

სექსუალური შევიწროება დასაქმების ადგილზე, როგორც ძალადობისა და დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმა

Sexual harassment at the workplace as one form of violence and discrimination

ლელა ბაქრაძე - დოქტორანტი,

საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, LLbakradze@gmail.com

ელა სხირტლაძე - კავკასიის უნივერსიტეტი, E_skhirtladze@cu.edu.ge

Lela Bakradze – PhD student,

Georgian Technical University, LLbakradze@gmail.com

Ela Skhirtladze – Caucasus University, E_skhirtladze@cu.edu.ge

Abstract

Violence is not a problem of just one community, family or a person. First of all it's a problem of the society and government. Therefore, it's necessary to discuss this topic in a complex manner in terms of prevention as well as development of victim and abuser support strategies, especially since violence can be expressed in different ways and anyone can become its victim.

Sexual harassment is one of the forms of violence and discrimination and its victims can be both- male and female. However, in our reality this is usually a problem of women. In many countries this topic is still tabooed and not properly addressed by society and governmental agencies. We are not critical enough when it refers to the sexual harassment in the workplace. While such behavior seems to be publicly unacceptable, it is often secretly acknowledged and accepted. Moreover, the victim may become subject to criticism and instead of empathy, can even be stigmatized. Consequently, in addition to improving legal norms, it is significantly important to overcome the perceptions, social and cultural stereotypes, which decrease the sense of protest against the facts of sexual harassment at work and belittle their importance.

Keywords: Sexual Harassment, Discrimination, Violence, Workplace, Stigma, Negative Stereotype

სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთ რთულად იდენტიფიცირებად და ნაკლებად ხილულ ფორმას წარმოადგენს. მისი მსხვერპლი შეიძლება იყოს როგორც ქალი, ასევე მამაკაცი. თუმცა ჩვენს რეალობაში, უმეტეს შემთხვევაში ეს პრობლემა ქალებს ეხებათ. სექსუალური შევიწროება სამწუხაროდ, ხშირად არ განიხილება როგორც ძალადობის ფორმა, განსაკუთრებით პატრიარქალურ საზოგადოებაში, რომელშიც მამაკაცების ასეთი ქცევა ნორმად ითვლება. გასათვალისწინებელია, რომ უმეტეს შემთხვევაში მსხვერპლისთვის რთულია მოძალადის გამოაშკარავება, მასთან დაპირისპირება და ამ თემაზე ხმამაღლა, საჯაროდ საუბარი. შესაბამისად, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ სოციალური და კულტურული სტერეოტიპების ტრანსფორმაცია, რომელიც სექსუალური შევიწროების

ფაქტების მიმართ პროტესტის გრძნობას ამცირებს და მათ მნიშვნელობას აკნინებს.

გაეროს ქალთა მიმართ ყველა ფორმის დისკრიმინაციის აღმოფხვრის შესახებ კონვენციის (CEDAW) თანახმად, „სექსუალური შევიწროება მოიცავს არასასურველ, სექსუალური ხასიათის ქცევას, მათ შორის ფიზიკურ კონტაქტსა და სხვა მცდელობებს, სექსუალური შინაარსის მქონე განცხადებებს, სექსუალური ხასიათის მოთხოვნებს; მნიშვნელობა არ აქვს, ასეთი ქცევა გამოხატული იქნება ვერბალურად თუ ქმედებით. ამგვარი პრაქტიკა დამამცირებელია და შესაძლოა, მან ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული პრობლემები გამოიწვიოს. დისკრიმინაციულია ქმედება, თუ ქალს აქვს გონივრული ეჭვი, რომ აღნიშნულის გაპროტესტება უარყოფით გავლენას მოახდენს მის სამსახურებრივ მდგომარეობაზე, მათ შორის სამსახურში აყვანასა თუ დაწინაურებაზე, ან როდესაც ასეთი ქცევა მას მტრულ სამუშაო გარემოს უქმნის" (The United Nations General Recommendation 19 to the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women).³² ნებისმიერი ქმედება ან სიტყვები რომელიც შეიცავს სექსუალური ხასიათის შინაარს ან კონტაქტის და ქმნის არაკომფორტულ სამუშაო გარემოს, შეიძლება მივიჩნიოთ სექსუალურ შევიწროებად, მათ შორის სექსუალური შინაარსის მქონე ფოტოების, ვიდეოების გაზიარება თანამშრომლებთან, სექსუალური ჟესტები, შეუსაბამო კითხვები და გამაღიზიანებელი კომენტარები თანამშრომლის სექსუალურ ორიენტაციაზე ან მის გენდერულ იდენტობაზე. შესაბამისად, მკვლევარები განასხვავებენ სამი სახის სექსუალურ შევიწროებას: 1. სექსუალური შევიწროების ფიზიკური ფორმები, რომელიც გულისხმობს არასასურველ შეხებას, მოხვევას, კოცნას, ჩახუტებას და სხვა; 2. შევიწროების ვერბალური ფორმები, რომელიც მოიცავს სექსუალური ხასიათის ხუმრობებს, კომენტარებს, მუქარას, შეკითხვებს გარეგნობასთან, ცხოვრების სტილთან, სქესთან, გენდერულ იდენტობასა და ორიენტაციასთან დაკავშირებით; 3. შევიწროების არავერბალური ფორმები, ეს შეიძლება იყოს მიშტერება, დაჟინებით ყურება, მიუღებელი ჟესტიკულაცია, აგრეთვე კიბერშევიწროება, რაც გულისხმობს სექსუალური ხასიათის შეურაცხმყოფელი შეტყობინებების, ფოტოების, ვიდეო თუ აუდიო მასალის გაგზავნას ან ჩვენებას ელექტრონულ სივრცეში.

2019 წლის 19 თებერვალს საქართველოს პარლამენტმა მხარი დაუჭირა დისკრიმინაციის ყველა ფორმის შესახებ კანონში ცვლილებებს, რომლის მი-

³² <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>

ხედვით სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმად განისაზღვრა, გარდა ამისა, ამ მიმართულებით საკანონმდებლო ცვლილებები შეეხო ადმინისტრაციულ-სამართალდარღვევათა კოდექსს, სახალხო დამცველის შესახებ კანონს, სამოქალაქო საპროცესო კოდექსს და შრომის კოდექსს, ამ უკანასკნელს დაემატა სექსუალური შევიწროების განმარტება: „სექსუალურ შევიწროებად მიიჩნევა პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს“ (მუხლი 2-ის 4¹).³³

საქართველოში ამ მიმართულებით ბოლო წლებში რამდენიმე მნიშვნელოვანი კვლევა ჩატარდა, თუმცა ზუსტი მონაცემების დადგენა, თუ რამდენ ქალს განუცდია სექსუალური შევიწროება დასაქმების ადგილზე - თითქმის შეუძლებელია. ვინაიდან, შესაბამისი სტატისტიკა არ არსებობს. ერთ-ერთი კვლევის მიხედვით, რესპონდენტთა 72% განაცხადა, რომ სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში შეეცდებოდა სხვების ჩარევის გარეშე, თავად „მოეგვარებინა“ პრობლემა, 17% მიმართავდა მენეჯერს, სამსახურიდან კი 10% წამოვიდოდა.³⁴ ცხადია, ამგვარ მიდგომას მრავალი ფაქტორი განაპირობებს. მათ შორის ისიც, რომ მსხვერპლი თავად შეიძლება გახდეს საზოგადოების მხრიდან გაკიცხვის, კრიტიკის ობიექტი და ემპათიის ნაცვლად, მისი სტიგმატიზებაც კი მოხდეს. სტიგმა, ზოგადად, უარყოფითი სტერეოტიპების ერთობლიობას წარმოადგენს და მკვეთრად გამოხატული სოციალური იარლიყია, რომელსაც შეუძლია როგორც ცალკეული პიროვნების, აგრეთვე გარკვეული ჯგუფის იდენტობის სრული დევალვაცია და დისკრედიტაცია მოახდინოს. აღნიშნულ ტენდენციას სწორედ საზოგადოებაში დამკვიდრებული წარმოდგენები და სტერეოტიპები უწყობს ხელს. ზოგადად, ძალადობის ხელშემწყობ ფაქტორებში განსაკუთრებული ადგილი უკავია სოციალურ რისკ-ფაქტორებს, მათ შორის სოციალურ და კულტურულ ნორმებს, ამიტომ ხშირად ადგილი აქვს სექსუალური შევიწროების ფაქტის იგნორირების მცდელობას თავად მსხვერპლის მხრიდან, იმ იმედით რომ ეს მხოლოდ ერთჯერადი ფაქტი იყო და აღარ განმეორდება, თუმცა კვლევებმა აჩვენა, რომ იგნორირება არაეფექტური გამოსავალია და მოძალადემ ეს შეიძლება აღიქვას როგორც წახალისება და თანხმობა.

³³ <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=12>

³⁴ Bedneliani et al., Gender Discrimination in Georgian Labour Market, USAID, Center for Social Sciences. 2014

სექსუალური შევიწროება, როგორც სოციალური ფენომენი, ძირითადად დასაქმების ადგილთან ან სასწავლო დაწესებულებასთან ასოცირდება, თუმცა მას ასევე შეიძლება ადგილი ჰქონდეს საჯარო სივრცეში, მაგალითად, საზოგადოებრივი თავშეყრის ადგილებზე, ქუჩაში, ტრანსპორტში, მაღაზიაში და ა.შ. პირველ შემთხვევაში თუ მოძალადე კარგად ნაცნობია და მასთან გარკვეული სამსახურებრივი ურთიერთობები გვაკავშირებს, მეორე შემთხვევაში შემვიწროებელი, როგორც წესი უცხო ადამიანი (Fairchild et al. 2008, Fileborn 2013³⁵).

განსაკუთრებით დასაქმების ადგილზე სექსუალური შევიწროების შემთხვევებში, მნიშვნელოვანია მსხვერპლის მიმართ სოლიდარობის გამოხატვა და მხარდაჭერა. გასული საუკუნის ბოლოს, ქალებმა შეძლეს და დაიწყეს ამ პრობლემის შესახებ ხმამაღლა საუბარი. რათა ღიად გაეჟღერებინათ, რომ არ სურდათ მოესმინათ მამაკაცების მხრიდან არასასიამოვნო კომენტარები, დიალოგები, ე.წ. კომპლიმენტები, რაც ერთგვარი შოკი იყო შემვიწროებელი მამაკაცებისთვის. როგორც აღვნიშნეთ, სამუშაოზე, ასეთ სიტუაციებს მარტივი გამოსავალი არასდროს აქვს - თუ გაჩუმდები, ერთგვარად დაიცავ მოძალადეს, ხოლო თუ დაუპირისპირდები, ეს დაპირისპირება მარტა ლანგელანის აზრით, გულისხმობს არა მხოლოდ მოძალადესთან, არამედ ბიუროკრატიასთან დაპირისპირებას, საჯარო და ოფიციალური გამოძიების დაწყებას, რაც მსხვერპლის ემოციურ, მენტალურ თუ ფიზიკურ მდგომარეობას კიდევ უფრო ამძიმებს.³⁶

მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში კვლევები სექსუალური შევიწროების თაობაზე, 1970-იანი წლებიდან იღებს სათავეს. ამერიკის შეერთებულ შტატებში Redbook Magazine-ის მიერ ჩატარებული გამოკითხვის მიხედვით, რომელშიც 9000-ზე მეტმა ქალმა მიიღო მონაწილეობა, დადგინდა რომ ათიდან ცხრა ქალი ერთხელ მაინც ყოფილა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი სამუშაო ადგილზე (C. Safran, "What Men Do To Women On The Job," Redbook Magazine (Nov. 1976)). ხოლო 1992 წელს Working Woman Magazine-ის მიერ ჩატარებული კვლევის მიხედვით კი 60%-ზე მეტმა ქალმა განაცხადა, რომ სექსუალური შევიწროება გამოუცდიათ, ხოლო მესამედზე მეტი იცნობდა ერთ თანამშრომელს მაინც, ვისაც ასეთი შევიწროება გამოუცდია (R. Sandroff "Sexual Harassment: The Inside Story," Working Woman, p. 47 (June 1992)). აგრეთვე,

⁴ სექსუალური შევიწროება - ქალთა „უჩინარი“ დისკრიმინაცია. კვლევის ანგარიში. თბილისი. 2015. <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75629.pdf>

³⁶ Langelan M. Back Off: How to Confront and Stop Sexual Harassment and Harassers. Fireside, 1993

განსაკუთრებით აღსანიშნავია კვლევა „ABC NEWS/WASHINGTON POST POLL: Sexual Harassment“ რომლის მიხედვით დადგინდა, რომ 33 მილიონი აშშ-ს მოქალაქე ქალი ყოფილა სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი სამუშაო ადგილზე. გამოკითხული მსხვერპლი ქალების 83% შევიწროების გამო განიცდიდა ბრახს, 64% თავს გრძნობდა დაშინებულად, 52% - დამცირებულად და დათრგუნულად, ათიდან სამი კი შერცხვენილად (<https://www.langerresearch.com/wp-content/uploads/1192a1SexualHarassment.pdf>).

ამ ყოველივეს ემატება ისიც, რომ სექსუალური შევიწროება დასაქმების ადგილზე არ არის სათანადოდ გაკიცხული საზოგადოებისა და სახელმწიფო უწყებების მხრიდან. არ ვართ საკმარისად კრიტიკულები. მნიშვნელოვანია აგრეთვე შემდეგი საკითხის გააზრება: მიუხედავად იმისა, რომ ამგვარი ქცევა საჯაროდ თითქოს მიუღებლობას იწვევს, იგი ფარულად ხშირად აღიარებული და სოციალურად მისაღებია. ძალიან დიდი პრობლემაა ამგვარი საკითხების გაშუქების კონცეფტი მედია საშუალებების მიერ. ხშირად ლატენტურად აქცენტი კეთდება, ცილისწამებასა და ყალბ საჩივრებზე, თითქოს მსხვერპლი პირადი ინტერესისა და მოტივების გამო სდებს ბრალს მოძალადეს სექსუალურ შევიწროებაში. თუმცა, კვლევები ადასტურებს, რომ სექსუალური შევიწროების საჩივრების ერთ პროცენტზე ნაკლებია მხოლოდ მცდარი. გასათვალისწინებელია, რომ ქალებს ასეთ ფაქტებზე ხმამაღლა საუბარი უჭირთ და როდესაც საჩივარს წერენ უმეტესად ეს რეალურ გარემოებებს ემყარება.

სექსუალური შევიწროების შედეგები საკმაოდ მძიმეა, მან შეიძლება გავლენა მოახდინოს მსხვერპლის ფსიქოლოგიურ კეთილდღეობაზე, კერძოდ შეიძლება გამოიწვიოს დეპრესია, შფოთვა, ბრაზი, შიში, ფრუსტრაცია, სირცხვილი და დაუცველობის განცდა. თვითშეფასების დაქვეითება და დანაშაულის განცდა. აგრეთვე გავლენას ახდენს ფიზიკურ ჯანმრთელობაზე და იწვევს ისეთ ფიზიოლოგიურ რეაქციებს, როგორიცაა გამუდმებული თავისტკივილი, ლეთარგიულობა, წონის ცვალებადობა, დერმატოლოგიური რეაქციები, ძილთან დაკავშირებული პრობლემები პანიკური რეაქციები და ა.შ. რაც შეეხება კარიერულ განვითარებას, მსხვერპლი ამ თვალსაზრისითაც აწყდება სერიოზულ პრობლემებს. ეს შეიძლება იყოს დაქვეითებული შრომითი კმაყოფილება, სამსახურის ან დაწინაურების შანსის დაკარგვა, სტრესით გამოწვეული არასრულფასოვნად შესრულებული სამუშაო, ხშირი გაცდენა,

კარიერული მიზნების შეცვლა და სხვა მრავალი წინააღმდეგობა პროფესიული განვითარების თვალსაზრისით.³⁷

სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ გადადგმული ნაბიჯები, არ უნდა შემოიფარგლებოდეს მხოლოდ უკვე განხორციელებულ ფაქტებზე რეაგირებით, არამედ თანამედროვე მიდგომა გულისხმობს მის წინასწარ აღკვეთას და პრევენციას. საჭიროა ნათლად იყოს გაცხადებული თითოეულ ორგანიზაციაში, რომ სექსუალური შევიწროება არ იქნება დაშვებული. ამისათვის საჭიროა არსებობდეს შესაბამისი ტრენინგები ან/და საინფორმაციო შეხვედრები. ასევე უმნიშვნელოვანესია ორგანიზაციებმა უზრუნველყონ ეფექტური სისტემის ჩამოყალიბება სექსუალური შევიწროების ფაქტის დაფიქსირების შემთხვევაში სათანადო რეაგირებისა და ზუსტი პრიორიტეტების განსაზღვრის თვალსაზრისით. დაზარალებულს უნდა ჰქონდეს შანსი მიიღოს სათანადო დახმარება. მითუმეტეს, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, გასათვალისწინებელია, რომ უმეტეს შემთხვევაში მსხვერპლისთვის რთულია მოძალადის გამოაშკარავება, მასთან დაპირისპირება და ამ თემაზე ხმამაღლა საუბარი.

თამამად შეიძლება ითქვას რომ სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე - საკამოდ გავრცელებულია. თუმცა რეალური მონაცემები შესაძლოა კიდევ უფრო მძიმე იყოს იმის გათვალისწინებით რომ მსხვერპლმა შეიძლება ვერც გაიაზროს აღნიშნული მდგომარეობა. ხშირად, თავად ქალებმა შეიძლება არც განიხილონ არასასურველი სექსუალური ყურადღება, როგორც შევიწროება და მიიღონ ეს ფაქტი როგორც „ნორმა“ მამაკაცების მხრიდან. ვინაიდან, სოციალური და კულტურული წარმოდგენებისა თუ სტერეოტიპების ფორმირება ყოველთვის კონკრეტულ მოცემულობაში, ისტორიულ კონტექსტსა და დისკურსში ხდება. სოციალიზაციის პროცესში, ცხადია ადამიანი ცდილობს აირჩიოს ქცევის მეტად წარმატებული მოდელი და თუ ძალადობრივი ქცევა არის წარმატებული და თან ხშირ შემთხვევაში დაუსჯელი, ალბათობა იმისა რომ იგი ქცევის ამგვარ სტრატეგიას მიანიჭებს უპირატესობას - საკმაოდ დიდია. ამიტომ, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია როგორც საკანონმდებლო რეგულაციების გამკაცრება/აღსრულების საკითხი, აგრეთვე, როგორც აღვნიშნეთ, იმ სოციალური სტერეოტიპებისა და წარმოდგენების დაძლევა/ტრანსფორმაცია, რომელიც ზოგადად, ძალადობის

³⁷ Sexual Harassment: Myths and Realities. Uoregon.edu. Archived from the original on 2008-05-16. Retrieved 2012-10-07.

<https://web.archive.org/web/20080516085341/http://www.uoregon.edu/~counsel/harass.htm>

ფაქტების მიმართ საზოგადოების კრიტიკულობის ზღვარს ამცირებს. სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციისა და ძალადობის, როგორც სოციალური მოვლენის ერთ-ერთი ფორმაა და ხშირ შემთხვევაში, მისი აქტორების - მოძალადისა თუ მსხვერპლის, მოწმისა თუ დამკვირვებლისადმი არსებული სოციალური სტერეოტიპებით საზრდოობს. შესაბამისად, აღნიშნული პრობლემის მასშტაბურობიდან გამომდინარე, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ცნობიერების ამაღლების კუთხით ეფექტური ნაბიჯების გადადგმა და სწორი საინფორმაციო კამპანიის წარმოება.

გამოყენებული ლიტერატურა

1. არონსონი ე. სოციალური ცხოველი. თბილისი, ილიას სახელმწიფო უნივერსიტეტი, 2014
2. გერიგი რ., ზიმბარდო ფ. ფსიქოლოგია და ცხოვრება. თბილისი, თსუ, 2009
3. სექსუალური შევიწროება - ქალთა „უჩინარი“ დისკრიმინაცია. კვლევის ანგარიში. თბილისი. 2015 <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75629.pdf>
4. Bedneliani et al., Gender Discrimination in Georgian Labour Market, USAID, Center for Social Sciences. 2014
5. Kramer G.P., Bernsyein D.A., Phates V. Introduction to Clinical Psychology. New-York: Pearson Education, Inc., 2015
6. Langelan, Martha. Back Off: How to Confront and Stop Sexual Harassment and Harassers. Fireside, 1993
7. Sandroff R. Sexual Harassment: The Inside Story. Working Woman, p. 47 (June 1992)
8. Safran C. What Men Do To Women On The Job, Redbook Magazine (Nov. 1976).
9. Sexual Harassment: Myths and Realities. Uoregon.edu. Archived from the original on 2008-05-16. Retrieved 2012-10-07
<https://web.archive.org/web/20080516085341/http://www.uoregon.edu/~counsel/harass.htm>
10. The United Nations General Recommendation 19 to the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women.
<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
11. <https://www.langerresearch.com/wpcontent/uploads/1192a1SexualHarassment.pdf>
12. <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=12>