო კი დასჭირდებოდაო და თანო ცეცხლს აადენდაო, თუ რაღაც ეგეთი, მოკლედ სექსუალური დაკმაყოფილება რო ქალს ჭირდება [ამას გაუსვა ხაზი ერთ-ერთმა კაცმა]. მე ვუთხარი, რომ მეთქი, რავი მეთქი ეხლა თქვენ არ ვიცი მეთქი, მკლავები არ ჭირდება მაგას, სხვა რამ არის საჭირო თქო და გამოვედი“ (საჯარო მოხელე 10, ქალი, 29 წლის, თბილისის გარეთ);

„მაგალითად, მოსაწვევად გავედი. რო მივდიოდი იყო ისევე ეს ვითომ ხუმრობა [უფროსის მხრიდან], რომ შენ იქ დაგხვდებიან უფროსი ქალები და „იმათ უნდა ეფერო“. როცა შემოვბრუნდი, მოვნიე და შემოვბრუნდი შენობაში, ის წყლის დისპენსერი იყო იქვე შემოსასვლელთან და ის [ჩემი უფროსი] იყო წყალთან მოსული და უცბად ესეთი რამე მითხრა, რომ რა ვქნა მეც მინდა მოფერება, თუ რაღაცა და ეს იყო და ეს. ნუ ქონდა ესეთი ტექსტებიც, რო მამიდა არიგებდა რომ თუ ვერ გათხოვდები, შენ ახალგაზრდა კარგი ბიჭი უნდა იძოვო და შვილი გააჩინო, უთქვამს“ (საჯარო მოხელე 3, კაცი, 27 წლის, თბილისი).

ქალები არაპროპორციულად მეტად განიცდიან სექსუალურ შევიწროებას. საჯარო სამსახურში მუშაობის დროს მათ 28%-ს გამოუცდია არასასურველი მიშტერება, 23% აბეზარ კითხვებს ასახელებს პირად ცხოვრებაზე, ხოლო 22%-მა სექსუალური ხასიათის და უადგილო ხუმრობები აღნიშნა, კაცების 12%-თან შედარებით (დიაგრამა 5). ქალების დაახლოებით ერთმა მეხუთედმა გამოსცადა არასასურველი ფიზიკური შეხება(18%) ან არასასურველი შეხება, ჩახუტება ან კოცნა (19%), 14%-ს ჰქონია პაემანზე დაპატიჟების განმეორებითი ან არასასურველი შემოთავაზება. მსგავსი გამოცდილება ნაკლებად დაასახელეს რესპონდენტმა კაცებმა (6%).

თვისებრივმა კვლევამ აჩვენა, რომ სექსუალური შევიწროების აღებათობა იზრდება ნაკლებად ფორმალურ სიტუაციებში, როგორებიცაა: მივლინებები, გუნდურობის ასამაღლებელი ღონისძიებები, კორპორატიული წვეულებები.

ექსპერტებმა ხაზი გაუსვეს იმასაც, რომ სამუშაო ადგილი მხოლოდ სამუშაო მაგიდით არ შემოიფარგლება და კოლეგებთან ნებისმიერი ინტერაქცია ფიზიკური სამუშაო ადგილის მიღმაც, ვირტუალურად, ან არაფორმალურ შეხვედრებზე/წვეულებებზე, ასევე, წარმოადგენს სამუშაო ადგილის გაგრძელებას და შეიძლება, შეიცავდეს სექსუალური შევიწროების რისკებს.

რესპონდენტების აზრით, ეგრეთ წოდებული „სამსახური სამსახურის წილ“ (გარკვეული მომსახურება გარკვეული სამსახურის სანაცვლოდ)

ტიპის სექსუალური შევიწროება, როცა თანამშრომლებს სექსუალური ურთიერთობის სანაცვლოდ აწინაურებენ ან დანაწინაურებენ სთავაზობენ, ჰპირდებიან ბონუსებს და სხვა სარგებელს, ნაკლებადაა გავრცელებული. ექსპერტების თქმით, ასეთი ტიპის სექსუალური შევიწროება, უმეტესად, მაშინ ხდება, როცა დამნაშავე სამუშაო ადგილზე მაღალ თანამდებობას იკავებს და მსხვერპლთათვის ისეთი სარგებლის შეთავაზება შეუძლია, როგორცაა დანაწინაურება ან ბონუს ჰონორარები.

3.4. სექსუალური შევიწროების განმარტებითი პირები

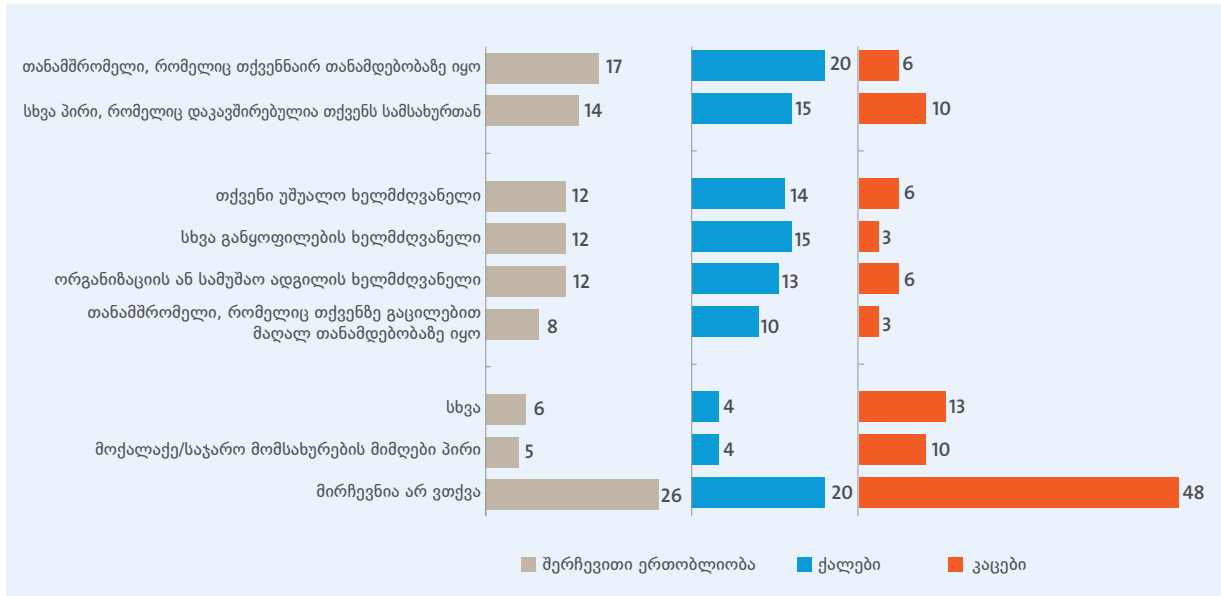
- ▶ კვლევის თვისებრივი კომპონენტის რესპონდენტები თანხმდებიან, რომ უმეტეს შემთხვევაში, შემავიწროებელი ხელმძღვანელი პირია და ხშირად კაცი, ხოლო სექსუალური შევიწროების სამიზნე, როგორც წესი - კარგი გარეგნობის, კარგად ჩაცმული ახალგაზრდა ან განქორწინებული ქალები, რომლებსაც საჯარო სამსახურში დაბალი პოზიცია უკავიათ, მაგალითად, არიან სპეციალისტები, მდივნები და სტაჟიორები.
- ▶ ონლაინ გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტთა 74%-მა, ვისაც სექსუალური შევიწროება გამოუცდია, მოძალადედ კაცი თანამშრომელი დაასახელა. ქალი მსხვერპლების უმეტესობის შემთხვევაში (91%) მოძალადე იყო კაცი.
- ▶ მათმა უმრავლესობამ (56%), ვინც სექსუალური შევიწროება ბოლო 12 თვის განმავლობაში გამოსცადა, აღნიშნა, რომ ბოლო ინციდენტის დროს, ადამიანი, რომელმაც სექსუალურად შეავიწროვა, მსხვერპლზე ასაკით უფროსი იყო.
- ▶ იმ რესპონდენტთა ერთმა მეოთხედმა, რომლებსაც სექსუალური შევიწროება გამოუცდიათ, არჩია, არ დაეფიქსირებინა დამნაშავესთან საკუთარი ურთიერთმიმართება. დანარჩენი რესპონდენტების დიდმა ნაწილმა კი (დაახლოებით 40%-მა) სამუშაო ადგილის მენეჯერი ან ხელმძღვანელი დაასახელა პირად, რომელიც ბოლო შემთხვევის დროს სექსუალურად ავიწროებდა.

გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს შემავიწროებელთა ზემოთ მოცემულ დახასიათებას. შემთხვევათა დაახლოებით სამი მეოთხედის (74%) დროს, რესპონდენტებმა, რომლებმაც სექსუალური შევიწროება გამოსცადეს, შემავიწროებლად კაცი თანამშრომელი დაასახელეს. რესპონდენტთა დაახლოებით ერთმა მეოთხედმა

(27%) კი აღნიშნა, რომ შემავიწროებელი ქალი იყო. ქალ მსხვერპლთა უმეტესობის (91%) შემთხვევაში ადამიანი, რომელმაც სექსუალურად შეავიწროვა, კაცი იყო, ხოლო კაცი რესპონდენტების შემთხვევაში, ვისაც სექსუალური შევიწროება გამოუცდია, დამნაშავედ სანააღმდეგო სქესის ადამიანი დასახელდა.

დიაგრამა 7:

ბოლო გამოცდილებას თუ გაიხსენებთ, ადამიანი, რომელიც სექსუალურად გავიწროებდათ, იყო... (% , რამდენიმე არჩევანის შესაძლებლობა, კითხვა დაესვა მხოლოდ მათ, ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროება გამოუცდია, 155 რესპონდენტი)



რესპონდენტთა უმეტესობისთვის, რომლებმაც სექსუალური შევიწროება გამოსცადეს, ბოლო ინციდენტში დამნაშავე მათზე ასაკით უფროსი იყო (56%). დაახლოებით 30%-მა აღნიშნა, რომ შემავიწროებელი მათივე ასაკის ან უფრო ახალგაზრდა იყო, ხოლო 14%-ს გაუჭირდა კითხვაზე პასუხის გაცემა. ქალი მსხვერპლების ორი მესამედის (64%) შემთხვევაში, სექსუალური შევიწროების ბოლო ინციდენტში დამნაშავე ასაკით უფროსი იყო. რესპონდენტთა საკმაოდ დიდ ნაწილს (26%, დიაგრამა 7), ვისაც სექსუალური შევიწროება გამოუცდია, დამნაშავესთან საკუთარი ურთიერთმიმართების დაფიქსირება არ სურდა. რესპონდენტთა დაახლოებით 40%-მა კი შემავიწროებლად სამსახურში ხელმძღვანელ პოზიციაზე დასაქმებული პირი დაასახელა: 12%-მა უშუალო ხელმძღვანელი, სხვა განყოფილების ხელმძღვანელი, ან ორგანიზაციის ხელმძღვანელი. 8%-მა გაცილებით მაღალ თანამდებობაზე მყოფი თანამშრომელი დაასახელა.

გამოკითხვის მიგნებები თანხვედრაშია თვისებრივი კვლევის შედეგებთან, რომლის ფარგლებშიც რესპონდენტები, ძირითადად, ამბობ-

დნენ, რომ, უმეტეს შემთხვევაში, სექსუალურ შევიწროებაში დამნაშავე ხელმძღვანელი პირია, რომელიც, როგორც წესი, კაცია. ექსპერტების აზრით, შემავიწროებლის სქესსა და პოზიციას შორის კავშირი გასაკვირი არ არის, რადგან საჯარო უწყებების უმეტესობაში საშუალო და მაღალი რანგის ხელმძღვანელ პოზიციებს სწორედ კაცები იკავებენ.

სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელ პირთა და მსხვერპლთა კონკრეტული მახასიათებლების განხილვისას, რესპონდენტებმა პოტენციურ შემავიწროებლებად შუა ხნის კაცები დაასახელეს, რომლებიც საშუალო ან მაღალ თანამდებობას იკავებენ. ამავდროულად, სექსუალური შევიწროების სამიზნეები, უმეტესად, კარგი გარეგნობის, კარგად ჩაცმული ახალგაზრდა ქალები არიან, რომელთაც შედარებით დაბალი პოზიცია უკავიათ, როგორცაა სპეციალისტი, მდივანი ან სტაჟიორი. რესპონდენტებმა ისიც აღნიშნეს, რომ ხელმძღვანელი პირები იარაღად ზოგჯერ მსხვერპლთა ეკონომიკურ მონყვლადობას იყენებენ და სამსახურის შენარჩუნებისთვის სექსუალურ მომსახურებას სთხოვენ მათ.

„ძალაუფლების მქონე ადამიანები უწყებებში უფრო თვითდარწმუნებულად და უსაფრთხოდ გრძნობენ თავს, რომ ასე მოიქცნენ [სექსუალურად შევიწროვონ სხვები]... ამას თუ დავუმატებთ იმას, რომ მაღალ თანამდებობებზე საჯარო სამსახურში არიან კაცები, ვიდრე ქალები და ამის სტატისტიკა შეგვიძლია ვნახოთ [...] ეს კიდევ უფრო ეხმარება ხო? ასეთი კულტურის დამკვიდრებას საჯარო სამსახურში“ (ექსპერტი 7).

კიდევ ერთი მონაცვლადი ჯგუფი, რომელიც ხშირად ხდება შემაწინროებელთა სამიზნე, განქორწინებული ქალები არიან. ერთ-ერთი რესპონდენტის თქმით, თუკი ვინმე დაქორწინებული არ არის, შემაწინროებლები, შეიძლება, მხოლოდ ფლირტით შემოიფარგლონ, თუმცა, განქორწინებულ ქალებს პირდაპირ სექსუალურ ურთიერთობას სთხოვენ.

„საქართველოში ქმარს გაცილებულ ქალს აღიქვამენ მერე მსუბუქი ყოფაცხევის თუ არ ვიცი რად, რომელსაც ყველაფერი შეიძლება აკადრო. მაგათ [განქორწინებულ ქალებს] ყველაზე მეტს უბედავენ, ანუ ვიდაცა რო იციან, რომ გასათხოვარია, იმას თუ მართო ეფლირტავენ, იმათ პირდაპირ სთხოვენ რა [სექსს]“ (საჯარო მოხელე 9, ქალი, 31 წლის, თბილისის გარეთ).

მიუხედავად იმისა, რომ შემაწინროებლები უმეტესად კაცები არიან, ზოგჯერ ქალებიც ავიწროებენ სხვებს. ახალგაზრდა კაცის ფიზიკური გარეგნობა, შეიძლება, ქალი თანამშრომლის სექსუალური ინტერესის სამიზნე გახდეს:

„ქალების მხრიდანაც მოდის ეს შევიწროვება, შეიძლება მასზე ასაკით უმცროსი, მაგრამ წარმოსადეგი ბიჭუნების და მამაკაცების მიმართ, მინიშნებები არსებობს“ (საჯარო მოხელე 19, კაცი, 59 წლის, თბილისის გარეთ).

ექსპერტებმა და საჯარო სამსახურის წარმომადგენლებმა ინტერვიუებისას აღნიშნეს, რომ ისეთ სამუშაო ადგილებზე, სადაც კაცები უმრავლესობას წარმოადგენენ, მაგალითად, როგორცაა ძალოვანი უწყებები, სექსუალური შევიწროების რისკი უფრო მაღალია. სექსუალური შევიწროების საფრთხეები ნაკლებია ისეთ დაწესებულებებში, სადაც ხელმძღვანელ პოზიციებს ქალები იკავებენ.

„ჩემი აზრით, ეს [სექსუალური შევიწროების უფრო მაღალი რისკის მქონე ადგილები] არის პოლიცია, თავდაცვა, ძალოვანები მოკლედ რა. [...] უმრავლესობაში არიან მამაკაცები, რომლებიც თავის გარემოს ქმნიან და შესაძლოა რაღაცას ანგარიშს ნაკლებად უწევდნენ“ (საჯარო მოხელე 8, ქალი, 45 წლის, თბილისი).

მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტები უმეტესად განიხილავდნენ სექსუალური შევიწროების ისეთ შემთხვევებს, სადაც შემაწინროებლები და მსხვერპლნი სანინააღმდეგო სქესის იყვნენ, ექსპერტებმა, ასევე, აღნიშნეს, რომ ინციდენტები ერთი და იგივე სქესის პირთა მონაწილეობითაც ხდება. თუმცა, ქართულ საზოგადოებაში ფართოდ გავრცელებული ჰომოფობიური დამოკიდებულებების გათვალისწინებით, ასეთი ინციდენტების შესახებ არანაირი ან ძალიან მცირე მტკიცებულებები თუ მოიძებნება.

3.5. სამუშაო ადგილზე საქსუალური შევიწროების შემსწრეთა გამოცდილება

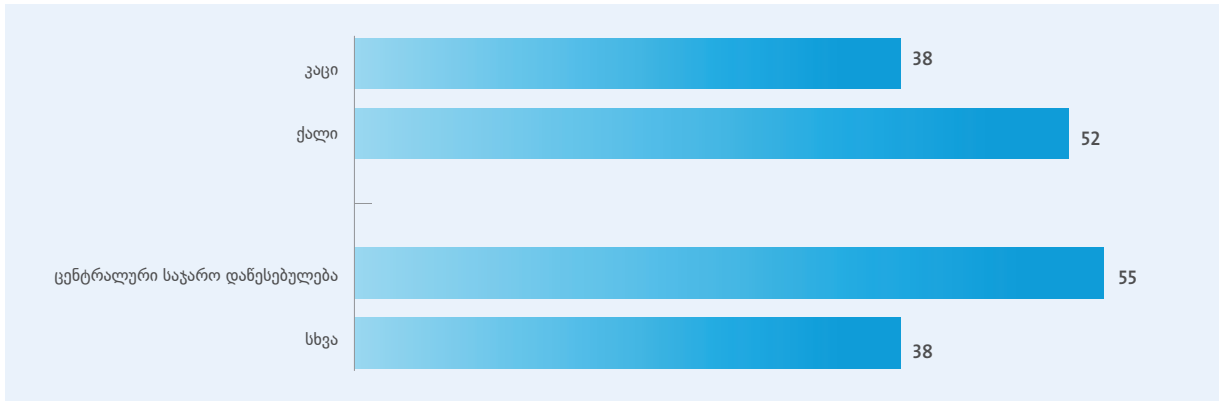
- ▶ შემსწრეთა მხრიდან შეტყობინების გაკეთება ყველაზე ნაკლებად სასურველი ქმედებაა, როცა საქმე საქსუალური შევიწროების შემთხვევებს ეხება. შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელმწიფო ორგანოებს, ხოლო 6%-მა აღნიშნა, რომ არაფერი მოუმოქმედებია. უმრავლესობამ (62%) დააფიქსირა, რომ მსხვერპლს ემოციური მხარდაჭერა გაუწია.
- ▶ თვისებრივმა ინტერვიუებმა გამოავლინა, რომ შემსწრეთა უმოქმედობა, შეიძლება, იმით აიხსნას, რომ ისინი დარწმუნებულნი არ არიან, კონკრეტული ფაქტი, რომელსაც შეესწრნენ, საქსუალური შევიწროებაა თუ არა. შეტყობინების გაკეთების მიმართ საზოგადოებაში არსებული ზოგადი დამოკიდებულების, ასევე მსხვერპლთა აღქმა, რომ სხვების მიერ ასეთი ინციდენტების შესახებ შეტყობინება ჩარევაა მათ ცხოვრებაში, კიდევ უფრო აფერხებს შემსწრეებს ასეთი ინტერვენციისაგან.
- ▶ შემსწრეები უფრო დიდი ალბათობით ერევიან, როცა დამნაშავე მათივე რანგის თანამშრომელია. თუკი საქმე ზემდგომ პირს ეხება, ისინი ჩარევისგან, ჩვეულებრივ, თავს იკავებენ.
- ▶ გამოკითხული რესპონდენტების 47%-მა განაცხადა, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურში მუშაობისას, გაუგიათ ან შესწრებიან საქსუალური შევიწროების ამა თუ იმ ფორმას, უფრო ხშირად კი სხვა ადამიანების მონაცოლიდან სმენიათ მსგავსი ფაქტების შესახებ.
- ▶ შემსწრეები, უმეტესად, ქალები და ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების თანამშრომლები იყვნენ.

რესპონდენტთა დაახლოებით ნახევარმა (47%) აღნიშნა, რომ შესწრებია საქსუალური შევიწროების ამა თუ იმ შემთხვევას საჯარო სამსახურში მუშაობის დროს. 39%-ს ამის შესახებ სხვებისგან გაუგია, 31%-ს ეს იმ ადამიანისგან გაუგია, ვინც პირადად გამოსცადა შევიწროება, ხოლო 14% პირადად ყოფილა ასეთი ინციდენტების შემსწრე. შემსწრეები, უმეტესად, ქალები და

ცენტრალური ხელისუფლების უწყებების თანამშრომლები იყვნენ. ქალების 52% შესწრებია საქსუალურ შევიწროებას, კაცების 38%-თან შედარებით (დიაგრამა 8). ცენტრალური საჯარო დაწესებულებების თანამშრომელთა 55%-მა აღნიშნა, რომ შესწრებია ან გაუგია საქსუალური შევიწროების შესახებ. რეგიონებში მდებარე დაწესებულებებში კი ეს მაჩვენებელი 38%-ია.

დიაგრამა 8:

რესპონდენტების წილი, რომლებიც საჯარო სამსახურში ყოფნის დროს შესწრებიან სექსუალური შევიწროების ფაქტს (%)

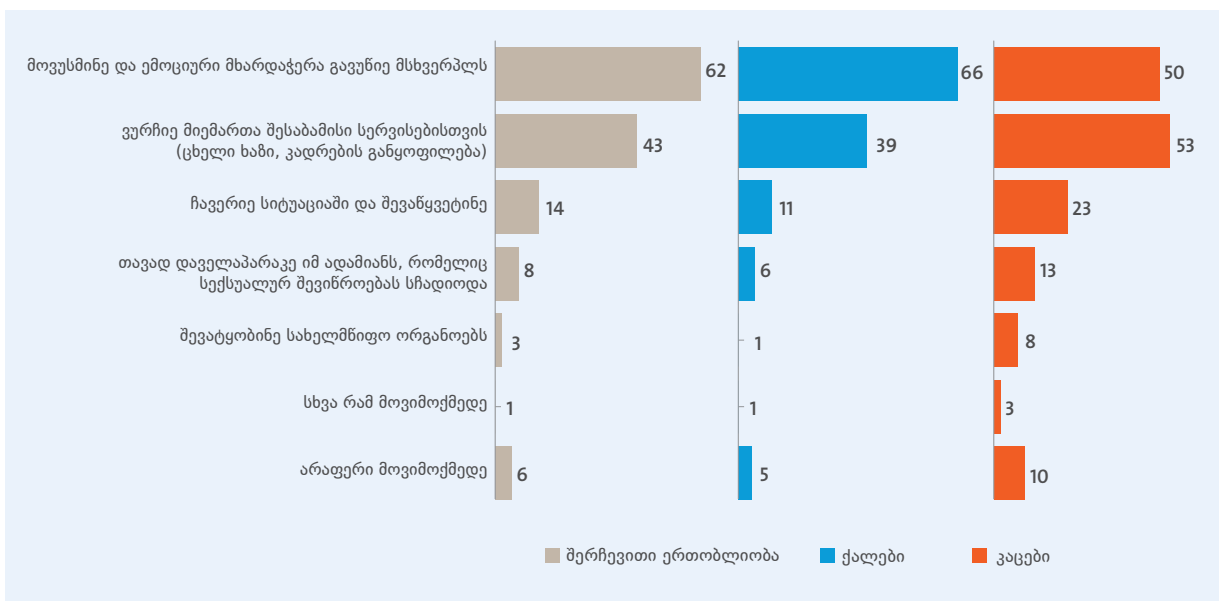


შემსწრეების მხრიდან შეტყობინება ყველაზე ნაკლებად სასურველი ქმედებაა, როცა საქმე სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირებას ეხება. შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელმწიფო ორგანოებს, ხოლო 6%-მა აღნიშნა, რომ არაფერი მოვიმოქმედებია (დიაგრამა 9).

უმრავლესობამ (62%) დააფიქსირა, რომ მსხვერპლს ემოციური მხარდაჭერა აღმოუჩინა, 43%-მა კი მსხვერპლი მხარდაჭერის აღმომჩენ სამსახურებში გადაამისამართა. 14% ინციდენტში ჩაერია, ხოლო 8% თავად დაველაპარაკა შემავიწროებელს.

დიაგრამა 9:

როგორი რეაქცია გქონდათ ამ სიტუაციაზე? (% 160 რესპონდენტი, ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალურ შევიწროებას შესწრებიან)



მათ, ვისაც შემთხვევაზე, რომელიც უშუალოდ დაზარალებულისგან გაიგეს ან თავად შეესწრნენ და არანაირი რეაგირება არ ჰქონიათ (10 რესპონდენტს), ამის მიზეზი ჰკითხეს. ზოგმა მიუთითა, რომ სიტუაცია სერიოზულად არ მიიჩნია (3 რესპონდენტი), ოთხი რესპონდენტი დარწმუნებული იყო, რომ მსხვერპლებს უკვე ეხმარებოდნენ, ოთხ შემთხვევაში კი რესპონდენტებმა არ იცოდნენ, როგორ მოქცეულიყვნენ მსგავს სიტუაციაში.³⁶

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში ერთ-ერთმა რესპონდენტმა, რომელიც დათანხმდა სექსუალური შევიწროების შემსწრეთა ყოფნის გამოცდილების გაზიარებას, თქვა, რომ ქალ მსხვერპლს მისი ხელმძღვანელი პირი ავიწროებდა. მიუხედავად იმისა, რომ რესპონდენტმა მსხვერპლს შესთავაზა, ამის შესახებ დეპარტამენტის უფროსისთვის შეეტყობინებინათ, მისი დარწმუნება ვერ მოახერხა. რესპონდენტი დარწმუნებული იყო, რომ მსხვერპლი საკუთარი გამოცდილების დამალვას ცდილობდა სამსახურში დაძაბულობის შესამსუბუქებლად. საჯარო სამსახურის სხვა წარმომადგენელმაც აღნიშნა, რომ მსხვერპლები ხშირად მალავენ სექსუალური შევიწროების გამოცდილებას.

„ერთ-ერთი თანამშრომლის მიმართ იყო რაღაცა, დღემდე მგონია, რომ იყო რაღაცა იმიტომ, რომ ხელმძღვანელთან საუბრის შემდეგ, ჯერ ერთი ხშირად იბარებდა ხოლმე ეს ხელმძღვანელი ამ გოგონას და მერე ერთ-ერთი შეხვედრის მერე, ეს გოგონა თავის ოთახში ტიროდა, ხოდა მე შემთხვევით შევესწარი ამ ფაქტს“ (საჯარო მოხელე 11, ქალი, 42 წლის, თბილისი).

როგორც რესპონდენტებმა აღნიშნეს, შემსწრეთა უმოქმედობის ერთ-ერთი მიზეზი ისიცაა, რომ ისინი ხშირად ვერ წყვეტენ, სექსუალური შევიწროებაა თუ არა ის ფაქტი, რასაც შეესწრნენ. მათ ისაუბრეს იმაზე, რომ მაშინ, როცა კონკრეტულ ფაქტს, შესაძლოა, თავად შევიწროებად აღიქვამდნენ, ამას იგივე შეფასებას არ აძლევს

მსხვერპლი, ზოგჯერ კი პირიქითაც ხდება. ერთ-ერთმა რესპონდენტმა აღწერა სიტუაცია კორპორატიულ წვეულებაზე, სადაც, მისი აზრით, ახალი თანამშრომელი ხელმძღვანელმა პირმა შეავიწროვა. მთელი საღამოს განმავლობაში არ აცდიდა სხვა თანამშრომლებთან ინტერაქციას. თუმცა, ის ფაქტი, რომ ეს ქალი იღიმებოდა, სხვებს აფიქრებინებდა, რომ საეჭვო არაფერი იყო:

„კორპორატიულ საღამომზე, ანუ ახალი მოსული იყო თანამშრომელი და მეორე თანამშრომელი ბიჭი ისე გადაეკიდა, გადაკიდება ერქვა, ფაქტიურად არ მისცა საშუალება ადამიანს, რომ ან ვინმე სხვასთან ეცეკვა, ან დამტდარიყო, [...] იცით, ვფიქრობდი, რომ დავხმარებოდი ცოტა ისეთი ნათქვამია, თუნდაც რომ მეთქვა, იმდენად ეს გოგო, ისეთი სახით იყო ალბათ, რომ აი, რა ვიცი, შენუხებულიც, მაგრამ უფრო ღიმილიანი სახით და ვერც გავბედე, რომ მეთქვა ამ ბიჭისთვის, ვიცნობ და შემედლო თავისუფლად [მეთქვა], რომ რას გადაეკიდე“ (საჯარო მოხელე 21, ქალი, 42 წლის, თბილისი).

შეტყობინების გაკეთების მიმართ არსებული ზოგადი დამოკიდებულებების გამო, შემსწრეები ხშირად თავს იკავებენ ჩარევისგან. ზოგჯერ თავად მსხვერპლებიც კი სხვების მიერ შეტყობინებას მათ ცხოვრებაში ჩარევად აფასებენ.

გამოკითხვის შედეგები ადასტურებს, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევების უმეტესობა სხვებისთვის შეუმჩნეველი რჩება. იმ რესპონდენტთა მხოლოდ მეხუთედმა, რომლებმაც სექსუალური შევიწროება განიცადეს, თქვა, რომ ინციდენტს სხვა ადამიანიც შეესწრო. აღსანიშნავია, რომ 21 შემთხვევიდან, როდესაც შემთხვევას სხვა ადამიანი შეესწრო, ამ უკანასკნელმა ჩარევა მხოლოდ შვიდ შემთხვევაში სცადა. სამ შემთხვევაში ისინი შემავიწროებელს გაესაუბრნენ, ხოლო დანარჩენებმა სხვა ზომები მიიღეს.³⁷

36 რესპონდენტთა მცირე რაოდენობის გამო ეს შედეგები მხოლოდ საილუსტრაციოდაა წარმოდგენილი.

37 რესპონდენტთა მცირე რაოდენობის გამო ეს შედეგები მხოლოდ საილუსტრაციოდაა წარმოდგენილი.

3.6. სამუშაო ადგილზე საქსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება

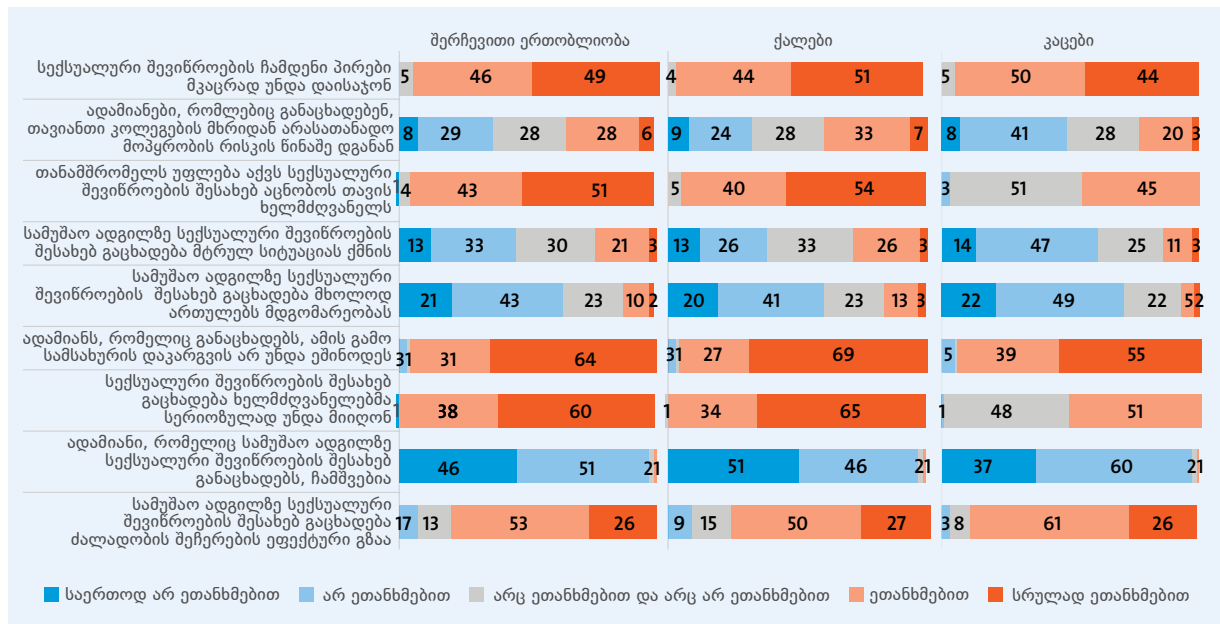
- ▶ ზოგადად, საჯარო მოხელეები დადებით დამოკიდებულებას გამოხატავენ საქსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების გაკეთების თაობაზე. რესპონდენტთა უმრავლესობა (94%) ეთანხმება მოსაზრებას, რომ საჯარო მოხელეს უფლება აქვს, შეტყობინება გააკეთოს სამუშაო ადგილზე საქსუალური შევიწროების შესახებ. დაახლოებით 80% მიიჩნევს, რომ სამუშაო ადგილზე საქსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება ძალადობის შეჩერების ეფექტიანი გზაა. მიუხედავად ამისა, მონაცემები აჩვენებს, რომ ეს დამოკიდებულება პრაქტიკაში არ სრულდება და საჯარო სამსახურში საქსუალური შევიწროების შემთხვევათა უმეტესობა შეტყობინების გარეშე რჩება.
- ▶ ამავედროულად, მიიჩნევა, რომ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე საქსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინებამ, შესაძლოა, უარყოფითად იმოქმედოს იმ თანამშრომლის კარიერაზე, რომელიც შეტყობინების გაკეთებას გადაწყვეტს. გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტთა 34% ეთანხმება აზრს, რომ არსებობს რისკი, რომ მათ, ვინც საქსუალური შევიწროების შესახებ განაცხადებს, კოლეგები ცუდად დაუნყებენ ყურებას, ხოლო 24%-ის აზრით, საქსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინებას სამუშაო ადგილზე მტრული გარემოს შექმნა მოჰყვება.
- ▶ როგორც თვისებრივმა ინტერვიუებმა აჩვენა, ინფორმაციის ნაკლებობა იმაზე, თუ რა შეიძლება ჩათვალოს საქსუალურ შევიწროებად, შეტყობინების მექანიზმების სიმცირე, კონფიდენციალობის დაუცველობის შიში (უნდობლობა თანამშრომლებისა და ხელმძღვანელი პირების მიმართ) და ინსტიტუტების მიმართ ნდობის ნაკლებობა, შეტყობინების ძირითადი წინაღობებია. სხვა ბარიერები პირად ფაქტორებს მოიცავს, როგორებიცაა: დამნაშავეს მხრიდან შურისძიების შიში, სირცხვილი ან დანაშაულის გრძობა, ნუხილი კარიერაზე, ოჯახური პრობლემები და თანამშრომლებისა და ფართო საზოგადოებისგან მხარდაჭერის ნაკლებობა.
- ▶ საქსუალური შევიწროების შემთხვევების შესახებ შეტყობინების ძირითად ფაქტორად პრობლემისადმი ხელმძღვანელი პირების მიდგომა დასახელდა. თვისებრივი ინტერვიუს რესპონდენტები მიიჩნევენ, რომ ხელმძღვანელების პირების მხრიდან საქსუალური შევიწროების მსხვერპლთა მიმართ მხარდაჭერის გამოხატვას, თუნდაც სიტყვიერი ფორმით, ბევრი რამის შეცვლა შეუძლია და ეს მსხვერპლებს გააძლიერებს.
- ▶ საქსუალური შევიწროების მსხვერპლთა მხოლოდ ერთ მესამედს უსაუბრია სხვასთან შევიწროების ყველაზე სერიოზული ინციდენტის შესახებ, ხოლო დახმარების ფორმალური გზებისთვის მხოლოდ 10%-ს მიუმართავს. მათ, ვინც დახმარება ითხოვა, უშუალო ხელმძღვანელს, უწყების ხელმძღვანელს, პოლიციას, ცხელ ხაზსა და ადამიანური რესურსების განყოფილებას დაუკავშირდნენ.
- ▶ საერთო ჯამში, საქართველოს საჯარო მოხელეები აღნიშნავენ, რომ სამუშაო ადგილზე საქსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების წინააღმდეგნი არ არიან. მათ საშუალოდ 37 ქულა დააგროვეს ე.წ. SHRAS ინდექსზე (რომელიც 25-დან 45-მდე მერყეობს. 25-თან ახლოს მდგომი ქულები ნიშნავს, რომ რესპონდენტს არ სურს სამუშაო ადგილზე საქსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება, ხოლო 45-თან ახლოს მდგომი ქულები ნიშნავს, რომ პირი მზადაა ამ ქმედებისთვის).
- ▶ უშუალო ხელმძღვანელი, სახალხო დამცველის აპარატი და საქსუალური შევიწროების შეტყობინებისთვის სპეციალურად შექმნილი მექანიზმი მიიჩნევა საჯარო მოხელეების მიერ საქსუალური შევიწროების შეტყობინების გაკეთების ყველაზე მისაღებ გზებად.

სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების მიმართ საჯარო მოხელეების დამოკიდებულების გასაგებად, ონლაინ გამოკითხვის რესპონდენტები პასუხობდნენ კითხვებს სესარიოსა და კოლეგების მიერ შემუშავებული სექსუალური

შევიწროების შესახებ შეტყობინების მიმართ დამოკიდებულების სკალიდან (SHRAS).³⁸ ეს სკალა რესპონდენტებს სთხოვს, შეაფასონ შეტყობინების სხვადასხვაგვარი ქცევის ასპექტები.

დიაგრამა 10:

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



რესპონდენტები დადებით დამოკიდებულებას ამჟღავნებდნენ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შეტყობინების მიმართ (დიაგრამა 10). უმრავლესობა ეთანხმებოდა იმას, რომ სექსუალური შევიწროებას ხელმძღვანელები სერიოზულად უნდა მიუდგნენ (98%), შევიწროების განმახორციელებელი პირები კი მკაცრად უნდა დასაჯონ (95%); მათ, ვინც ასეთ შემთხვევებზე შეტყობინებას გააკეთებს, სამსახურის დაკარგვის არ უნდა ემინოდეთ (95%) და რომ თანამშრომლებს უფლება აქვთ, განაცხადონ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ (94%). დაახლოებით 80% დაეთანხმა იმას, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება ამ ძალადობის შეჩერების ეფექტური გზაა.

უმრავლესობა (97%) არ ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ადამიანი, ვინც სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინებას აკეთებს, ჩამშვებია. რესპონდენტთა დაახლოებით ორი მესამედი (64%) კი არ დაეთანხმა, რომ სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება პრობლემას კიდევ უფრო ართულებს. თუმცა, მოსაზრებები გაიყო, როცა რესპონდენტებს ჰკითხეს, სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინება სამუშაო ადგილზე არასასურველ ატმოსფეროს ქმნიდა თუ არა. მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხულთა 38% არ დაეთანხმა, რომ მათ მიმართ, ვინც სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინებას აკეთებს, არსებობს რისკი, რომ კოლეგები არასათანადოდ მოეპყრობიან, 34% დაეთანხმა ამ მოსაზრებას.

38 Cesario, Parks-Stamm, and Turgut, 'Initial Assessment of the Psychometric Properties of the Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale'.

ხოლო დაახლოებით ერთმა მეოთხედმა (24%) აღნიშნა, რომ სექსუალურ შევიწროებას სამუშაო ადგილზე მტრული გარემოს შექმნა მოჰყვება.

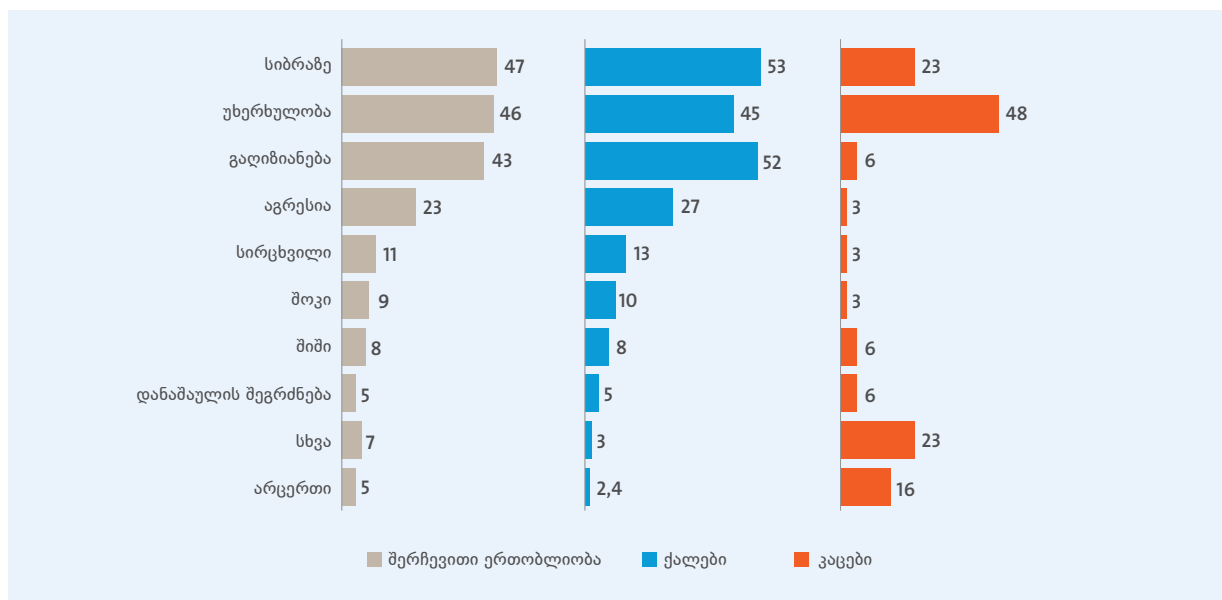
კუმულაციური ინდექსი გამოვიყენეთ იმის გასაგებად, თუ რომელი ჯგუფები უფრო ღიაა სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების მიმართ. SHRAS ინდექსი 25-დან 45-მდე ქულათა დიაპაზონს მოიცავს, სადაც 25-თან ახლოს მდგომი ქულა ნიშნავს, რომ რესპონდენტს არ სურს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევების შეტყობინება, ხოლო 45-თან ახლოს მდგომი ქულები ნიშნავს, რომ რესპონდენტი ღიაა შეტყობინების გასაკეთებლად. საერთო ჯამში, საქართველოს საჯარო მოხელეები აღნიშნავენ, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა შეტყობინების წინააღმდეგი არ არიან. რესპონდენტების საშუალო ქულა SHRAS ინდექსზე 37 იყო (სტანდარტული გადახრა 4). აღსანიშნავია მცირე, თუმცა, მნიშვნელოვანი განსხვავება

სქესისა და გეოგრაფიული მდებარეობის მიხედვით. ქალებმა შედარებით ნაკლები ქულა დააგროვეს ინდექსზე (36), ვიდრე კაცებმა (37). რესპონდენტებს თბილისიდან ინდექსის მცირედით მაღალი ქულა ჰქონდათ (37), ვიდრე თბილისს გარეთ მყოფ რესპონდენტებს (36). მიუხედავად იმისა, რომ ეს მიგნებები შეიძლება, რეალურად არსებულ დამოკიდებულებებს ასახავდეს, მაინც რთულია იმის დადგენა, აისახება თუ არა ასეთი დამოკიდებულებები ქვეყანაზე.

რესპონდენტების უმრავლესობა, რომლებსაც გამოცდილი აქვთ სექსუალური შევიწროება, შედეგად ბრაზს, უხერხულობას, გაღიზიანებას და აგრესიას განიცდის. მსხვერპლი ქალები ძირითადად სიბრაზეს, გაღიზიანებას და უხერხულობას განიცდიან, ხოლო მსხვერპლი კაცები უხერხულობას და ბრაზს. ამასთან, აღსანიშნავია, რომ კაცები უფრო ხშირად ამბობენ, რომ რაღაც სხვა იგრძნეს ან არც ერთი ამ გრძნობათაგანი არ განუცდიათ.

ღიზარება 11:

გთხოვთ, დაასახელოთ ის განცდები, რაც სამუშაო ადგილზე, ყველაზე სერიოზული სექსუალური შევიწროების შემდეგ დაგეუფლათ (% , 155 რესპონდენტი, ვინც აღნიშნა, რომ სექსუალური შევიწროება გამოუცდია)

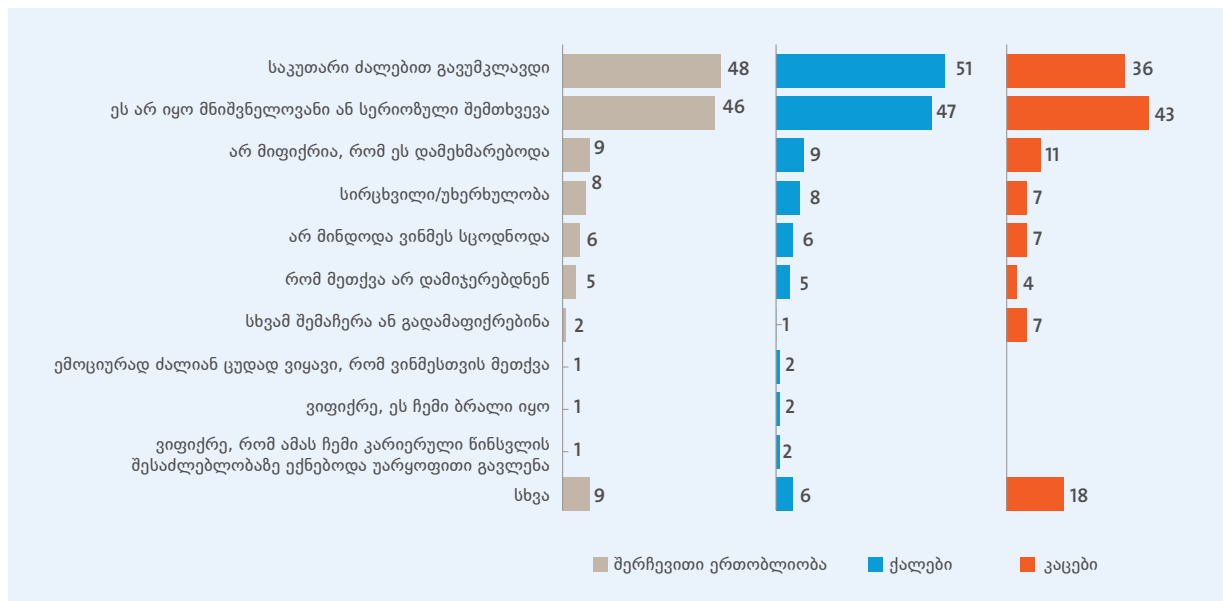


გამოკითხვის შედეგები მსგავს ტენდენციას აჩვენებს, რომ მსხვერპლებსა და შემსწრეებს სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა შეტყობინება ან დახმარების თხოვნა არ სურთ, რაც კვლევის თვისებრივ კომპონენტში გამოვლინდა.

მსხვერპლთა მხოლოდ ერთ მესამედს უსაუბრია ვინმესთან თავს გადამხდარი ყველაზე სერიოზული ინციდენტის შესახებ და მხოლოდ 10%-ს (15 რესპონდენტს) უთხოვია დახმარება.

დიაგრამა 12:

რა იყო ის მიზეზი, რის გამოც დახმარება არ ითხოვეთ? (% , რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა, 139 რესპონდენტი)



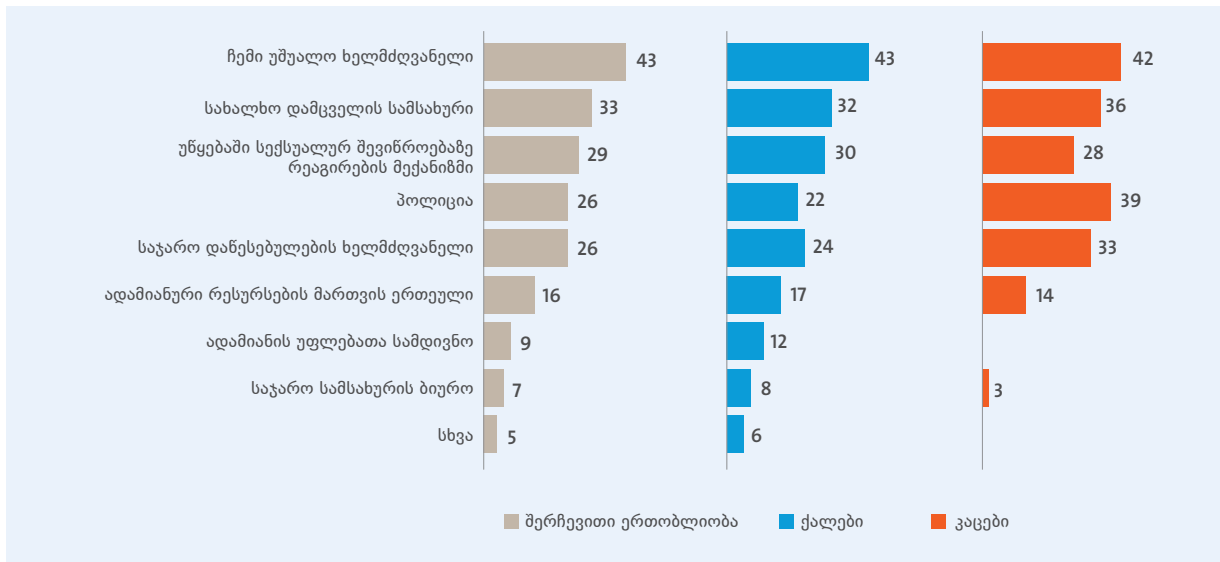
იმ ადამიანების უმრავლესობამ, ვისაც საკუთარ გამოცდილებაზე სხვასთან უსაუბრია, შემთხვევის შესახებ მეგობრებს (63%) ან თანამშრომლებს (61%) უამბო, ნაკლებმა კი საკითხი პარტნიორთან, ფსიქოლოგთან (7%) ან ოჯახის სხვა წევრთან (9%) განიხილა. მათ, ვინც დახმარება ითხოვა, თავის უშუალო ხელმძღვანელს, უწყების ხელმძღვანელს, პოლიციას, ცხელ ხაზსა და ადამიანური რესურსების განყოფილებას მიმართეს.

რატომ არ ითხოვენ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლები დახმარებას? მათი დიდი ნაწილი

(48%), ვისაც დახმარება არ უთხოვია, ამ ქცევას ხსნის იმით, რომ დამოუკიდებლად გამკლავება შეეძლოთ, ხოლო 46% სათანადოდ სერიოზულად არ აფასებდა ინციდენტს (დიაგრამა 11). მცირე ნაწილი (9%) მიიჩნევდა, რომ ეს მათ არ დაემხმარებოდა, 8%-სთვის ეს სირცხვილსა და უხერხულობას უკავშირდება, 6%-ს არ სურდა, ეს ამბავი ვინმეს სცოდნოდა, ხოლო 5% ფიქრობდა, რომ არ დაუჯერებდნენ მას. მიუხედავად იმისა, რომ ქალებსა და კაცებს შორის განსხვავება დიდი არ არის, კაცებმა შედარებით მეტად დაასახელეს სხვა მიზეზები (18%), ვიდრე ქალებმა (6%).

დიაგრამა 13:

იმ შემთხვევაში, თუ დაგჭირდებათ სექსუალური შევიწროების შემთხვევის შესახებ გაცხადება, ვისთვის მიმართავ იქნებოდა უფრო კომფორტული თქვენთვის? (% რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა, 150 რესპონდენტი)



როგორც თვისებრივი კვლევის შედეგად გამოვლინდა, ყველაზე მნიშვნელოვანი ბარიერები, რაც საჯარო მოხელეებს სექსუალური შევიწროების შესახებ შეტყობინების მხრივ აბრკოლებს, ცოდნის ნაკლებობასა და ისეთ ორგანიზაციულ ბარიერებს მოიცავს, როგორცაა არასაკმარისი ინფორმაცია იმაზე, თუ რა შეიძლება, სექსუალურ შევიწროებად ჩაითვალოს, შეტყობინების მექანიზმების არარსებობა ან ნუხილი კონფიდენციალობის დაცვის შესახებ (უნდობლობა კოლეგებისა და ხელმძღვანელობის მიმართ). სხვა სირთულეები პირად ფაქტორებს უკავშირდება, კერძოდ, ეს არის: დამნაშავეს მხრიდან შურისძიების შიში, სირცხვილი ან დანაშაულის გრძნობა, კარიერაზე ფიქრი, ოჯახური პრობლემები და თანამშრომლების მხრიდან მხარდაჭერის ნაკლებობა. სოციალური ფაქტორები ხშირად ხელს უშლის მსხვერპლებს, სექსუალური შევიწროების შესახებ განაცხადონ. ისინი ფრთხილობენ, რომ ინციდენტის შესახებ არ გაიგოს მათი ოჯახის წევრმა ან მეგობარმა. სხვები თვითცენზურას ეწევიან, რადგან ეშინიათ, რომ სამსახურს დაკარგავენ, შერცხვენის ობიექტები გახდებიან, ან დარწმუნებულნი არ არიან, რომ დამნაშავეს წინააღმდეგ საკმარისი მტკიცებულებები აქვთ.

ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ ქვეყნის საჯარო სამსახურში არსებული კულტურა არ უწყობს ხელს თანამშრომლებს, ხმამაღლა ისაუბრონ მსგავს შემთხვევებზე და ესეც ერთ-ერთი დამაბრკოლებელი ფაქტორია მსხვერპლთათვის სექსუალური შევიწროების ინციდენტების შესახებ გაცხადებისას. როგორც ერთმა რესპონდენტმა თქვა, საქართველოსნაირ პატარა ქვეყანაში, სადაც ძალაუფლება ვინრო „კლანების“ ხელშია, ხმის ამოდებამ, განსაკუთრებით მათ წინააღმდეგ, ვის ხელშიცაა ძალაუფლება, შეიძლება, კარიერა დაუზღვროს ადამიანს.

ექსპერტები თანხმდებიან, რომ მსხვერპლთათვის დიდი ტვირთია, თუკი მათი ამბავი გასაჯაროვდება. მათ უჭირთ მხარდაჭერის პოვნა, რადგან საზოგადოება, უმეტესად, მსხვერპლებს ადანაშაულებს. შესაბამისად, ვინც გადანაცვლეს, რომ ხმამაღლა ისაუბროს, იმ სირთულესა და სტიგმას იაზრებს, რაც ასეთ ნაბიჯებს მოჰყვება:

„რაც საჯარო ქეისები გვაქვს ნანახი, იმდენად რთულია ამ გოგოების ბედი [...] საზოგადოებამ გაკიცხა, ლანძღა, ყველამ სამსახური დაკარგა და დეპრესია, უმუშევრობა და ეს მიიღო, აი, ესეთი ქეისები იმდენად ბევრია, რომ ძალიან დიდი გამბედაობა ჭირდება ესეთი ქეისის გაცხადებას“ (ექსპერტი 6).

ქალი მსხვერპლები მხოლოდ სამსახურიდან წასვლის შემდეგ მიმართავენ უფლებამოსილ ორგანოებს და იწყებენ ღიად საუბარს. ექსპერტები თანხმდებიან, რომ დამსაქმებელთა უყურადღებობისა და დაუდევრობის ბრალია, რომ სიტუაციიდან გამოსავალს მსხვერპლები ორგანიზაციის შიგნით ვერ პოულობენ. მეორე მიზეზი კი ისაა, რომ მსხვერპლები საკუთარ უსაფრთხოებაზე დარდობენ, რადგან არ ენდობიან მათ დაცვაზე პასუხისმგებელ ორგანოებს.

მამინაც კი, თუ მსხვერპლები სასამართლოს გზას აირჩევენ, სამართლებრივი ბრძოლა ძალიან გრძელი და დამღლელი შეიძლება იყოს. როგორც ექსპერტებმა აღნიშნეს, მსხვერპლებს უნდა ჰქონდეთ განცდა, რომ სასამართლოს მიერ დამნაშავეთა წინააღმდეგ სანქციები სამართლიანია. სხვა შემთხვევაში, წლების განმავლობაში სასამართლოში ბრძოლას გადაღლილობა და იმედგაცრუება მოაქვს:

„სექსუალური შევიწროების მსხვერპლებისთვის ეს ასეა, ანუ მათი ზიანის ანაზღაურება არ ხდება არცერთი ფორმით: არც მონეტარული ფორმით, არც მორალური ფორმით. იმიტომ, რომ თუ გამოვიდა და თქვა, რომ ვიღაცამ შევიწროვა, საზოგადოება მას აუცილებლად გაუთხრის სამარეს“ (ექსპერტი 8).

რესპონდენტებს, რომლებმაც აღნიშნეს, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევას შეესწრნენ, ჰკითხეს, რა იქნებოდა ასეთი ინციდენტების შეტყობინების ყველაზე მოსახერხებელი მექანიზმი. 43%-მა უშუალო ხელმძღვანელი დაასახელა, 33%-მა - სახალხო დამცველის აპარატი, 29%-ისთვის მოსახერხებელი იქნებოდა სექსუალური შევიწროების შეტყობინებისთვის სპეციალური მექანიზმის არსებობა ორგანიზაციის შიგნით. უფრო ნაკლებმა რესპონდენტმა კი აღნიშნა, რომ პოლიციას ან დეპარტამენტის ან უწყების ხელმძღვანელს (26%), ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტს (16%), მთავრობის ადმინისტრაციის ადამიანის უფლებათა სამდივნოს (9%) და საჯარო სამსახურის ბიუროს (7%) მიმართავენ.

სექსუალური შევიწროების შემსწრე ქალებმა მეტი ინსტიტუცია დაასახელეს, ვისთან საუბარიც

მათთვის კომფორტული იქნებოდა, ვიდრე კაცებმა. ქალებთან (22%) შედარებით, კაცებმა (39%) უფრო მეტად დაასახელეს პოლიცია, ასევე, სახალხო დამცველის აპარატი (კაცების 36%-მა და ქალების 32%-მა) და უწყების ხელმძღვანელი (კაცების 33%-მა და ქალების 24%-მა). ქალებისა და კაცების თანაბარი წილისთვის კომფორტული იქნებოდა უშუალო ხელმძღვანელისთვის მიმართვა (43% ქალები და 42% კაცები) და ორგანიზაციის შიგნით შეტყობინებისთვის სპეციალურად შექმნილი რეაგირების მექანიზმის გამოყენება (ქალების 30% და კაცების 28%).

სექსუალური შევიწროების აღმოსაფხვრელად მნიშვნელოვანია კონსტრუქციული და ინკლუზიური სამუშაო გარემოს ქონა. ექსპერტებმა აღნიშნეს, რომ ასეთი პირობების შექმნა საქართველოს საჯარო სამსახურში იმაზე დამოკიდებულია, თუ როგორ უდგებიან საკითხს ხელმძღვანელი პირები. მიუხედავად იმისა, რომ ხელმძღვანელ პოზიციაზე მყოფი ზოგი პირი იაზრებს სექსუალური შევიწროების საკითხების მნიშვნელობას და მსხვერპლებს ეხმარება, სხვები არასერიოზულად უდგებიან საკითხს და ზოგჯერ მტრულ გარემოსაც კი ქმნიან. ექსპერტებმა ხაზი გაუსვეს იმას, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთათვის სიტყვიერად, განცხადების დონეზე მხარდაჭერის გამოხატვასაც დიდი მნიშვნელობა აქვს და მსხვერპლთა გაძლიერება შეუძლია.

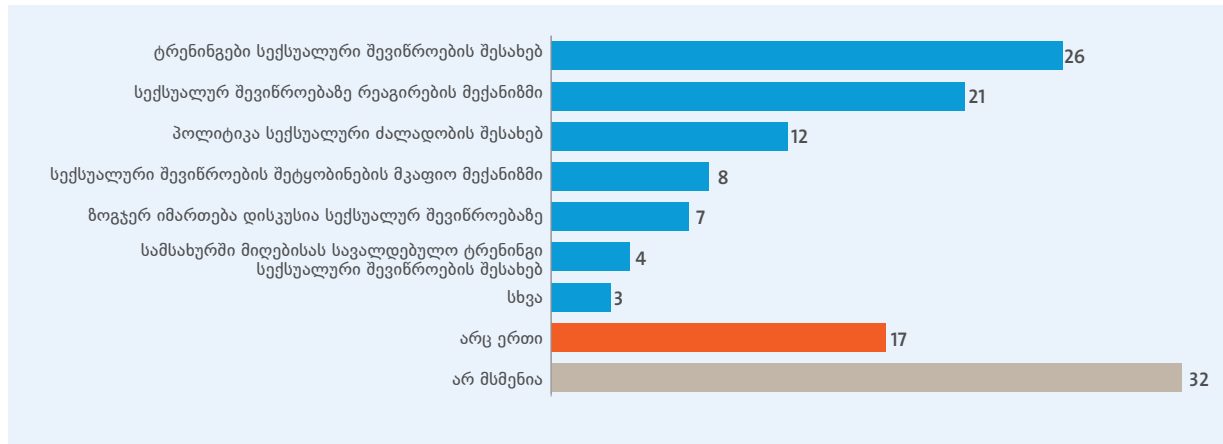
„ასევე ხმამაღლა პოზიციის დაფიქსირება არის მნიშვნელოვანი ვფიქრობ, როდესაც ხელმძღვანელი ამ თემაზე არ ხუმრობს და სასაცილოდ არ აღიქვამს, აფიქსირებს რომ ეს არის მნიშვნელოვანი და ეს ხელს უშლის კონსტრუქციული გარემოს ქონას, როდესაც შევიწროებისგან თავისუფალ გარემოში ყველა უფრო პროდუქტიულია, თუ ასეთი მსგავსი მესიჯები იწევა ხელმძღვანელებისგან, თანამშრომლებიც აღარ მისცემენ თავს უფლებას, რომ სხვანაირი რეაქცია ქონდეთ თუნდაც ცნობიერების ამაღლების კამპანიებზე და ღონისძიებებზე“ (ექსპერტი 4).

3.7. სამუშაო ადგილზე საქსუალური შევიწროების შესახებ კანონებისა და რეაგირების მექანიზმების ცოდნა

- ▶ გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტების 90%-მა იცის, რომ საქართველოს კანონმდებლობა სექსუალურ შევიწროებას კრძალავს.
- ▶ კვლევის რაოდენობრივ ნაწილში გამოკითხულთა დაახლოებით ერთმა მესამედმა (32%) აღნიშნა, რომ არ იცის მათ ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგო შიდა მექანიზმების არსებობის შესახებ.
- ▶ გამოკითხულთა ერთმა მეხუთედმა (21%) დააფიქსირა, რომ მათ უწყებაში სექსუალური შევიწროების რეაგირების მექანიზმები არსებობს. 12%-მა დაასახელა, რომ ორგანიზაციაში შესაბამისი პოლიტიკა აქვთ, ხოლო 8%-ის თქმით, მათ უწყებაში სექსუალური შევიწროების შეტყობინების მკაფიო მექანიზმი არსებობს.
- ▶ გამოკითხულ საჯარო მოხელეთა ერთმა მესამედმა აღნიშნა, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ ტრენინგს დასწრებია. რეგიონებში დასაქმებული რესპონდენტები უფრო მაღალი ალბათობით (43%) დასწრებიან ასეთ ტრენინგს, ვიდრე რესპონდენტები თბილისიდან (31%).
- ▶ ტრენინგზე დასწრება დადებით კავშირშია შეტყობინების მექანიზმების შესახებ ცოდნასა და სექსუალური შევიწროების შესახებ ნაკლებად სექსისტური დამოკიდებულებების ქონასთან.
- ▶ კონფიდენციალობის დაცვა და მაღალი რანგის თანამდებობის პირთა მგრძობელობის გაზრდა სექსუალური შევიწროების საკითხების მიმართ პრიორიტეტებად გამოიკვეთა სექსუალური შევიწროების საწინააღმდეგო ეფექტური მექანიზმების დასაწერად.

გამოკითხული საჯარო მოხელეების უმრავლესობამ (90%) იცის, რომ საქართველოს კანონმდებლობით სექსუალური შევიწროება აკრძალულია. დაახლოებით 7%-მა ეს არ იცის და დაახლოებით 2% მიიჩნევს, რომ სექსუალური შევიწროება კანონით აკრძალული არ არის.

დიაგრამა 14:
რა მიდგომებს იყენებს თქვენი უწყება სამსახურში სექსუალური შევიწროების მოსაგვარებლად? (% , რამდენიმე პასუხის არჩევის შესაძლებლობა)



გამოკითხვაში მონაწილე რესპონდენტები პასუხობდნენ კითხვაზე, იცოდნენ თუ არა მათ დაწესებულებაში სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ არსებული მიდგომების შესახებ. გამოკითხულთა თითქმის ერთმა მესამედმა (32%) განაცხადა, რომ უწყებაში ასეთის არსებობის შესახებ არ სმენია, ხოლო 17%-მა უპასუხა, რომ მათ უწყებაში ასეთი რეგულაციები არ არის (დიაგრამა 13). აღსანიშნავია, რომ ცენტრალური ხელისუფლების დაწესებულებებში დასაქმებულმა რესპონდენტებმა და 45 წელზე ნაკლები ასაკის რესპონდენტებმა ნაკლებად იცოდნენ ასეთი მექანიზმებისა თუ მიდგომების შესახებ, რომლებსაც, შესაძლოა, უწყებები მიმართავდნენ.

საჯარო მოხელეთა დაახლოებით მეოთხედმა აღნიშნა, რომ მათ უწყებებში სექსუალური შევიწროების საკითხებზე ტრენინგები ტარდება, რესპონდენტთა ერთი მეხუთედის (21%) მითითებით კი სექსუალურ შევიწროებაზე რეაგირების მექანიზმები არსებობს. 12%-მა აღნიშნა, რომ მათ უწყებას აქვს სექსუალური შევიწროების საკითხებზე შიდა პოლიტიკა, ხოლო 8%-მა განაცხადა, რომ უწყებას გააჩნია სექსუალური შევიწროების შეტყობინების მკაფიო პროცესი. ნაკლებმა რესპონდენტმა მონიშნა პერიოდული საუბრები (7%), სამსახურში მიღებისას სავალდებულო ტრენინგი (4%) და სხვა მექანიზმები (3%).

გამოკითხული საჯარო მოხელეების ერთმა მესამედმა აღნიშნა, რომ დასწრებია ტრენინგს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ. ასეთ ტრენინგს უფრო მეტად დასწრებიან რეგიონებში დასაქმებული რესპონდენტები (43%), ვიდრე რესპონდენტები თბილისიდან (31%). ცენტრალურ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულ საჯარო მოხელეებს მეტად მიუღიათ მონაწილეობა ტრენინგში სექსუალური შევიწროების შესახებ (43%), ვიდრე სხვა დაწესებულებების წარმომადგენლებს (29%). აღსანიშნავია, რომ ტრენინგზე დასწრება დადებითი კავშირშია შეტყობინების მექანიზმების ცოდნასა და სექსუალური შევიწროების შესახებ ნაკლებად სექსისტური დამოკიდებულებების ქონასთან.

თვისებრივი კვლევის ფარგლებში გამოკითხული საჯარო მოხელეების უმრავლესობამ არ იცოდა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ კანონებისა და რეგულაციების შესახებ, რადგანაც უმრავლესობამ რომელიმე ასეთი კანონი ან რეგულაცია ვერ გაიხსენა. მხოლოდ რამდენიმე რესპონდენტმა დაასახელა საჯარო მოხელეთა ეთიკის კოდექსი, საქართველოს კანონი საჯარო სამსახურის შესახებ და მათი ორგანიზაციის შიდა წესები. ერთმა რესპონდენტმა გაიხსენა ორგანიზაციის შიდა აუდიტის სამსახური, ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტი, საქმიანობის უსაფრთხოების მართვის მენეჯმენტი და ვებგვერდი mkhileba.gov.ge, სადაც მსხვერპლებს ანონიმური შეტყობინების დატოვება შეუძლიათ. ერთმა რესპონდენტმა კი გენდერული მრჩეველი დაასახელა. ამის მიუხედავად, რესპონდენტებმა იციან, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, შეუძლიათ, სახალხო დამცველის ოფისს მიმართონ ან დახმარება სამართალდამცავი ორგანოებისგან ითხოვონ.

თვისებრივი კვლევის რესპონდენტებმა გარკვეულ რეკომენდაციებზეც ისაუბრეს საქართველოს საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის. მათ დაასახელეს ცნობიერების ამაღლების კამპანიები მათი კოლეგებისა და ფართო საზოგადოების ინფორმირებისათვის. როგორც ისინი ამტკიცებენ, სანამ საკითხის სიმწვავე ყველასთვის გასაგები და მნიშვნელოვანი არ გახდება, რეაგირების არცერთი მექანიზმი არ იმუშავებს:

„[საჯარო მოხელეების] ცნობიერების ამაღლება [უნდა მოხდეს], მეტი არაფერი. იმით, რომ თუ შემავიწროებლის მხარეს ბევრი ადამიანი დატყუდება და მის ქმედებას გაამართლებს, არანაირი მექანიზმი, არც ყუთი, არც ვირტუალური ოთახი ან რაიმე ონლაინ ნდობის ხაზი ამას არ აღმოფხვრის“ (საჯარო მოხელე 7, ქალი, 35 წლის, თბილისი).

ექსპერტებმა, ასევე, მხარი დაუჭირეს საჯარო მოხელეებისთვის სავალდებულო ტრენინგის დაწესებას, რომელიც დაფარავს ისეთ საკითხებს, როგორცაა დისკრიმინაცია, შევიწროების

სხვადასხვა ფორმები, უსაფრთხოება და ა. შ. მათი თქმით, შრომით ხელშეკრულებაში სექსუალური შევიწროების ამკრძალავი მუხლების შეტანა, შესაძლოა, ეფექტიანი პრევენციული ზომა იყოს.

შეტყობინების მექანიზმებზე საუბრისას რესპონდენტებმა აღნიშნეს, რომ ყველაზე მთავარი საკითხი კონფიდენციალობის დაცვაა. რესპონდენტები ასევე მიიჩნევენ, რომ საჯარო სამსახურის თანამშრომლებს ხელი უნდა მიუწვდებოდეთ როგორც შიდა, ისე გარე უწყებებში არსებულ მექანიზმებზე, რათა ინდივიდებს არჩევანი ჰქონდეთ, თუ რომელი გზით წავიდნენ. შეტყობინების ასეთ გზებთან გაუმჯობესებული წვდომა საჯარო მოხელეების მიერ სექსუალური შევიწროების საკითხის უფრო მნიშვნელოვნად აღქმასაც უზრუნველყოფს:

„სანამ გარეთ წახვალ [სხვა ინსტიტუტებს მიმართავ] და არ გინდა გარეთ წახვიდე, შეიძლება მოგვარდეს ლოკალურად და კონფიდენციალურად მინიმალური რისკებით

სხვებისთვის. ამიტომ ქალს, რა თქმა უნდა, შეუძლია თუ არ აქვს შიდა მექანიზმის მიმართ ნდობა აუაროს გვერდი და წავიდეს სახალხო დამცველში დღესაც, მაგრამ უფრო ეფექტიანი და მსხვერპლებზე მორგებული რომ გახდეს სისტემა ამიტომაც არის რეკომენდირებული შიდა მექანიზმების არსებობა“ (ექსპერტი 7).

რესპონდენტები თანხმდებიან, რომ საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების აღმოფხვრის ეფექტიანობისთვის, თანამდებობის პირები ხელმძღვანელ პოზიციებზე უფრო მგრძობიარენი უნდა გახდნენ ამ საკითხების მიმართ. ასეთი, ზემოდან ქვემოთ მიდგომა, უზრუნველყოფს, რომ თანამშრომლებიც უფრო სერიოზულად მიუდგნენ საკითხს. ამასთან, ზოგიერთი რესპონდენტის აზრით, ისიც მნიშვნელოვანი იქნება, თუკი მთავრობა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლას პრიორიტეტად გამოაცხადებს, როგორც ეს ოჯახში ძალადობის შემთხვევაში მოხდა.

4. ძირითადი დასკვნები და რეკომენდაციები

4.1. დასკვნები

- ▶ მიუხედავად იმისა, რომ, რაოდენობრივი მონაცემების მიხედვით, საჯარო მოხელეებმა უმეტესად იციან სექსუალური შევიწროების განსაზღვრება, მონაცემთა ტრიანგულაცია კვლევის თვისებრივ ნაწილში ცხადჰყოფს, რომ საჯარო მოხელეების ცნობიერება სექსუალური შევიწროების შესახებ საკმაოდ დაბალია. ამასთან, საზოგადოებაში დამკვიდრებული ნორმებიდან და ცოდნის ნაკლებობიდან გამომდინარე, საჯარო მოხელეთა ნაწილი სექსუალურ შევიწროებას ტიპური სამუშაო კულტურის შემადგენელ ნაწილად აღიქვამს. ხშირად, ვერც შემავიწროებელი და ვერც მსხვერპლი ვერ იაზრებს, რომ ესა თუ ის ქმედება სექსუალურ შევიწროებად შეიძლება ჩაითვალოს და გარკვეული შედეგები მოჰყვას.
- ▶ ნიშანდობლივი გენდერული განსხვავებები შეინიშნება იმის აღქმაში, თუ რა შეიძლება, ჩაითვალოს სექსუალურ შევიწროებად და რამდენად სერიოზულ პრობლემას წარმოადგენს იგი. სექსუალური შევიწროების ზოგი ფორმა კაცებმა, ქალებთან შედარებით, ნაკლებად მიიჩნიეს შევიწროებად. ასევე, ქალები (93%) კაცებთან (44%) შედარებით საგრძნობლად მეტად მიიჩნევენ, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება სერიოზული პრობლემაა.
- ▶ საჯარო მოხელეებმა, ზოგადად, საკმაოდ დაბალი ქულა დააგროვეს სექსიზმის სკალაზე, რადგან გამოკითხული საჯარო მოხელეების უმრავლესობა არ დაეთანხმა სექსუალური შევიწროების საკითხების მიმართ სექსისტური დამოკიდებულებების სა-

ზომ მოსაზრებებს. ამის მიუხედავად, საკმაოდ გავრცელებულია გენდერული სტერეოტიპები და სექსისტური დამოკიდებულებები, რომლებიც სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებას ამართლებს. მაგალითად, ყოველი მეხუთე რესპონდენტი ეთანხმება მოსაზრებას, რომ ქალები, რომლებსაც სექსუალურად ავიწროებენ, თავისი საქციელით თავადვე იწვევენ შემაწირვებელს. ქალებმა, ახალგაზრდა რესპონდენტებმა და მათ, ვისაც საჯარო სამსახურში 20 წელზე ნაკლები უმუშავია, ნაკლებად სექსისტური დამოკიდებულებები გამოავლინეს დანარჩენ ჯგუფებთან შედარებით.

- ▶ საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება საკმაოდ გავრცელებული ფენომენია. გამოკითხული რესპონდენტების ერთმა მესამედმა განაცხადა, რომ სექსუალური შევიწროება ამა თუ იმ ფორმით გამოუცდია. ყოველი ხუთი ქალი რესპონდენტიდან და, ასევე, ცენტრალურ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებულიდან ორი ამბობს, რომ სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება გამოუცდიათ. იმ რესპონდენტთაგან, რომელიც 20 ან მეტი წელია საჯარო სამსახურში მუშაობს, ყოველმა მეორემ დააფიქსირა, რომ საჯარო სამსახურში ყოფნის დროს სექსუალური შევიწროება გამოუცდია. რესპონდენტების თითქმის ნახევარმა (47%) განაცხადა, რომ საქართველოს საჯარო სამსახურში მუშაობის პერიოდში გაუვიდათ ან შესწრებიან სექსუალური შევიწროების ამა თუ იმ ფორმას. მიუხედავად იმისა, რომ ეს მაჩვენებლები საკმაოდ მაღალია, ისინი ჩამოუვარდება სამუშაო ადგილზე სექსუალური

შევიწროების საშუალო მაჩვენებლებს ევროპაში, რაც, სავარაუდოდ, იმით აიხსნება, რომ ჩვენში ნაკლებად ხდება ასეთი შემთხვევების გახმაურება და გაცხადება.

- ▶ ქალები, განსაკუთრებით კი ახალგაზრდა ქალები, საჯარო სამსახურში სამუშაო ადგილებზე სექსუალური შევიწროების არაპროპორციულად მაღალი რისკის ქვეშ არიან, ვიდრე კაცები.
- ▶ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად ყოფნის შანსი იზრდება ნაკლებად ფორმალურ გარემოში, როგორცაა მივლინებები, თანამშრომელთა გუნდურობის ამალების ღონისძიებები და კორპორატიული წვეულებები. ექსპერტებმა და საჯარო სამსახურის წარმომადგენლებმა ინტერვიუებისას აღნიშნეს, რომ ისეთ სამუშაო ადგილებზე, სადაც უმრავლესობას კაცები წარმოადგენენ, მაგალითად, როგორცაა ძალოვანი უწყებები, სექსუალური შევიწროების რისკი უფრო მაღალია. სექსუალური შევიწროების საფრთხეები ნაკლებია ისეთ დაწესებულებებში, სადაც ხელმძღვანელ პოზიციებს ქალები იკავებენ.
- ▶ მიიჩნევა, რომ, სექსუალური შევიწროების სხვა ფორმებთან შედარებით, ნაკლებად გავრცელებულია ე.წ. „სამსახური სამსახურის წილ“ (გარკვეული მომსახურება გარკვეული სამსახურის სანაცვლოდ) ტიპის სექსუალური შევიწროება, როდესაც თანამშრომლებს აწინაურებენ ან სთავაზობენ დაწინაურებას, ჰპირდებიან ბონუს ჰონორარს და სხვა სარგებელს სექსუალური ურთიერთობის სანაცვლოდ. კვლევის შედეგები იმასაც ამტკიცებს, რომ უფრო გავრცელებულია ვერბალური და არავერბალური ფორმის სექსუალური შევიწროება, ვიდრე ფიზიკური შევიწროება.
- ▶ კვლევის თვისებრივი ნაწილის რესპონდენტები თანხმდებიან, რომ უმეტეს შემთხვევაში შემავიწროებელი ხელმძღვანელი პირია და ეს უკანასკნელი ხშირ შემთხვევაში კაცია.

ექსპერტების აზრით, დამნაშავის სქესა და პოზიციას შორის კავშირი გასაკვირი არ არის, რადგან საჯარო უწყებების უმეტესობაში საშუალო და მაღალი რანგის ხელმძღვანელ პოზიციებს კაცები იკავებენ. სექსუალური შევიწროების სამიზნეები კი კარგი გარეგნობის, კარგად ჩაცმული ახალგაზრდა ქალები არიან, რომლებსაც შედარებით დაბალი პოზიცია უკავიათ, როგორცაა სპეციალისტი, მდივანი და სტაჟიორი.

- ▶ გამოკითხვის შედეგები ამტკიცებს, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა უმრავლესობა სხვების მიერ შეუმჩნეველი რჩება.
- ▶ ზოგადად, საჯარო მოხელეები დადებით დამოკიდებულებას აფიქსირებენ სექსუალური შევიწროების შეტყობინების მიმართ. ისინი მიიჩნევენ, რომ სექსუალური შევიწროება მიუღებელია და მკაცრი სასჯელი უნდა მოჰყვებოდეს. თუმცა, რეალურად ეს დამოკიდებულება არ აისახება პრაქტიკაში: შეტყობინება სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე რეაგირების ყველაზე ნაკლებად სასურველი ქმედებაა ამ ინციდენტების შემსწრეთა მხრიდან. შემსწრეთა მხოლოდ 3%-მა შეატყობინა ინციდენტის შესახებ სახელმწიფო ორგანოებს. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთა მხოლოდ ერთ მესამედს მოუყოლია სხვისთვის შევიწროების ყველაზე სერიოზული ინციდენტის შესახებ, ხოლო დახმარებისთვის მხოლოდ 10%-ს (15 რესპონდენტს) მიუმართავს.
- ▶ ინფორმაციის ნაკლებობა იმაზე, თუ რა შეიძლება, ჩაითვალოს სექსუალურ შევიწროებად, შეტყობინების მექანიზმების სიმცირე, კონფიდენციალობის დაუცველობის შიში (უნდობლობა თანამშრომლებისა და ხელმძღვანელი პირების მიმართ) და ინსტიტუტების მიმართ ნდობის ნაკლებობა შეტყობინების გაკეთების ძირითად დაბრკოლებებად დასახელდა. სხვა ბარიერები მოიცავს პირად ფაქტორებს, როგორცაა

დამნაშავის მხრიდან შურისძიების შიში, სირცხვილი ან დანაშაულის გრძობა, ნუხილი კარიერაზე, ოჯახური პრობლემები და თანამშრომლებისა და ფართო საზოგადოებისგან მხარდაჭერის ნაკლებობა.

- ▶ ონლაინ გამოკითხვის რესპონდენტთა უმრავლესობამ (90%) იცის, რომ საქართველოს კანონმდებლობა კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას. დაახლოებით 7%-მა არ იცის ამის შესახებ და 2%-ს სჯერა, რომ ეს აკრძალული არ არის. საკმაოდ მაღალია ამ მიმართულებით ცნობიერება კანონმდებლობის შესახებ, განსაკუთრებით, იმის გათვალისწინებით, რომ კანონი შედარებით ახალი მიღებულია.
- ▶ საჯარო მოხელეებს, რომლებიც კვლევის თვისებრივ კომპონენტში გამოვიკითხეთ, ნაკლები ინფორმაცია ჰქონდათ პოლიტიკისა და პროცედურების შესახებ, რაც სამუშაო ადგილზე სექსუალურ შევიწროებას ეხება. მათმა უმრავლესობამ ასეთი რამ საერთოდ ვერ გაიხსენა. გასაკვირი არც არის, რადგან ინტერვიუს ჩატარების დროს მხოლოდ ერთ სამინისტროსა და ერთ სსიპ-ს ჰქონდა დანერგული ასეთი მექანიზმი.
- ▶ გამოკითხული საჯარო მოხელეების ერთმა მესამედმა განაცხადა, რომ დასწრებია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების შესახებ ტრენინგს. რესპონდენტები რეგიონებიდან უფრო მაღალი ალბათობით (43%)

დასწრებია ასეთ ტრენინგს, ვიდრე ის რესპონდენტები, რომელთა სამუშაო ადგილიც თბილისშია (31%). ტრენინგს უფრო მეტად დაესწრნენ (43%) ცენტრალურ საჯარო დაწესებულებებში დასაქმებული საჯარო მოხელეები, ვიდრე სხვა უწყებების წარმომადგენლები (29%). ნიშანდობლივია, რომ ტრენინგზე დასწრება დადებით კავშირშია შეტყობინების მექანიზმების შესახებ ცოდნასა და სექსუალური შევიწროების შესახებ ნაკლებად სექსისტური დამოკიდებულებების ქონასთან.

- ▶ რესპონდენტებმა აღნიშნეს რამდენიმე ბარიერი, რომლებიც ხელს უშლის მსხვერპლებს ფორმალური საჩივრის დაწერაში. კერძოდ, ეს არის: სექსუალური შევიწროების მკაფიოდ იდენტიფიცირების სირთულე, სირცხვილი, ნუხილი კონფიდენციალობის დაცვის შესახებ, სამსახურის დაკარგვის შიში და მტკიცებულებებისა თუ მონშეების სიმცირე.
- ▶ გამოკითხულები მიიჩნევენ, რომ ტრენინგი და ცნობიერების ამაღლების კამპანიები საჯარო მოსამსახურეთა მენტალიტეტის შეცვლის ყველაზე ეფექტიანი გზებია. ასეთი სავალდებულო ტრენინგ მოდულები უნდა შეიცავდეს საილუსტრაციო მაგალითებს, რაც დეტალურად ასახავს საჯარო მოსამსახურეთა სამუშაო გარემოს.

4.2. რეკომენდაციები

ზემოთ მოცემული ანალიზიდან გამომდინარეობს შემდეგი რეკომენდაციები:

- ▶ კითხვაზე, თუ ვისთვის შეტყობინება იქნებოდა მათთვის ყველაზე მისაღები სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, საჯარო მოხელეების დიდმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ ამის გაკეთება ორგანიზაციის შიგნით ურჩევნიათ, ვიდრე მის გარეთ. შესაბამისად, რეკომენდებულია საჯარო სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების შიდა მექანიზმების დანერგვა.
- ▶ როგორც რაოდენობრივი, ასევე თვისებრივი კვლევის მონაცემები აჩვენებს, რომ ტრენინგები დაკავშირებულია სექსუალური შევიწროების შემთხვევების მიმართ გაზრდილ მგრძობელობასთან. სასურველია, რომ საჯარო სამსახურში დაინერგოს სექსუალური შევიწროების შესახებ რეგულარული და, თუკი ეს შესაძლებელია, სავალდებულო ტრენინგები, რათა მოხდეს საჯარო მოხელეების ინფორმირება სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ფენომენის, კანონმდებლობის, რეაგირების არსებული მექანიზმებისა და შედეგების შესახებ.
- ▶ საჯარო უწყებებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მაღალი რანგის თანამდებობის პირებს სექსუალური შევიწროების საკითხების მიმართ მაღალი მგრძობელობა ჰქონდეთ და, როგორც მაგალითის მიმცემები, თანმიმდევრულად ახდენდნენ დემონსტრირებას, თუ რამდენად მნიშვნელოვანია სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების პრევენცია. სიღრმისეულმა ინტერვიუებმა დაადასტურა, რომ საჯარო მოხელეები უფრო

ყურადღებით ეკიდებიან სექსუალურ შევიწროებას, როცა მათი უშუალო ხელმძღვანელი სერიოზულად უდგება საკითხს.

- ▶ საქართველოში საჯარო მოხელეებს დადებითი დამოკიდებულება აქვთ სექსუალური შევიწროების ინციდენტების შეტყობინების მიმართ. მეორე მხრივ, შეტყობინების ფაქტები ძალიან მცირეა. შეტყობინების წასახალისებლად საჯარო სამსახურებმა რეგულარულად უნდა ჩაატარონ ცნობიერების ამაღლების კამპანიები სექსუალური შევიწროების შესახებ კანონმდებლობისა და პოლიტიკის გასაზრცელებლად და როგორც მსხვერპლთა, ასევე შემსწრეთა მიერ შეტყობინების მხარდასაჭერად.
- ▶ შეტყობინების გაკეთების წასახალისებლად საჯარო დანესებულებებმა უკეთ უნდა დაიცვან როგორც სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთა, ასევე მოწმეთა კონფიდენციალობა, რადგან რესპონდენტებს შორის კონფიდენციალობის დაცვის მიმართ ნუხილი შეტყობინების ერთ-ერთ მთავარ დაბრკოლებად დასახელდა.
- ▶ საჯარო მოხელეებთან და ექსპერტებთან ჩატარებულმა ინტერვიუებმა დაადასტურა, რომ ორგანიზაციებში, სადაც ქალები მაღალ თანამდებობებს იკავებენ, სექსუალური შევიწროება ნაკლებადაა გავრცელებული. შესაბამისად, სხვა საკითხებთან ერთად, სექსუალური შევიწროების პრევენციის თვალსაზრისით, საჯარო უწყებებში მნიშვნელოვანია ხელმძღვანელ პოზიციებზე ქალთა დანიშნულება.

ბიბლიოგრაფია

- Cassino, Dan, and Yasemin Besen-Cassino. Race, Threat and Workplace Sexual Harassment: The Dynamics of Harassment in the United States, 1997-2016. *Gender, Work & Organization*, vol. 26, No. 9 (September 2019), pp. 1221-40. Available at <https://doi.org/10.1111/gwao.12394>.
- Cesario, Brian, Elizabeth Parks-Stamm, and Mujgan Turgut. Initial Assessment of the Psychometric Properties of the Sexual Harassment Reporting Attitudes Scale. Edited by Traci Craig. *Cogent Psychology*, vol. 5, No. 1 (January 2018). Available at <https://doi.org/10.1080/23311908.2018.1517629>.
- Chamie, Joseph. Sexual Harassment: At Least 2 Billion Women. Inter Press Service News Agency, 1 February 2018. Available at <http://www.ipsnews.net/2018/02/sexual-harassment-least2-billion-women/>.
- Chan, Darius K-S, and others. Examining the Job-Related, Psychological, and Physical Outcomes of Workplace Sexual Harassment: A Meta-Analytic Review. *Psychology of Women Quarterly*, vol. 32, No. 4 (December 2008), pp. 362-76. Available at <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2008.00451.x>.
- Collins, Eliza G.C., and Timothy B. Blodgett. Sexual Harassment...Some See It...Some Won't. *Harvard Business Review* (March 1981). Available at <https://hbr.org/1981/03/sexual-harassmentsome-see-itsome-wont>.
- European Union Agency for Fundamental Rights. Violence against Women: An EU-Wide Survey – Survey Methodology, Sample and Fieldwork. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014. Available at <https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>.
- Foulis, Danielle, and Marita P. McCabe. Sexual Harassment: Factors Affecting Attitudes and Perceptions. *Sex Roles*, vol. 37, No. 9 (November 1997), pp. 773-98. Available at <https://doi.org/10.1007/BF02936339>.
- Government of Georgia. The 2018 Report on the Implementation of the UN Security Council's Resolutions on Women, Peace and Security in Georgia (ქალებზე, მშვიდობასა და უსაფრთხოებაზე გაეროს უშიშროების საბჭოს რეზოლუციების განხორციელების 2018-2020 წლების საქართველოს ეროვნული სამოქმედო გეგმის 2018 წლის ანგარიში). Tbilisi, 2018. Available at <http://myrights.gov.ge/uploads/files/docs/72951325ანგარიში-2018-.pdf>.
- Hang, Darcy, and Melissa Moyser. Harassment in Canadian Workplaces. Insights on Canadian Society (2018). Available at <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2018001/article/54982-eng.pdf>.
- Jenkins, Kate. Everyone's Business: Fourth National Survey on Sexual Harassment in Australian Workplaces. Sydney: Australian Human Rights Commission, 2018. Available at <https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/everyones-business-fourth-national-survey-sexual>.
- Mazer, Donald B., and Elizabeth F. Percival. Ideology or Experience? The Relationships among Perceptions, Attitudes, and Experiences of Sexual Harassment in University Students. *Sex Roles*, vol. 20, No. 3 (February 1989), pp. 135-47. Available at <https://doi.org/10.1007/BF00287987>.
- Pillinger, Jane. Handbook: Addressing Violence and Harassment against Women in the World of Work. Geneva: UN Women, ILO, 2019. Available at https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_731370.pdf.
- Timmerman, G., and C. Bajema. Sexual Harassment in the Workplace in the European Union. European Commission, 1998.
- UN Women, and GEOSTAT. National Study on Violence against Women in Georgia 2017: Summary Report. Tbilisi: UN Women, 2018. Available at <https://georgia.unwomen.org/en/digital-library/publications/2018/03/national-study-on-violence-against-women-in-georgia-2017>.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs. Guidelines for Producing Statistics on Violence against Women: Statistical Surveys. New York: United Nations, 2014. ST/ESA/STAT/SER.F/110. Available at https://unstats.un.org/unsd/gender/docs/Guidelines_Statistics_VAW.pdf.

სხვა წყაროები

Akhobadze, Ketii. Workplace Harassment: A Review of International and National Standards (სამუშაო ადგილზე შევიწროება: საერთაშორისო და ეროვნული სტანდარტების მიმოხილვა). Tbilisi: EMC, 2019. Available at https://emc.org.ge/uploads/products/pdf/შევიწროება_1579787489.pdf.

Amashukeli, Mariam. Sexual Harassment: Invisible Discrimination of Women (სექსუალური შევიწროება: ქალთა უჩინარი დისკრიმინაცია). Tbilisi: Women's Fund in Georgia, 2015. Available at <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75629.pdf>.

De Judicibus, Margaret, and Marita P. McCabe. Blaming the Target of Sexual Harassment: Impact of Gender Role, Sexist Attitudes, and Work Role. *Sex Roles*, vol. 44, No. 7 (April 2001), pp. 401-17. Available at <https://doi.org/10.1023/A:1011926027920>.

Delegation of the European Union to Georgia. EU supports the Prevention of Sexual Harassment in the Workplace in Georgia. Text. EEAS - European Commission, 4 October 2017. Available at https://eeas.europa.eu/delegations/georgia/24499/node/24499_sv.

Hill, Suzanne, and Tara C. Marshall. Beliefs about Sexual Assault in India and Britain

Are Explained by Attitudes Toward Women and Hostile Sexism. *Sex Roles*, vol. 79, No. 7 (October 2018), pp. 421-30. Available at <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0880-6>.

Kipiani, Anano, and Kristine Vacharadze. Analysis: Despite Opinion Shift a Third of Georgians Still Prefer Sons to Daughters. OC Media (blog), 2020. Available at <https://oc-media.org/features/analysis-despite-opinion-shift-a-third-of-georgians-still-prefer-sons-to-daughters/>.

McDonald, Paula. Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature: Workplace Sexual Harassment. *International Journal of Management Reviews*, vol. 14, No. 1 (March 2012), pp. 1-17. Available at <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x>.

Sakallı-Uğurlu, Nuray, Selin Salman, and Sinem Turgut. Predictors of Turkish Women's and Men's Attitudes toward Sexual Harassment: Ambivalent Sexism, and Ambivalence Toward Men. *Sex Roles*, vol. 63, No. 11 (December 2010), pp. 871-81. Available at <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9847-6>.

TI Georgia. New Anti-Discrimination Law: Challenges and Achievements. Transparency International Georgia, 17 June 2014. Available at <https://www.transparency.ge/en/blog/new-anti-discrimination-law-challenges-and-achievements>.

World Health Organization. Devastatingly Pervasive: 1 in 3 Women Globally Experience Violence, 9 March 2021. Available at <https://www.who.int/news/item/09-03-2021-devastatingly-pervasive-1-in-3-women-globally-experience-violence>.



გაეროს ქალთა ორგანიზაციის (UN Women)
საქართველოს წარმომადგენლობა
ფალიაშვილის ქ. #87, 0179
თბილისი, საქართველო
ტელ: (995 32) 222 06 04
(995 32) 222 08 70

www.unwomen.org
www.georgia.unwomen.org