



Atipfund
GEORGIA

საქართველო, თბილისი 0177

თამარაშვილის ქ. № 15ა

ტელ/ფაქსი: (+995 32) 2 395 350

15a Tamarashvili str.

Tbilisi 0177, Georgia

Tel./Fax: (+995 32) 2 395 350

www.atipfund.gov.ge

ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდი

State Fund for Protection and Assistance of (Statutory) Victims of Human Trafficking



KA030813145912019

№ 07-81/თ

02 / ივლისი / 2019 წ.

ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა

სექსუალური შევიწროების შემთხვევაზე რეაგირების წესის დამტკიცების შესახებ

საქართველოს ორგანული კანონის „საქართველოს შრომის კოდექსის“ მე-13 მუხლის მე-3¹ პუნქტისა და საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 13 თებერვლის № 146 დადგენილებით დამტკიცებული „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდის დებულების“ მე-6 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე.

ვ ბ რ ძ ა ნ ე ბ ე :

1. დამტკიცდეს სექსუალური შევიწროების შემთხვევაზე რეაგირების თანდართული წესი (შემდგომში - წესი).
2. დაევალოს ამ ბრძანების პირველი პუნქტით დამტკიცებული წესის გაცნობა საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდის (შემდგომში - ფონდი) ცენტრალური აპარატის თანამშრომლების/სტაჟიორების/პრაქტიკანტების/მოხალისეებისათვის ფონდის ცენტრალურ აპარატს (ნინო აბრამიშვილს), ხოლო ფონდის ტერიტორიული ერთეულებისა (ფილიალები) და სტრუქტურული ერთეულების თანამშრომლების/სტაჟიორების/პრაქტიკანტების/მოხალისეებისათვის შესაბამისი ტერიტორიული/სტრუქტურული ერთეულის უფროსს.
3. ეს ბრძანება ძალაშია ხელმოწერისთანავე.
4. ეს ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს მისი გაცნობიდან ერთი თვის ვადაში თბილისის საქალაქო სასამართლოში (მის: თბილისი, დ. აღმაშენებლის ხეივანი მე-12 კმ. № 6), კანონმდებლობით დადგენილი წესის შესაბამისად.

სექსუალური შევიწროების შემთხვევაზე რეაგირების წესი

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - ადამიანით ვაჭრობის (ტრეფიკინგის) მსხვერპლთა, დაზარალებულთა დაცვისა და დახმარების სახელმწიფო ფონდი (შემდგომში - ფონდი)

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

აღიარებს დასაქმების ადგილებზე ქალებისა და კაცებისათვის თანასწორი და დისკრიმინაციისაგან, მათ შორის შევიწროებისა და სექსუალური შევიწროებისაგან, თავისუფალი და უსაფრთხო სამუშაო გარემოს არსებობის მნიშვნელობას;

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 ან მის გარეთ სექსუალური შევიწროების ნებისმიერი ინციდენტი;

შეიმუშავებს წინამდებარე წესს აკრძალული ქცევის ფორმების ჩამონათვალის, სექსუალური შევიწროების ფაქტებზე განაცხადის წარდგენის წესისა და აღნიშნულ ფაქტებზე პასუხისმგებლობის ზომების განსაზღვრის მიზნით.

1. ზოგადი დებულებები

სექსუალური შევიწროების შემთხვევაზე რეაგირების წესის (შემდგომში - წესი) მოქმედება ვრცელდება ფონდის ცენტრალურ აპარატსა და სტრუქტურულ (თავშესაფარი/კრიზისული ცენტრი) და ტერიტორიულ (ფილიალი) ერთეულებში დასაქმებულ პირებზე (შემდგომში დასაქმებული), სტაჟიორებზე, პრაქტიკანტებზე, მოხალისეებზე, მათი სტატუსისა, თუ მასთან გაფორმებული ხელშეკრულების სახის მიუხედავად.

2. სექსუალური შევიწროების ცნება

2.1. სექსუალურ შევიწროებად ჩაითვლება, დასაქმებულის, სტაჟიორის, პრაქტიკანტის, მოხალისის მიმართ სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი ფორმის არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

2.2. სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს დისკრიმინაციის ერთ-ერთ ფორმას, რომლის გამოვლენის შემთხვევაში გამოიყენება წინამდებარე წესითა და ფონდის შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული ზომები.

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

2.4. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს სიტყვიერად სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმით ან/და მიმართვით, გენიტალიების ჩვენებით ან/და სექსუალური ხასიათის სხვა ნებისმიერი არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევით/ ქმედებებით, მათ შორის:

ა) სიტყვიერი (ვერბალური) ქცევა:

- ა.ა. კომენტარები დასაქმებულის გარეგნობის, ასაკის, პირადი ცხოვრების და ა.შ. შესახებ;
- ა.ბ. სექსუალური კომენტარები, ამბები და ხუმრობები;
- ა.გ. განმეორებითი და არასასურველი დაპატიჟება პაემანზე;
- ა.დ. შეურაცხყოფა დასაქმებულის სქესის, გენდერული იდენტობისა და სექსუალური ორიენტაციის საფუძველზე;
- ა.ე. პატერნალისტური შენიშვნები/დამოკიდებულება.

ბ) არასიტყვიერი ფიზიკური ქცევა:

- ბ.ა. არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, რომელიც მოიცავს მოფერებას, ჩახუტებას, ხელის გადასმას, ჩქმეტას ან/და სხვა შეუფერებელ შეხებას;
- ბ.ბ. სამუშაოსთან დაკავშირებული მუქარის ან წახალისების ფორმების გამოყენება სექსუალური ქცევის სანაცვლოდ;
- ბ.გ. აშკარა სექსუალურად გამოხატული მასალის ჩვენება, მათ შორის, სოციალური ქსელის მეშვეობით სექსუალური ხასიათის სურათების ან/და ვიდეოების გაგზავნა და სხვა სახის კომუნიკაცია;
- ბ.დ. სექსუალური ხასიათის მიუღებელი მიმიკა, ჟესტიკულაცია;
- ბ.ე. სტვენა.

2.5. სექსუალური შევიწროება შეიძლება იყოს ერთი ან მეტი ინციდენტი/ქმედება და გამოვლინდეს როგორც სხვადასხვა, ასევე ერთი და იმავე სქესის ადამიანებს შორის.

2.6. სექსუალური შევიწროების აკრძალვა თანაბრად ვრცელდება სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებასთან დაკავშირებულ ნებისმიერი საქმიანობის განხორციელებისას, ფონდის ცენტრალური აპარატის, სტრუქტურულ (თავშესაფარი/კრიზისული ცენტრი) და ტერიტორიულ (ფილიალი) ერთეულების შენობებში და შენობის გარეთ, სადაც სამუშაოს შესასრულებლად შესაძლებელია დასაქმებული იმყოფებოდეს, მათ შორის, შეხვედრებზე, ტრენინგებზე, კონფერენციებზე, და სამუშაოსთან დაკავშირებულ სხვა ღონისძიებებზე (მაგ: ექსკურსიები, თანამშრომელთა ორგანიზებული შეკრებები) როგორც სამუშაო საათებში, ასევე სამუშაო დროის დასრულების შემდეგ და დასვენებისა და უქმე დღეებში.

სექსუალური შევიწროების ნებისმიერი გამოვლინება მიუხედავად იმისა თუ რა მიზნით და რა მოტივით ხორციელდება, ავტომატურად უნდა მივიჩნიოთ დისკრიმინაციად და აუცილებლად უნდა მოჰყვეს სათანადო რეაგირება.

3. სექსუალური შევიწროების თაობაზე განცხადების წარდგენის წესი

3.1. დასაქმებულმა, სტაჟიორმა, პრაქტიკანტმა, მოხალისემ, რომელიც თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს, თუ შესაძლებელია, სავარაუდო შემავიწროებელს უნდა შეატყობინოს, რომ მისი ქცევა არის არასასურველი და მიუღებელი.

3.2. თუ სავარაუდო მსხვერპლს არ შეუძლია პირდაპირ მიმართოს სავარაუდო შემავიწროებელს, მას შეუძლია, რომ სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ აცნობოს ფონდის დირექტორს ან/და ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი განცხადებას წარადგენს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით.

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

3.4. აკრძალულია ვიქტიმიზაცია სავარაუდო შევიწროების ფაქტის შესახებ განცხადების წარდგენის გამო.

4. სექსუალურ შევიწროებაზე განცხადების განხილვის პროცედურა

4.1. სექსუალური შევიწროების შესახებ სავარაუდო მსხვერპლის ზეპირი ან წერილობითი განცხადება, მისი შესწავლის მიზნით, გადაეცემა ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და პროექტების დიზაინის სამმართველოს.

4.2. ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და პოექტების დიზაინის სამმართველოს უფლებამოსილი თანამშრომელ(ებ)ი, საკითხის შესწავლის მიზნით, უფლებამოსილია:

ა) გამოკითხოს სავარაუდო მსხვერპლი;

ბ) გამოკითხოს სავარაუდო შემავიწროებელი;

გ) გამოკითხოს ყველა ის პირი, რომელიც შესაძლოა ფლობდეს სავარაუდო სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებულ ინფორმაციას;

დ) ფონდის ცენტრალური აპარატის, სტრუქტურული (თავშესაფარი/კრიზისული ცენტრი) და ტერიტორიული (ფილიალი) ერთეულების ხელმძღვანელებს და თანამშრომლებს მოსთხოვოს მათ ხელთ არსებული ყველა საჭირო დოკუმენტაცია და საჭიროების შემთხვევაში განახორციელოს მათი მიღება, ასევე, საჭიროებისამებრ, ჩამოართვას ახსნა-განმარტება;

ე) სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შესახებ გამოკვლეული ფაქტობრივი საქმის გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე მოამზადოს დასკვნა სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის ან არარსებობის შესახებ და ფონდის დირექტორს წარუდგინოს საკითხთან დაკავშირებული შესაბამისი წინადადებები/რეკომენდაციები.

5. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

5.1. სექსუალური შეავიწროება წარმოადგენს ფონდის შრომის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების საფუძველს.

5.2. დასაქმებულის მიმართ სექსუალური შევიწროების ფაქტზე დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხი დგება ფონდის მონიტორინგის, შეფასებისა და დიზაინის სამმართველოს მიერ მომზადებული დასკვნის საფუძველზე.

5.3. შემავიწროებლის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს ფონდის დირექტორი, ფონდის შრომის შინაგანაწესის შესაბამისად.

5.4. სტაჟორის, პრაქტიკანტის, მოხალისის მხრიდან სექსუალური შევიწროება წარმოადგენს სტაჟირების, პრაქტიკისა და მოხალისეობრივი საქმიანობის ვადაზე ადრე შეწყვეტის საფუძველს.