



საქართველოს
პირველი არხი

| საზოგადოებრივ მაუწყებელში
საქსუალური შვინროების
პრევენციისა და რეაგირების
მექანიზმი

საჯარო სამართლის
იურიდიული პირის – „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“
სექსუალური შევიწროების
პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი

თავი I. ზოგადი დებულებები

მუხლი 1. მექანიზმის რეგულირების სფერო

სსიპ „საზოგადოებრივ მაუწყებელში“ (შემდგომში - „ორგანიზაცია“) სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი (შემდგომში - „მექანიზმი“), მოქმედი კანონმდებლობისა და ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესის საფუძველზე, არეგულირებს ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტზე შესაბამისი რეაგირების განხორციელების საკითხებსა და პროცედურებს.



მუხლი 2. მექანიზმის მიზნები

სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმის მიზნებია:

- ა) ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროებისგან და ზეწოლისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა;
- ბ) სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემთხვევაში ეფექტიანი რეაგირების განხორციელება;
- გ) სექსუალური შევიწროების ჩამდენი პირის (შემდგომში - „შემავიწროებელი“) მიმართ მის მიერ ჩადენილი ქმედების პროპორციული და სამართლიანი პასუხისმგებლობის დაკისრება;
- დ) სექსუალური შევიწროების პრევენციის მიზნით, შესაბამისი ღონისძიებების, მათ შორის, ცნობიერების ასამალლებელი აქტივობების განხორციელება.

მუხლი 3. მექანიზმის ძირითადი პრინციპები

მექანიზმი ეყრდნობა შემდეგ ძირითად პრინციპებს და ადგენს, რომ:

- ა) სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა და ზიანს აყენებს ორგანიზაციის რეპუტაციასა და იმიჯს;
- ბ) სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა დაექვემდებაროს ნებისმიერი პირი მისი სქესის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალური სტატუსის, სამსახურებრივი პოზიციის ან/და სხვა ნიშნის მიუხედავად;
- გ) სექსუალური შევიწროება მსხვერპლის ფსიქო-სოციალურ მდგომარეობაზე განსაკუთრებით უარყოფით ეფექტს ახდენს, მათ შორის, ამცირებს მის შრომის პროდუქტიულობას;
- დ) ორგანიზაციის თანამშრომელმა, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, მაღალი მგრძობელობითა და კონფიდენციალურობის სრული დაცვით უნდა განახორციელოს სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღმოფხვრისკენ მიმართული ნებისმიერი კომუნიკაცია თუ ქმედება;
- ე) პირს, რომელიც დაარღვევს კონფიდენციალურობის პრინციპს და გაასაჯაროებს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების თაობაზე ინფორმაციას, შესაძლოა დაეკისროს დისციპლინური პასუხისმგებლობა;
- ვ) აკრძალულია ვიქტიმიზაცია - პირის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებების შეზღუდვა, სავარაუდო შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრის წარდგენის გამო;
- ზ) მსხვერპლს შესაძლოა ყოველთვის არ ჰქონდეს საშუალება, უთხრას სავარაუდო შემავიწროებელს, რომ ეს ქცევა მისთვის არასასურველია. ამასთან, მსხვერპლი შესაძლოა დათანხმდეს გარკვეულ ქმედებას და აქტიურად მონაწილეობდეს მასში, მაგრამ ეს არ გამორიცხავს, რომ შესაძლოა ეს ქმედება მისთვის შეურაცხმყოფელი, ღირსების შემლახველი და არასასურველი იყოს. შესაბამისად, წინამდებარე რეგულაციისთვის სექსუალური ხასიათის ქცევა არასასურველია, როდესაც მსხვერპლი მას ასეთად მიიჩნევს.
- თ) ორგანიზაციის თანამშრომელი ვალდებულია, გამოიჩინოს პატივისცემა წინამდებარე მექანიზმის მიმართ და ბოროტად არ ისარგებლოს მისი დებულებებით, ცრუ და არაკეთილსინდისიერი ბრალდებების წარდგენის გზით.

მუხლი 4. რეგულაციის მოქმედების სფერო

1. წინამდებარე რეგულაცია ვრცელდება ორგანიზაციის ყველა თანამშრომელზე, განურჩევლად სამსახურებრივი მდგომარეობისა და პოზიციისა.
2. წინამდებარე რეგულაცია ვრცელდება როგორც სამუშაო ადგილზე, ასევე სამუშაო ადგილის გარეთ არსებულ სივრცეებზე, რომელიც გამოიყენება ორგანიზაციის საქმიანობის მიზნებისთვის, მათ შორის, ორგანიზაციის ოფისი და მისი გარეთა სივრცეები, ასევე, რეპორტაჟის/სიუჟეტის გადაღების ადგილი¹, შეხვედრები, მივლინებები, ტრენინგები, კონფერენციები, სოციალური ქსელი და ორგანიზაციის საქმიანობასთან და შესაბამის სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა ღონისძიებები.
3. აღნიშნული რეგულაციის მიზნებისათვის სექსუალური შევიწროება შესაძლოა განახორციელოს მხოლოდ ორგანიზაციის თანამშრომელმა.
4. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, ორგანიზაციის თანამშრომლის გარდა, შესაძლოა იყოს, ასევე, ნებისმიერი სხვა პირი, რომლის მიმართ სექსუალური შევიწროება ორგანიზაციის თანამშრომელმა სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულებისას განახორციელა.
5. ამ რეგულაციის მიზნებისთვის, ორგანიზაციის თანამშრომლად ჩაითვლება ორგანიზაციაში მომუშავე შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირი, ასევე სტაჟიორი.
6. წინამდებარე რეგულაცია, ვრცელდება ყველა იმ მესამე პირზე ვინც დასაქმებულს არ წარმოადგენს, მაგრამ საქმიანი ურთიერთობით დაკავშირებულია ორგანიზაციასთან.

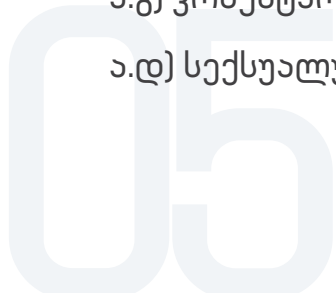
1. იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო შემავიწროებელი არის ორგანიზაციის თანამშრომელი და შევიწროებას ახორციელებს ამავე ორგანიზაციის თანამშრომლის მიმართ ან მესამე პირის მიმართ სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულებისას.

მუხლი 5. სექსუალური შევიწროების ცნება და სახეები

1. სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.
2. სექსუალური შევიწროების სახეებია:
 - ა) მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ (Quid Pro Quo): პირდაპირი ან ირიბი ფორმით ნებისმიერი სახის სექსუალური ქცევის სანაცვლოდ შრომითი ურთიერთობის პირობებთან დაკავშირებული სარგებლის მიღების შეთავაზება ან/და მინიშნება, რომ ის ვერ მიიღებს სარგებელს (მაგ., ჩამოქვეითდება, გათავისუფლდება და სხვა), თუ არ განახორციელებს შემავიწროებლისთვის სასურველ სექსუალური ხასიათის ქმედებას;
 - ბ) მტრული სამუშაო გარემო: სამუშაო ადგილზე დამაშინებელი, შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი პირობების შექმნა.
3. ზემდგომის ან ხელმძღვანელი პირის მოთხოვნა, დასაქმებულმა შეასრულოს მასზე დაკისრებული სამსახურეობრივი მოვალეობა, არ წარმოადგენს სექსუალურ შევიწროებას.

მუხლი 6. სექსუალური შევიწროების ფორმები

1. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოიხატოს შემდეგი ფორმებით:
 - ა) სიტყვიერი
 - ა.ა) სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და მიმართვა;
 - ა.ბ) სექსუალური ხასიათის კომენტარი/შეკითხვა ადამიანის გარეგნობის, ჩაცმულობის ან პირადი ცხოვრების შესახებ;
 - ა.გ) კომენტარი ადამიანის სექსუალულობის შესახებ;
 - ა.დ) სექსუალური ხასიათის სახელების დაძახება.



ბ) არასიტყვიერი

ბ.ა.) სექსუალური ხასიათის ფოტოს/ვიდეოს ჩვენება, მისი გაგზავნა ინტერნეტით, მობილური ტელეფონით ან სხვა ტექნიკური საშუალებით;

ბ.ბ.) სექსუალური ხასიათის ვესტიკულაციის ჩვენება ხელებით ან/და სხეულის მოძრაობებით;

ბ.გ.) სექსუალური შინაარსის ტექსტის ჩვენება. სექსუალური შინაარსის ტექსტის/ შეტყობინების გაგზავნა ინტერნეტით, მობილური ტელეფონით ან სხვა ტექნიკური საშუალებით.

გ) ფიზიკური

გ.ა.) სახეზე ან სხეულზე (მაგალითად, თმაზე, წელზე და ა.შ.) შეხება;

გ.ბ.) კოცნა ან/და მოფერება;

გ.გ.) ჩქმეტა.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და შეიძლება მოიცავდეს სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ ქცევას, რომელიც არასასურველია და მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან/და შეურაცხმყოფელ გარემოს.

მუხლი 7. სექსუალური შევიწროების ინდიკატორები

1. იმის განსასაზღვრად ქმდება წარმოადგენს თუ არა სექსუალურ შევიწროებას, მნიშვნელოვანია შემდეგი ინდიკატორების ალტერნატიულად/კუმულატიურად არსებობის გათვალისწინება:

ა) ქმედების ხასიათი;

ბ) მსხვერპლის მიერ სიტუაციის აღქმა;

დ) ქმედების ინტენსივობა;

ე) ქმედების განმეორებადობა;

ვ) შემავიწროებლის შესაძლებლობა, მოახდინოს მსხვერპლზე გავლენა;

ზ) მსხვერპლის დაუცველი მდგომარეობა;

თ) შემავიწროებელსა და მსხვერპლს შორის ურთიერთობა, მათ შორის, სამსახურეობრივი იერარქია. ასევე, მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული, თუ რა გავლენის მოხდენა შეუძლია სავარაუდო შემავიწროებელს მსხვერპლზე.

2. ჩამოთვლილი ინდიკატორები არ არის ამომწურავი და, ერთი ინდიკატორის არსებობაც შესაძლოა საკმარისი იყოს სექსუალური შევიწროების დასადასტურებლად.

თავი III. საჩივრის წარდგენისა და წარმოების დაწყების წესი

მუხლი 8. საჩივრის წარდგენა

1. ნებისმიერმა პირმა, რომელიც თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს, თუ შესაძლებელია, სავარაუდო შემავიწროებელს უნდა შეატყობინოს, რომ მისი ქცევა არის არასასურველი და მიუღებელი.

2. სავარაუდო მსხვერპლმა, სხვადასხვა ფაქტორის გათვალისწინებით, შესაძლოა, თავი შეიკავოს აღნიშნული ფაქტის შესახებ სავარაუდო შემავიწროებლის ინფორმირებისგან. შესაბამისად, მსხვერპლის მიერ შემავიწროებლის ინფორმირება მის სურვილზეა დამოკიდებული და არ წარმოადგენს ვალდებულებას.

3. თუ სავარაუდო მსხვერპლი თვლის, რომ იგი ვერ შეძლებს ან მას არ სურს სავარაუდო შემავიწროებლის პირდაპირ ინფორმირება, მას შეუძლია, პრობლემის გადაჭრის მიზნით, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ შეატყობინოს უშუალო მენეჯერს ან/და მიმართულების დირექტორს.

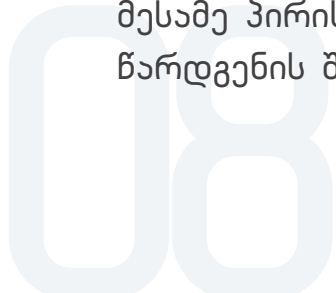
4. სავარაუდო მსხვერპლი უფლებამოსილია, ამ მუხლის მე-3 პუნქტის გვერდის ავლით ან იმ შემთხვევაში, თუ პირველ ეტაპზე მენეჯერი ან/და მიმართულების დირექტორი ვერ უზრუნველყოფს მსხვერპლისთვის სათანადო გარემოს შექმნას, საჩივრით მიმართოს ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსს.

5. სავარაუდო მსხვერპლმა უნდა შეავსოს სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის/განცხადების ფორმა და იგი უნდა წარუდგინოს (შესაძლებელია ელექტრონული ფორმითაც) ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსს (იხ. დანართი N91).

6. იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო მსხვერპლისთვის უფრო კომფორტულია, რომ შეტყობინება მოახდინოს ვერბალური ან სხვა ფორმით, საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი შეავსებს საჩივრის/განცხადების ფორმას იმ ინფორმაციის საფუძველზე, რომელსაც სავარაუდო მსხვერპლი წარუდგენს და გადასცემს მას შევსებული ფორმის ასლს. სავარაუდო მსხვერპლი ხელმოწერით ადასტურებს საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირისათვის მიწოდებული ინფორმაციის სისწორეს.
7. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლმა საჩივარში უნდა მიუთითოს მისთვის ცნობილი ინფორმაცია, როგორცაა: სავარაუდო სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირის სახელი და გვარი, დაკავებული თანამდებობა, ინფორმაცია მათი სამსახურეობრივი/პროფესიული ურთიერთობის შესახებ, სექსუალური შევიწროების ფაქტი (ფაქტები). არსებობის შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლს შეუძლია საჩივარს თან დაურთოს მტკიცებულებები (წერილობითი, ფოტო, ვიდეო, აუდიო და სხვა მასალა, მესამე პირების ვინაობა, რომლებიც შესაძლოა ფაქტის შესახებ ინფორმაციას ფლობდნენ) ან წარადგინოს აღნიშნული მტკიცებულებები საქმისწარმოების მიმდინარეობის ნებისმიერ ეტაპზე.
8. მესამე პირი, რომლისთვისაც ცნობილი გახდა ორგანიზაციის თანამშრომლის მიერ სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ჩადენის ფაქტი, უფლებამოსილია განცხადება (მათ შორის, ანონიმურად) წარადგინოს ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსთან ამ მუხლის მე-5 და მე-6 პუნქტებით გათვალისწინებული წესით.
9. აღნიშნული რეგულაციით განსაზღვრული საჩივრის პროცედურის გამოყენებამდე, მისი გამოყენებისას ან გამოყენების შემდეგ, მსხვერპლი არც ერთ ეტაპზე არ არის შეზღუდული, სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ მიმართოს სასამართლოს ან/და საქართველოს სახალხო დამცველს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 9. წარმოების დაწყება

1. ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსისათვის სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის ან მსხვერპლის მაგივარ, მესამე პირის მიერ ზეპირი ან წერილობითი ფორმით საჩივრის/განცხადების წარდგენის შემდეგ, საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი დაუყოვნებლივ



აღრიცხავს ინციდენტ(ებ)ის თარიღს, დროსა და ფაქტობრივ გარემოებებს და მიმართავს ორგანიზაციის გენერალურ დირექტორს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემსწავლელი კომისიის (შემდგომში - „კომისია“) შექმნის თაობაზე.

2. ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი გამოსცემს ბრძანებას დამოუკიდებელი კომისიის შექმნისა და დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე.
3. ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი ან ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი უფლებამოსილია სავარაუდო მსხვერპლის ინტერესების დაცვისა და სიტუაციის განმუხტვის მიზნით, საჭიროებისა და შესაძლებლობის შემთხვევაში, შესაბამისი მხარის თანხმობით, საბოლოო გადაწყვეტილების მიღებამდე ერთ-ერთ მხარეს შეუცვალოს სამუშაო ფუნქციები ან/და სამუშაო სივრცე ან გამოიყენოს სხვა დროებითი ღონისძიება.
4. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლის მიერ საჩივარზე უარის თქმა არ იწვევს სექსუალური შევიწროების საქმის წარმოების შეწყვეტას.

თავი IV. სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემსწავლელი კომისიის დაკომპლექტების წესი და სარჩვრის განხილვის პროცედურა

მუხლი 10. კომისიის დაკომპლექტება

1. ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების საქმეებზე დისციპლინურ წარმოებას ახორციელებს დამოუკიდებელი კომისია.
2. კომისიას, შესაბამისი საფუძვლების არსებობისას, ქმნის და მის შემადგენლობას განსაზღვრავს ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი.
3. ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი კომისიას ქმნის და იწვევს მიმართვიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში.
4. კომისია შედგება 3 (სამი) წევრისგან, რომელიც არ წარმოადგენს უცვლელ შემადგენლობას და რომელთა შორის შეძლებისდაგვარად დაცული უნდა იყოს გენდერული ბალანსი.

5. კომისიის წევრები შეიძლება იყვნენ შემდეგი სტრუქტურული ერთეულის თანამშრომლები:

ა) იურიდიული სამსახურის თანამშრომელი;

ბ) ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის თანამშრომელი;

გ) შესაბამისი მიმართულების დირექტორი, რომლის სტრუქტურულ ერთეულშიც ჰქონდა ადგილი სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სავარაუდო შემავიწროებელი აღნიშნული მიმართულების დირექტორია. ამ შემთხვევაში, ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის გადაწყვეტილებით, კომისიის წევრად შეირჩევა ორგანიზაციის სხვა მიმართულების დირექტორი.

6. კომისიის წევრებს გავლილი უნდა ჰქონდეთ ტრენინგი ორგანიზაციის სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეგულირების მექანიზმის შესახებ. ასევე, მათ უნდა ჰქონდეთ სექსუალური შევიწროების თაობაზე სამართლებრივი ცოდნა.

7. სავარაუდო მსხვერპლი ან სავარაუდო შემავიწროებელი, უფლებამოსილია, ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში ან ობიექტურობასა და მიუკერძოებლობასთან დაკავშირებით საფუძვლიანი ეჭვის არსებობისას, მოითხოვოს კომისიის რომელიმე წევრის ორგანიზაციის იმავე სტრუქტურული ერთეულის სხვა თანამშრომლით ჩანაცვლება.

8. ამ მუხლის მე-7 პუნქტში მითითებული მოთხოვნის დაკმაყოფილებისა და კომისიის ალტერნატიული წევრის შერჩევის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი.

9. აცილების მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, სხვა პირის კომისიის წევრად მოწვევა უნდა მოხდეს გონივრულ ვადაში.

10. დაუშვებელია აცილების მექანიზმის დროის გაჭიანურების მიზნით გამოყენება.

11. კომისიის მიერ საქმის შესწავლის პროცესში ჩართული თუ საქმესთან შემხებლობაში მყოფი ყველა პირი, მათ შორის, ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი, ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსი და კომისიის წევრები ვალდებული არიან, არ გაასაჯაროვონ კომისიის ფარგლებში მიღებული ინფორმაცია, გამოკვლევითი მტკიცებულებები და მიღებული გადაწყვეტილება.

მუხლი 11. კომისიის მიერ საჩივრის განხილვის პროცედურა

1. კომისია საჩივრის განხილვის დაწყებიდან არაუგვიანეს 3 სამუშაო დღეში უზრუნველყოფს სავარაუდო შემავიწროებლის წერილობით ინფორმირებას საჩივრის მიღების თაობაზე.
2. კომისია სავარაუდო შემავიწროებელს განუსაზღვრავს მაქსიმუმ 5 სამუშაო დღეს, რათა მან საჩივარს უპასუხოს წერილობითი ფორმით.
3. კომისია, მაღალი მგრძნობელობითა და კონფიდენციალურობის სრული დაცვით, უფლებამოსილია:
 - ა) გამოკითხოს სავარაუდო მსხვერპლი;
 - ბ) გამოკითხოს სავარაუდო შემავიწროებელი;
 - გ) გამოკითხოს მესამე პირები, ვინც შესაძლოა ფლობდეს საქმესთან დაკავშირებულ ინფორმაციას;
 - დ) გამოიკვლიოს საქმეში არსებული ნებისმიერი მტკიცებულება;
 - ე) გამოკვლეული საქმის ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე, ხმათა უმრავლესობით, მიიღოს დასაბუთებული წერილობითი გადაწყვეტილება სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის ან არარსებობის შესახებ;
 - ვ) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, განსაზღვროს შემავიწროებლის მიმართ დისციპლინური გადაცდომის პროპორციული და თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა.
 - ზ) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის განსაზღვრასთან ერთად, თუ იგი არ ითვალისწინებს სამსახურიდან გათავისუფლებას, სექსუალური შევიწროების ჩამდენ პირს დაავალოს ტრენინგის გავლა სექსუალური შევიწროების გააზრებისა და მსხვერპლისათვის შესაძლო ზიანის მიყენების გაცნობიერების მიზნით.
4. ობიექტური გარემოებების არსებობისას, მათ შორის, კონფიდენციალურობის დაცვის მიზნით, კომისია უფლებამოსილია სავარაუდო მსხვერპლსა და შემავიწროებელს გაესაუბროს მათთვის სასურველ ადგილას, რომელიც შესაძლოა იყოს ორგანიზაციის ადმინისტრაციული შენობის გარეთ არსებული ტერიტორია.

5. სავარაუდო მსხვერპლის წარსული ან ამჟამინდელი სექსუალური/პირადი ცხოვრება, რომელიც მიზნად ისახავს მის დისკრედიტაციას, არ არის რელევანტური საქმის განხილვისას და კომისიამ არგუმენტები, ფაქტები ან ინფორმაცია ამის თაობაზე განუხილვევლად უნდა დატოვოს.
6. სექსუალური შევიწროების დადგენის შემთხვევაში, კომისიის ნებისმიერი წევრი უფლებამოსილია დააკვირდეს პროცესის შემდგომ განვითარებას, რათა დარწმუნდეს, რომ პრობლემა აღმოიფხვრა.
7. კომისია თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას დამოუკიდებელია და ხელმძღვანელობს მოქმედი კანონმდებლობის, ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესისა და ამ მექანიზმის შესაბამისად.

თავი V. საჩივრის განხილვის ვადები და დასკვნის მომზადება

მუხლი 12. საჩივრის განხილვის ვადა

1. სექსუალური შევიწროების საჩივართან დაკავშირებით კომისია ამზადებს დასკვნას დისციპლინური წარმოების დაწყებიდან 1 თვის ვადაში.
2. თუ დისციპლინური გადაცდომისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა დადგენისთვის აუცილებელია 1 თვეზე მეტი ვადა, 1 თვიანი ვადის გასვლამდე 10 სამუშაო დღით ადრე, ორგანიზაციის გენერალური დირექტორი, კომისიის დასაბუთებული წერილობითი მიმართვის საფუძველზე, გადაწყვეტილებას იღებს დისციპლინური წარმოების ვადის დამატებით არაუმეტეს 1 თვით გაგრძელების თაობაზე. საჩივრის განხილვის საერთო ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 2 თვეს.

მუხლი 13. კომისიის მიერ დასკვნის მომზადება

1. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების საქმის განმხილველი კომისია ორგანიზაციის გენერალური დირექტორის სახელზე ამზადებს წერილობით დასკვნას (ადგენს შესაბამის ოქმს) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების ან დაუდასტურებლობის შესახებ. დასკვნას ხელს აწერს კომისიის ყველა წევრი, რომელიც უშუალოდ ახორციელებდა საქმის შესწავლას.
2. კომისიის წევრს არ აქვს უფლება თავი შეიკავოს კენჭისყრაში მონაწილეობისაგან.

3. კომისიის წევრს უფლება აქვს, თავისი განსხვავებული აზრი დაურთოს დასკვნას, რის შესახებაც ოქმში კეთდება შესაბამისი ჩანაწერი.
4. კომისიის დასკვნა საქმის შესწავლის დასრულებისთანავე წარედგინება ორგანიზაციის გენერალურ დირექტორს საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად
5. გენერალური დირექტორი იღებს ერთ-ერთ შემდეგ გადაწყვეტილებას:
 - ა) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, დასკვნით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ან უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების თაობაზე;
 - ბ) არასაკმარისი დასაბუთების მოტივით, დასკვნის კომისიისათვის დაბრუნების თაობაზე, მისი ხელახალი შესწავლის მიზნით;
 - გ) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დაუდასტურებლობის შემთხვევაში, დისციპლინური წარმოების შეწყვეტის შესახებ.
6. კომისიის მიერ დასკვნის განმეორებით წარდგენის შემთხვევაში, გენერალური დირექტორი გადაწყვეტილებას იღებს ამ მუხლის მე-5 პუნქტის „ა“ ან „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.
7. გენერალური დირექტორი დასკვნას განიხილავს და შესაბამის აქტს გამოსცემს დასკვნის წარდგენიდან 7 სამუშაო დღის ვადაში.

თავი VI. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

მუხლი 14. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება

1. ორგანიზაციის თანამშრომლის მიმართ სექსუალური შევიწროების დადასტურების შემთხვევაში დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად გამოიყენება:
 - ა) წერილობითი გაფრთხილება;
 - ბ) თანამდებობრივი სარგოს 1%-დან 50%-მდე ოდენობით დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით;
 - გ) პოზიციური დაქვეითება;
 - დ) სამსახურიდან გათავისუფლება.
2. სანქციის სახე დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების სიმძიმეზე, ხარისხზე, მსხვერპლისათვის მიყენებულ ზიანზე, განმეორებადობაზე და ა.შ.

3. შემავიწროებლის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იყოს სანქციის მხოლოდ ერთი სახე;
4. დაუშვებელია სექსუალური შევიწროების ჩამდენისთვის დისციპლინური სახდელის ვადაზე ადრე მოხსნა.
5. სექსუალური შევიწროების ჩამდენის მიმართ არ გამოიყენება წახალისების ღონისძიებები.



თავი VII. მრჩველი სექსუალური შევიწროების საკითხებზე

მუხლი 15. სექსუალური შევიწროების საკითხებზე მრჩველის შერჩევა და მისი უფლება-მოვალეობები

1. გენერალური დირექტორი ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვისა და იურიდიული სამსახურებიდან შეარჩევს თანამშრომლებს, რომლებიც შეითავსებენ სექსუალური შევიწროების მრჩველის ფუნქციას;
2. სექსუალური შევიწროების მრჩველები შეირჩვიან სექსუალური შევიწროების მიმართ მათი ცოდნისა და მგრძობელობის გათვალისწინებით;
3. მრჩველებს გავლილი უნდა ჰქონდეთ ტრენინგი ორგანიზაციის სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეგულირების მექანიზმის შესახებ. ასევე, მათ უნდა ჰქონდეთ სექსუალური შევიწროების თაობაზე სამართლებრივი ცოდნა.
4. სექსუალური შევიწროების მრჩველის უფლება-მოვალეობებია:
 - ა) ორგანიზაციაში სექსუალური შევიწროების პრევენციისათვის შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება, მათ შორის, თანამშრომლებისათვის ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებების შეთავაზება;
 - ბ) სექსუალური შევიწროების საკითხებზე ცნობიერების ამაღლებისა და პროფესიული ტრენინგების ჩატარების ორგანიზება და მათზე ორგანიზაციის თანამშრომლების დასწრების უზრუნველყოფა;
 - გ) ორგანიზაციაში დასაქმებული პირისათვის ინდივიდუალური კონსულტაციის გაწევა სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებით და საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი პროცედურების განხორციელებაში დახმარება;

დ) გენერალური დირექტორის ან/და ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსის დავალებით სხვა ფუნქციების შესრულება, რაც სექსუალური შევიწროების პრევენციასა და სექსუალური შევიწროების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას უკავშირდება.

თავი VIII. წინამდებარე რეგულაციის იმპლემენტაცია/დანერგვა

მუხლი 16. ორგანიზაციის თანამშრომლებისათვის მექანიზმის გაცნობა

1. ორგანიზაციის თანამშრომლებისთვის, ამ რეგულაციის გაცნობის ვალდებულება ეკისრება ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურს, შიდა საკომუნიკაციო არხების გამოყენებით.
2. ხელმძღვანელები ვალდებულები არიან, უზრუნველყონ მათი დაქვემდებარებული თანამშრომლების ინფორმირება აღნიშნული რეგულაციის შესახებ.

თავი IX. მონიტორინგი და შეფასება

მუხლი 17. მონიტორინგი და შეფასება

1. ორგანიზაციის ადამიანური რესურსების მართვის სამსახური ვალდებულია აწარმოოს სტატისტიკა და კომისიასთან და მრჩეველებთან კოორდინაციით მოამზადოს ყოველწლიური ანგარიში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმის შესრულების, ინციდენტების რაოდენობისა და დამდგარი შედეგების, ასევე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და სექსუალური შევიწროების შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით განხორციელებული აქტივობების თაობაზე.
2. ანგარიში წარედგინება გენერალურ დირექტორს.
3. აღნიშნული ანგარიში შეიძლება საფუძვლად დაედოს არსებული რეგულაციის გადახედვასა და შესაბამისი ღონისძიებების დაგეგმვას.

მუხლი 18. ორგანიზაციის საქმიანობის მარეგულირებელი საქართველოს კანონმდებლობისა და ამ დოკუმენტის ურთიერთმიმართება

სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლისას, იმ საკითხებთან დაკავშირებით, რომლებიც არ არის რეგულირებული ამ მექანიზმით, გამოიყენება საქართველოს კონსტიტუციით, ორგანიზაციის შრომის შინაგანაწესითა და საქართველოს სხვა სამართლებრივი აქტებით დადგენილი დებულებები.



სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის/განცხადების ფორმა



I. ინსტრუქცია:

- თუ მიგანიათ, რომ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი გახდით, გთხოვთ, შეავსოთ ეს ფორმა და წარადგინოთ ადამიანური რესურსების მართვის სამსახურის უფროსთან.
- საჩივრის შეტანას თქვენ წინააღმდეგ უარყოფითი შედეგი არ მოჰყვება.
- თუ თქვენთვის უფრო მოსახერხებელია ინფორმაციის სიტყვიერად ან სხვაგვარად მიწოდება, უფლებამოსილი პირი ამ ფორმას თავად შეავსებს, მის ასლს გადმოგცემთ და სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის მიხედვით გამოიკვლევს საჩივარს აღნიშნული ფორმის შესაბამისად.



II. ინფორმაცია სავარაუდო მსხვერპლის/განმცხადებლის შესახებ:

სახელი და გვარი:

სამუშაო ადგილი:

თანამდებობა:

მობილურის ტელეფონის ნომერი:

ელექტრონული ფოსტა:

გთხოვთ, აირჩიოთ თქვენთვის სასურველი კომუნიკაციის მეთოდი:

- ელექტრონული ფოსტა;
- მობილური ტელეფონი;
- პირისპირ კომუნიკაცია.



III. ინფორმაცია სავარაუდო შემაჯიბრობლის შესახებ:

სახელი და გვარი:

თანამდებობა:

მობილურის ტელეფონის ნომერი:

სამუშაო ადგილი:

სამსახურებრივი კავშირი:

- უშუალო ხელმძღვანელი/სამსახურებრივად ზემდგომი პირი;
- თანამშრომელი;
- თქვენდამი დაქვემდებარებული პირი;
- სხვა პირი.



IV. ინფორმაცია საჩივრის/განცხადების შესახებ:

1. გთხოვთ, აღწეროთ, რა მოხდა და როგორ გავლენას ახდენს ეს ინციდენტი თქვენზე და თქვენს საქმიანობაზე.

*საჭიროების შემთხვევაში, გთხოვთ, გამოიყენოთ დამატებითი ფურცლები და დაურთოთ ნებისმიერი სათანადო დოკუმენტი ან მტკიცებულება.

2. სექსუალური შევიწროების ფაქტის (ფაქტების) თარიღი (თარიღები), დრო და ადგილი (ადგილები):

ამჟამად გრძელდება თუ არა სექსუალური შევიწროება?

- დიახ;
- არა.

3. გთხოვთ, მიუთითოთ იმ პირთა სახელები და გვარები, ასევე საკონტაქტო ინფორმაცია, რომლებიც შესაძლოა ფლობდნენ ინფორმაციას სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის (ფაქტების) შესახებ.

* ქვემოთ მოცემულ შეკითხვებზე პასუხების გაცემა სავალდებულო არ არის, თუმცა შესაძლოა ხელი შეუწყოს ფაქტების დადგენას.

4. წარგიდგენიათ თუ არა მანამდე საჩივარი/განცხადება ან მიგინოდებიათ თუ არა ინფორმაცია (სიტყვიერად ან წერილობით) მსგავს შემთხვევებთან დაკავშირებით? დადებით შემთხვევაში, როდის და ვის წარუდგინეთ საჩივარი/განცხადება ან მიანოდეთ ინფორმაცია?
5. დაგჭირდათ თუ არა სამედიცინო/ფსიქოლოგიური/სამართლებრივი ან სხვა სახის კონსულტაცია ან დახმარება?
6. საჩივრის განხილვის დასრულებამდე გესაჭიროებათ თუ არა დროებით სამუშაო სივრცის შეცვლა (სხვა სამუშაო ოთახში ან სხვა სამსახურში გადაყვანა ან დისტანციურ სამუშაო რეჟიმზე გადასვლა).

დამატებითი ინფორმაცია:

ხელმოწერა:

თარიღი:

შენიშვნა: იმ შემთხვევაში, თუ საჩივარს/განცხადებას ავსებს საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი, სავარაუდო მსხვერპლმა/განმცხადებელმა ინფორმაციის სისწორე უნდა დაადასტუროს ხელმოწერით.

გავეცანი, ვეთანხმები და ვაწერ ხელს

ხელმოწერა:

თარიღი: