

**განმარტებითი ბარათი**  
**საქართველოს ორგანულ კანონში „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ცვლილების შეტანის**  
**თაობაზე**  
**საქართველოს კანონის პროექტზე**

**ა) ზოგადი ინფორმაცია კანონპროექტის შესახებ:**

**ა.ა) კანონპროექტის მიღების მიზეზი:**

**ა.ა.ა) პრობლემა, რომლის გადაჭრასაც მიზნად ისახავს კანონპროექტი**

საქართველოს შრომის კოდექსი იცნობს შევიწროების ტერმინს, როგორც დისკრიმინაციის ზოგადი დეფინიციის ერთ-ერთ ელემენტს, თუმცა, არ განმარტავს სექსუალურ შევიწროებას. 2006/54/EC ევროდირექტივაში აღნიშნულია, რომ ადამიანის შევიწროება, მათ შორის სექსუალური ხასიათის, წარმოადგენს ქალისა და მამაკაცის თანასწორი მოპყრობის პრინციპის ხელყოფას. ამიტომ, აუცილებელია ცნებების განსაზღვრა. დირექტივა შევიწროებას დისკრიმინაციის აკრძალვის ზოგადი ნორმისგან ცალკე გამოყოფს, რადგან, დისკრიმინაციის კლასიკური გაგებისგან განსხვავებით, რომლის დროსაც აუცილებელია პირის ანალოგიურ პირთან შედარებით უთანასწორო მოპყრობის შეფასება, შევიწროების შემთხვევაში, თავად ფაქტი ქცევა (სხვა პირთან შედარების გარეშე) ქმნის დისკრიმინაციას. ამასთანავე, ევროსაბჭოს დირექტივები, ავალდებულებს სახელმწიფოს მიიღონ ან გააუმჯობესონ ისეთი საკანონმდებლო ნორმები, რომლის საშუალებითაც პასუხისმგებელი უწყებებისთვის დაწესებული იქნება სანქციები, რომლებიც უზრუნველყოფენ დამრღვევის მიმართ შესაბამისი პასუხისმგებლობის დაწესებას.

გარდა ამისა, 1992 წლის N19 რეკომენდაცია, გენდერული ნიშნით ძალადობას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განმარტავს, რაც შესაბამისად იწვევს CEDAW კონვენციის დარღვევას, კომიტეტი უთითებს, რომ: „სამუშაო ადგილას თანასწორობა შესაძლოა სერიოზულად დაირღვეს, როდესაც ქალი ექვემდებარება გენდერული ნიშნით ძალადობას, როგორც არის სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე“. კომიტეტი უთითებს, რომ კონვენციის ხელშემკვრელმა სახელწიფოებმა უნდა მიიღონ სამართლებრივი და სხვა რელევანტური ზომები, რათა უზრუნველყონ ქალთა ეფექტური დაცვა გენდერული ნიშნით ძალადობისგან, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ჩათვლით. ამასთანავე, ევროპის საბჭოს კონვენცია ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და პრევენციის შესახებ (სტამბოლის კონვენციის) მე-40 მუხლი ავალდებულებს მხარეებს მიიღონ ყველა საკანონმდებლო ან საჭირო ზომა რომ სექსუალური შევიწროება დაექვემდებაროს სისხლის სამართლის ან სხვა სახის სამართლებრივ სანქციებს, შესაბამისად, სექსუალური შევიწროება დარეგულირებული უნდა იქნეს, როგორც სამუშაო ადგილას, ასევე საჯარო სივრცეში.

საქართველოში სექსუალური შევიწროება არის ქალთა დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ყველაზე დაფარული ფორმა, რაც ქალებს აყენებს მამაკაცებთან შედარებით დაქვემდებარებულ მდგომარეობაში, ლახავს მათ ღირსებას, ხელს უშლის მათი პოტენციალის სრულ განვითარებასა და შრომითი ურთიერთობების შენარჩუნებას. სამუშაო ადგილას ქალთა სექსუალური შევიწროება განსაკუთრებით პრობლემურია, ვინაიდან ქალები, არსებული გენდერული და სამსახურებრივი იერარქიების გამო, ორმაგი ზეწოლის ქვეშ შეიძლება მოექცნენ (ქალთა მიმართ ძალადობის

ეროვნული კვლევის მონაცემების მიხედვით, ქალების 10%-ს სექსუალური შევიწროება სამსახურში გამოუცდია). სექსუალური შევიწროების წინააღმდეგ ბრძოლა დღეს მნიშვნელოვანი გამოწვევაა. დისკრიმინაციის ამ ფორმის მსხვერპლები, როგორც წესი, არიან ქალები, თუმცა, რიგი ფაქტორების გათვალისწინებით ისინი უარს ამბობენ დაცვის სამართლებრივი საშუალებების გამოყენებაზე. ერთი მხრივ, მსხვერპლისთვის რთულია მსგავსი შემთხვევების იდენტიფიცირება და მტკიცებულებების შეგროვება, მეორე მხრივ კი, საზოგადოებრივი წნეხის გამო მსხვერპლი თავს არიდებს სხვა პირებთან თუ ორგანიზაციებთან მსგავსი ფაქტების შესახებ საუბარს. ვინაიდან სექსუალური შევიწროების ჩამდენთათვის კანონმდებლობა სასჯელს არ ითვალისწინებს და, ამასთანავე, ამგვარ შევიწროებაზე საუბარი მსხვერპლისთვის უკავშირდება სტიგმას, დამნაშავეები სრულებით დაუსჯელი, ხოლო ამგვარი ქმედებები გამოვლენის გარეშე რჩება.

არაერთი კვლევა ადასტურებს, რომ სექსუალური შევიწროება დღეს პრობლემაა როგორც სამუშაო ადგილას, ასევე საჯარო სივრცეში. კვლევა - გენდერული თანასწორობა საქართველოში: ბარიერები და რეკომენდაციები (I ნაწილი) - ითვალისწინებს კონკრეტულ რეკომენდაციებს მთელ რიგ სფეროებში გენდერული თანასწორობის ხელშეწყობის მიზნით, მათ შორის, რეკომენდაციებს გასცემს სექსუალური შევიწროების კუთხითაც.<sup>1</sup>

სექსუალური შევიწროება, როგორც ქალთა მიმართ ძალადობის ფორმა, გაეროს მდგრადი განვითარების მე-5 მიზნის პირველი ნიშნულია, რომელიც მოითხოვს „ქალების და გოგონების მიმართ ძალადობის ყველა ფორმის აღმოფხვრას საჯარო და კერძო სფეროებში“. 2017 წელს განხორციელებული ცვლილებები, რომელთა მიზანია საქართველოს კანონმდებლობის სტამბოლის კონვენციასთან შესაბამისობაში მოყვანა, არ მოიცავს სხვადასხვა სექტორში სექსუალური შევიწროების აკრძალვას. ასევე, უნდა აღინიშნოს, რომ ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ გაეროს კომიტეტმა აღნიშნა, რომ საქართველოში სექსუალური შევიწროების მარეგულირებელი სამართლებრივი აქტები, პრაქტიკულად არ აღსრულდება და სახელმწიფოს მოუწოდა, რომ ებრძოლოს სექსუალურ შევიწროებას და მოახდინოს მისი პრევენცია.<sup>2</sup>

საერთაშორისო გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ სექსუალური შევიწროების სენსიტიური ბუნებიდან გამომდინარე, მისი გაერთიანება ზოგადად დისკრიმინაციული ან შევიწროების ამკრძალავი მუხლის ქვეშ არ განაპირობებს ბაზისს რელევანტური რეაგირებისთვის, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლთათვის. ხაზგასმული დეფინიციის გარეშე რთულია საზოგადოების ინფორმირება და მსხვერპლთა დაცვა, რადგან, როგორც სხვა ქვეყნების პრაქტიკა აჩვენებს, კონკრეტული მუხლის არარსებობის შემთხვევაში სექსუალურ შევიწროებაზე ნაკლებია როგორც მოქალაქეთა გათვითცნობიერების დონე, აგრეთვე მიმართვიანობა. შესაბამისად, ცვლილების მიხედვით მოხდება სექსუალური შევიწროების დეფინიციის განსაზღვრა.

#### **ა.ა.ბ) არსებული პრობლემის გადასაჭრელად კანონის მიღების აუცილებლობა;**

<sup>1</sup> [http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/84645/GEO-Vol1\\_GenderEqualityinGeorgia\\_BarriersandRecommendations\\_Final](http://www.parliament.ge/ge/ajax/downloadFile/84645/GEO-Vol1_GenderEqualityinGeorgia_BarriersandRecommendations_Final)

<sup>2</sup> UN Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), Concluding observations on the combined fourth and fifth periodic reports of Georgia CEDAW/C/GEO/CO/4-5, 2014, §§28-29, ხელმისაწვდომია ვებ-გვერდზე: [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGEO%2fCO%2f4-5&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CEDAW%2fC%2fGEO%2fCO%2f4-5&Lang=en)

დასაქმების ადგილზე შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების თემატიკის მიმოხილვისთვის აუცილებელია თავად ამ ტერმინების საკანონმდებლო განმარტების შეფასება. საქართველოს შრომის კოდექსი იცნობს შევიწროების ტერმინს, როგორც დისკრიმინაციის ზოგადი დეფინიციის ერთ-ერთ ელემენტს, თუმცა, არ განმარტავს სექსუალურ შევიწროებას. შრომის კოდექსის მე-2 მუხლის მე-4 პუნქტის შინაარსიდან გამომდინარეობს, რომ დისკრიმინაცია შეიძლება იყოს პირის პირდაპირი ან არაპირდაპირი შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისათვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით, თუმცა არაფერია ნათქვამი უშუალოდ სექსუალურ შევიწროებაზე. შესაბამისად, ხაზგასმული დეფინიციის გარეშე რთულია ერთის მხრივ, საზოგადოების ინფორმირება, ხოლო მეორეს მხრივ მსხვერპლთა დაცვა და მსგავსი ფაქტების აღმოჩენა და რეაგირება.

### **ა.ბ) კანონპროექტის მოსალოდნელი შედეგები**

კანონპროექტის მიღების შედეგად, საქართველოს ორგანული კანონით „საქართველოს შრომის კოდექსი“ ჩამოყალიბდება სექსუალური შევიწროების დეფინიცია, რომლის თანახმადაც სექსუალურ შევიწროებად ჩაითვლება სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას. ცვლილებათა პაკეტის მიხედვით სექსუალური შევიწროება დარეგულირდება შრომით ურთიერთობებში.

### **ა.გ) კანონპროექტის ძირითადი არსი:**

კანონპროექტის ძირითადი არსია დაარეგულიროს სექსუალური შევიწროების საკითხი, შრომით ურთიერთობებში.

მომზადებულ ცვლილებათა პაკეტით ცვლილება ეხება შრომის კოდექსის მეორე მუხლს, რომლის მიხედვითაც მეორე მუხლის მე-4 პუნქტში შედის ცვლილება კერძოდ, კი ცვლილების მიხედვით, დისკრიმინაციად (მათ შორის სექსუალურს შევიწროებად) ჩაითვლება პირის პირდაპირ ან არაპირდაპირ შევიწროება, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას, ანდა პირისთვის ისეთი პირობების შექმნა, რომლებიც პირდაპირ ან არაპირდაპირ აუარესებს მის მდგომარეობას ანალოგიურ პირობებში მყოფ სხვა პირთან შედარებით. ამავე მუხლს ემატება 4 პრიმა პუნქტი. აღნიშნული ცვლილების მიხედვით საქართველოს შრომის კოდექსს ემატება სექსუალური შევიწროების განმარტება, რომელიც მოიცავს პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

ა.დ) კანონპროექტის კავშირი სამთავრობო პროგრამასთან და შესაბამის სფეროში არსებულ სამოქმედო გეგმასთან, ასეთის არსებობის შემთხვევაში (საქართველოს მთავრობის მიერ ინიცირებული კანონპროექტის შემთხვევაში)

აღნიშნული ქვეპუნქტი არ ვრცელდება წარმოდგენილ ორგანული კანონის პროექტთან მიმართებაში.

ა.ე) კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპი, ხოლო კანონისთვის უკუძალის მინიჭების შემთხვევაში – აღნიშნულის თაობაზე შესაბამისი დასაბუთება

კანონპროექტის ძალაში შესვლის თარიღის შერჩევის პრინციპს წარმოადგენს, პრობლემური საკითხის საკანონმდებლო დონეზე დარეგულირება, სამუშაო ადგილზე მსგავსი ფაქტის დროული გამოვლენისა და შესწავლის მიზნით.

ა.ვ) კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვის მიზეზები და შესაბამისი დასაბუთება (თუ ინიციატორი ითხოვს კანონპროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას)

ინიციატორი არ მოითხოვს ორგანული კანონის პროექტის დაჩქარებული წესით განხილვას.

ბ) კანონპროექტის ფინანსური დასაბუთება. მასში აღინიშნება:

ბ.ა) კანონპროექტის მიღებასთან დაკავშირებით აუცილებელი ხარჯების

დაფინანსების წყარო:

კანონპროექტის მიღება არ გამოიწვევს ბიუჯეტიდან დამატებითი სახსრების გამოყოფას.

ბ.ბ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე;

კანონპროექტის მიღება არ იქონიებს გავლენას ბიუჯეტის საშემოსავლო ნაწილზე.

ბ.გ) კანონპროექტის გავლენა ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე;

კანონპროექტი ზეგავლენას არ ახდენს ბიუჯეტის ხარჯვით ნაწილზე.

ბ.დ) სახელმწიფოს ახალი ფინანსური ვალდებულებები:

კანონპროექტის მიღებით სახელმწიფო არ იღებს ახალ ფინანსურ ვალდებულებებს.

ბ.ე) კანონპროექტის მოსალოდნელი ფინანსური შედეგები იმ პირობების, რომელთა მიმართაც ვრცელდება კანონპროექტის მოქმედება:

კანონპროექტის მიღება არ გამოიწვევს ფინანსურ შედეგებს იმ პირობა მიმართ, რომლებზეც ვრცელდება მისი მოქმედება.

ბ.ვ) კანონპროექტით დადგენილი გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის

## **გადასახდელის ოდენობა და ოდენობის განსაზღვრის წესი (პრინციპი):**

კანონპროექტი არ ადგენს გადასახადის, მოსაკრებლის ან სხვა სახის გადასახდელის ოდენობას და ოდენობის განსაზღვრის წესი (პრინციპი).

## **გ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო სამართლებრივ სტანდარტებთან.**

### **გ.ა) კანონპროექტის მიმართება ევროკავშირის სამართალთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება ევროკავშირის დირექტივებსა და რეგულაციებს. წარმოდგენილი ცვლილებათა პაკეტის მიხედვით, კონკრეტული მუხლი ემატება, რომელიც განსაზღვრავს სექსუალურ შევიწროებას. ევროპული სამართლის მიხედვით, სექსუალური შევიწროება ცალსახად ეწინააღმდეგება ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და წარმოადგენს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას, რომელიც თავს იჩენს არა მარტო სამუშაო პროცესში, არამედ დასაქმების, დაწინაურებისა და პროფესიული ტრენინგების პროცესში. შესაბამისად, ასეთი სახის ქცევა უნდა იყოს აკრძალული, რისთვისაც ეფექტური, პროპორციული და ქმედითი ზომები უნდა იქნეს გამოყენებული. სექსუალური შევიწროება რეგულირებულია სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დირექტივით 2006/54 - „თანაბარი მოპყრობის შესახებ“, რომელიც 2006 წელს განახლდა და განსაზღვრავს სექსუალურ შევიწროებას, როგორც რაიმე ფორმის ვერბალურ, არავერბალურ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელსაც აქვს სექსუალური შინაარსი და მიზნად ისახავს ღირსების შელახვას, კერძოდ, დამამცირებელი, მტრული და ძალადობრივი გარემოს შექმნას.<sup>3</sup>

### **გ.ბ) კანონპროექტის მიმართება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებთან:**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საერთაშორისო ორგანიზაციებში საქართველოს წევრობასთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს.

### **გ.გ) კანონპროექტის მიმართება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებთან და შეთანხმებებთან, აგრეთვე, ისეთი ხელშეკრულების/შეთანხმების არსებობის შემთხვევაში, რომელსაც უკავშირდება კანონპროექტის მომზადება, – მისი შესაბამისი მუხლი ან/და ნაწილი;**

კანონპროექტი არ ეწინააღმდეგება საქართველოს ორმხრივ და მრავალმხრივ ხელშეკრულებებს. კანონპროექტის მიღება განაპირობა ასოცირების შეთანხმების XXX დანართით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულების აუცილებლობამ, კერძოდ, მითითებული დანართის თანახმად, ასოცირების შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ოთხი წლის ვადაში საქართველოს ევალემა შეასრულოს 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.

<sup>3</sup> ევროპის პარლამენტის და საბჭოს დირექტივა 2006/54 კაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპების იმპლემენტაციაზე დასაქმებისა და სამუშაო პირობებში (შესწორებული). გვ. 26-27. პარაგრაფი 2. ხელმისაწვდომია: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

**გ.დ) არსებობის შემთხვევაში, ევროკავშირის ის სამართლებრივი აქტი, რომელთან დაახლოების ვალდებულებაც გამომდინარეობს „ერთი მხრივ, საქართველოსა და, მეორე მხრივ, ევროკავშირისა და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმებიდან“ ან ევროკავშირთან დადებული საქართველოს სხვა ორმხრივი და მრავალმხრივი ხელშეკრულებებიდან**

თანაბარი უფლებების დაცვის საკითხები შრომით ურთიერთობებში შეადგენს „ერთის მხრივ, ევროკავშირის და ევროპის ატომური ენერჯის გაერთიანებას და მათ წევრ სახელმწიფოებსა და მეორეს მხრივ, საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმების“ მნიშვნელოვან ნაწილს.

საქართველომ ასოცირების შეთანხმების XXX დანართით გათვალისწინებული ვალდებულების შესრულების ვალდებულება აიღო, კერძოდ, მითითებული დანართის თანახმად, ასოცირების შეთანხმების ძალაში შესვლიდან ოთხი წლის ვადაში საქართველოს ევალეზა შეასრულოს 2006 წლის 5 ივლისის ევროპარლამენტისა და საბჭოს 2006/54/EC დირექტივა, რომელიც უზრუნველყოფს დასაქმებისა და საქმიანობის საკითხებთან მიმართებით მამაკაცისა და ქალის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპის განხორციელებას.

**დ) კანონპროექტის მომზადების პროცესში მიღებული კონსულტაციები. მაში აღინიშნება:**

**დ.ა) სახელმწიფო, არასახელმწიფო ან/და საერთაშორისო ორგანიზაცია/დაწესებულება, ექსპერტები, რომლებმაც მონაწილეობა მიიღეს კანონპროექტის შემუშავებაში, ასეთის არსებობის შემთხვევაში;**

USAID-ის მხარდაჭერით, აღმოსავლეთ-დასავლეთის მართვის ინსტიტუტის (EWMI) პროგრამის "კანონის უზენაესობის მხარდაჭერა საქართველოში" (PROLoG) ექსპერტის ჩართულობით.

**დ.ბ) კანონპროექტის შემუშავებაში მონაწილე ორგანიზაციის (დაწესებულების) ან/და ექსპერტების შეფასება კანონპროექტის მიმართ. ასეთის არსებობის შემთხვევაში.**

ასეთი შეფასება არ არსებობს.

**დ.გ) სხვა ქვეყნების გამოცდილება კანონპროექტის მსგავსი კანონების იმპლემენტაციის სფეროში, იმ გამოცდილების მიმოხილვა, რომელიც მაგალითად იქნა გამოყენებული კანონპროექტის მომზადებისას, ასეთი მიმოხილვის მომზადების შემთხვევაში;**

სექსუალური შევიწროების საკითხი და მის წინააღმდეგ ბრძოლის მეთოდები საერთაშორისო საზოგადოების განსაკუთრებული ყურადღების საგანს წარმოადგენს, მოუწოდებენ რა სახელმწიფოებს შეიმუშაონ სექსუალური შევიწროების მარეგულირებელი საკანონმდებლო ჩარჩო, რომელსაც რელევანტური დაცვის მექანიზმებით აღჭურვავენ, რათა ყველა იმ ადამიანმა, რომელიც საკუთარ თავს დისკრიმინაციის მსხვერპლად მიიჩნევს, ჰქონდეს დაცვის შესაძლებლობა.

ბევრი საერთაშორისო სამართლებრივი დოკუმენტი კრძალავს სექსუალურ შევიწროებას, მათ შორის, გაეროს კონვენცია ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ.

ქალთა მიმართ დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ კომიტეტის 1989 წლის ზოგადი რეკომენდაცია სექსუალურ შევიწროებას ქალთა მიმართ ძალადობის ფორმად ასახელებს. 1992 წლის N19 რეკომენდაცია, გენდერული ნიშნით ძალადობას სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმად განმარტავს, რაც შესაბამისად იწვევს CEDAW კონვენციის დარღვევას, კომიტეტი უთითებს, რომ: „სამუშაო ადგილას თანასწორობა შესაძლოა სერიოზულად დაირღვეს, როდესაც ქალი ექვემდებარება გენდერული ნიშნით ძალადობას, როგორც არის სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე“. კომიტეტი უთითებს, რომ კონვენციის ხელშემკვრელმა სახელწიფოებმა უნდა მიიღონ სამართლებრივი და სხვა რეგულაციური ზომები, რათა უზრუნველყონ ქალთა ეფექტური დაცვა გენდერული ნიშნით ძალადობისგან, სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ჩათვლით. ამისათვის სახელმწიფოებმა უნდა შექმნან ეფექტური სამართლებრივი მექანიზმები, რომელიც მოიცავს როგორც სამოქალაქო წესით ზიანის ანაზღაურებისა და კომპენსაციის, ისე სისხლისსამართლებრივი სანქციების საკითხებს. ამასთან, გარდა სამართლებრივი ჩარჩოს რეგულირებისა, კომიტეტი პრევენციული ზომების მიღების მნიშვნელობაზეც ამახვილებს ყურადღებას და სახელმწიფოს აკისრებს მოვალეობას, საგანმანათლებლო პროგრამების საშუალებით იზრუნოს ქალისა და მამაკაცის გენდერული როლების შესახებ ხედვებისა და საზოგადოებრივი აზრის სახეცვლილებაზე<sup>4</sup>.

CEDAW კომიტეტი თავის რეკომენდაციებში საქართველოს მიმართ, უთითებს სექსუალური შევიწროების შესახებ კანონმდებლობის იმპლემენტაციის სიმწირეზე და საქართველოს მოუწოდებს შეიმუშავოს და გააძლიეროს სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და აღმოფხვრის ეფექტური ზომები.

ევროპული სამართლის მიხედვით, სექსუალური შევიწროება ცალსახად ეწინააღმდეგება ქალსა და მამაკაცს შორის თანასწორი მოპყრობის პრინციპს და წარმოადგენს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას, რომელიც თავს იჩენს არა მარტო სამუშაო პროცესში, არამედ დასაქმების, დაწინაურებისა და პროფესიული ტრენინგების პროცესში. შესაბამისად, ასეთი სახის ქცევა უნდა იყოს აკრძალული, რისთვისაც ეფექტური, პროპორციული და ქმედითი ზომები უნდა იქნეს გამოყენებული. სექსუალური შევიწროება რეგულირებულია სქესის ნიშნით დისკრიმინაციის დირექტივით 2006/54 - „თანაბარი მოპყრობის შესახებ“, რომელიც 2006 წელს განახლდა და განსაზღვრავს სექსუალურ შევიწროებას, როგორც რაიმე ფორმის ვერბალურ, არავერბალურ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელსაც აქვს სექსუალური შინაარსი და მიზნად ისახავს ღირსების შელახვას, კერძოდ, დამამცირებელი, მტრული და ძალადობრივი გარემოს შექმნას.<sup>5</sup> გარდა ამისა, დირექტივა აღნიშნავს, რომ „შევიწროება და სექსუალური შევიწროება ეწინააღმდეგება თანასწორი მოპყრობის პრინციპს კაცებსა და ქალებს შორის და წარმოადგენს სქესის ნიშნით დისკრიმინაციას.“<sup>6</sup>

<sup>4</sup> <http://www.parliament.ge/uploads/other/75/75600.pdf>

<sup>5</sup> ევროპის პარლამენტის და საბჭოს დირექტივა 2006/54 კაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპების იმპლემენტაციაზე დასაქმებისა და სამუშაო პირობებში (შესწორებული). გვ. 26-27. პარაგრაფი 2. ხელმისაწვდომია: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

<sup>6</sup> ევროპის პარლამენტის და საბჭოს დირექტივა 2006/54 კაცებისა და ქალებისათვის თანაბარი შესაძლებლობებისა და თანაბარი მოპყრობის პრინციპების იმპლემენტაციაზე დასაქმებისა და სამუშაო პირობებში (შესწორებული). გვ. 23. მუხლი 6. ხელმისაწვდომია: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32006L0054&from=EN>

სექსუალური შევიწროება, როგორც სქესის ნიშნით დისკრიმინაცია ევროპის შემდეგ ქვეყნებშია დარეგულირებული: ავსტრია, ბელგია, დანია, ესტონეთი, იტალია, მალტა, ნორვეგია, ესპანეთი და სხვ.

ე) კანონპროექტის ავტორი:

საქართველოს პარლამენტის გენდერული თანასწორობის საბჭო.

ვ) კანონპროექტის ინიციატორი:

*საქართველოს პარლამენტის წევრები: თამარ ჩუგოშვილი, თამარ ხულორდავა, დიმიტრი ცქიტიშვილი, რატი იონათამიშვილი, გუგული მალრაძე, ენძელა მაჭავარიანი, გიორგი ტულუში.*