

# ՄՃՆԵՁՈՒ ՎՃՃԱԵՄՈՒՆ ՃՅՅՆԱՆԵ ՁԻՄՈՒՄԻ ՉԻՏՈՂԱՐՏՄՈՒԹՅՈՒՆ



ՆՈՏՈՂԱԾՈՒԹՅՈՒՆ  
ՏՈՒՆԱՐ ԼՉԻՅՆՅՈՒՆ  
ԲՈՒՆԱ ԸՈՅՆԱՐՄԱՆՈՒՆ

2024



**ქვემოთ „ოჯახი ქადაგობის ბავშვთა შრომით  
ურთიერთობა“ პროგრამის სტრატეგიის  
პროექტის მიზანშეწონილობის მიზანშეწონილობის  
შეფასების შედეგად. ქვემოთ გამოთქმული  
შედეგები კვლევით ნაშრომებს და შედეგად, და  
გამომდინარეობს სტრატეგიის შეფასების პროცესი.**

**ნაშრომები: ნიშნავს, თანდათან და რაღაც  
დინამიკურად**

**ეფექტურობა: გარდა ბავშვთა**

**პროექტის კომპლექსურობა: ნათესავების, სტრატეგიის  
შეფასების პროცესის მიზანშეწონილობა**



## სარჩევი

<b>I. შესავალი</b> .....	<b>2</b>
<b>II. კვლევის მიზნები და მეთოდოლოგია</b> .....	<b>3</b>
2.1. კვლევის მიზნები.....	3
2.2 კვლევის მეთოდოლოგია .....	3
2.2.1. სტატისტიკური ინფორმაცია.....	3
2.2.2. გამოკითხვა.....	3
2.2.3. საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზი.....	4
<b>III. ოჯახში ძალადობა და მისი გავლენა შრომით ურთიერთობებზე</b> .....	<b>4</b>
3.1. შსო №190 კონვენცია და №206 რეკომენდაცია .....	4
3.2. ოჯახში ძალადობის ცნება.....	5
3.3. ოჯახში ძალადობის ფორმები .....	7
3.3.1. ოჯახში ძალადობა (ფიზიკური და ფსიქოლოგიური).....	7
3.3.2. ეკონომიკური ძალადობა.....	8
3.3.3. იძულება.....	9
3.3.4. სექსუალური ძალადობა.....	9
3.4. ოჯახში ძალადობის უარყოფითი გავლენა სამუშაო ადგილზე.....	9
3.5. ოჯახური ძალადობის ნეგატიური შედეგები ეკონომიკაზე .....	11
<b>IV. საკანონმდებლო რეგულაციების როლი შრომით ურთიერთობებში ოჯახური ძალადობის გავლენის შემცირების მიზნით</b> .....	<b>11</b>
4.1. საერთაშორისო სტანდარტი.....	11
4.2. სხვადასხვა ქვეყნის პრაქტიკა .....	13
ამერიკის შეერთებული შტატები.....	13
ახალი ზელანდია.....	14
ბრაზილია.....	16
კანადა.....	16
ესპანეთი.....	17
ირლანდია .....	19
იტალია .....	19
ფილიპინები.....	20
<b>V. საქართველოს საკანონმდებლო რეგულაცია</b> .....	<b>20</b>
5.1. დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულება ძალადობის მსხვერპლთათვის.....	21
5.2. ანაზღაურებადი შვებულება.....	22
5.3. ანაზღაურების გარეშე შვებულება.....	23
5.4. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო.....	23
5.5. დროებითი შრომისუუნარობა .....	24
5.6. შრომის უსაფრთხოება.....	24
5.7. შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის გავლენასთან დაკავშირებით გამოთხოვილი სტატისტიკური ინფორმაცია .....	25
სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური.....	25
საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი .....	26
საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო.....	26
სსიპ საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მართვის ცენტრი - 112.....	27
სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახური.....	28
<b>VI. კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების როლი ოჯახური ძალადობის გავლენის შემცირების მიზნით</b> .....	<b>29</b>

6.1.საერთაშორისო პრაქტიკა.....	29
6.2. საქართველოს პრაქტიკა .....	35
<b>VII. რეკომენდაციები .....</b>	<b>39</b>

## I. შესავალი

ძალადობა და შევიწროება წარმოადგენს ერთ-ერთ უმთავრეს პრობლემასა და საფრთხეს ყველასთვის, როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში. პირი ძალადობის მსხვერპლი შეიძლება გახდეს ყველგან: მათ შორის ოჯახში, სამუშაო ადგილზე და ყველასგან: პარტნიორისგან, მეუღლისგან, ყოფილი პარტნიორი/მეუღლისგან, თანამშრომლისგან, ხელმძღვანელისგან. ძალადობას ხშირად გენდერული ნიშანი უდევს საფუძვლად, ხოლო მისი გამოხატვის ფორმები მრავალფეროვანია: ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური, სექსუალური და ა.შ..

ძალადობა დიდ გავლენას ახდენს მსხვერპლის ფსიქოლოგიურ მდგომარეობაზე, მის ფიზიკურ და სექსუალურ ჯანმრთელობაზე, ღირსებაზე, სოციალურ გარემოზე, პროფესიულ განვითარებაზე, პროდუქტიულობაზე.

„მსოფლიოში ყოველი სამი ქალიდან ერთს განუცდია ფიზიკური ან სექსუალური ძალადობა - ძირითადად პარტნიორისგან. სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში ეს რიცხვები კიდევ უფრო მაღალია.“<sup>1</sup> „ევროკავშირის ქვეყნებში 15 წლის ზემოთ ასაკის ქალების 45%-დან 55%-მდე იყო სექსუალურად შევიწროებული.“<sup>2</sup>

ევროკავშირში, მოქმედი ან ყოფილი პარტნიორის მხრიდან ოჯახში ძალადობის ყველაზე გავრცელებული ფორმა, რომელსაც განიცდის მსხვერპლი ქალების 43%, არის ფსიქოლოგიური ძალადობა; 22%-ს განუცდია ფიზიკური და სექსუალური ძალადობა ამჟამინდელი ან ყოფილი პარტნიორის მხრიდან, ხოლო 18%-ს - თვალთვალი.<sup>3</sup>

ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა საშუალოდ 70% ქალია, ხოლო 30% - მამაკაცი. თუმცა, ქალი მსხვერპლები განიცდიან უფრო მაღალი დონისა და სიმძიმის ფიზიკურ ძალადობასა და იძულებით კონტროლს, ვიდრე მამაკაცები.<sup>4</sup>

ოჯახში ძალადობის მაჩვენებელი საქართველოშიც ძალიან მაღალია. შინაგან საქმეთა სამინისტროს მონაცემებით 2023 წელს გაიცა 8734 შემაკავებელი ორდერი და გამოვლინდა 7773 მსხვერპლი. მსხვერპლთა 84% ქალია. ბუნებრივია, აღნიშნული მაჩვენებელი ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა რეალურ რიცხვს არ ასახავს, რამდენადაც უმრავლეს შემთხვევაში მსხვერპლი სხვადასხვა მიზეზით მოკლებულია შესაძლებლობას მიმართოს შესაბამის ორგანოებს.

---

<sup>1</sup> <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/en/index.html#intimate-3>

<sup>2</sup> <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/en/index.html#sexual-5>

<sup>3</sup> Piningler, J., Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, European Agency for Safety and Health at Work, 2023, 1, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf)

<sup>4</sup> იქვე, 0.

ოჯახში ძალადობა არ რჩება მხოლოდ ოჯახში. მისი შედეგები აისახება პირის ცხოვრების ყველა ასპექტზე, მათ შორის შრომით ურთიერთობებზეც. ოჯახში ძალადობისგან გამოწვეულმა მდგომარეობამ შესაძლებელია გამოიწვიოს მსხვერპლის შრომის ნაყოფიერების მინიმუმამდე დაყვანა, სამსახურისა და ფინანსური დამოუკიდებლობის დაკარგვა.

ამ პროცესში სახელმწიფოსთან ერთად, ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება შრომითი ურთიერთობის მხარის - დამსაქმებლის ქმედებებსა და მის რეაგირებას ოჯახური ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულების ხელშეწყობისა და მათთვის უსაფრთხო გარემოს უზრუნველყოფის საქმეში. ასევე, პროფკავშირების, როგორც დასაქმებულთა დამცველი ორგანიზაციის როლს, რომელმაც ხელი უნდა შეუწყოს კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესში საკითხის წამოწევას, ცნობიერების ამაღლებასა და დამსაქმებლის იძულებას [სადაც ეს საჭიროა] კონკრეტული დაცვის მექანიზმების დანერგვის მიმართულებით.

## II. კვლევის მიზნები და მეთოდოლოგია

### 2.1. კვლევის მიზნები

წინამდებარე კვლევის მიზანს წარმოადგენს ოჯახური ძალადობის გავლენის შეფასება შრომით ურთიერთობებზე, შესაბამისი ეფექტური ღონისძიებებისა და მეთოდების იდენტიფიცირება, რაც შეამცირებს ოჯახური ძალადობის უარყოფით შედეგებს საქართველოში შრომის გარემოზე. აღნიშნული მოიცავს საქართველოს კანონმდებლობის, ასევე სამუშაო ადგილებისთვის ეფექტური პოლიტიკის დოკუმენტების, რეგულაციების, მიდგომების შესწავლას, შესაბამისი რეკომენდაციების შემუშავების მიზნით. კვლევის შედეგებიდან გამომდინარე გაიცემა კონკრეტული და პრაქტიკული რეკომენდაციები როგორც ხელისუფლებისთვის, ასევე დამსაქმებლებისა და პროფესიული კავშირებისთვის.

### 2.2 კვლევის მეთოდოლოგია

#### 2.2.1. სტატისტიკური ინფორმაცია

ძალადობასთან და შევიწროებასთან დაკავშირებულ საქმეებზე ინფორმაცია გამოთხოვილ იქნა სსიპ საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მართვის ცენტრი „112“-დან, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატიდან, საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროდან, სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახურიდან და სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურიდან.

კვლევის ფარგლებში განხორციელდა მიღებული ინფორმაციის დამუშავება.

#### 2.2.2. გამოკითხვა

წინამდებარე კვლევის ფარგლებში პრობლემური საკითხების იდენტიფიცირებისა და მათი გადაჭრის გზების მოძიების მიზნით, გამოკითხულ

იქნა ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის სპეციალისტები/თანამშრომლები, როგორც დამსაქმებელთა გაერთიანების, ასევე პროფკავშირების წარმომადგენლები.

### 2.2.3. საუკეთესო საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზი

კვლევის მიზნებისათვის განხორციელდა როგორც შსო-ს №190 კონვენციისა და თანმხლები რეკომენდაციის №206-ის, ასევე, არაერთი ქვეყნის ეროვნული კანონმდებლობის, უცხოური კომპანიების შიდა პოლიტიკის დოკუმენტებისა და კოლექტიური შეთანხმებების/ხელშეკრულებების შესწავლა.

## III. ოჯახში ძალადობა და მისი გავლენა შრომით ურთიერთობებზე

### 3.1. შსო №190 კონვენცია და №206 რეკომენდაცია

ძალადობისა და შევიწროების შესახებ შსო-ს №190 კონვენცია და №206 რეკომენდაცია, მიღებულ იქნა 2019 წლის ივნისში შსო-ს საერთაშორისო სამმხრივ შრომის კონფერენციაზე. მითითებული კონვენცია ძალაში შევიდა 2021 წლის 25 ივნისს<sup>5</sup> და დღეის მდგომარეობით რატიფიცირებულია 38 ქვეყნის მიერ.<sup>6</sup>

ოჯახური ძალადობის შესახებ დებულებების გაჩენა შსო-ს №190-ე კონვენციასა და №206-ე რეკომენდაციაში უპრეცედენტო და ისტორიული მნიშვნელობისაა. ეს არის პირველი შემთხვევა, როდესაც საერთაშორისო დონეზე მკაფიოდ გაესვა ხაზი ოჯახში ძალადობის გავლენას შრომით ურთიერთობებზე.

ტრადიციულად, ოჯახში ძალადობა მიიჩნეოდა „პირად“ საკითხად, სამუშაოსთან ყოველგვარი კავშირის გარეშე. ამჟამად აღიარებულია, რომ ოჯახური ძალადობა რეალურად გავლენას ახდენს დასაქმებულებზე, კომპანიებსა და ზოგადად საზოგადოებაზე. შსო-ს ინსტრუმენტები უკვე ხაზგასმით აღიარებენ ოჯახური ძალადობის უარყოფით გავლენას შრომით ურთიერთობებზე და ამავდროულად, შრომის ურთიერთობების დადებით წვლილს ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა კეთილდღეობისა და მათი დაცვის სტანდარტების გაუმჯობესებაში.<sup>7</sup>

<sup>5</sup>[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:3999810](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810)

<sup>6</sup> იქვე. შსო-ს №190 კონვენცია რატიფიცირებულია შემდეგი ქვეყნების მიერ: ალბანეთი, ანტიგუა და ბარბუდა, არგენტინა, ავსტრალია, ბაჰამის კუნძულები, ბარბადოსი, ბელგია, კანადა, ცენტრალური აფრიკის რესპუბლიკა, ჩილე, ეკვადორი, სალვადორი, ფიჯი, საფრანგეთი, გერმანია, საბერძნეთი, ირლანდია, იტალია, ლესოთო, მავრიკი, მექსიკა, ნამიბია, ნიგერია, ჩრდილოეთ მაკედონია, ნორვეგია, პანამა, პაპუა-ახალი გვინეა, პერუ, ფილიპინები, პორტუგალია, რუანდა, სან-მარინო, სომალი, სამხრეთ აფრიკა, ესპანეთი, უგანდა, დიდი ბრიტანეთის სამეფო, ურუგვაი. ზოგიერთი ქვეყნის მხრიდან რატიფიცირებულია, თუმცა დღეისმდგომარეობით არ შესულა ძალაში.

<sup>7</sup> Domestic violence and its impact in the world of work, ILO, 2020, 1, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf).

შსო-ს №190-ე კონვენციის პრეამბულაში აღნიშნულია, რომ ოჯახურმა ძალადობამ შეიძლება გავლენა იქონიოს დასაქმებაზე, პროდუქტიულობაზე, ჯანმრთელობასა და უსაფრთხოებაზე. აღნიშნული კონვენცია უთითებს, რომ წევრი სახელმწიფოების მთავრობებს, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს და შრომის ბაზრის ინსტიტუტებს შეუძლიათ, სხვა ღონისძიებათა ფარგლებში, ხელი შეუწყონ ოჯახში ძალადობის ფაქტების გამოვლენას, მათზე რეაგირებასა და მათ განხილვას.<sup>8</sup>

2019 წლის კონვენცია №190 აღიარებს, რომ ყველას აქვს უფლება იმოქმედოს ძალადობისა და შევიწროებისგან თავისუფლად<sup>9</sup> და მოითხოვს შრომის სამყაროში ინკლუზიური, ინტეგრირებული და გენდერზე ორიენტირებული მიდგომის დანერგვას ძალადობისა და შევიწროების, პრევენციისა და აღმოფხვრის მიზნით.<sup>10</sup>

აღნიშნული კონვენცია, წევრ ქვეყნებს ავალდებულებს მიიღონ შესაბამისი ღონისძიებები და აღიარონ ოჯახური ძალადობის გავლენა, და რამდენადაც შესაძლებელია, შეამცირონ ასეთი გავლენა სამუშაო სამყაროში.<sup>11</sup> ხოლო №206 რეკომენდაციის მე-18 პუნქტი განმარტავს თუ რა შეიძლება იყოს სათანადო ღონისძიებები, რომელიც სამუშაო გარემოზე ოჯახური ძალადობის შედეგების შემცირებას ემსახურება.

### 3.2. ოჯახში ძალადობის ცნება

„ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და მასთან ბრძოლის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენციის“ თანახმად, ოჯახში ძალადობა „გულისხმობს ფიზიკური, სექსუალური, ფსიქოლოგიური თუ ეკონომიკური ძალადობის ყველა აქტს, რომლებიც ხდება ოჯახში ან შინაურ წრეში ან ყოფილ ან ამჟამინდელ მეუღლეებსა თუ პარტნიორებს შორის, მიუხედავად იმისა, დამნაშავე პირი მსხვერპლთან ერთად ერთ საცხოვრებელში ცხოვრობს თუ არა.“<sup>12</sup>

ყოველდღიურ გამოყენებაში „ოჯახური ძალადობა“ [Domestic Violence] რიც შემთხვევაში განიხილება, როგორც „ინტიმური პარტნიორის მიერ ძალადობის“ და „ოჯახური ძალადობის“ [Family Violence] სინონიმი, თუმცა თითოეულ ტერმინს აქვს განსხვავებული მნიშვნელობა. მაგალითად:

---

<sup>8</sup> ძალადობისა და შევიწროების შესახებ 2019 წლის №190 კონვენცია, პრეამბულა.

<sup>9</sup> იქვე, მუხლი 4.1.

<sup>10</sup> იქვე, მუხლი 4.2.

<sup>11</sup> იქვე, მუხლი 10.ვ.

<sup>12</sup> ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენცია (სტამბოლის კონვენცია), მუხლი 3.ა.

ინტიმური პარტნიორის ძალადობა გულისხმობს: „ამჟამინდელი ან ყოფილი პარტნიორის ან მეუღლის მიერ განხორციელებულ ქმედებას, რომელიც მსხვერპლს აყენებს ფიზიკურ, სექსუალურ ან ფსიქოლოგიურ ზიანს.“<sup>13</sup>

ოჯახური ძალადობა [Domestic Violence] ეხება „პარტნიორთა ძალადობას, მაგრამ [...] შეიძლება ასევე მოიცავდეს ბავშვზე ან ხანდაზმულზე ძალადობას, ან ოჯახის ნებისმიერი წევრის მიერ განხორციელებულ ძალადობას.“<sup>14</sup>

ხოლო, ოჯახური ძალადობა [Family Violence] - ბავშვთა მიმართ არასათანადო მოპყრობას, და-ძმას შორის ძალადობას, ინტიმური პარტნიორის ძალადობასა და ხანდაზმულთა მიმართ ძალადობას.<sup>15</sup>

ოჯახში ძალადობა არის არათანაბარი ძალაუფლებრივი ურთიერთობის გამოხატულება (როგორც პიროვნული ურთიერთობების, ასევე სოციუმისა და საზოგადოების დონეზე<sup>16</sup>) და დაკავშირებულია სოციალური დომინირებისა და ეკონომიკური კონტროლის საკითხებთან. ამიტომ, ოჯახში ძალადობაზე ნებისმიერი წარმატებული რეაგირება უნდა ეხებოდეს ძალაუფლების უთანასწორობისა და სტერეოტიპების საკითხების დარეგულირებას.<sup>17</sup>

ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი ან მოძალადე შეიძლება იყოს ნებისმიერი პირი, განურჩევლად სქესის, გენდერის, ასაკის, სოციალური და საიმიგრაციო სტატუსისა თუ განათლების დონისა. თუმცა, დაფიქსირებული შემთხვევების დიდი უმრავლესობა ჩადენილია კაცების მიერ ქალების წინააღმდეგ. ოჯახში ძალადობის შესახებ ზოგიერთი კანონმდებლობა იცავს ოჯახის წევრების გარდა, ასევე ოჯახში მცხოვრებ პირებს, მაგალითად, შინამეურნეობაში დასაქმებულ პირებს.<sup>18</sup>

საქართველოში ოჯახში ძალადობასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება, როგორც სისხლის, ასევე ადმინისტრაციული და სამოქალაქო სამართლის კანონმდებლობით.

საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსის 126<sup>1</sup> მუხლით ცალკე შემადგენლობად განისაზღვრა ოჯახში ძალადობა.<sup>19</sup> კერძოდ, ოჯახში ძალადობად განიხილება „ოჯახის ერთი წევრის მიერ ოჯახის სხვა წევრის მიმართ ძალადობა, სისტემატური შეურაცხყოფა, შანტაჟი ან დამცირება, რამაც

---

<sup>13</sup>Domestic violence and its impact in the world of work, ILO, 2020, 1, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf).

<sup>14</sup> იქვე.

<sup>14</sup> იქვე.

<sup>15</sup> იქვე.

<sup>16</sup> იქვე.

<sup>17</sup> იქვე.

<sup>18</sup> იქვე, 2.

<sup>19</sup> ხატიაშვილი გ., სახელმძღვანელო ქალთა და ბავშვთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე, 2021, 41.

გამოიწვია ფიზიკური ტკივილი ან ტანჯვა და რასაც არ მოჰყოლია ამ კოდექსის 117-ე, 118-ე ან 120-ე მუხლით გათვალისწინებული შედეგი”.<sup>20</sup>

ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ საქართველოს კანონის მე-3 მუხლი ოჯახში ძალადობას განმარტავს, შემდეგი სახით: „ოჯახში ძალადობა გულისხმობს ოჯახის ერთი წევრის მიერ მეორის კონსტიტუციური უფლებებისა და თავისუფლებების დარღვევას უფლებელყოფით ან/და ფიზიკური, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური, სექსუალური ძალადობით ან იძულებით.“ აღნიშნული კანონის მიზნებისთვის, ოჯახის წევრთა წრე საკმაოდ ფართოა და მოიცავს შემდეგ პირებს: დედას, მამას, პაპას, ბებიას, მეუღლეს, არარეგისტრირებულ ქორწინებაში მყოფი პირს, შვილს (გერს), მინდობით აღსაზრდელს, მინდობით აღმზრდელს (დედობილს, მამობილს), დედინაცვალს, მამინაცვალს, შვილიშვილს, დას, ძმას, მეუღლის მშობელს, არარეგისტრირებულ ქორწინებაში მყოფი პირის მშობელს, შვილის მეუღლეს (მათ შორის, არარეგისტრირებულ ქორწინებაში მყოფს), ყოფილ მეუღლეს, წარსულში არარეგისტრირებულ ქორწინებაში მყოფ პირს, მეურვეს, მზრუნველს, მხარდაჭერს, მეურვეობისა და მზრუნველობის ქვეშ მყოფ პირს, მხარდაჭერის მიმღებს, აგრეთვე პირებს, რომლებიც მუდმივად ეწევიან ან ეწეოდნენ ერთიან საოჯახო მეურნეობას;<sup>21</sup>

შრომის კანონმდებლობაში გათვალისწინებულია ოჯახში ძალადობიდან გამომდინარე მსხვერპლის უფლება ისარგებლოს შრომითი ურთიერთობის შეჩერებით.<sup>22</sup>

### 3.3. ოჯახში ძალადობის ფორმები

ძალადობის ფორმები შეიძლება იყოს, მათ შორის, ფსიქოლოგიური, ეკონომიკური, ფიზიკური, სექსობრივი.<sup>23</sup> მსოფლიოში დიგიტალიზაციის კვალდაკვალ ძალადობისა და შევიწროების სხვადასხვა ახალი ფორმა შესაძლებელია შეგვხვდეს.

#### 3.3.1. ოჯახში ძალადობა (ფიზიკური და ფსიქოლოგიური)

ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ საქართველოს კანონი დეტალურად განმარტავს ოჯახში ძალადობის ფორმებსა და მის ელემენტებს.

აღნიშნული კანონის თანახმად:

**ფიზიკურ ძალადობად** განიხილება ცემა, წამება, ჯანმრთელობის დაზიანება, თავისუფლების უკანონო აღკვეთა ან სხვა ისეთი მოქმედება, რომელიც იწვევს

<sup>20</sup> საქართველოს სისხლის სამართლის კოდექსი, მუხლი 126<sup>1</sup>.1.

<sup>21</sup> „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 4.ზ.

<sup>22</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 46.2.თ.

<sup>23</sup> <https://www.quebec.ca/en/family-and-support-for-individuals/violence/forms-violence>.

ფიზიკურ ტკივილს ან ტანჯვას; ჯანმრთელობის მდგომარეობასთან დაკავშირებული მოთხოვნების დაუკმაყოფილებლობა, რაც იწვევს მსხვერპლის ჯანმრთელობის დაზიანებას ან სიკვდილს;<sup>24</sup>

**ფსიქოლოგიურ ძალადობად განიხილება** შეურაცხყოფა, შანტაჟი, დამცირება, მუქარა ან სხვა ისეთი მოქმედება, რომელიც იწვევს ადამიანის პატივისა და ღირსების შელახვას;<sup>25</sup>

ფსიქოლოგიური ძალადობა მიმართულია მსხვერპლის გაკონტროლებისა და მართვის მიზნით. ფსიქოლოგიური ძალადობა შესაძლოა პირდაპირ მიმართული არ იყოს მსხვერპლზე, თუმცა ოჯახის წევრებს შორის არსებული ძალადობრივი ურთიერთობები, გავლენას ახდენდეს და დამთრგუნველად მოქმედებდეს ამ პირზეც.<sup>26</sup>

ფსიქოლოგიურ ძალადობას ყველაზე გავრცელებულ ფორმად მიიჩნევენ, მაგრამ რამდენადაც ასეთ დროს ძალადობის აშკარა ნაკვალევი არ გვაქვს სახეზე, ართულებს მისი იდენტიფიცირების შესაძლებლობას.<sup>27</sup>

### 3.3.2. ეკონომიკური ძალადობა

ეკონომიკური ძალადობა გულისხმობს მოძალადეზე მსხვერპლის ეკონომიკური დამოკიდებულების შექმნის მცდელობას, მათ შორის შრომითი ურთიერთობის დაწყების ან გაგრძელების აკრძალვის ან მსხვერპლის შემოსავლის დაკავების გზით. ეკონომიკური ძალადობის კონკრეტული მაგალითებია: სამუშაოს შესრულებისთვის საჭირო მასალის ან ინსტრუმენტების განადგურება; მსხვერპლთა სახლიდან გასვლის ფიზიკურად შეზღუდვა, ცემა ან იმგვარი მდგომარეობის შექმნა, რომ მათ არ შეეძლოთ სამსახურში გამოცხადება; მსხვერპლების იძულება სამუშაო ადგილის დატოვებაზე.<sup>28</sup>

საქართველოს საკანონმდებლო დონეზე ეკონომიკურ ძალადობად განიხილება ქმედება, რომელიც იწვევს საკვებით, საცხოვრებელი და ნორმალური განვითარების სხვა პირობებით უზრუნველყოფის, საკუთრებისა და შრომის უფლებების განხორციელების, აგრეთვე თანასაკუთრებაში არსებული ქონებით სარგებლობისა და კუთვნილი წილის განკარგვის უფლების შეზღუდვას;<sup>29</sup>

<sup>24</sup> „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 4.ა.

<sup>25</sup> იქვე, მუხლი 4.ბ.

<sup>26</sup> ხატიაშვილი გ., სახელმძღვანელო ქალთა და ბავშვთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე, 2021, 32-33.

<sup>27</sup> იქვე, 33.

<sup>28</sup> Domestic violence and its impact in the world of work, ILO, 2020, 2, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf).

<sup>29</sup> „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 4.ე.

### 3.3.3. იძულება

საქართველოს საკანონმდებლო რეგულაციებით ძალადობის ერთ-ერთ ფორმად განმარტებულია იძულება. იძულების სახეები შესაძლოა იყოს როგორც ფიზიკური, ასევე ფსიქოლოგიური, იმ მიზნით რომ მსხვერპლმა შეასრულოს ან არ შეასრულოს მოქმედება, რომლის განხორციელება ან რომლისგან თავის შეკავება მისი უფლებაა, ანდა საკუთარ თავზე განიცადოს თავისი ნება-სურვილის საწინააღმდეგო ზემოქმედება.<sup>30</sup>

### 3.3.4. სექსუალური ძალადობა

ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ საქართველოს კანონი ძალადობის ერთ-ერთ ფორმად გამოყოფს სექსუალურ ძალადობას. ეს უკანასკნელი განიხილება, როგორც სქესობრივი კავშირი ძალადობით, ძალადობის მუქარით ან მსხვერპლის უმწეობის გამოყენებით; სქესობრივი კავშირი ან სექსუალური ხასიათის სხვაგვარი მოქმედება ან გარყვნილი ქმედება არასრულწლოვნის მიმართ.<sup>31</sup>

## 3.4. ოჯახში ძალადობის უარყოფითი გავლენა სამუშაო ადგილზე

ოჯახში ძალადობა შესაძლოა წარმოიშობა სახლში, თუმცა არსებით გავლენას ახდენს სამუშაო გარემოზე. მას აქვს მძიმე და ხანგრძლივი გავლენა შრომის უსაფრთხოებაზე, დასაქმებულის ჯანმრთელობასა და კეთილდღეობაზე, და შრომითუნარიანობაზე.<sup>32</sup>

სამუშაოზე ოჯახში ძალადობის გავლენა ზოგიერთ შემთხვევაში უფრო თვალსაჩინოა. განსაკუთრებით თუ სამუშაო ადგილი ადვილად ხელმისაწვდომია საზოგადოებისთვის, როგორცაა სკოლები, საავადმყოფოები, საჯარო სერვისების მიღების ლოკაციები ან ბაზრობები და ა.შ.

ოჯახში ძალადობა კიდევ უფრო მნიშვნელოვან რისკს წარმოადგენს ისეთ შემთხვევებში, როდესაც ადგილი აქვს დისტანციურად მუშაობას, შინამეურნეობასა და ასევე, არაფორმალურად დასაქმების დროს.<sup>33</sup>

მიუხედავად იმისა, რომ ოჯახში ძალადობა წარმოიშობა სახლში, ის შეიძლება გაგრძელდეს შრომით გარემოში. ეს ხდება, მაგალითად, როდესაც მოძალადე პარტნიორები დაედევნებიან მსხვერპლს სამუშაო ადგილზე, იყენებენ

---

<sup>30</sup> იქვე, მუხლი 4.გ.

<sup>31</sup> იქვე, მუხლი 4.დ.

<sup>32</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 1, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>33</sup> Violence and harassment in the world of work: A guide on Convention No. 190 and Recommendation No. 206, ILO, 2021, 14, [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_814507/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm).

სამუშაოსთან დაკავშირებულ ტელეფონს ან კომპიუტერულ ტექნოლოგიებს, რათა დააშინონ, შეავიწროვონ ან გააკონტროლონ ისინი, ან თუკი მოძალადე მსხვერპლს უკრძალავს სამსახურში წასვლას.<sup>34</sup>

ოჯახში ძალადობა უარყოფითად მოქმედებს მსხვერპლის შრომით ურთიერთობებში მონაწილეობაზე, პროდუქტიულობასა და შრომით უსაფრთხოებაზე სამუშაო ადგილზე, ასევე კარიერულ განვითარებასა და ფინანსურ დამოუკიდებლობაზე.<sup>35</sup>

გასათვალისწინებელია ოჯახში ძალადობის დროს მსხვერპლის თანამშრომლების საკითხიც. განსაკუთრებით იმ შემთხვევაში თუ, თანამშრომლები ცდილობენ დაიცვან მსხვერპლი, თუ ეს უკანასკნელი ვერ ახორციელებს სამუშაოს სათანადოდ შესრულებას.

ოჯახში ძალადობიდან გამომდინარეობს სამუშაო ადგილზე შრომითი უსაფრთხოების რისკებიც. მაგალითისთვის, თუ ხორციელდება მსხვერპლის ადევნება ან შეურაცხმყოფელი და მუქარის შემცველი ზარების/მოკლე ტექსტური შეტყობინებების გაგზავნა. მსხვერპლის სამუშაო ადგილზე ყოფნის დროს, არა მხოლოდ უშუალოდ მსხვერპლი შესაძლოა იყოს ძალადობის ობიექტი, არამედ მისი თანამშრომლებიც. ასეთ დროს სამუშაო ადგილზე, წინასწარ განსაზღვრული უსაფრთხო გეგმის არსებობა არსებითად შეამცირებს შესაძლო რისკებს.<sup>36</sup>

გარდა ამისა, მსხვერპლები იღებენ დასვენების დღეებს (Day off), სამედიცინო დახმარების მიღებისა ან/და სასამართლო პროცესებში მონაწილეობის მიზნით, რაც წარმოშობს პრობლემებს მათ მიერ სამსახურებრივი ვალდებულებების ჯეროვნად და ხარისხიანად შესრულების თვალსაზრისით. შესაბამისად, ოჯახში ძალადობა წარმოშობს ხარჯს ეროვნული ეკონომიკებისთვის, რაც ასევე უარყოფითად აისახება კომპანიებსა და საწარმოებზე დასაქმებულთა პროდუქტიულობის შემცირების, სამსახურში არყოფნის, შვებულებისა და დროებითი შრომისუუნარობის ფურცელზე ყოფნის დღეების ზრდის გამო. ოჯახში ძალადობა, ასევე, ამძაფრებს გენდერულ უთანასწორობას შრომის ბაზარზე და შეუძლია ხელი შეუწყოს კაცებსა და ქალებს შორის სახელფასო სხვაობის ზრდას.<sup>37</sup>

საგულისხმოა, რომ ძალადობას ოჯახში ეფექტი აქვს შრომით ურთიერთობაზე, ხოლო, ძალადობამ სამსახურში შეიძლება გადაინაცვლოს პირიქით - ოჯახში.

---

<sup>34</sup> Domestic violence and its impact in the world of work, ILO, 2020, 2, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf).

<sup>35</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 0, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>36</sup> იქვე, 2.

<sup>37</sup> Domestic violence and its impact in the world of work, ILO, 2020, 2, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf).

ძალადობრივმა ან საშიშმა სამუშაო გარემომ, შეიძლება უზიდავს დასაქმებულებს იძალადონ ოჯახში.<sup>38</sup>

შრომით გარემოზე ოჯახში ძალადობის გავლენების დარეგულირების მნიშვნელობა, მათ შორის, დისტანციურ სამუშაოსთან დაკავშირებით დამატებითი რეგულაციების მიღების საჭიროება საგრძნობლად გაიზარდა COVID-19 პანდემიის შემდგომ.<sup>39</sup>

### 3.5. ოჯახური ძალადობის ნეგატიური შედეგები ეკონომიკაზე

ოჯახში ძალადობის ეკონომიკური ხარჯები საკმაოდ მაღალია.<sup>40</sup> ინგლისსა და უელსში ყოველწლიურად 2.3 მილიონი მსხვერპლია, რომლის ეკონომიკური ღირებულება ყოველწლიურად შეადგენს დაახლოებით 71 მილიარდ ფუნტს.<sup>41</sup>

ერთ-ერთი კვლევის ფარგლებში, გამოიკვეთა რომ მაგალითად, შვეიცარიაში, 2013 წელს ინტიმური პარტნიორის მიერ ძალადობის ეკონომიკური ღირებულება შეფასდა წელიწადში 164 მილიონ CHF ოდენობით; ჩილეში ქალთა მიმართ ოჯახური ძალადობის ღირებულება 2009 წელს შეფასდა დაახლოებით 32,195 CLP ოდენობით; ხოლო კანადაში, 2009 წელს ცოლ-ქმრის ძალადობის ეკონომიკური გავლენა შეფასდა 7,4 მილიარდ კანადურ დოლარად.<sup>42</sup>

## IV. საკანონმდებლო რეგულაციების როლი შრომით ურთიერთობებში ოჯახური ძალადობის გავლენის შემცირების მიზნით

### 4.1. საერთაშორისო სტანდარტი

როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, შსო-ს №190 კონვენციის 10(ვ) მუხლი მიმართავს წევრ სახელმწიფოებს მიიღონ ზომები, რათა აღიარებულ იქნას ოჯახში ძალადობის უარყოფითი შედეგები შრომის სამყაროზე და, პრაქტიკული შესაძლებლობის ფარგლებში, გაატარონ ამ უარყოფითი გავლენის შემამსუბუქებელი ღონისძიებები.

---

<sup>38</sup>Melzer, S. 2002. “Gender, work, and intimate violence: Men’s occupational violence spillover and compensatory violence”, in Journal of Marriage and Family, Vol. 64, 820–832; Holmes, S. and Flood, M. 2013. Genders at work: Exploring the role of workplace equality in preventing men’s violence against women (Sydney, White Ribbon).

<sup>39</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 0, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>40</sup> იქვე, 2.

<sup>41</sup> Business in the Community and Public Health England, Domestic abuse: A Toolkit for Employers, 2021, 6, <https://www.eida.org.uk/resources/employer-toolkit>.

<sup>42</sup> Domestic violence and its impact in the world of work, ILO, 2020, 2, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms\\_738117.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_738117.pdf).

№206 რეკომენდაციის მე-18 პუნქტის შესაბამისად, ასეთი ღონისძიებები შეიძლება მოიცავდეს ისეთ ზომებს, როგორცაა:

- ა) შვებულება ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის;
- ბ) ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის მოქნილი სამუშაო პირობებისა და დაცვის უზრუნველყოფა;
- გ) ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დროებითი დაცვა სამსახურიდან გათავისუფლებისგან, გარემოებათა შესაბამისად. გარდა იმ შემთხვევებისა, როდესაც გათავისუფლების საფუძვლები ოჯახში ძალადობასთან და მის შედეგებთან დაკავშირებული არ არის;
- დ) ოჯახში ძალადობის საკითხის ჩართვა სამუშაო ადგილზე რისკების შეფასებაში;
- ე) ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის სახელმწიფო მექანიზმები და მათზე რეფერირების სისტემა, სადაც ასეთი არსებობს;
- ვ) ცნობიერების ამაღლება ოჯახში ძალადობის შედეგების შესახებ.

შსო-ს №206-ე რეკომენდაციის მე-4 პუნქტის შესაბამისად, ორგანიზაციის წევრებმა უნდა გადადგან შესაბამისი ნაბიჯები, რათა: ხელი შეუწყონ კოლექტიური მოლაპარაკების უფლების ეფექტურ აღიარებას ყველა დონეზე, როგორც შრომის სფეროში ძალადობისა და შევიწროების პრევენციისა და აღმოფხვრის ინსტრუმენტს და, ასევე, როგორც ოჯახში ძალადობის შედეგების შრომის სფეროზე ზემოქმედების შემსუბუქების ერთ-ერთ საშუალებას.

შრომის სამყაროში ძალადობისა და შევიწროების ჩამდენ პირებს უნდა დაეკისროთ პასუხისმგებლობა და, საჭიროების შემთხვევაში, უნდა მოხდეს მათი უზრუნველყოფა კონსულტაციებითა და სხვა ღონისძიებებით, რათა არ განმეორდეს ძალადობისა და შევიწროების ქმედებები და ხელი შეუწყონ შრომით საქმიანობაში მათ რეინტეგრაციას, მიზანშეწონილობის შესაბამისად.<sup>43</sup>

შრომის ინსპექტორებმა და სხვა კომპეტენტური ორგანოების ოფიციალურმა პირებმა უნდა გაიარონ სწავლება გენდერულ საკითხებში, რათა შეძლონ შრომის სამყაროში ძალადობისა და შევიწროების ქმედებათა გამოვლენა და აღკვეთა, ფსიქოსოციალური საფრთხეებისა და რისკების, გენდერის ნიშნით ძალადობისა და შევიწროების და დასაქმებულთა კონკრეტული ჯგუფების მიმართ დისკრიმინაციის ჩათვლით. შრომის ინსპექციის მანდატი უნდა მოიცავდეს ძალადობის და შევიწროების ფაქტებზე რეაგირებას.<sup>44</sup>

შესაბამისი საკანონმდებლო რეგულაციების ეროვნულ დონეზე განსაზღვრა, წარმოადგენს ზემოაღნიშნული კონვენციისა და რეკომენდაციის ერთ-ერთ მიზანს.

<sup>43</sup> ძალადობისა და შევიწროების შესახებ 2019 წლის №206 რეკომენდაცია, პარაგრაფი 19.

<sup>44</sup> იქვე, პარაგრაფი 20, 21.

## 4.2. სხვადასხვა ქვეყნის პრაქტიკა

მნიშვნელოვანია, რომ ბოლო წლებში არაერთმა ქვეყანამ გაითვალისწინა ოჯახში ძალადობის გავლენა დასაქმებულთა უსაფრთხოებაზე, კეთილდღეობასა და პროდუქტიულობაზე და შესაბამისად, აღნიშნული საკითხები დამატებით საკანონმდებლო რეგულაციით განამტკიცა.<sup>45</sup>

საგულისხმოა, რომ თითოეულმა ქვეყანამ, რომელმაც ბოლო წლებში შესაბამისი რეგულაციები ასახა ეროვნულ საკანონმდებლო დონეზე, იხელმძღვანელა შსო-ს №190-ე კონვენციასა და №206-ე რეკომენდაციაში გათვალისწინებული საერთო პრინციპებით, თუმცა ინდივიდუალურად დაარეგულირა კონკრეტული საკითხები.<sup>46</sup>

ინდივიდუალური გადაწყვეტის ფარგლებში შემდეგი სახის რეგულაციები შეიძლება შეგვხვდეს სხვადასხვა ქვეყნის საკანონმდებლო აქტებში:

- ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულებისთვის ანაზღაურებადი ან არაანაზღაურებადი დამატებითი შვებულების გათვალისწინება.<sup>47</sup>
- ოჯახში ძალადობის შემთხვევის, როგორც შრომით ურთიერთობაში დისკრიმინაციის წარმოშობის პოტენციური საფუძვლის, გათვალისწინება.<sup>48</sup>
- მსხვერპლისა და სხვა თანამშრომლების დაცვის კუთხით დამსაქმებლის ვალდებულებების გათვალისწინება ოჯახში ძალადობის შემთხვევებში განსახორციელებელი პრევენციული ღონისძიებების გატარების თაობაზე; შრომის უსაფრთხოების რეგულაციებით ოჯახში ძალადობის შემთხვევებზე რეაგირების ფორმების განსაზღვრა;<sup>49</sup>
- ოჯახში ძალადობის ფართოდ განმარტება. შინამეურნეობაში დასაქმებული პირების მიმართ განხორციელებული ძალადობის, ოჯახში ძალადობად განხილვა.<sup>50</sup>

ამერიკის შეერთებული შტატები

---

<sup>45</sup> Violence and Harassment in the World of Work – A guide on Conention No. 190 and Recommendation No. 206, ILO, 2021, 15, [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_814507/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm).

<sup>46</sup> რიგ შემთხვევებში, ქვეყნები არეგულირებდნენ აღნიშნულ საკითხებს შსო-ს №190-ე კონვენციისა და №206-ე რეკომენდაციის მიღებამდე.

<sup>47</sup> Violence and Harassment in the World of Work – A guide on Conention No. 190 and Recommendation No. 206, ILO, 2021, 15, [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_814507/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm).

<sup>48</sup> იქვე.

<sup>49</sup> იქვე.

<sup>50</sup> იქვე.

ამერიკის შეერთებული შტატების შემთხვევაში, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის დაცვითი ღონისძიებები განსხვავებულად არის დარეგულირებული შტატების, ოლქებისა და ტერიტორიული ერთეულების დონეზე.<sup>51</sup> აღნიშნული რეგულაციები ითვალისწინებს სხვადასხვა სახის ბენეფიტებს მსხვერპლი დასაქმებულებისთვის, მათ შორის ანტი-დისკრიმინაციული რეგულაციებით დაცვას, დამატებითი დროის მიცემას შესაბამისი მომსახურებების მიღების მიზნით, ასევე უმუშევრობის დაზღვევას და სხვა.<sup>52</sup>

**ანტი-დისკრიმინაციული დაცვა** - ვაშინგტონში (RCW 49.76.115) მოქმედი კანონის თანახმად, დამსაქმებელს არ აქვს უფლება უარი უთხრას კანდიდატს დასაქმებაზე, შეწყვიტოს შრომითი ურთიერთობა, ან არ მისცეს უფლება ისარგებლოს შრომითი ურთიერთობით გათვალისწინებული პრივილეგიებით (მათ შორის დაწინაურება და სხვა), მხოლოდ იმიტომ რომ ეს კანდიდატი/თანამშრომელი იყო ან არის ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი.<sup>53</sup>

**დამატებითი შვებულება** - ვაშინგტონის რეგულაციებით განსაზღვრულია დამატებითი შვებულების უფლება ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულებისთვის, როგორც მომსახურების/კონსულტაციების მიღების, ასევე, სასამართლო პროცესებში მონაწილეობის მიზნით.<sup>54</sup>

**უმუშევრობის დაზღვევა** - აღსანიშნავია, რომ ამერიკის შეერთებულ შტატებში (მაგ. ვაშინგტონი) საკანონმდებლო რეგულაციებში გვხვდება დამატებით ისეთი ბენეფიტები, როგორც არის ძალადობის მსხვერპლი თანამშრომლების უმუშევრობის დაზღვევით უზრუნველყოფა.<sup>55</sup>

## ახალი ზელანდია

ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის შესახებ 2018 წლის აქტი<sup>56</sup> ახალ ზელანდიაში დასაქმებულებებს რიგ ბენეფიტებს სთავაზობს. ამ აქტის მიზნებისთვის ოჯახურ ძალადობად განიხილება, ძალადობა იმ პირის მხრიდან რომელიც იყო ან არის საოჯახო ურთიერთობაში მსხვერპლთან.<sup>57</sup> ხოლო ძალადობად განიხილება ნებისმიერი შემდეგი ქმედება: ფიზიკური ძალადობა, სექსუალური ძალადობა, ფსიქოლოგიური ზეწოლა, რომელიც, თავის მხრივ, მოიცავს დაშინებას, შევიწროებას, ქონების დაზიანებას, მუქარას ფიზიკურ, სექსუალურ ან ფსიქოლოგიურ ძალადობაზე, ფინანსური ან ეკონომიკური ძალადობა (მაგალითისთვის, ფინანსურ წყაროებზე შეზღუდვა, დასაქმების ან

<sup>51</sup> State Guide on Employment Rights for Survivors of Domestic Violence, Sexual Assault, and Stalking, The Women's Legal Defence and Education Fund, Futures Without Violence // Legal Momentum, 2022, 1.

<sup>52</sup> იქვე.

<sup>53</sup> იქვე, 105.

<sup>54</sup> იქვე, 105-106.

<sup>55</sup> იქვე, 107.

<sup>56</sup> The 2018 Domestic Violence Victims' Protection Act.

<sup>57</sup> The 1995 Domestic Violence Act, Article 3 (1).

განათლების მიღებაზე აკრძალვა), ბავშვთან მიმართებაში ამავე აქტით დადგენილი ძალადობა.<sup>58</sup>

შრომითი ურთიერთობის ფარგლებში, მსხვერპლად განიხილება:

- (ა) პირი, რომლის მიმართაც განხორციელდა ან ხორციელდება ოჯახური ძალადობა;
- (ბ) პირი, რომელთან ჩვეულებრივ ან პერიოდულად მცხოვრები ბავშვის მიმართ სხვა პირის მიერ ხორციელდება ან განხორციელდა ოჯახური ძალადობა;<sup>59</sup>

ოჯახში ძალადობის მსხვერპლებისთვის აღნიშნული აქტი ითვალისწინებს 2 თვემდე პერიოდის განმავლობაში სამუშაო ადგილთან და გრაფიკთან დაკავშირებით ცვლილებების მოთხოვნის უფლებას.<sup>60</sup> ცვლილებები შეიძლება შეეხოს როგორც სამუშაო დღეებსა და საათებს, ასევე სამუშაოს შესრულების ადგილს ან სხვა პირობას.<sup>61</sup> დამსაქმებელი ვალდებულია დასაქმებულის მხრიდან წერილობითი ფორმით ასეთი მოთხოვნის წარდგენიდან დაუყოვნებლივ, მაგრამ არაუგვიანეს 10 სამუშაო დღის ვადაში განიხილოს იგი.<sup>62</sup> საკანონმდებლო რეგულაცია, ითვალისწინებს რიგ შემთხვევებს, რა დროსაც დამსაქმებელი უფლებამოსილია არ დააკმაყოფილოს ასეთი მოთხოვნა. მაგალითისთვის, დასაქმებულის მხრიდან ოჯახური ძალადობის განხორციელების დამადასტურებელი მტკიცებულების წარუდგენლობა (თუ მტკიცებულების წარდგენას ითხოვს დამსაქმებელი) ან თუ ამავე აქტით განსაზღვრული შესაბამისი გონივრული მიზეზის გამო ვერ განხორციელდება დასაქმებულის მოთხოვნის დაკმაყოფილება.<sup>63</sup>

გასათვალისწინებელია, რომ დამსაქმებელს შეუძლია არ დააკმაყოფილოს დასაქმებულის მოთხოვნა ხელშეკრულების პირობების ცვლილებასთან დაკავშირებით თუ ადგილი აქვს ქვემოთ ჩამოთვლილითგან ერთ ან მეტ გარემოებას:

- (ა) შეუძლებელია რეორგანიზაციის განხორციელება არსებულ თანამშრომლებში;
- (ბ) შეუძლებელია დამატებით თანამშრომლის დასაქმება;
- (გ) შეამცირებს ხარისხის დონეს;
- (დ) გაუარესდება სამუშაოს შესრულების ხარისხი;
- (ე) არასაკმარისი იქნება დასაქმებულის მხრიდან შემოთავაზებულ პერიოდებში სამუშაოს შესრულება;
- (ვ) დაგეგმილია სტრუქტურული ცვლილებები;
- (ზ) გამოიწვევს დამატებით ხარჯებს;
- (თ) მომხმარებელზე მოახდენს უარყოფით გავლენას.<sup>64</sup>

<sup>58</sup> The 1995 Domestic Violence Act, Article 3 (2).

<sup>59</sup> The 2018 Domestic Violence Victims' Protection Act, Article 69ABA Interpretation (person affected by domestic violence).

<sup>60</sup> The 2018 Domestic Violence Victims' Protection Act, Article 69AB (a).

<sup>61</sup> The 2018 Domestic Violence Victims' Protection Act, Article 69ABA Interpretation (working arrangements).

<sup>62</sup> The 2018 Domestic Violence Victims' Protection Act, Article 69AB (b).

<sup>63</sup> The 2018 Domestic Violence Victims' Protection Act, Article 69AB (c).

<sup>64</sup> The 2018 Domestic Violence Victims' Protection Act, Article 69ABF (2).

ახალი ზელანდიის რეგულაციები ითვალისწინებს როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლის ინტერესებს. თუმცა, თუ დასაქმებულს მიაჩნია რომ მისი უფლებები ირღვევა, დამსაქმებლის გადაწყვეტილების განხილვა შესაძლებელია მედიაციის ფარგლებში ადამიანის უფლებების კომისიაში ან/და ახალი ზელანდიის შრომის ინსპექციაში.<sup>65</sup>

რასაკვირველია, ნებისმიერ ქვეყანაში დამსაქმებლებისთვის დამატებითი გამოწვევაა, სწორად შეაფასონ კონკრეტული შემთხვევა, და, თავის მხრივ, თავიდან აირიდონ არაკეთილსინდისიერი თანამშრომლის მოთხოვნა, თუ იგი ხელოვნურად ცდილობს წარმოაჩინოს ოჯახური ძალადობა, როგორც სამუშაოს შესრულებისგან თავის არიდების გზა. ახალი ზელანდიის კანონმდებლობით, დამსაქმებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს ოჯახში ძალადობის არსებობის თაობაზე მტკიცებულების წარმოდგენა დასაქმებულის მხრიდან დაუყოვნებლივ ან დასაქმებულის მხრიდან ცვლილებების განხორციელების შესახებ წარდგენილი მოთხოვნიდან 3 სამუშაო დღის ვადაში.<sup>66</sup> ამავდროულად, დამსაქმებლები ვალდებული არიან განახორციელონ ოჯახში ძალადობასთან დაკავშირებული შიდა პოლიტიკის იმპლემენტაცია სამუშაო ადგილზე.<sup>67</sup>

## ბრაზილია

ბრაზილიაში ოჯახურ ძალადობასთან დაკავშირებული ნორმები გვხვდება, როგორც სისხლის, ასევე სამოქალაქო და შრომის სამართალში.<sup>68</sup>

ოჯახური ძალადობის მსხვერპლ ქალ დასაქმებულებს მარია დე პენჰას კანონის 9 (2) (II) პუნქტის შესაბამისად, უფლება აქვთ მოსამართლის გადაწყვეტილების საფუძველზე ისარგებლონ დამატებით 6 თვემდე ვადით შვებულებით. გადაწყვეტილების მიღების პროცესში მოსამართლე მხედველობაში იღებს მსხვერპლის ფიზიკურ და ფსიქოლოგიურ მდგომარეობას.<sup>69</sup> 2019 წელს, პრეცედენტული გადაწყვეტილება იქნა მიღებული და დროებითი შრომისუუნარობის შვებულების ვადა ზემოაღნიშნული ნორმის საფუძველზე გახანგრძლივდა.<sup>70</sup>

## კანადა

კანადაში, შრომის კოდექსსა და სამუშაო ადგილების შევიწროებისა და ძალადობის პრევენციის რეგულაციებში, 2021 წელის ცვლილებებით,

---

<sup>65</sup> <https://www.employment.govt.nz/leave-and-holidays/family-violence-leave/resolving-problems/>.

<sup>66</sup> The 2018 Domestic Violence Victims' Protection Act, Article 69ABEA (2).

<sup>67</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 6, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>68</sup> Baker McKenzie, Fighting Domestic Violence – Brazil, 2024, 9, <https://resourcehub.bakermckenzie.com>.

<sup>69</sup> Maria da Penha Law, Article 9.2. [https://learningpartnership.org/sites/default/files/resources/pdfs/Brazil-Maria-Da-Penha-Law-2006-English\\_0.pdf](https://learningpartnership.org/sites/default/files/resources/pdfs/Brazil-Maria-Da-Penha-Law-2006-English_0.pdf).

<sup>70</sup> Baker McKenzie, Fighting Domestic Violence – Brazil, 2024, 7, <https://resourcehub.bakermckenzie.com>.

დამატებითი გარანტიები იქნა გათვალისწინებული. აღნიშნული ცვლილებებით, განისაზღვრა ოჯახში ძალადობის პრევენციის პოლიტიკა და რისკის შეფასება, და დადგინდა ოჯახში ძალადობის მსხვერპლებისთვის შვებულება წელიწადში 10 დღის ოდენობით, საიდანაც 5 დღე ანაზღაურებადია.<sup>71</sup> დამატებით მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ კანადის ზოგიერთ პროვინციაში, მაგალითისთვის, ონტარიოსა და მანიტობას შრომის უსაფრთხოების რეგულაციებით არის განსაზღვრული ანაზღაურებადი შვებულება ოჯახური ძალადობის შემთხვევაში.<sup>72</sup> მანიტობას პროვინციის რეგულაციების თანახმად, ასეთი ანაზღაურებადი შვებულების თანხა არ უნდა იყოს ნაკლები იმ ანაზღაურებაზე, რომელსაც დასაქმებული ჩვეულებრივ იღებდა სამუშაო საათებისთვის.<sup>73</sup> ასეთი შვებულებით სარგებლობის მოთხოვნა, შესაბამისი კონკრეტული მდგომარეობის გათვალისწინებით, დამსაქმებელს უნდა წარედგინოს გონივრულ ვადაში.<sup>74</sup>

ონტარიოსა და მანიტობას შრომის უსაფრთხოების რეგულაციებით, ამავდროულად, განსაზღვრულია დამსაქმებლის მიერ განსახორციელებელი პრევენციული ღონისძიებები.<sup>75</sup> აღნიშნული რეგულაციები, დამსაქმებლებს ავალდებულებს შრომის უსაფრთხოების განსაზღვრის დროს მხედველობაში მიიღონ გარე ფაქტორებიც, როგორც შეიძლება იყოს ოჯახში ძალადობის შემთხვევა.<sup>76</sup> რისკ ფაქტორების იდენტიფიკაცია, ხოლო შემდგომ პრევენციული ღონისძიებების განსაზღვრა და იმპლემენტაცია ხორციელდება ერთობლივად, დამსაქმებლებისა და უსაფრთხოების სპეციალისტის ან კონკრეტული შიდა პოლიტიკების/რეგულაციების კომიტეტის ჩართულობით.<sup>77</sup>

## ესპანეთი

ესპანეთის შემთხვევაში, ამ საკითხებს არეგულირებს ორგანული კანონი ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ დაცვის შესახებ.<sup>78</sup> გენდერული ნიშნით ძალადობის შემთხვევაში მსხვერპლი ქალების შრომითი უფლებების აღიარება ემსახურება იმ

---

<sup>71</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 5, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>72</sup> იქვე.

<sup>73</sup> Domestic Violence Leave, Manitoba, 2019, 2, [https://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc\\_domestic\\_violence\\_leave\\_factsheet.pdf](https://www.gov.mb.ca/labour/standards/doc_domestic_violence_leave_factsheet.pdf).

<sup>74</sup> იქვე, 4.

<sup>75</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 5, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>76</sup> <https://gazette.gc.ca/rp-pr/p2/2020/2020-06-24/html/sor-dors130-eng.html>.

<sup>77</sup> იქვე.

<sup>78</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 6, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

მიზანს, რომ ტრამვიდან გამომდინარე არ მოხდეს მათ მიერ შრომის ბაზრის დატოვება.<sup>79</sup>

კანონის ფარგლებში მსხვერპლებისთვის განსაზღვრულია შესაძლებლობა ისარგებლონ შვებულებით, მოითხოვონ სამუშაო საათების, სამუშაო ოფისის/ადგილის ცვლილება ან/და დაუყოვნებლივ შეწყვიტონ შრომითი ურთიერთობება.<sup>80</sup> დაუყოვნებლივ შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის შესაძლებლობა მსხვერპლისთვის, რიგ შემთხვევებში, შესაძლებელია წარმოადგენდეს მსხვერპლის დაცვის მექანიზმს, მაგ. შეიცვალოს საცხოვრებელი ადგილი და სხვა რეგიონსა თუ ქალაქში განაგრძოს შრომითი საქმიანობა.

დასაქმებული უფლებამოსილია მოითხოვოს:

**ოფისის ცვლილება:** აღსანიშნავია, რომ მსხვერპლი, რომელიც იძულებული გახდა შეეცვალა ოფისის ადგილმდებარეობა მოძალადისგან დაცვის გამო, აქვს უპირატესი უფლება იმავე კომპანიაში სხვა შენობაში/ოფისში, იმავე ან ეკვივალენტურ ჯგუფში ან კატეგორიაში დასაქმდეს. კომპანია, თავის მხრივ, ვალდებულია შეუნარჩუნოს სამუშაო პირველი 6 თვის განმავლობაში.<sup>81</sup>

**ხელშეკრულების შეჩერება:** დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, ასევე შესაძლებელია ხელშეკრულების შეჩერება, პოზიციის შენარჩუნების პირობით. ასეთ შემთხვევაში, აუცილებელია, რომ სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა გამომდინარეობდეს თანამშრომელზე განხორციელებული გენდერული ძალადობით.<sup>82</sup>

**ხელშეკრულების შეწყვეტა:** დასაქმებულის მოთხოვნის შემთხვევაში, შესაძლებელია ხელშეკრულების დაუყოვნებლივ შეწყვეტის მოთხოვნა. ასეთ შემთხვევაში აუცილებელია, რომ თანამშრომელს ძალადობის გამო უწევდეს სამუშაო ადგილის დატოვება.<sup>83</sup>

**სამუშაო ადგილზე გამოუცხადებლობა და სამუშაო საათებში პუნქტუალურობის დარღვევა:** ასეთი შემთხვევები საპატიოდ იქნება მიჩნეული, თუ აღნიშნული დადასტურდება სოციალური ან ჯანდაცვის სამსახურების მიერ.<sup>84</sup>

---

<sup>79</sup> Guide to the Rights of Women Victims of Gender Violence, Ministri of the Presidency, Relations with Parliament and Equality, 2019, 11, <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/mayo2019/GUIADERECHOSeng22052019.pdf>.

<sup>80</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 6, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>81</sup> Guide to the Rights of Women Victims of Gender Violence, Ministri of the Presidency, Relations with Parliament and Equality, 2019, 11, <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/informacionUtil/derechos/docs/mayo2019/GUIADERECHOSeng22052019.pdf>.

<sup>82</sup> იქვე.

<sup>83</sup> იქვე, 12.

<sup>84</sup> იქვე.

## ირლანდია

სამუშაოსა და პირადი ცხოვრების ბალანსისა და სხვადასხვა საკითხის მარეგულირებელი აქტი<sup>85</sup> 2023 წლის 4 აპრილს ამოქმედდა. ამ აქტის მე-7 მუხლი არეგულირებს შვებულებით სარგებლობის უფლებას ოჯახში ძალადობის შემთხვევაში. აღნიშნული მუხლი, თავის მხრივ, განსაზღვრავს „ოჯახში ძალადობის“ დეფინიციას.<sup>86</sup> ამ კანონის ფარგლებში დასაქმებულს შვებულების უფლებით სარგებლობა შეუძლია არამხოლოდ მაშინ, როდესაც თავად არის მსხვერპლი, არამედ მაშინაც, როდესაც მსხვერპლი არის ამავე აქტით განსაზღვრული სხვა პირები (მათ შორის, არასრულწლოვანი შვილი, მეუღლე ან/და პარტნიორი და სხვა).<sup>87</sup>

შვებულების მიზნობრიობა ამ აქტით შემდეგ შემთხვევებზეა დადგენილი:

- (i) სამედიცინო დახმარების მიღებისთვის;
- (ii) მსხვერპლის მხარდამჭერი ორგანიზაციებიდან მომსახურების მიღებისთვის;
- (iii) ფსიქოლოგიური ან სხვა კონსულტაციის მიღებისთვის;
- (iv) საცხოვრებელი ადგილის დროებითი ან მუდმივი შეცვლისთვის;
- (v) ოჯახური ძალადობის შესახებ 2018 წლის აქტით გათვალისწინებული ორდერის მიღებისთვის;
- (vi) იურიდიული დახმარების მიღებისთვის;
- (vii) Garda Síochána<sup>88</sup>-სგან დახმარების მიღებისთვის;
- (viii) სხვა რელევანტური მომსახურების მიღებისთვის ან მოძიებისთვის;<sup>89</sup>

ოჯახში ძალადობის შემთხვევაში, შვებულების ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს 5 დღეს ნებისმიერი 12 თვის განმავლობაში.<sup>90</sup> ასეთი შვეულება ანაზღაურებადია დადგენილი რეგულაციების ფარგლებში.<sup>91</sup>

## იტალია

სამუშაოების შესახებ აქტი<sup>92</sup> მსხვერპლებისთვის განსაზღვრავს დაცვის პროგრამას და ამავდროულად სთავაზობს ჯამში 90 სამუშაო დღით ანაზღაურებად შვებულებას, რომელიც შესაძლებელია იქნეს გამოყენებული სამი წლის განმავლობაში. დასაქმებულები იღებენ იმავე ანაზღაურებას, რომელიც განსაზღვრულია ორსულობის შვებულების შემთხვევაში. დასაქმებულებს ასევე აქვთ შესაძლებლობა შეცვალონ სრული განაკვეთი ნახევარი განაკვეთით ან

<sup>85</sup>Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023, <https://www.irishstatutebook.ie/eli/2023/act/8/section/7/enacted/en/html#sec7>.

<sup>86</sup> Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023, Article 7 (8).

<sup>87</sup> Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023, Article 7 (1) (b).

<sup>88</sup> ირლანდიის რესპუბლიკის ნაციონალური პოლიცია და უსაფრთხოების სამსახური.

<sup>89</sup> Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023, Article 7 (1) (b).

<sup>90</sup> Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023, Article 7 (3).

<sup>91</sup> Work Life Balance and Miscellaneous Provisions Act 2023, Article 7 (5), 7(6).

<sup>92</sup> The Jobs Act, Legislative Decree 80/2015.

ისარგებლონ შვებულებით საკუთარი შეხედულებისამებრ. ასეთი ბენეფიტები აუცილებელია, რომ იქნეს გათვალისწინებული კოლექტიური შეთანხმებებით.<sup>93</sup>

იტალიაში, 2024 წლის ცვლილებებით, მსხვერპლი ქალების დამსაქმებლებისთვის შესაძლებელი გახდა სოციალური დაზღვევის შემცირებული შენატანის განხორციელება. აღნიშნული, ახალისებს კომპანიებს დაასაქმონ ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი ქალები.<sup>94</sup>

## ფილიპინები

შრომის ზოგადი სტანდარტების შესახებ №9262 აქტი, ქალებისა და ბავშვების წინააღმდეგ ძალადობის განხორციელების შემთხვევაზე, მსხვერპლი დასაქმებულისთვის ითვალისწინებს 10 სამუშაო დღემდე ანაზღაურებად შვებულებას, იმისთვის რომ ქალმა შეძლოს მიიღოს სამედიცინო და იურიდიული მომსახურებები. აღნიშნული ვადა შესაძლოა, საჭიროებისამებრ გაიზარდოს თუ ეს შესაბამის ორდერში იქნება დაფიქსირებული.<sup>95</sup>

თანამედროვე მსოფლიოს წინაშე, განსაკუთრებით დისტანციურ სამუშაოზე მოთხოვნის გაზრდის პარალელურად, იზრდება ოჯახში ძალადობის შემთხვევების მატებასთან დაკავშირებული რისკი. დისტანციური სამუშაოს დროს, რასაკვირველია, დამსაქმებელს უფრო ნაკლები ბერკეტი შეიძლება ჰქონდეს გააკონტროლოს დასაქმებულის ფიზიკური სამუშაო ადგილის უსაფრთხოება. სწორედ აქედან გამომდინარე, ზოგიერთი ქვეყანა ახორციელებს დამატებით რეგულირებას დისტანციურ სამუშაოსთან, შინამეურნეობაში დასაქმებულ პირთან მიმართებაში.<sup>96</sup>

## V. საქართველოს საკანონმდებლო რეგულაცია

საქართველოს კანონმდებლობა ოჯახში ძალადობასთან დაკავშირებით ითვალისწინებს, როგორც სისხლის სამართლებრივ, ასევე ადმინისტრაციულ-სამართლებრივ და სამოქალაქო სამართლებრივ მექანიზმებს.<sup>97</sup>

<sup>93</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 6, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>94</sup> [https://www.linkedin.com/pulse/updates-italian-labor-law-2024-letsgonex-fsic/?trk=organization\\_guest\\_main-feed-card\\_feed-article-content](https://www.linkedin.com/pulse/updates-italian-labor-law-2024-letsgonex-fsic/?trk=organization_guest_main-feed-card_feed-article-content).

<sup>95</sup> Piningler, J. European Agency for Safety and Health at Work, Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, 2023, 6, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf).

<sup>96</sup> Violence and Harassment in the World of Work – A guide on Conention No. 190 and Recommendation No. 206, ILO, 2021, 15, [https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS\\_814507/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/resources/WCMS_814507/lang--en/index.htm).

<sup>97</sup> ხატიაშვილი გ., სახელმძღვანელო ქალთა და ბავშვთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხებზე, 2021, 39.

2017 წელს საქართველოს მიერ მოხდა ქალთა მიმართ ძალადობისა და ოჯახში ძალადობის პრევენციისა და აღკვეთის შესახებ ევროპის საბჭოს კონვენციის რატიფიცირება.

საქართველოს კანონი ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ განსაზღვრავს:

- საზოგადოებრივ თუ პირად ცხოვრებაში ქალთა მიმართ ძალადობისათვის ან/და ოჯახში ძალადობისათვის დამახასიათებელ ქმედებათა ერთობლიობას;
- ძალადობის გამოვლენისა და აღკვეთის სამართლებრივ და ორგანიზაციულ საფუძვლებს;
- მსხვერპლთა სოციალური და სამართლებრივი დაცვისა და დახმარების გარანტიებს.<sup>98</sup>

თუმცა, შრომით ურთიერთობებთან დაკავშირებით როგორც აღნიშნულ კანონში, ასევე სშკ-ში მსხვერპლი დასაქმებულისთვის გათვალისწინებულია მხოლოდ დამატებითი არაანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება.<sup>99</sup>

მართალია, შრომითი უფლებების გაუმჯობესების მიზნით, საქართველოში ბოლო წლების განმავლობაში არაერთი საკანონმდებლო ცვლილება განხორციელდა, თუმცა, სამუშაო ადგილზე ოჯახში ძალადობის გავლენის შემცირების მიზნით მიმართული რეგულაცია მინიმალურია.

შრომით კანონმდებლობაში, ერთადერთი გარანტია, რომლითაც შესაძლებელია ძალადობის მსხვერპლმა დასაქმებულმა ისარგებლოს არის შვებულება. სპეციალური შვებულების გარდა, დასაქმებულმა საკუთარი შეხედულებისამებრ შესაძლებელია ისარგებლოს როგორც ანაზღაურებადი, ასევე არაანაზღაურებადი შვებულებით. თავის მხრივ, შვებულებების გამოყენება დამოკიდებულია რიგ პირობებზე.

## 5.1. დამატებითი ანაზღაურების გარეშე შვებულება ძალადობის მსხვერპლთათვის

სშკ-ის 46-ე მუხლის მეორე ნაწილის თ) ქვეპუნქტის შესაბამისად, შესაძლებელია შრომითი ურთიერთობის შეჩერება წელიწადში არაუმეტეს 30 კალენდარული დღით, თუ ქალის მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსებით, იგი ვეღარ ასრულებს სამსახურებრივ მოვალეობას.<sup>100</sup> შესაბამისად, კუმულატიურად საჭიროა სახეზე

<sup>98</sup>საქართველოს კანონი „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, მუხლი 1.1.

<sup>99</sup>საქართველოს კანონი „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, მუხლი 17.1.გ; საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 46.2.თ.

<sup>100</sup> „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მუხლი 55.2.ვ ითვალისწინებს იგივე დანაწესს.

იყოს როგორც მსხვერპლის თავშესაფარში ან/და კრიზისულ ცენტრში მოთავსება, ამავდროულად, დასაქმებულის მხრიდან სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულების შეუძლებლობა. სამსახურეობრივი მოვალეობების შესრულების შეუსრულებლობა, შესაძლებელია, გამომდინარეობდეს როგორც ფსიქოლოგიური და ფიზიკური მდგომარეობით, ასევე მცირეწლოვანი შვილის უცხო გარემოსთან შეგუების პერიოდის გასვლისა და სხვა ობიექტური საფუძვლით.<sup>101</sup>

აღნიშნული უფლება ასევე გათვალისწინებულია ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ საქართველოს კანონით.<sup>102</sup>

## 5.2. ანაზღაურებადი შვებულება

საქართველოს შრომის კოდექსი ყველა დასაქმებულისათვის, რომელსაც ფარავს მისი მოქმედება, განსაზღვრავს ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას წელიწადში მინიმუმ 24 სამუშაო დღის ოდენობით.<sup>103</sup> ასევე, დამატებით ანაზღაურებად შვებულებას წელიწადში 10 კალენდარული დღის ოდენობით - მძიმე, მავნე ან საშიშპირობებიან სამუშაოზე დასაქმებული პირებისათვის.<sup>104</sup> აღნიშნული კოდექსი, ასევე ითვალისწინებს დამატებით შვებულებას საომარი მდგომარეობის ან/და საგანგებო მდგომარეობის, საგანგებო სიტუაციის ღონისძიებებში მონაწილეობისას მათი დასრულების შემდეგ ერთჯერადად 15 კალენდარული დღის ოდენობით, ხოლო სამშვიდობო ოპერაციაში როტაციის ვადის ამოწურვისა და საქართველოში დაბრუნების შემდეგ – 30 კალენდარული დღის ოდენობით.<sup>105</sup> გასათვალისწინებელია, რომ კოდექსი არასრულ განაკვეთზე დასაქმების პირობებზე, სპეციალური რეგულაციას არ ითვალისწინებს.<sup>106</sup>

თუმცა, საქართველოს შრომის კოდექსი ანაზღაურებადი შვებულების გამოყენებისათვის ადგენს შეზღუდვებს შემდეგ ორ შემთხვევაში:

- თუ შრომითი ურთიერთობის დაწყებიდან არ არის გასული 11 თვე, დასაქმებულს მხოლოდ დამსაქმებლის თანხმობით შეუძლია ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით;<sup>107</sup>
- დამსაქმებელს შეუძლია დაადგინოს დასაქმებულთათვის წლის განმავლობაში ანაზღაურებადი შვებულების მიცემის რიგითობა, რაც ზღუდავს დასაქმებულს მისთვის სასურველ დროს აიღოს ანაზღაურებადი

<sup>101</sup> შრომის კოდექსის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი, 2023, 515.

<sup>102</sup> საქართველოს კანონი „ქალთა მიმართ ძალადობის ან/და ოჯახში ძალადობის აღკვეთის, ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისა და დახმარების შესახებ“, მუხლი 17.1.ვ.

<sup>103</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 31.1.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მუხლი 62.1. ასევე ითვალისწინებს ანაზღაურებადი შვებულების უფლებას წელიწადში მინიმუმ 24 სამუშაო დღის ოდენობით.

<sup>104</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 31.3.ა.

<sup>105</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 31.3.ბ და 31.3.გ.

<sup>106</sup> შრომის კოდექსის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, ნიუ ვიჟენ უნივერსიტეტი, 2023, 360.

<sup>107</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 32.1.

შვებულება. თუმცა, მხარეთა შეთანხმებით შესაძლებელია ეს წესი შეიცვალოს.<sup>108</sup>

იმის გათვალისწინებით, რომ საქართველოს კანონმდებლობით არ არის განსაზღვრული ძალადობის მსხვერპლი პირებისათვის დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულებით სარგებლობის უფლება, დასაქმებულ ძალადობის მსხვერპლს უწევს მითითებული შვებულების პერიოდის გამოყენება კრიტიკულ სიტუაციებში.

ამასთან, რიგ შემთხვევებში, კერძოდ, როდესაც დასაქმებიდან გასული არ არის 11 თვე, ან დამსაქმებლის მიერ დადგენილია შვებულების მიცემის რიგითობა, მსხვერპლმა შესაძლოა ვერც ისარგებლოს ანაზღაურებადი შვებულებით.

### 5.3. ანაზღაურების გარეშე შვებულება

საქართველოს შრომის კოდექსი ყველა დასაქმებულისათვის, რომელსაც ფარავს მისი მოქმედება, ითვალისწინებს ანაზღაურების გარეშე შვებულებით სარგებლობის უფლებას წელიწადში სულ მცირე 15 კალენდარული დღის ოდენობით.<sup>109</sup>

ანაზღაურების გარეშე შვებულების აღებისას დასაქმებული ვალდებულია 2 კვირით ადრე გააფრთხილოს დამსაქმებელი შვებულების აღების შესახებ, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც, გადაუდებელი სამედიცინო საჭიროებიდან გამომდინარე ან ოჯახური პირობების გამო, გაფრთხილება შეუძლებელია.<sup>110</sup>

### 5.4. დამატებითი შვებულება ბავშვის მოვლის გამო

საქართველოს შრომის კოდექსის შესაბამისად, დასაქმებულს თავისი თხოვნის საფუძველზე, მთლიანად ან ნაწილ-ნაწილ, მაგრამ არანაკლებ წელიწადში 2 კვირისა, ეძლევა ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი, ანაზღაურების გარეშე შვებულება 12 კვირის ოდენობით, სანამ ბავშვს შეუსრულდება 5 წელი. ბავშვის მოვლის გამო დამატებითი შვებულება შეიძლება მიეცეს იმ დასაქმებულს, რომელიც ფაქტობრივად უვლის ბავშვს.<sup>111</sup>

მართალია, მითითებული ნორმის მიზანს წარმოადგენს შვებულებით სარგებლობის უფლების მინიჭება მშობლის მიერ ბავშვის მოვლის გამო, თუმცა აღნიშნული ნორმა შესაძლებელია გამოყენებულ იქნას სწორედ ძალადობის მსხვერპლი პირის მიერ კრიტიკულ სიტუაციაში ბავშვის მოვლის მიზნით.

<sup>108</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 32.5.

<sup>109</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 31.2.

„საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის მუხლი 62.5-ის შესაბამისად, მოხელეს აქვს უფლება ისარგებლოს ანაზღაურებისგარეშე შვებულებით არაუმეტეს 1 წლის ვადით, თუ აღნიშნული არ ეწინააღმდეგება საჯარო დაწესებულების ინტერესებს.

<sup>110</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 33.

<sup>111</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 40.

## 5.5. დროებითი შრომისუუნარობა

საქართველოს შრომის კანონმდებლობა ითვალისწინებს დროებითი შრომისუუნარობის პერიოდის ანაზღაურების შესაძლებლობას ყველა დასაქმებულისათვის, როგორც კერძო, ასევე საჯარო სექტორში.<sup>112</sup>

დასაქმებულს/მოსამსახურეს დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარება ენიშნება:

- ა) დაავადებით ან დასახიჩრებით გამოწვეული შრომის უნარის დაკარგვის შემთხვევაში;
- ბ) ოჯახის ავადმყოფი წევრის მოვლის გამო;
- გ) კარანტინის გამო;
- დ) პროთეზირების გამო.<sup>113</sup>

აღსანიშნავია, რომ იმ დასაქმებულებისათვის, რომელსაც ფარავს შრომის კოდექსი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შესაძლებელია გახდეს ხანგრძლივი შრომისუუნარობა, თუ მისი ვადა აღემატება ზედიზედ 40 კალენდარულ დღეს ან 6 თვის განმავლობაში საერთო ვადა აღემატება 60 კალენდარულ დღეს. ამასთანავე, დასაქმებულს გამოყენებული უნდა ჰქონდეს შრომის კოდექსით გათვალისწინებული ანაზღაურებადი და ანაზღაურების გარეშე შვებულება.<sup>114</sup>

ხოლო იმ დასაქმებულებისათვის, რომელსაც ფარავს „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, შრომითი ხელშეკრულების შეწყვეტის საფუძველი შესაძლებელია გახდეს ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო სამსახურში ზედიზედ 4 თვით ან კალენდარული წლის განმავლობაში 6 თვით გამოუცხადებლობა.<sup>115</sup>

კანონმდებლობით განსხვავებული რეგულაცია არ არის გათვალისწინებული ძალადობის მსხვერპლთათვის.

## 5.6. შრომის უსაფრთხოება

ოჯახში ძალადობის საკითხის განხილვისას, როგორც მსხვერპლის, ასევე მისი თანამშრომლების უსაფრთხოების მიზნით აუცილებელია რიგი პრევენციული ღონისძიებების საკანონმდებლო დონეზე გათვალისწინება. შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები რეგულირდება 2019 წელს მიღებული საქართველოს ორგანული კანონით „შრომის უსაფრთხოების შესახებ.“

<sup>112</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანება №87/ნ დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე.

<sup>113</sup> საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის 2009 წლის 20 თებერვლის ბრძანება №87/ნ დროებითი შრომისუუნარობის გამო დახმარების დანიშვნისა და გაცემის წესის დამტკიცების თაობაზე, მუხლი 4.1.

<sup>114</sup> საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, მუხლი 47.1.ი.

<sup>115</sup> „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონი, მუხლი 111.1.

რამდენადაც, ოჯახში ძალადობის შემთხვევებში, რთულია ზუსტი პროგნოზი განხორციელდეს მოძალადის ქმედებებთან დაკავშირებით, აუცილებელია სამუშაო ადგილზე არსებობდეს რიგი პრევენციული ღონისძიებები, განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც მოძალადე ცხადდება მსხვერპლის სამუშაო ადგილზე.

შრომის უსაფრთხოების შესახებ კანონის მიზანია იმ ძირითადი მოთხოვნებისა და პრევენციული ღონისძიებების ზოგადი პრინციპების განსაზღვრა, რომლებიც უკავშირდება სამუშაო ადგილზე შრომის უსაფრთხოების საკითხებს, არსებულ და მოსალოდნელ საფრთხეებს, უბედური შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების თავიდან აცილებას, დასაქმებულთა სწავლებას, მათთვის ინფორმაციის მიწოდებასა და კონსულტაციის გაწევას და შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის საკითხებში დასაქმებულთა თანაბარ მონაწილეობას.<sup>116</sup>

შესაბამისად, ზემოაღნიშნული კანონის მიზნებიდან გამომდინარე, აუცილებელია სამუშაო ადგილზე ოჯახში ძალადობის უარყოფითი გავლენების შემცირების მიზნით, რიგი პრევენციული ღონისძიებების გათვალისწინება შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული რეგულაციებით, რაც ამ ეტაპზე პირდაპირ არ არის კანონით გათვალისწინებული.

## 5.7. შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის გავლენასთან დაკავშირებით გამოთხოვილი სტატისტიკური ინფორმაცია

### სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახური

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა შემდეგი სახის ინფორმაცია:

ა) 2021 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით ოჯახში ძალადობის რამდენმა მსხვერპლმა მიმართა შრომის ინსპექციას დამსაქმებლის მიერ შრომითი ნორმის დარღვევის თაობაზე და რამდენ შემთხვევაში დადასტურდა დარღვევის არსებობა და რა სახის. ამავე პერიოდში ოჯახური ძალადობის რამდენმა მსხვერპლმა მოითხოვა ინფორმაცია/კონსულტაცია ოჯახური ძალადობის მსხვერპლის შრომით უფლებებთან დაკავშირებით;

ბ) 2021 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით განხორციელებული ინსპექტირების დროს რამდენი დამსაქმებელი ითვალისწინებდა შინაგანაწესში: დამატებით ბენეფიტებს ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულებისთვის; რეაგირების სქემებს, სამუშაო ადგილზე მოძალადის გამოცხადებისას და სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების რისკის დადგომისას;

<sup>116</sup> საქართველოს ორგანული კანონი შრომის უსაფრთხოების შესახებ, მუხლი 1.1.

სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის განმარტებით არ შესულა რაიმე სახის განცხადება/საჩივარი ან მოთხოვნა კონსულტაციის შესახებ მითითებულ საკითხებთან დაკავშირებით. ასევე, სამსახურს ინსპექტირების დროს შინაგანაწესში არ დაუფიქსირებია დამატებით ბენეფიტები ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულებისთვის; რეაგირების სქემები, სამუშაო ადგილზე მოძალადის გამოცხადებისას თუ სამუშაო ადგილზე უსაფრთხოების რისკის დადგომისას.

#### საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატიდან გამოთხოვილ იქნა შემდეგი სახის ინფორმაცია:

- 2018 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით რამდენი საჩივარი იქნა წარმოდგენილი ძალადობასთან დაკავშირებით და მათ შორის რამდენი შეეხებოდა ოჯახში ძალადობას. ასევე, მითითებულ შემთხვევებზე გამოთხოვილ იქნა ინფორმაცია მსხვერპლისა და მოძალადის სქესისა და ასაკის, მსხვერპლის დასაქმებისა და ძალადობის ფორმის (მაგალითად, ეკონომიკური ძალადობა თუ სხვა) შესახებ, განცხადებებზე სახალხო დამცველის მიერ მიღებული გადაწყვეტილების/რეკომენდაციის შესახებ.

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის განმარტებით, 2018-2024 წლებში ოჯახურ ძალადობასთან დაკავშირებით შევიდა ჯამურად 528 განცხადება.

2018 წ. - 223 განცხადება  
2020 წ. - 123 განცხადება  
2021 წ. - 63 განცხადება  
2023 წ. - 104 განცხადება  
2024 წ. - 15 განცხადება

ამასთან, აღინიშნა, რომ სტატისტიკური ინფორმაცია მსხვერპლთა და მოძალადის სქესის, ასაკის, სამუშაო ადგილის და სხვა კრიტერიუმებით, სისტემატიზირებული სახით დაცული არ არის.

#### საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტრო

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროდან გამოთხოვილ იქნა შემდეგი სახის ინფორმაცია:

- 2018 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით დაფიქსირებულ ოჯახურ ძალადობის ფაქტებზე გამოცემული შემაკავებელი ორდერებიდან რამდენ შემთხვევაში დაფიქსირდა ძალადობა მსხვერპლის სამუშაო ადგილზე.

საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს მიერ განმარტებულ იქნა, რომ ძალადობასთან დაკავშირებით სტატისტიკა ასახულია ვებ-გვერდზე - <https://info.police.ge/page?id=102>, თუმცა გამოთხოვილი სახით ინფორმაცია არ არის სისტემატიზირებული.

სსიპ საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მართვის ცენტრი - 112

სსიპ საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მართვის ცენტრი - 112 - დან მოხდა შემდეგი სახის ინფორმაციის გამოთხოვა:

ა) 2018 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით რამდენი პირის მიერ განხორციელდა მობილური აპლიკაცია „112“-ითა და ცხელი ხაზით სარგებლობა, მსხვერპლისა და მოძალადის სქესისა და ასაკის, მსხვერპლის დასაქმებისა და ძალადობის ადგილის (მაგალითად, სამუშაო ადგილი ან საცხოვრებელი ადგილი) მითითებით.

ბ) 2018 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით რამდენი პირის მიერ განხორციელდა ოჯახურ ძალადობასთან დაკავშირებით შეტყობინება მობილური აპლიკაცია „112“-ითა და ცხელი ხაზის საშუალებით, მსხვერპლისა და მოძალადის სქესისა და ასაკის, მსხვერპლის დასაქმებისა და ძალადობის ადგილის (მაგალითად, სამუშაო ადგილი ან საცხოვრებელი ადგილი) მითითებით.

გ) 2018 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით რამდენი პირის მიერ განხორციელდა „112“ მობილური აპლიკაციის გადმოწერა/დაინსტალირება, წლების მითითებით.

სსიპ საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მართვის ცენტრი - 112 - ის მიერ განმარტებულ იქნა, რომ შესული შეტყობინებების კლასიფიკაცია ხდება ზარის ინიციატორის მიერ მიწოდებული პირველადი ინფორმაციის საფუძველზე. საზოგადოებრივი უსაფრთხოების მართვის ცენტრი „112“-ის ზარის მიმღების მიერ პროგრამულად განისაზღვრება პრობლემა, ანუ ინციდენტის ტიპი. ინციდენტის ტიპის მინიჭების მიზანია არა შეტყობინების ზუსტი შინაარსობრივი შესაბამისობის დადგენა საკანონმდებლო დისპოზიციასთან მიმართებით, არამედ შემთხვევის პრიორიტეტის და მასზე რეაგირებისათვის გასაგზავნი გადაუდებელი დახმარების რესურსის განსაზღვრა. შესაბამისად, ინციდენტზე დროული რეაგირებისთვის, სამსახურისთვის პრიორიტეტს არ წარმოადგენს სქესის, ასაკის და დასაქმების ადგილის დიფერენციაცია. ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, არ არის სისტემატიზირებული ინფორმაცია შეტყობინებების რაოდენობის მსხვერპლის/მოძალადის სქესის, ასაკის და დასაქმების ადგილის მიხედვით.

რაც შეეხება ძალადობის ჩადენის ადგილს (მაგალითად, სამუშაო ადგილი ან საცხოვრებელი ადგილი), აღნიშნული მონაცემები, საჭიროების მიხედვით, ფიქსირდება სპეციალურად გამოყოფილ ტექსტურ ველებში, არაშაბლონურად. შესაბამისად, არ ექვემდებარება სტატისტიკურად დამუშავებას.

რაც შეეხება „112“-ის მობილურ აპლიკაციაში დარეგისტრირებული პირების რაოდენობის შესახებ ინფორმაციას, მოწოდებულ იქნა შემდეგი მონაცემები:

2018 წ. – 18785 დარეგისტრირებული პირი  
2019 წ. – 11690 დარეგისტრირებული პირი  
2020 წ. – 14196 დარეგისტრირებული პირი  
2021 წ. – 13467 დარეგისტრირებული პირი  
2022 წ. – 10995 დარეგისტრირებული პირი  
2023 წ. – 12454 დარეგისტრირებული პირი  
2024 წ. – 900 დარეგისტრირებული პირი

#### სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახური

სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახურიდან გამოთხოვილ იქნა შემდეგი სახის ინფორმაცია:

ა) 2018 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით თუ რამდენ ფიზიკურ პირს გაეწია იურიდიული კონსულტაცია, ოჯახში ძალადობასთან დაკავშირებით. მსხვერპლისა და მოძალადის სქესისა და ასაკის, მსხვერპლის დასაქმებისა და ძალადობის ფორმის (მაგალითად, ეკონომიკური ძალადობა თუ სხვა) მითითებით.

ბ) 2018 წლის 01 იანვრიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით თუ რამდენი ფიზიკური პირის წარმომადგენლობა განხორციელდა სასამართლოში, ოჯახში ძალადობასთან დაკავშირებით. მსხვერპლისა და მოძალადის სქესისა და ასაკის, მსხვერპლის დასაქმებისა და ძალადობის ფორმის (მაგალითად, ეკონომიკური ძალადობა თუ სხვა) მითითებით.

გ) შრომით სამართლებრივ საკითხებთან/დავასთან დაკავშირებით, ოჯახური ძალადობის მსხვერპლებისათვის გაწეული კონსულტაციების ან/და სასამართლოში ნაწარმოები საქმეების ოდენობა.

სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახურის მიერ მოწოდებულ იქნა ინფორმაცია ოჯახურ ძალადობასთან დაკავშირებით გაწეული კონსულტაციების ოდენობის შესახებ:

2018 წ. – 168 კონსულტაცია  
2019 წ. – 250 კონსულტაცია  
2020 წ. – 235 კონსულტაცია  
2021 წ. – 176 კონსულტაცია  
2022 წ. – 128 კონსულტაცია  
2023 წ. – 130 კონსულტაცია  
2024 წ. – 11 კონსულტაცია

ოჯახურ ძალადობასთან დაკავშირებით სასამართლოში ნაწარმოებ საქმეთა ოდენობის შესახებ:

2018 წ. – 18 საქმე  
2019 წ. – 57 საქმე  
2020 წ. – 47 საქმე  
2021 წ. – 57 საქმე  
2022 წ. – 84 საქმე  
2023 წ. – 103 საქმე  
2024 წ. – 12 საქმე

აქვე, სსიპ იურიდიული დახმარების სამსახურის განმარტებით, მონაცემები მსხვერპლის დასაქმებისა და ძალადობის ფორმებთან დაკავშირებით იურიდიული საქმისწარმოების მართვის საინფორმაციო სისტემაში, ამ ეტაპზე, სტატისტიკური ანალიზის (რეპორტი) ფორმით არ მუშავდება. რაც შეეხება შრომითსამართლებრივ საკითხებზე ძალადობის მსხვერპლებისთვის კონსულტაციის გაწევას/სასამართლოში წარმომადგენლობას, 2018 წლიდან 2024 წლის თებერვლის მდგომარეობით, არც ერთი შემთხვევა არ ფიქსირდება.

## VI. კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების როლი ოჯახური ძალადობის გავლენის შემცირების მიზნით

### 6.1. საერთაშორისო პრაქტიკა

ოჯახში ძალადობა არ არის ინდივიდუალური პრობლემა, იგი წარმოადგენს ყველას პრობლემას. მის შედეგებს საზოგადოება იმკის ყველგან: საბავშვო ბაღებში, სკოლებში, საჯარო სივრცეებში. ოჯახში ძალადობის შედეგები ყველაზე ნათლად აისახება სამუშაო ადგილზე. შესაბამისად, სწორედ შრომითი სამყაროს მთავარი აქტორები - დამსაქმებლები და პროფკავშირები უნდა თამაშობდნენ გადამწყვეტ როლს შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის გავლენის შემცირების მიმართულებით.

შსო-ს №190 კონვენციის მიღების პროცესში გამართულ დისკუსიებში აღნიშნული იყო, რომ „დამსაქმებლები შეიძლება იყვნენ მოკავშირეები ძალადობასთან ბრძოლის საკითხში, თუმცა ისინი არ არიან პასუხისმგებელი მასზე.“<sup>117</sup>

დამსაქმებლებსა და თანამშრომლებს შეუძლიათ სიცოცხლის გადარჩენა უსაფრთხო გარემოს შექმნით, სოლიდარობის გამოვლენითა და ძალადობის შემთხვევების იდენტიფიცირების გზით.

---

<sup>117</sup> ILO. 2016. Final Report. Meeting of Experts on Violence and Harassment against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3-6 October 2016), Appendix, para. 27. See also: ILO. 2019. Reports of the Standard-Setting Committee on Violence and Harassment in the World of Work: Summary of Proceedings (Provisional Record No. 7B (Rev.)), para 851 and 1514.

რა თქმა უნდა, ამ მიმართულებით საკანონმდებლო რეგულაციების დანერგვა არსებითი მნიშვნელობის მქონეა, თუმცა არანაკლებ მნიშვნელოვანია შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის გავლენის შემცირების მიზნით კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესში საკითხის განხილვა და ეფექტური მექანიზმების შემუშავება.

ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვის მიზნით სამუშაო ადგილებზე გასატარებელი ღონისძიებების, დამატებითი რეგულაციების ასახვას კოლექტიურ ხელშეკრულებებში განსაკუთრებული მნიშვნელობა გააჩნია. აღნიშნული, ერთი მხრივ, ემსახურება ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულის დაცვასა და მის ხელშეწყობას, ხოლო, მეორე მხრივ, თავად დამსაქმებელი ორგანიზაციის კეთილდღეობას, რაც გამოიხატება წარმატებული, შრომისუნარიანი კადრის შენარჩუნებაში. საზოგადოების სოლიდარობას გადამწყვეტი მნიშვნელობა გააჩნია ოჯახში ძალადობის აღკვეთასა და მისი შედეგების აღმოფხვრაში. ამ პროცესში დამსაქმებლისა და პროფკავშირის ჩართულობა უზრუნველყოფს სტაბილური, უსაფრთხო სამუშაო გარემოს განმტკიცებას ყველასთვის.

ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულის უფლებების დაცვის საკითხს არაერთი კოლექტიური ხელშეკრულება მოიცავს მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში. აღნიშნული, კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესში, ხშირად სწორედ გენდერული თანასწორობის საკითხებთან ერთად განიხილება. მაგალითად, ფრანგულმა სატელეკომუნიკაციო კომპანია Orange-მა და პროფკავშირებმა (CGT-KAPT, CFDT F3C, CFE-CGC ORANGE, CGT FAPT, FO-COM, SUD-PTT) გააფორმეს შეთანხმება "Orange-ში ქალებსა და კაცებს შორის პროფესიული თანასწორობისა და პირად და პროფესიულ ცხოვრებას შორის ბალანსის შესახებ." ოჯახში ძალადობის მარეგულირებელი დებულებები, მათ შორის, მოიცავს, კონფიდენციალურობის პრინციპის დაცვით, კომპანიის სოციალური მუშაკის მხარდაჭერას ან/და სპეციალიზებული პირის მიერ ფსიქოლოგიურ, იურიდიულ, სამედიცინო ან გადაუდებელ დახმარებას, ფინანსურ მხარდაჭერას. ასევე, ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ მებრძოლი ასოციაციების მხარდაჭერას. ხელშეკრულების შესაბამისად, ხუთ დღიანი ანაზღაურებადი შვებულება შეიძლება დაიყოს ნახევარ დღედ. ასევე, ფინანსდება დროებითი განთავსების ხარჯებიც. მსხვერპლს აქვს შესაძლებლობა კონფიდენციალურად მიიღოს სატელეფონო კონსულტაცია ან პირისპირ, გარე ფსიქოლოგისგან.<sup>118</sup>

საფრანგეთში, La Poste-ს სოციალური შეთანხმება „ქალისა და კაცის პროფესიული თანასწორობის შესახებ (2019-2022)“ მოიცავს ღონისძიებებს ოჯახსა და სამუშაო ადგილზე ძალადობის პრევენციის შესახებ. ნებისმიერ დასაქმებულს, რომელიც განიცდის ძალადობას ოჯახში ან სამუშაო ადგილზე, შეუძლია ისარგებლოს სამდღიანი ანაზღაურებადი შვებულებით, კომპანიის სოციალური მუშაკის მხარდაჭერით, ან შეუძლია ისარგებლოს უფასო სატელეფონო ხაზით, რათა

---

<sup>118</sup> Piningler, J., Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, European Agency for Safety and Health at Work, 2023, 8, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf)

მიიღოს ფსიქოლოგიური დახმარება და კონსულტაცია. თითოეული დაწესებულება ნიშნავს HR მენეჯერს, რომელიც მოქმედებს როგორც საკონტაქტო პირი ორგანიზაციაში, რათა მიაწოდოს ინფორმაცია, დააკვალიანოს და მხარი დაუჭიროს დასაქმებულს და დაადგინოს რისკის პრევენციის ღონისძიებები. გენდერული თანასწორობის მრჩეველი გამოვლინდება და დაინიშნება პერსონალის წარმომადგენლების მიერ, რათა მოახდინოს მსხვერპლი ქალების იდენტიფიცირებისთვის რისკების პრევენცია. გარდა ამისა, ხელშეკრულების მოქმედების ვადის განმავლობაში, შრომის უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის კომიტეტის (CHSCT) ყველა წევრს ჩაუტარდება ტრენინგი სექსისტური ქცევის, შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროების შესახებ.<sup>119</sup>

ირლანდიაში, Danske Bank-ის პოლიტიკა და მითითებები, რომელიც შეთანხმებულ იქნა ფინანსური სერვისების პროფკავშირთან, ადგენს ნულოვან ტოლერანტობას ოჯახში ძალადობის მიმართ, დამსაქმებლის ზრუნვის მოვალეობის ჩათვლით, მოქმედი ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების კანონმდებლობის შესაბამისად. პოლიტიკა მიზნად ისახავს უზრუნველყოს, რომ „ნებისმიერ თანამშრომელს, რომელიც ოჯახში ძალადობის მსხვერპლია, აქვს უფლება, დასვას საკითხი ჩვენთან იმის ცოდნით, რომ ისინი მიიღებენ შესაბამის მხარდაჭერას და დახმარებას.“<sup>120</sup>

დოკუმენტში მითითებულია: „Danske Bank იაზრებს, რომ მისი თანამშრომლები იქნებიან იმ ადამიანთა შორის, რომელთაც შეეხო ოჯახში ძალადობა. მაგალითად, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი, ის ვინც ახლაც განიცდის ოჯახში ძალადობას, ის ვისზეც მოახდინა უარყოფითი გავლენა ოჯახში ძალადობამ ან ის ვინ მოძალადეა. ჩვენ მზად ვართ განვაფიქროთ სამუშაო ადგილის კულტურა, სადაც არის ნულოვანი ტოლერანტობა ძალადობის მიმართ და რომელიც აღიარებს, რომ ოჯახურ ძალადობაზე პასუხისმგებლობა ეკისრება დამნაშავეს. Danske Bank-ს აქვს „ნულოვანი ტოლერანტობის“ პოზიცია ოჯახში ძალადობის მიმართ და მოწოდებულია უზრუნველყოს, რომ ნებისმიერ თანამშრომელს, რომელიც ოჯახური ძალადობის მსხვერპლია, ჰქონდეს უფლება დააყენოს ჩვენთან საკითხი იმის ცოდნით, რომ ისინი მიიღებენ სათანადო მხარდაჭერას და დახმარებას. ეს პოლიტიკა, ასევე, მოიცავს მიდგომას, რომელსაც ჩვენ მივმართავთ, იმ დროს როდესაც არსებობს მოსაზრება, რომ ჩვენი თანამშრომელი შეიძლება იყოს ოჯახში მოძალადე. ოჯახში ძალადობაზე რეაგირების ეფექტური პოლიტიკის შემუშავებით და ოჯახში ძალადობასთან დაკავშირებული რისკების შემცირებაზე მუშაობით, ჩვენ შევქმნით უფრო უსაფრთხო სამუშაო ადგილს და ასევე გავაჟღერებთ ძლიერ გზავნილს, რომ ოჯახში ძალადობა მიუღებელია, გამონაკლისის გარეშე. ჩვენ გვინდა დავრწმუნდეთ, რომ ჩვენს კოლეგებს შეუძლიათ უსაფრთხო გარემოში მუშაობა. ეს მოიცავს მათ, ვინც შეიძლება მუშაობდეს დისტანციურად. Danske Bank მზად არის უზრუნველყოს დახმარება დაზარალებულთათვის. ოჯახური ძალადობა ხდება ჩვენს საზოგადოებაში და მას აქვს დამლუპველი შედეგები მსხვერპლებსა და მათ ოჯახებზე. მას არ აქვს საზღვრები ასაკისა და სქესის, გენდერული იდენტობის, რასის, რელიგიის,

<sup>119</sup> იქვე.

<sup>120</sup> იქვე, 9.

ეთნიკური წარმომავლობის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის ან გეოგრაფიის მიმართ. ოჯახური ძალადობა გავლენას ახდენს არა მხოლოდ უფროსებზე, არამედ მისი მსხვერპლი შეიძლება იყოს ბავშვი, რომელიც ძალადობას შეესწრო. ოჯახში ძალადობის მქონე ბავშვებზე პოტენციური გვერდითი ეფექტები მოიცავს ცუდ საგანმანათლებლო მოსწრებას, სოციალურ გარიყულობასა და არასრულწლოვანთა დანაშაულს, ნივთიერებებისა და ალკოჰოლის ბოროტად გამოყენებას, ფსიქიკური ჯანმრთელობის პრობლემებსა და უსახლკარობას.<sup>121</sup> დოკუმენტის მოქმედება ვრცელდება ყველაზე: სრულ და ნახევარგანაკვეთზე მომუშავე დასაქმებულებზე, სტაჟორებზე, თვითდასაქმებულ კონტრაქტორებზე, დროებით დასაქმებულებზე და ა.შ.

დოკუმენტის მიზანს, ასევე, წარმოადგენს ძალადობაზე და მის ფორმებზე ცნობიერების ამაღლება დასაქმებულებში. შესაბამისად, განმარტებულია ძალადობის ფორმები. პოლიტიკის დოკუმენტში მხედველობაში მისაღებად და რეაგირების მოსახდენად გაწერილია იმ სავარაუდო ნიშნების შესახებ, რომელიც ახასიათებს ძალადობის მსხვერპლ პირებს. მაგალითად:

- **ცვლილებები სამსახურში ყოფნასთან/გამოცხადებასთან დაკავშირებით:** სამსახურში დაგვიანება; მიზეზის გარეშე სამუშაო საათების ცვლილების სურვილი ან სამსახურიდან ადრე წასვლის სურვილი; ახსნა-განმარტების ის გარეშე სამსახურის ხშირად გაცდენა; გახშირებული ავადმყოფობის გამო შვებულების აღება; საფუძვლის გარეშე უჩვეულოდ დიდხანს ყოფნა სამსახურში.

- **ცვლილებები სამუშაოს შესრულებასა და პროდუქტიულობაში** - სამუშაოს ხარისხი გაუარესებულია - ვადები გაშვებულია და შეცდომებია დაშვებული; სამუშაო ხარისხზე გავლენას ახდენს ხშირი ტექსტური შეტყობინებები, ელ ფოსტა, სატელეფონო ზარები და/ან პარტნიორის სამსახურში ვიზიტები; თანმშრომელი ცდილობს სატელეფონო ზარების თავიდან არიდებას და აქვს სტრესი ან შფოთვა, როდესაც ტექსტურ ან სატელეფონო შეტყობინებას იღებს; ბევრ სატელეფონო ზარს იღებს დღის კონკრეტულ მონაკვეთში, აგზავნის ფოტოებს [იმის საჩვენებლად, თუ სად არის ან ვისთან ერთად].

- **ცვლილებები ქცევაში** - ხდება წყნარი, შემფოთებული, შეშინებული, აგრესიული, ეფანტება ყურადღება ან დეპრესიულია; კოლეგებისგან იზოლირდება - არ უერთდება კოლეგებს ყავის ან ლანჩის შესვენებაზე, არ ერთვება სოციალურ ღონისძიებებში; საიდუმლოდ იტოვებს ოჯახურ ცხოვრებასა და ურთიერთობებს; წარმოეშვება ბავშვების სახლში დატოვებისა და სამსახურიდან დროულად არ გასვლის შიში.

- **ფიზიკური ცვლილებები** - ხილული სისხლჩაქცევები ან დაზიანებები გაურკვეველი ახსნა-განმარტებით; დაზიანებების დაფარვის მიზნით მაკიაჟის გამოყენება; სამოსის ცვლილება, რაც გამოიხატება ისეთი ტანსაცმლის შერჩევით,

<sup>121</sup> Domestic Abuse: Support for our colleagues policy, Danske Bank, 3, [https://www.fsunion.org/assets/files/pdf/domestic\\_abuse\\_-\\_support\\_for\\_our\\_colleagues\\_policy.pdf](https://www.fsunion.org/assets/files/pdf/domestic_abuse_-_support_for_our_colleagues_policy.pdf)

რითაც მარტივია სხეულზე არსებული დაზიანებების დაფარვა; გარეგნული ცვლილებები; დაღლილობა და გაღიზიანება; მედიკამენტების გამოყენება [დიდი ოდენობით].

- **სხვა ფაქტორები** - პარტნიორი ან ყოფილი პარტნიორი თვალყურს ადევნებს კოლეგას სამუშაო ადგილზე ან სოციალურ მედიაში; პარტნიორი ან ყოფილი პარტნიორი ახორციელებს უჩვეულო კონტროლს ან მოთხოვნას სამუშაო გრაფიკზე; ოჯახისგან და მეგობრებისგან იზოლირება;<sup>122</sup>

ირლანდიაში, კომპანია An Post-მა კომუნიკაციის დასაქმებულთა კავშირთან ერთად (CWC) 2021 წელს შეიმუშავა ოჯახური ძალადობისა და იძულებითი კონტროლის პოლიტიკა, რომელიც ეხება მსხვერპლთა მხარდაჭერას და დამნაშავეებს პასუხისმგებლობას აკისრებს ოჯახში ძალადობისთვის. სამუშაო ადგილის მხარდაჭერა მოიცავს სამუშაო საათების ცვლილებას, გადანაწილებას, ფინანსურ დახმარებას ხელფასზე დამატებითი ანაზღაურების სახით, ორ კვირამდე ანაზღაურებად შვებულებას, სამუშაო ადგილის უსაფრთხოების უზრუნველყოფას და ისეთ ზომებს, როგორცაა მოძალადეების მიერ ძალადობისა და შევიწროების ჩანაწერების შენახვა.<sup>123</sup>

დოკუმენტის მიხედვით, „ოჯახში ძალადობისა და იძულების შედეგები არ მცირდება სამუშაო საათების განმავლობაში. მისი შედეგები ასახვას პოვებს პირის ცხოვრების ყველა ნაწილზე, მათ შორის, სამსახურზე. ოჯახში ძალადობა გავლენას ახდენს შრომით პროდუქტიულობაზე, სამსახურში გამოცხადებაზე, პირის კეთილდღეობაზე და ურთიერთობებზე. ის ზღუდავს დასაქმებულის სრულ და აქტიურ მონაწილეობას სამუშაო პროცესში. ოჯახში ძალადობა შესაძლებელია გავრცელდეს სამუშაო საათების განმავლობაშიც. სამსახურში ყოფნის დროს დასაქმებული შესაძლებელია იყოს აღელვებული, იმის შიშით, რომ დამნაშავე შეიძლება გამოცხადდეს სამუშაო ადგილზე ან იღებდეს შეურაცხმყოფელ ზარებს, ტექსტურ მესიჯებსა და შეტყობინებებს ელექტრონულ ფოსტაზე. ძალადობამ შესაძლებელია იმოქმედოს კოლეგებზე, მათ შორის პირდაპირი მუქარის განხორციელებით. თანამშრომლებმა შესაძლებელია იცოდნენ, რომ ძალადობას აქვს ადგილი, მაგრამ არ იცოდნენ როგორ დაეხმარონ მსხვერპლს. მოძალადე შესაძლებელია თავადაც იყო დასაქმებული იმავე სამუშაო ადგილზე. An Post-ისთვის გასაგებია გამოწვევები, რომელიც თან ახლავს ოჯახში ძალადობას, სამუშაო ადგილისა და ფინანსური დამოუკიდებლობის შენარჩუნების თვალსაზრისით. აღნიშნულ საკითხზე კომპანიასთან ადრეული კონტაქტი დაეხმარება დასაქმებულს თავიდან აიცილოს დისციპლინური სანქციები და დისკრიმინაციული მიდგომები და ამასთან, მიიღოს დროული და ჯეროვანი დახმარება. An Post შეეცდება მხარი დაუჭიროს დასაქმებულს, რომელიც განიცდის ოჯახში ძალადობას, შეინარჩუნოს სამსახური და ფინანსური დამოუკიდებლობა.“<sup>124</sup>

<sup>122</sup> იქვე, 8.

<sup>123</sup> Pininger, J., Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, European Agency for Safety and Health at Work, 2023, 9, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf)

<sup>124</sup> An Post Human Recourses Directorate, Domestic Abuse & Coercive Control Policy, 2021, 4-5.

იტალიის პროფკავშირებსა (SLC CGIL, FISTEL CISL და UILCOM UIL) და კომპანია Vodafone Italy 23-ს შორის 2020 წელს გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულება ეხება გონივრულ მუშაობას (smart working) და კეთილდღეობას სამსახურში. მითითებული დოკუმენტი, ასევე, მოიცავს სახელმძღვანელო მითითებებს ოჯახში ძალადობის წინააღმდეგ, დისტანციურ მუშაობასთან დაკავშირებულ პროტოკოლებში. ოჯახში ძალადობის მსხვერპლ დასაქმებულებს, ასევე, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე დასაქმებულებს, მარტოხელა მშობლებს, რომელთაც ჰყავთ მათზე დამოკიდებული შვილი, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე არასრულწლოვნების მშობლებს და ახალბედა მშობლებს, უფლება აქვთ იმუშაონ ნაკლები საათები და ისარგებლონ დამატებითი ანაზღაურებადი შვებულებით. კოლექტიური ხელშეკრულებით გაიზარდა ოჯახში ძალადობის გამო დამატებითი შვებულების 10 დღიანი ვადა 15 დღემდე სამედიცინო და ფსიქოლოგიური რჩევებისა და კონსულტაციების მიღების მიზნით. დოკუმენტი ითვალისწინებს დახმარებას პოლიციაში განცხადების გაკეთებასა და ოჯახში ძალადობაზე მომუშავე ორგანიზაციებთან კონტაქტის დამყარებაში.<sup>125</sup>

იტალიის ეროვნული კოლექტიური შეთანხმებები საჯარო სექტორში ოჯახური ძალადობის შესახებ, განამტკიცებს სამუშაო ადგილის მხარდაჭერას ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის. აღნიშნული ქმნის მაგალითს სხვა სექტორებში შეთანხმებების გაფორმებისთვის. პირველად, ძალადობის მსხვერპლთათვის შვებულება შეტანილ იქნა სახელმწიფო სექტორში არსებულ ეროვნულ შეთანხმებებში (2016-2018), მათ შორის განათლებისა და კვლევის ეროვნულ კოლექტიურ ხელშეკრულებაში (მუხლი 18), ეროვნულ კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ცენტრალური ხელისუფლების ფუნქციებისთვის Triennio (მუხლი 36), ეროვნულ კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ადგილობრივი ხელისუფლებისათვის (მუხლი 34) და ეროვნულ კოლექტიურ ხელშეკრულებაში ჯანდაცვის სფეროში (მუხლი 39).<sup>126</sup>

ესპანურ ენერგეტიკულ კომპანია - Endesa Group-სა და პროფკავშირებს (UGT) შორის 2020 წლის 23 იანვარს გაფორმებული კოლექტიური ხელშეკრულება ითვალისწინებს განახლებულ და მოქნილ სამუშაო საათებს, სოციალურ დაცვას, იურიდიულ რჩევებსა და დახმარებას, დაცვის ორდერებს და კონსულტაციას, ფსიქოლოგიურ და სამედიცინო დახმარებას. ფინანსური დახმარება გაიცემა იჯარის ხარჯების 50%-ისა (თვიური ლიმიტი 450 ევრო თვეში, ექვს თვემდე) და პირად უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ხარჯების 50%-ის დასაფარად, რომელიც ასევე მოიცავს ბავშვების სკოლის შეცვლასთან დაკავშირებულ ხარჯებს. შესაძლებელია სპეციალური შვებულებით სარგებლობა სამი თვიდან სამ წლამდე. ამისთვის, საჭიროა წარმოდგენილ იქნას შესაბამისი მტკიცებულებები, მაგალითად სასამართლოს მიერ გაცემული დამცავი ორდერი ან სხვა დოკუმენტი,

<sup>125</sup> Piningler, J., Domestic Violence in the Workplace, Discussion Paper, European Agency for Safety and Health at Work, 2023, 9, [https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace\\_en\\_0.pdf](https://osha.europa.eu/sites/default/files/Domestic-violence-in-the-workplace_en_0.pdf)

<sup>126</sup> იქვე.

რომელიც ადასტურებს ოჯახში ძალადობას. პოლიტიკით განსაზღვრული დაცვის ზომები ვრცელდება მსხვერპლზე და მათთან ერთად მცხოვრებ მშობლებზე დამოკიდებულ შვილებზე ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვებზე ან მოზარდებზე.<sup>127</sup>

ესპანეთში ფინანსებისა და დაზღვევის სექტორულ შეთანხმებას ხელი მოაწერეს 2021 წლის 15 დეკემბერს პროფკავშირებმა: CCOO-Servicios და UGT და დამსაქმებელთა ორგანიზაციებმა: UNESPA, AMAT და UGT. ეს არის დარგობრივი შეთანხმების მაგალითი, რომელიც მოიცავს მუხლებს შემდეგ საკითხზე: „გენდერული ძალადობის მსხვერპლთა დაცვა,“ რომელიც ანიჭებს დასაქმებულ ქალებს უფლებას მიიღონ სოციალურ დახმარება; ხელფასის პროპორციული შემცირებით სამუშაო დღის შემცირება ან სამუშაო დროის ცვლილება; 1000 ევრომდე ფინანსური დახმარება ისეთი ხარჯებისთვის, როგორცაა სახლის შეცვლა, იურიდიული და სხვა სახის კონსულტაცია. შეთანხმებამ გამოიწვია ის, რომ საფინანსო და სადაზღვევო სექტორში ბევრმა კომპანიამ საკუთარ თანასწორობის პოლიტიკაში/გეგმაში ასახა ნორმები ოჯახში ძალადობის შესახებ. ფინანსურ ინსტიტუტებთან შეთანხმებების თვალსაჩინო მაგალითები საშუალებას აძლევს ოჯახში ძალადობის მსხვერპლებს შეუმცირდეთ სამუშაო საათები 50%-მდე ერთი თვის განმავლობაში და მიიღონ ანაზღაურება სრულად. ეს პერიოდი შეიძლება გაგრძელდეს 3 თვემდე.<sup>128</sup>

## 6.2. საქართველოს პრაქტიკა

საქართველოში პროფესიული კავშირების საქმიანობას არეგულირებს საქართველოს კონსტიტუცია, საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი, საქართველოს ორგანული კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ.“ საქართველოს რატიფიცირებული აქვს შსო-ს №87 კონვენცია „ასოციაციის თავისუფლებისა და ორგანიზაციის დაცვის შესახებ,“<sup>129</sup> №98 კონვენცია „პროფკავშირებში გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლების პრინციპთა გამოყენების შესახებ,“ №144 კონვენცია „შრომის საერთაშორისო სტანდარტების განხორციელების ხელშეწყობის მიზნით სამმხრივი კონსულტაციების შესახებ,“ ევროპის სოციალური ქარტია.<sup>130</sup>

საქართველოს კონსტიტუციის 26-ე მუხლი განსაზღვრავს უზენაეს პრინციპებს, რომელიც მოქმედებს ქვეყანაში შრომის თავისუფლების, პროფესიული კავშირების თავისუფლების, გაფიცვის უფლებისა და მეწარმეობის თავისუფლების შესახებ. მითითებული ნორმის მე-2 პუნქტის შესაბამისად, „ყველას აქვს ორგანული კანონის შესაბამისად პროფესიული კავშირის შექმნისა და მასში გაერთიანების უფლება.“ საქართველოს უზენაესი სასამართლოს

<sup>127</sup> იქვე.

<sup>128</sup> იქვე, 9-10.

<sup>129</sup> კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 1999 წლის 23 ივნისის N2144-III დადგენილებით, <http://gtuc.ge/wp-content/uploads/2017/11/87-asociaciis-tavisufleba.pdf>.

<sup>130</sup> ევროპის სოციალური ქარტია, მე-6 მუხლი - კოლექტიური მოლაპარაკებების წარმოების უფლება (რატიფიცირებულია 2005 წელს).

განმარტებით, გაერთიანებების, პროფესიული კავშირების შექმნისა და მათში გაერთიანების უფლება, კონსტიტუციით, საქართველოს მოქალაქეთათვის გარანტირებული უფლებაა და უზრუნველყოფს დემოკრატიულ საზოგადოებაში ადამიანების თვითგანვითარებას.<sup>131</sup>

გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებულ საკითხებს, დეტალურად, აწესრიგებს საქართველოს მიერ რატიფიცირებული შსო-ს ფუნდამენტური №87-ე კონვენცია. მითითებული კონვენციით დადგენილი გარანტიები ეხება ყველა დასაქმებულსა და დამსაქმებელს ყოველგვარი განსხვავების გარეშე, რამდენადაც ყველას, მიუხედავად იმისა, კერძო სექტორშია დასაქმებული თუ საჯაროში, უნდა შეეძლოს საკუთარი შრომითი ინტერესების დაცვა გაერთიანების მეშვეობით.

კოლექტიური მოლაპარაკების უფლება გარანტირებულია №98-ე კონვენციით.<sup>132</sup> გაერთიანების თავისუფლების კომიტეტის (“CFA”) განმარტებით, დამსაქმებლებთან შრომის პირობებზე თავისუფლად მოლაპარაკების უფლება არის გაერთიანების თავისუფლების არსებითი ელემენტი. პროფესიულ კავშირს უნდა ჰქონდეს კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება, ან, სხვა კანონიერი საშუალებებით, იმ დასაქმებულთა შრომითი პირობების გაუმჯობესების შესაძლებლობა ვისაც ის წარმოადგენს.<sup>133</sup>

საქართველოს ორგანული კანონი საქართველოს შრომის კოდექსი შსო-ს №87 და №98 კონვენციებით გათვალისწინებული მიზნებითა და წესით შექმნილ პროფკავშირს აღიარებს შრომითი ურთიერთობების სუბიექტად. განამტკიცებს გაერთიანების თავისუფლების პრინციპს და არეგულირებს კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმების პროცედურებსა და წესს. განსაზღვრავს სოციალური პარტნიორობის სამხრივი კომისიის საქმიანობის პრინციპებსა და მიზნებს, ასევე პროფკავშირის სხვა უფლებამოსილებებს.

საქართველოს ორგანული კანონი „პროფესიული კავშირების შესახებ“ განსაზღვრავს პროფკავშირის ჩამოყალიბების სამართლებრივ საფუძვლებს, მის უფლებებს და საქმიანობის გარანტიებს. „პროფესიული კავშირის სახით დასაქმებულთა გაერთიანება, ისტორიულად, მძლავრ სუბიექტად განიხილება, რომელსაც სპეციალური რეგულირებით მოცემული გარანტიების ძალით მეტად ეფექტიანად“<sup>134</sup> შეუძლია დასაქმებულთა უფლებების დაცვა, ვიდრე ინდივიდუალურად ერთ სუბიექტს, ან ასეთი სტრუქტურის გარეშე არსებულ გაერთიანებას.<sup>135</sup>

---

<sup>131</sup> საქართველოს უზენაესი სასამართლოს 2010 წლის 11 ოქტომბრის განჩინება საქმეზე Nას-397-370-2010.

<sup>132</sup> კონვენცია რატიფიცირებულია საქართველოს პარლამენტის მიერ 1996 წლის 29 მაისის №152 დადგენილებით, [https://gtuc.ge/wp-content/uploads/2023/10/98\\_koleqtiuri\\_molaparakeba.pdf](https://gtuc.ge/wp-content/uploads/2023/10/98_koleqtiuri_molaparakeba.pdf)

<sup>133</sup> 1920 Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, par. 1232.

<sup>134</sup> პროფესიული კავშირების ისტორიული როლის თაობაზე მოკლე ექსკურსი იხ. სეგესიო მ., საქართველოს შრომის კოდექსის კომენტარი, 2016, მე-3 მუხლი, 38 და შემდგომში.

<sup>135</sup> შრომის კოდექსის კომენტარი, ავტორთა კოლექტივი, ნიუ ვიქენ უნივერსიტეტი, 2023, 18.

მიუხედავად ზემოაღნიშნული სამართლებრივი ბაზის არსებობისა და მათში განმტკიცებული პრინციპებისა, დღეს საქართველოში ერთ-ერთ უმნიშვნელოვანეს გამოწვევას შრომით ურთიერთობებში სწორედ ჯანსაღი სოციალური დიალოგი, კოლექტიური მოლაპარაკებები წარმოადგენს. აღნიშნული პრობლემა დგას არა მხოლოდ კერძო სექტორში, არამედ საჯარო სექტორში, სადაც დამსაქმებლად სახელმწიფო გვევლინება. ამერიკის სახელმწიფო დეპარტამენტის 2023 წლის ანგარიშში ხაზი გაესვა საქართველოში გაერთიანების თავისუფლებისა და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების სრულყოფილად რეალიზების პრობლემას<sup>136</sup>, რომელზეც საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება წლებია აპელირებს.<sup>137</sup> კოლექტიური მოლაპარაკებებისა და კოლექტიური შრომითი დავების პროცესში პროფკავშირის წევრებისადმი დისკრიმინაციული მოპყრობის გამო 2023 წლის ნოემბრის თვეში საქართველოს სახალხო დამცველის მხრიდან გაიცა ზოგადი წინადადება დისკრიმინაციის თავიდან აცილებისა და მის წინააღმდეგ ბრძოლის საკითხზე სსიპ შრომის ინსპექციის სამსახურის მთავარ შრომის ინსპექტორთან არსებულ მრჩეველთა საბჭოს მიმართ.<sup>138</sup> ჯანსაღი კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების პრობლემას ადასტურებს ის გარემოებაც, რომ ქვეყანაში საწარმოს დონეზე (პირველადი ორგანიზაციების დონეზე) გაფორმებულია მხოლოდ 57 კოლექტიური ხელშეკრულება. ეს მაშინ, როდესაც კოლექტიური მოლაპარაკების პროცესის წარმოება უნდა წარმოადგენდეს შრომითი ურთიერთობების ორივე მხარისათვის უპირატეს მიზანს. კოლექტიური მოლაპარაკების შედეგად კოლექტიური ხელშეკრულების გაფორმება დამსაქმებულებისათვის არის სტაბილურობის გარანტია და იძლევა კომპანიის გამოწვევებისადმი ეფექტური თანამშრომლობის საფუძველს, ხოლო დასაქმებულებისათვის კოლექტიური ხელშეკრულება მისი მოქმედების ვადის განმავლობაში აკმაყოფილებს მათ დამატებით მოთხოვნებს, იძლევა შრომით თუ სოციალურ-ეკონომიკურ გარანტიებს.

საგულისხმოა, რომ საქართველოში მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულებები არ პასუხობს შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობიდან გამომდინარე გამოწვევებს.

პროფკავშირების წარმომადგენლებთან გასაუბრების დროს გამოიკვეთა, რომ მოქმედი კოლექტიური ხელშეკრულებები ითვალისწინებს შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების დაცვის პროცესში პროფკავშირების ჩართულობას, დასაქმებულებისათვის დამატებით შვებულებებს ხელშეკრულებითვე განსაზღვრულ შემთხვევებში, თუმცა არც ერთ კოლექტიურ ხელშეკრულებაში არ არის განხილული საკითხები ოჯახში ძალადობის უარყოფითი გავლენის შემცირების ჭრილში. არ არის განსაზღვრული ის მექანიზმები, რომლითაც უნდა მოხდეს მსხვერპლის და მისი თანამშრომლების უსაფრთხოების დაცვა მოძალადისგან მომდინარე სავარაუდო საფრთხისგან. არ არის

<sup>136</sup> [https://www.state.gov/wp-content/uploads/2023/03/415610-GEORGIA-2022-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf?fbclid=IwAR2S4DDLvTqmjHE61E9-025yEXH-h5jgt775BfVSW2mpXgQPZ\\_xQGoBQCLc](https://www.state.gov/wp-content/uploads/2023/03/415610-GEORGIA-2022-HUMAN-RIGHTS-REPORT.pdf?fbclid=IwAR2S4DDLvTqmjHE61E9-025yEXH-h5jgt775BfVSW2mpXgQPZ_xQGoBQCLc)

<sup>137</sup> <https://gtuc.ge/departments-of-state-human-rights-report/>

<sup>138</sup> <https://www.ombudsman.ge/geo/akhali-ambebi/zogadi-tsinadadeba-ssip-shromis-inspektsiis-mrchevelta-sabchos-shromit-urtiertobebshi-diskriminatsiuli-mopqrobis-shemtkhvevebis-gamo>

გათვალისწინებული მსხვერპლი თანამშრომლის ხელშეწყობის კონკრეტული ღონისძიებები. მათ შორის, არ არის ასახული ოჯახში ძალადობის მსხვერპლის იდენტიფიცირების საშუალებები, რამაც შესაძლებელია გამოიწვიოს მსხვერპლის კიდევ უფრო მძიმე მდგომარეობაში ჩაყენება, მათ შორის ვალდებულების არაჯეროვანი შესრულების გამო (მაგ. სამსახურში დაგვიანება, პროდუქტიულობის კლება თუ სხვა) დისციპლინირება ან უარეს შემთხვევაში სამსახურიდან გათავისუფლება. ეს მაშინ, როდესაც მსხვერპლისთვის ეკონომიკური დამოუკიდებლობის შენარჩუნება მისი გადარჩენის ერთადერთი გზა შეიძლება იყოს. არ არის რეაგირების მექანიზმები გათვალისწინებული იმ შემთხვევაში თუ მოძალადე თანამშრომელია.

შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის უარყოფითი გავლენის შემცირების მიზნით რეგულაციების არ არსებობას რამდენიმე მნიშვნელოვანი ფაქტორი უდევს საფუძვლად. ერთი-ერთი მათგანია ცნობიერების დაბალი დონე, როგორც დამსაქმებლებში, ასევე დასაქმებულებში. დამსაქმებლებს ბოლომდე არ აქვთ გაცნობიერებული მათი როლი მსხვერპლის გადარჩენის საქმეში, ასევე, ეს საკითხი არ განიხილება შრომისუნარიანი და კვალიფიციური კადრის შენარჩუნების კრილში. დასაქმებულებს ნაკლებად აქვთ ინფორმაცია იმ ღონისძიებებზე, რაც შესაძლოა დამსაქმებლებმა გაატარონ ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთან მიმართებით. სამწუხაროდ, საქართველოში დღემდე პრობლემას წარმოადგენს ოჯახში ძალადობის შემთხვევების იდენტიფიცირება საერთო პრობლემად, ამ ფაქტის მიმართ სტერეოტიპული დამოკიდებულება მსხვერპლის ბრალეულობის შესახებ. ხშირ შემთხვევაში, მსხვერპლს თავად გააჩნია მისი მდგომარეობის მიმართ სირცხვილისა და საკუთარი თავის დადანაშაულების გრძნობა, რაც ზღუდავს მას ისაუბროს საკითხზე და ითხოვოს დახმარება სამუშაო ადგილზე.

კვლევის ფარგლებში მოხდა გასაუბრება საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის წარმომადგენელთან. ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ ასოციაციას აქვს შემუშავებული სამუშაო ადგილზე დისკრიმინაციის, ძალადობისა და შევიწროების პრევენციისა და აღმოფხვრის პოლიტიკის დოკუმენტი, რომელიც პერიოდულად იწერება წევრ ორგანიზაციებში, თუმცა მითითებული დოკუმენტი არ მოიცავს ოჯახში ძალადობის საკითხებს. დამსაქმებელთა ასოციაციის წარმომადგენლის მხრიდან აღინიშნა, რომ ოჯახში ძალადობიდან გამომდინარე საკითხებზე კონსულტაციის გაწევის მიზნით არ მომხდარა წევრი ორგანიზაციების მხრიდან მომართვა. ასევე, არ ახსენდება დასაქმებულის მიმართ ორგანიზაციებისადმი მითითებულ პრობლემასთან დაკავშირებით. ინტერვიუს დროს აღინიშნა, რომ დიდი პრობლემაა ცნობიერების დონე როგორც დამსაქმებლებში, ასევე დასაქმებულებში, გასატარებელ შესაძლო ღონისძიებებთან დაკავშირებით. ბიზნეს სექტორისთვის რთულია იმის გააზრება თუ რა როლი შეიძლება ჰქონდეს დამსაქმებელს ამ პროცესში და რა ფარგლებში შეიძლება ჩაერიოს, სად გადის ზღვარი პირადსა და სამსახურებრივს შორის. ასევე, აღინიშნა, რომ ეს პრობლემა ზოგადად საზოგადოებაშიც კი დგას. კითხვაზე, თუ რამდენად ხდება ორგანიზაციებში თანამშრომლის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის წარმოების დაწყების პროცესში (ან მის მიღმა დასაქმებულის ქმედებებში ცვლილებების გამოვლენის შემთხვევაში) დარღვევის სავარაუდო

მიზეზების გამოკვლევა და ოჯახში ძალადობის შესაძლო გავლენის შეფასება, განმარტებულ იქნა, რომ აღნიშნული იშვიათია, ზემოაღნიშნული მიზეზების გამო. დამსაქმებელთა ასოციაციის წარმომადგენლის მხრიდან ასევე აღინიშნა, რომ საკითხი მეტად მნიშვნელოვანია და სახელმძღვანელო პრინციპების შემუშავებასა და მათი ადგილზე იმპლემენტაციის პროცესში ძალიან დიდი მნიშვნელობა ენიჭება სოციალური პარტნიორების - დამსაქმებლების, პროფკავშირებისა და სახელმწიფოს - ჩართულობას. აქვე გაესვა ხაზი, დამსაქმებლების როლის სწორად განსაზღვრის აუცილებლობას, რათა ბიზნესს მძიმე ტვირთად არ დააწვეს შესაბამისი ღონისძიებები.

კვლევის ფარგლებში მოხდა გასაუბრება სხვადასხვა კომპანიის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენლებთან. ინტერვიუს დროს აღინიშნა ამ საკითხების თაობაზე ცნობიერების ამაღლებისთვის გასატარებელი ღონისძიებების აუცილებლობის შესახებ. გასაუბრების დროს, ასევე გაზიარებულ იქნა გამოცდილება სამუშაო ადგილზე ოჯახური ძალადობის გავლენის შემთხვევებზე რეაგირების ღონისძიებებთან დაკავშირებით. მითითებულ იქნა, რომ ორგანიზაციებში ამ საკითხების მარეგულირებელი შიდა პოლიტიკები/რეგულაციები არ აქვთ შემუშავებული, თუმცა, პრაქტიკაში, ასეთი შემთხვევის წარმოშობის დროს უშუალოდ ახორციელებენ ინდივიდუალურად საქმის დეტალურად შესწავლასა და გადაწყვეტისთვის მექანიზმების იმპლემენტაციას. ასევე, აღინიშნა, რომ თითოეული ასეთი საქმე საჭიროებს მსხვერპლის მდგომარეობის გააზრებასა და შესაბამისი ინდივიდუალური გადაწყვეტის გზის შემუშავებას. ყურადღება გამახვილდა როგორც ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენლების, ასევე მენეჯერებისა და სხვა თანამშრომლების როლზე. განსაკუთრებით, იმ შემთხვევაში, როდესაც მოძალადე სამუშაო ადგილზე ცდილობს შელწევას. ინტერვიუერების მიერ ყველაზე დიდ გამოწვევად დასახელდა მსხვერპლის მხრიდან ოჯახში ძალადობაზე საუბრისგან თავის არიდება. ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის წარმომადგენლებმა დააფიქსირეს მზაობა სათანადო პრევენციული ღონისძიებების შემუშავებასა და შემდგომში სამუშაო ადგილზე დანერგვასთან დაკავშირებით.

## VII. რეკომენდაციები

სამუშაო ადგილზე ოჯახში ძალადობის გავლენების შემცირების მიზნით მნიშვნელოვანია გადაიდგას შემდეგი ნაბიჯები:

სახელმწიფოს მხრიდან:

- ძალადობისა და შევიწროების შესახებ №190-ე კონვენციის რატიფიცირება;
- შრომის კოდექსით გათვალისწინებული დეფინიციის შესაბამისობა შსო-ს სტანდარტთან, რომლის მიხედვითაც ძალადობა და შევიწროება გაერთიანდება ერთიანი კონცეფციის ქვეშ;

- საკანონმდებლო და პრაქტიკული ღონისძიებების გატარება, რათა კონვენციის შესაბამისად, მისი დაფარვის ქვეშ მოექცეს როგორც ფორმალურ, ასევე არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულები;
- შრომის უსაფრთხოების შესახებ საქართველოს ორგანული კანონის მიხედვით სამუშაო ადგილზე რისკის შეფასებისას დაკონკრეტდეს დამსაქმებლის ვალდებულება, მხედველობაში მიიღოს ოჯახში ძალადობისა და შევიწროების გავლენის რისკები სამუშაო ადგილზე;
- სოციალური პარტნიორობის ჩართულობით, გატარდეს შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის გავლენის შესახებ ცნობიერების ამაღლებისკენ მიმართული ღონისძიებები, მათ შორის სახელმძღვანელოების შემუშავება, საინფორმაციო მასალის მომზადება და შეხვედრების ორგანიზება დამსაქმებლებისთვის, დასაქმებულებისთვის და მათი ორგანიზაციებისთვის;
- შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის გავლენის შემცირების მიზნით ძალადობის მსხვერპლთათვის საკანონმდებლო დაცვის მექანიზმებისა (გათავისუფლებისგან დაცვა, დამატებითი შვებულება, სამუშაო პირობების დროებითი ცვლილება და ა.შ.) და აღსრულების გარანტიების შექმნა და მისი მონიტორინგი;
- ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის შრომით საკითხებზე სამართლებრივი დაცვის მექანიზმების (ცხელი ხაზი, რეფერირების სისტემა ა.შ.) შექმნა და მათზე ხელმისაწვდომობის უზრუნველყოფა;
- სოციალური პარტნიორობის სამმხრივი კომისიის ფორმატში, შრომის ბაზარზე ოჯახში ძალადობის უარყოფითი გავლენის შემცირების მიზნით ეროვნული სტრატეგიისა და სამოქმედო გეგმის შემუშავება;
- შრომით ბაზარზე ოჯახში ძალადობის გავლენის შეფასების უარყოფითი შედეგების (ეკონომიკური თუ სხვა) გაანალიზებისა და მათი შემცირების/პრევენციის მიზნით სტატისტიკური ინფორმაციის წარმოება.

დამსაქმებელთა მხრიდან:

- დამსაქმებლების მიერ სამუშაო ადგილებზე ანტიდისკრიმინაციული და უსაფრთხოების პოლიტიკის ფარგლებში ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მიმართ დაცვის ღონისძიებების გათვალისწინება საუკეთესო პრაქტიკების შესაბამისად. პოლიტიკის დოკუმენტი ასევე უნდა მოიცავდეს მსხვერპლის მიერ მიმართვის პროცედურას, შესაბამისად, პასუხისმგებელ პირს ან სტრუქტურულ ერთეულს;
- პოლიტიკის შემუშავებისა და იმპლემენტაციის პროცესში თანამშრომლებისა და პროფესიული კავშირების ჩართულობის უზრუნველყოფა;
- დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით ქმედითი ნაბიჯების გადადგმა, რაც ასევე მოიცავს თანამშრომელთა გადამზადებას შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის გავლენის შესახებ და

მსხვერპლთათვის მხარდამჭერი ღონისძიებების თაობაზე ინფორმაციის მიწოდებას;

- სამუშაო ადგილზე რისკების შეფასებისას ოჯახში ძალადობისა და შევიწროების გავლენის რისკების გათვალისწინება სამუშაო ადგილზე;
- კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესში, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა დაცვისკენ მიმართული ქმედითი ღონისძიებების შემუშავება და სამუშაო ადგილზე დანერგვა, პროფკავშირების ჩართულობით.

პროფკავშირების მხრიდან:

- კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესში ოჯახში ძალადობის მსხვერპლი დასაქმებულებისთვის სამუშაო ადგილებზე მხარდამჭერი ღონისძიებების აქტიურად ჩართვა;
- შრომით ურთიერთობებზე ოჯახში ძალადობის გავლენის შესახებ დასაქმებულთა ცნობიერების ამაღლების მიმართულებით სისტემატურად ზრუნვა;
- ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა მხარდაჭერის უზრუნველყოფა შრომით სამართლებრივ საკითხებზე;
- ძალადობისა და შევიწროების შესახებ №190 კონვენციის რატიფიცირების უზრუნველსაყოფად კამპანიის აქტიური გაგრძელება;
- საკანონმდებლო ინიციატივების მომზადება ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთათვის სამუშაო ადგილზე დამატებითი სამართლებრივი და სოციალური დაცვის მექანიზმების შესახებ, საუკეთესო პრაქტიკების გათვალისწინებით;
- სამუშაო ადგილზე პროფკავშირების მიერ მონიტორინგის განხორციელების პროცესში, ოჯახში ძალადობის მსხვერპლთა უსაფრთხოებისა და უფლებების უზრუნველყოფის საკითხებისთვის განსაკუთრებული ყურადღების მიქცევა.



**საქართველოს პარლამენტის ადვოკატთა კავშირი**

**მისამართი:**  
**პეტი-ფანავანის რაიონი, მანანიაშვილის ქ. 1/43, 0177, თბილისი.**

**ტელეფონი:**  
**(032) 2 39 03 55**

**ი-მეილი:**  
**info@gtuc.ge**

**ვებ-გვერდი:**  
**https://gtuc.ge**