

დამტკიცებულია
საქართველოს სახალხო დამცველის
2017 წლის 14 ნოემბრის N334 ბრძანებით

სარჩევი

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი.....	2
I. მოქმედების სფერო.....	2
II. სექსუალური შევიწროების განმარტება.....	2
III. გასაჩივრების მექანიზმი	4
1. საჩივრის წარდგენა.....	4
2. საჩივრის განხილვის პროცედურა	4
3. კომისიის უფლებამოსილება	5
4. საჩივრის განხილვის ვადები.....	5
IV. დისციპლინური პასუხისმგებლობა.....	5
V. პოლიტიკის დოკუმენტის განხორციელება	6
VI. მონიტორინგი და შეფასება	6

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი

საქართველოს სახალხო დამცველი:

ითვალისწინებს ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით განმტკიცებული დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების განხორციელების მნიშვნელობას პრაქტიკაში;

აღიარებს, რომ სექსუალური შევიწროება არის მიუღებელი და დაუშვებელი ქცევა;

იღებს ვალდებულებას, რომ ყველა დასაქმებულს შეუქმნას სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი და უსაფრთხო სამუშაო გარემო; დროულად და სრულყოფილად გამოიკვლიოს სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ნებისმიერი ინციდენტი.

სექსუალური შევიწროების პრევენციის მიზნით საქართველოს სახალხო დამცველმა *შეიმუშავა* დოკუმენტი, რომელიც განსაზღვრავს სექსუალური შევიწროების ცნებას, აკრძალული ფორმების ჩამონათვალს, გასაჩივრების მექანიზმს და პასუხისმგებლობის ზომებს.

I. მოქმედების სფერო

1. სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტის მოქმედება ვრცელდება საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ყველა თანამშრომელზე, მათ შორის, სტაჟიორებზე, მათი სტატუსის თუ გაფორმებული ხელშეკრულების სახის მიუხედავად.
2. ყველა დასაქმებულს, მიუხედავად მათ მიერ დაკავებული თანამდებობისა, დაეკისრება დისციპლინური პასუხისმგებლობა იმ შემთხვევაში თუ სექსუალურად შეავიწროებს სხვა დასაქმებულს.

II. სექსუალური შევიწროების განმარტება

1. სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქმედება, რომელიც დასაქმებულს შეურაცხყოფს, ამცირებს, აზინებს ან/და ულახავს ღირსებას.

სექსუალური შევიწროება ვლინდება როგორც ჰორიზონტალურ, ასევე დაქვემდებარებულ ურთიერთობებში. მსხვერპლს შესაძლოა ყოველთვის არ ჰქონდეს საშუალება, უთხრას სავარაუდო შემავიწროებელს, რომ ეს ქცევა მისთვის არასასურველია. ამასთან, მსხვერპლი შესაძლოა დაჰყვეს ან დათანხმდეს გარკვეულ ქმედებას და აქტიურადაც მონაწილეობდეს, მაშინაც კი, თუ ეს ქმედება მისთვის შეურაცხმყოფელი ან/და არასასურველია. სექსუალური ხასიათის ქცევა არასასურველია, როდესაც პირი, რომელიც ამ ქმედებას ექვემდებარება, მას ასეთად მიიჩნევს.

11. სექსუალურ შევიწროებას აქვს ორი ფორმა:

ა) მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ (*Quid Pro Quo*) გულისხმობს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნას;

ბ) *მტრული სამუშაო გარემო* ანუ სამუშაო ადგილზე დამაშინებელი, შეურაცხმყოფელი პირობების შექმნა.

12. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს ფიზიკურად, სიტყვიერად ან/და არასიტყვიერად, ისეთი ქმედებებით, როგორიც არის:

ა) *ფიზიკური ქცევა*

1. არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, რომელიც მოიცავს მოფერებას, ჩახუტებას, ხელის გადასმას, ჩქმეტას ან/და სხვა შეუფერებელ შეხებას;
2. ფიზიკური ძალადობა, მათ შორის სექსუალური ძალადობა;
3. სამუშაოსთან დაკავშირებული მუქარის ან წახალისების მიღების გამოყენება სექსუალური ქცევის სანაცვლოდ.

ბ) *ვერბალური ქცევა*

1. კომენტარები დასაქმებულის გარეგნობის, ასაკის, პირადი ცხოვრების და ა.შ. შესახებ;
2. სექსუალური კომენტარები, ამბები და ხუმრობები;
3. განმეორებითი და არასასურველი დაპატიჟება პაემანზე;
4. შეურაცხყოფა დასაქმებულის სქესის, გენდერული იდენტობისა და სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე.
5. ქედმაღლური და პატერნალისტური შენიშვნები/დამოკიდებულება.

გ) *არასიტყვიერი ქცევა*

1. აშკარა სექსუალურად გამოხატული მასალის ჩვენება;
2. სექსუალური ხასიათის მიუღებელი ჟესტიკულაცია;

3. სტვენა.

2. სექსუალური შევიწროების 1² პუნქტში მოცემული მაგალითების ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი.
3. სექსუალური შევიწროება შეიძლება იყოს ერთი ან მეტი ინციდენტი/ქმედება.
4. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს როგორც სხვადასხვა, ასევე ერთი და იმავე სქესის ადამიანებს შორის.
5. სექსუალური შევიწროების აკრძალვა თანაბრად ვრცელდება სამუშაოსთან დაკავშირებული ნებისმიერი საქმიანობის განხორციელებისას, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ცენტრალურ და რეგიონულ ოფისებში და შენობის გარეთ, მათ შორის, შეხვედრებზე, ტრენინგებზე, კონფერენციებზე, სოციალურ ქსელში და სამუშაოსთან დაკავშირებულ სხვა ღონისძიებებზე.

III. გასაჩივრების მექანიზმი

1. საჩივრის წარდგენა

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

ბ) თუ მსხვერპლს არ შეუძლია პირდაპირ მიმართოს სავარაუდო შემავიწროებელს, მას შეუძლია, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ აცნობოს საქართველოს სახალხო დამცველს. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი ანდა მესამე პირი საჩივარს წარადგენს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით.

გ) სავარაუდო მსხვერპლი მიუთითებს სავარაუდო შემავიწროებლის სახელსა და გვარს, დაკავებულ თანამდებობას, მათი სამსახურეობრივი ურთიერთობის შესახებ ინფორმაციას, სექსუალური შევიწროების ფაქტებს და თან დაურთავს ყველა სათანადო მტკიცებულებას (დოკუმენტაცია, ფოტო, ვიდეო, აუდიო და სხვა), ასეთის არსებობის შემთხვევაში.

დ) აკრძალულია ვიქტიმიზაცია სავარაუდო შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრის წარდგენის გამო.

2. საჩივრის განხილვის პროცედურა

გ) სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის მიერ ზეპირი ან წერილობითი ფორმით საჩივრის წარდგენის შემდეგ, საქართველოს სახალხო დამცველი უფლებამოსილია შექმნას კომისია (შემდგომში - კომისია), რომელიც განიხილავს სავარაუდო შემავიწროებლის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხს.

დ) საჩივრის განხილვის პროცედურა წარიმართება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად.

3. კომისიის უფლებამოსილება

ა) გამოკითხავს მომჩივანს;

ბ) გამოკითხავს სავარაუდო შემავიწროებელს;

გ) გამოკითხავს საქმესთან დაკავშირებულ ყველა პირს და სხვა სათანადო მესამე მხარეს, ვინც შესაძლოა ფლობდეს საქმესთან დაკავშირებულ ინფორმაციას;

დ) გამოკვლევული ფაქტობრივი საქმის გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე იღებს გადაწყვეტილებას სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის ან არარსებობის შესახებ;

ე) კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე, საქართველოს სახალხო დამცველი გამოსცემს ბრძანებას პირისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ, რომელიც საჩივრდება კანონით დადგენილი წესით. თუ არ დადასტურდება სექსუალური შევიწროების ფაქტი, საქართველოს სახალხო დამცველი ბრძანების საფუძველზე წყვეტს დისციპლინურ წარმოებას.

4. საჩივრის განხილვის ვადები

ა) საქართველოს სახალხო დამცველი კომისიას საჩივრის წარდგენიდან 14 დღის ვადაში ქმნის;

ბ) კომისია სექსუალური შევიწროების საჩივართან დაკავშირებით გადაწყვეტილებას იღებს 1 თვის ვადაში.

გ) თუ დისციპლინური გადაცდომისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა დადგენისთვის აუცილებელია 1 თვეზე მეტი ვადა, კომისია 1-თვიანი ვადის გასვლამდე 10 სამუშაო დღით ადრე დისციპლინური წარმოების ვადის დამატებით არაუმეტეს 2 თვით გაგრძელების თაობაზე რეკომენდაციით მიმართავს საქართველოს სახალხო დამცველს.

IV. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

1. ნებისმიერ პირის მიმართ, რომელიც სექსუალურად შეავიწროებს დასაქმებულს და სექსუალური შევიწროების ფაქტი დადგინდება, კომისიის გადაწყვეტილების საფუძველზე, საქართველოს სახალხო დამცველი გამოსცემს ბრძანებას შემდეგი დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ:

- ა) გაფრთხილება,
 - ბ) საყვედური,
 - გ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით,
 - დ) სამსახურიდან გათავისუფლება.
2. სანქციის სახე დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების სიმძიმესა და ხარისხზე.
 3. შემავიწროებლის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იყოს სანქციის მხოლოდ ერთი სახე.

V. პოლიტიკის დოკუმენტის განხორციელება

1. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვის სამმართველო უზრუნველყოფს, რომ პოლიტიკის დოკუმენტი გავრცელდეს საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ყველა სტრუქტურულ ერთეულში.
2. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამმართველოს ეკისრება პასუხისმგებლობა – თანამშრომლებს გააცნოს პოლიტიკის დოკუმენტი.
3. საქართველოს სახალხო დამცველი ხელს უწყობს ყველა თანამშრომელის ცნობიერების ამაღლებასა და მათ გადამზადებას პოლიტიკის დოკუმენტით განსაზღვრულ საკითხებში.

VI. მონიტორინგი და შეფასება

1. საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის ადამიანური რესურსების მართვისა და განვითარების სამმართველო აწარმოებს სტატისტიკას და ამზადებს ყოველწლიურ ანგარიშს პოლიტიკის დოკუმენტის შესრულების, ინციდენტების რაოდენობისა და დამდგარი შედეგების შესახებ.
2. წლიური ანგარიშით გამოკვეთილი ტენდენციების შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველი აფასებს პოლიტიკის დოკუმენტის ეფექტურობას და ახორციელებს ცვლილებებს, საჭიროების შემთხვევაში.