

## დ ე ბ უ ლ ე ბ ა

### სსიპ საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის აპარატის სექსუალური შევიწროების პრევენციის და რეგულირების მექანიზმის თაობაზე

*ვინაიდან*, საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციისათვის პრიორიტეტულია შევიწროებისგან და ზეწოლისგან თავისუფალი სამუშაო გარემოს შექმნა;

*ვალბათ* რა, რომ დაუშვებელია სექსუალური შევიწროება სამუშაო ადგილზე და ასოციაცია არ იქნება ტოლერანტული არასასურველი სექსუალური ქცეების, სექსუალური ხასიათის სარგებლის მიღების მოთხოვნის, სექსუალური ბუნების მქონე ვერბალური ან არავერბალური ქცევის მიმართ;

*ვაცნობიერებ* რა, რომ სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა დაექვემდებაროს ნებისმიერი პირი მისი სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალური სტატუსის, სამსახურებრივი პოზიციის ან სხვა ნიშნის მიუხედავად; სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ ქცევას, რომელიც მეორე პირისთვის არანებაყოფლობითი და არასასურველია და მას არაკომფორტულ გარემოს უქმნის, არ შეიძლება ჰქონდეს რაიმე გამართლება; სექსუალური შევიწროება მსხვერპლის ფსიქო-სოციალურ მდგომარეობაზე განსაკუთრებით უარყოფით ეფექტს ახდენს, მათ შორის, ამცირებს მის სამუშაო და სწავლის პროდუქტიულობას;

*ვინაიდან*, სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა და ის კანონით არის აკრძალული

ადვოკატთა ასოციაციის აღმასრულებელი საბჭოს 2020 წლის 30 დეკემბრის გადაწყვეტილებით დამტკიცდა წინამდებარე დებულება, რომელითაც დადგინდა პროცედურები ასოციაციის აპარატის სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეგულირების მექანიზმთან დაკავშირებით.

#### **მუხლი 1. რეგულაციის მოქმედების სფერო**

1. წინამდებარე დებულება ვრცელდება საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის აპარატის ყველა თანამშრომელზე, განურჩევლად იმისა ისინი გამოსაცდელი ვადით არიან დასაქმებულები, თუ გადიან სტაჟირებას.
2. საჩივრის წარდგენა შეუძლია ნებისმიერ პირს, რომელიც, სავარაუდოდ, დაექვემდებარა აკრძალულ ქცევას ასოციაციის აპარატის სამუშაოსთან დაკავშირებულ სიტუაციაში.

3. წინამდებარე დებულება, ვრცელდება როგორც ასოციაციის აპარატის სამუშაო ადგილზე, ასევე, სამუშაო ადგილის გარეთ ჩატარებულ ღონისძიებებზე - მაგალითად, ორგანიზაციის მიერ დაფინანსებულ გასვლით შეხვედრებზე, სამუშაო მივლინებებსა თუ კონფერენციებზე და სხვა საქმიან სოციალურ ღონისძიებებზე.
4. წინამდებარე დებულება ვრცელდება ყველა იმ მესამე პირზე ვინც დასაქმებულს არ წარმოადგენს, მაგრამ საქმიანი ურთიერთობით დაკავშირებულია ასოციაციის აპარატთან.
5. 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 ეს ქმედება მისთვის შეურაცხმყოფელი, ღირსების შემლახველი და არასასურველია. შესაბამისად, წინამდებარე დებულების მიზნებისათვის სექსუალური ხასიათის ქცევა არასასურველია, როდესაც მსხვერპლი მას ასეთად მიიჩნევს.

## **მუხლი 2. სექსუალური შევიწროების განმარტება**

1. სექსუალური შევიწროება მოიცავს არასასურველ სექსუალური ხასიათის მქონე ვერბალურ, არავერბალურ ან ფიზიკურ ქცევას, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის მტრულ, დამაშინებელ, შეურაცხმყოფელ ან დამამცირებელ გარემოს.
2. სექსუალური შევიწროების შემთხვევა, შესაძლოა, ხდებოდეს ერთი და იგივე ან საპირისპირო სქესის წარმომადგენლებს შორის, შესაბამისად, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი შეიძლება გახდეს ყველა, განურჩევლად როგორც მსხვერპლის, ისე შემვიწროებლის სქესისა.
3. სექსუალური შევიწროება შესაძლოა გამოვლინდეს როგორც ჰორიზონტალურ, ასევე ვერტიკალურ სამსახურებრივ ურთიერთობაში.

## **მუხლი 3. სექსუალური შევიწროების ფორმები<sup>1</sup>**

1. სექსუალური შევიწროება არის პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან/და იწვევს მისი ღირსების

---

<sup>1</sup> დეტალური განმარტებები მოცემულია წინამდებარე დებულების დანართ N1-ში.

შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

2. სექსუალური ხასიათის ქცევა არის პირისთვის სექსუალური ხასიათის ფრაზების თქმა ან/და ასეთი ფრაზებით მიმართვა ან/და ნემისმიერი სხვა სექსუალური ხასიათის სიტყვიერი თუ არასიტყვიერი ქცევა.

#### **მუხლი 4. საჩივრის წარდგენის პროცედურა**

1. ნებისმიერმა პირმა, რომელიც თვლის რომ ასოციაციის აპარატის მუშაობის ფარგლებში სექსუალური შევიწროების მსხვერპლია, შესაძლებლობის ფარგლებში, უნდა მოახდინოს სავარაუდო შემავიწროებლის ინფორმირება, რომ მისი ქცევა არასასურველია.
2. სავარაუდო მსხვერპლმა, სხვადასხვა ფაქტორის გათვალისწინებით, შესაძლოა, თავი შეიკავოს აღნიშნული ფაქტის შესახებ სავარაუდო შემავიწროებლის ინფორმირებისგან. შესაბამისად, შემავიწროებლის ინფორმირება მსხვერპლის სურვილზეა დამოკიდებული და არ წარმოადგენს ვალდებულებას.
3. თუ სავარაუდო მსხვერპლი თვლის, რომ იგი ვერ შეძლებს ან მას არ სურს სავარაუდო შემავიწროებლის პირდაპირ ინფორმირება, სავარაუდო მსხვერპლმა უნდა შეავსოს სექსუალური ძალადობის შესახებ საჩივრის ფორმა (დანართი N2) და იგი წარუდგინოს საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელ თანამშრომელს.
4. იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო მსხვერპლისთვის უფრო კომფორტულია, რომ შეტყობინება მოახდინოს ვერბალური ან სხვა ფორმით, საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი შეავსებს საჩივრის ფორმას იმ ინფორმაციის საფუძველზე, რომელსაც სავარაუდო მსხვერპლი წარუდგენს და გადასცემს შევსებული ფორმის ასლს.
5. საჩივრის წარდგენის უფლება ასევე აქვს ორგანიზაციასთან დაკავშირებულ მესამე პირს, რომელიც დასაქმებულს არ წარმოადგენს და მიიჩნევს რომ ორგანიზაციის აპარატში დასაქმებულმა პირმა ის სექსუალურად შეავიწროვა. ამასთან, ორგანიზაციაში დასაქმებულ პირს წინამდებარე რეგულაციის მიხედვით, საჩივრის წარდგენა შეუძლია ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მესამე პირის წინააღმდეგ.

## **მუხლი 5. საჩივრის მიღების/რეგისტრაციის პროცედურა**

1. მას შემდეგ, რაც პასუხისმგებელი პირი მიიღებს საჩივარს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შესახებ, იგი:

- (ა) დაუყოვნებლივ აღრიცხავს ინციდენტ(ებ)ის თარიღს, დროსა და ფაქტობრივ გარემოებებს;
- (ბ) გაეცნობა მსხვერპლის შეხედულებებს, მისთვის სასურველი შედეგის გარკვევის მიზნით;
- (გ) აწარმოებს ყველა საუბრის ჩაწერას კონფიდენციალურობის დაცვით;
- (დ) პატივს სცემს მსხვერპლის არჩევანს;
- (ე) ახდენს მსხვერპლის ინფორმირებას იმის შესახებ, რომ მას ასევე შეუძლია, საჩივარი წარადგინოს ორგანიზაციის გარეთ, ქვეყანაში მოქმედი კანონმდებლობის შესაბამისად.

2. თუ საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი დაარღვევს წინამდებარე მუხლით გათვალისწინებულ მოვალეობებს, მის წინააღმდეგ გამოყენებული იქნება დისციპლინური ზომა, ორგანიზაციის პოლიტიკის (შინაგანაწესის) შესაბამისად.

## **მუხლი 6. კომისიის მოწვევა და მისი უფლებამოსილება**

- 1. საჩივრის შეტანის შემდეგ, საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი 5 დღის ვადაში შექმნის კომისიას, რომელიც საჩივრ(ებ)ის შესწავლაზე იქნება პასუხისმგებელი.
- 2. კომისია ასევე იხილავს:
  - 2.1. ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მესამე პირის წინააღმდეგ შეტანილ საჩივარს, რომელიც დასაქმებულს არ წარმოადგენს და რომელმაც ორგანიზაციაში დასაქმებული პირი სავარაუდოდ სექსუალურად შეავიწროვა.
  - 2.2. ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მესამე პირის მიერ წარდგენილ საჩივარს, რომელიც დასაქმებულს არ წარმოადგენს და თვლის რომ ორგანიზაციაში დასაქმებულმა პირმა ის სექსუალურად შეავიწროვა.
- 3. საჩივრის განმხილველ კომისია შედეგზე ხუთი წევრისგან, რომელთა შორის შეძლებისდაგვარად დაცული უნდა იყოს გენდერული ბალანსი.

4. საჩივრის განმხილველი კომისიის წევრად ყოფნის უფლებამოსილება აქვს საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის აღმასრულებელ საბჭოს წევრს. საჭიროების შემთხვევაში, კომისიის წევრად შესაძლოა მოწვეული იყოს მესამე პირი/დამოუკიდებელი ექსპერტი.
5. საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის აღმასრულებელი საბჭოს წევრთაგან კომისიისთვის შეირჩევა 5 წევრი, რომელიც არ წარმოადგენს უცვლელ შემადგენლობას. ყოველი კონკრეტული შემთხვევის განხილვისას წევრები მორიგეობით იცვლებიან, ხოლო აცილების შემთხვევაში მას ცვლის საბჭოს სხვა წევრი.
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. კომისიის წევრები ვალდებული არიან დაიცვან კეთილსინდისიერების და კონფიდენციალურობის პრინციპი.
8. დაზარალებულის წარსული ან ამჟამინდელი სექსუალური/პირადი ცხოვრება არარელევანტურია საქმის განხილვისას და კომისიამ არგუმენტები, ფაქტები ან ინფორმაცია ამის თაობაზე განუხილველად უნდა დატოვოს.
9. კომისიის წევრები უნდა იყვნენ სავარაუდო შემავიწროებლის, სავარაუდო მსხვერპლის და ერთმანეთის მიმართ ინტერესთა კონფლიქტისგან თავისუფალი.
10. კომისიის წევრის მიერ ამ მუხლში დასახელებული პრინციპის დარღვევა იწვევს მის აცილებას და სხვა წევრთა გადაწყვეტილების მიხედვით, შესაძლოა, მას მომავალში აეკრძალოს კომისიის წევრობა.
11. კომისიის წევრის დისკვალიფიკაციის საფუძველია:
  - ა) კონფიდენციალურობის პრინციპის დარღვევა;
  - ბ) მის მიმართ სისხლისსამართლებრივი დევნის დაწყება;
  - გ) თუ მან დაარღვია მიუკერძოებლობისა და კეთილსინდისიერების პრინციპი.
12. თუ კომისიის წევრი არ აკმაყოფილებს ზემოხსენებულ მოთხოვნებს, სავარაუდო მსხვერპლს ან/და შემავიწროებელს აქვს მისი აცილების მოთხოვნის უფლება.

13. აცილების მოთხოვნის დაკმაყოფილების ან არდაკმაყოფილების თაობაზე გადაწყვეტილებას მოთხოვნის გაკეთებიდან ერთი დღის ვადაში იღებენ კომისიის სხვა წევრები.
14. აცილების მოთხოვნის დაკმაყოფილების შემთხვევაში, სხვა პირის კომისიის წევრად მოწვევა უნდა მოხდეს 5 სამუშაო დღეში.
15. დაუშვებელია აცილების მექანიზმის დროის გაჭიანურების მიზნით გამოყენება.
16. საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი ასრულებს კომისიის მდივნის ფუნქციას, რომლის უფლებამოსილებაში შედის:
  - ა) გამოკითხვის ოქმების მომზადება და განხორციელებული ქმედებების შესახებ ჩანაწერის წარმოება;
  - ბ) ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე მიგნებების მომზადება;
17. კომისიის წევრის უფლებამოსილებაში შედის:
  - ა) მომჩივნ(ებ)ის გამოკითხვა;
  - ბ) სავარაუდო შემვიწროებლ(ებ)ის გამოკითხვა;
  - გ) მოწმეებისა და მესამე მხარეების გამოკითხვა, რომელთაც შესაძლოა ჰქონდეთ რელევანტური ინფორმაცია;
  - დ) მიგნებების საფუძველზე, რეკომენდაციის გაცემა საკითხის გამოსწორების ერთი ან რამდენიმე საშუალების შესახებ. რეკომენდაციები შესაძლოა მოიცავდეს: სამუშაო სტრუქტურის შეცვლას; მსხვერპლის პირვანდელ თანამდებობაზე აღდგენას, თუ ის სექსუალური შევიწროების შედეგად ჩამოაქვეითეს; ტრენინგი სექსუალური შევიწროების განმხორციელებელი პირისთვის, დისციპლინური სასჯელის დაკისრებას;
  - ე) სექსუალური შევიწროების დადგენის შემთხვევაში, კომისიის ნებისმიერი წევრი უფლებამოსილია დააკვირდეს პროცესის შემდგომ განვითარებას, რათა დარწმუნდეს, რომ რეკომენდაციები განხორციელდა, ქცევა აღმოიფხვრა, ხოლო მსხვერპლი კმაყოფილია შედეგით.

## **მუხლი 7. კომისიის მიერ საჩივრის განხილვის პროცედურა**

1. კომისია საჩივრის განხილვის დაწყებიდან არაუგვიანეს 5 სამუშაო დღეში უზრუნველყოფს სავარაუდო შემავიწროებლის ინფორმირებას საჩივრის მიღების თაობაზე.

2. კომისია სავარაუდო შემავიწროებელს განუსაზღვრავს მაქსიმუმ 5 სამუშაო დღეს, რათა მან საჩივარს უპასუხოს.
3. პროცესის განმავლობაში, როგორც სავარაუდო მსხვერპლს, ისე სავარაუდო შემავიწროებელს, ან მათ წარმომადგენლებს, აქვთ უფლება გაეცნონ პროცესის ჩანაწერებს, სადაც დაფარული იქნება მოწმეთა ვინაობა.
4. კომისია უფლებამოსილია გადაწყვეტილების მიღებამდე განახორციელოს დროებითი ღონისძიებები:
  - ა) დროებით გადაიყვანოს სავარაუდო მსხვერპლი/შემავიწროებელი, მათი თანხმობის შემთხვევაში, სხვა განყოფილებაში;
  - ბ) თუ გადაყვანა ვერ ხორციელდება და ქმედება განსაკუთრებით მძიმეა, გადაწყვეტილების მიღებამდე სავარაუდო მსხვერპლს მისცეს უფლება სამსახურში არ იაროს. აღნიშნული პერიოდი არ ჩაითვლება შვებულებად და მას მიეცემა ანაზღაურება. თუ შესაძლებელია, სავარაუდო მსხვერპლმა დისტანციურად უნდა შეასრულოს მასზე დაკისრებული მოვალეობა;
  - გ) სავარაუდო შემავიწროებელს აეკრძალოს სავარაუდო მსხვერპლის მიმართ ადმინისტრაციული ღონისძიებების გატარება, ზედამხედველობა ან შეფასება;
  - დ) და სხვა დროებითი ღონისძიება, რაც გადაწყვეტილების მიღებამდე ორივე მხარეს ხელს შეუწყობს სამუშაო პროცესის გაგრძელებაში.
5. კომისიის გადაწყვეტილება მიიღება ღია კენჭისყრის გზით, ხმათა უმრავლესობით და წერილობითი ფორმით. თუ მიღებულ გადაწყვეტილებას არ ეთანხმება კომისიის წევრი, იგი უფლებამოსილია განსხვავებული აზრი წერილობით დააფიქსიროს.
6. კომისიის მიერ გადაწყვეტილება მიიღება თავდაპირველი საჩივრის წარდგენიდან 1 თვის ვადაში. განსაკუთრებული გარემოებების არსებობის შემთხვევაში, დასაშვებია ამ ვადის გახანგრძლივება არაუმეტეს 2 თვის ვადით.

## **მუხლი 8. დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახეები**

1. პირის მიერ სექსუალური შევიწროების დადასტურების შემთხვევაში, სათანადო დისციპლინური სანქციებია:
  - ა) ზეპირი ან წერილობითი გაფრთხილება;
  - ბ) დროებითი ჩამოშორება და ხელფასის დაკავება;

- გ) საქმიანობის უარყოფითი შეფასება;
  - დ) ჩამოქვეითება;
  - ე) გათავისუფლება;
2. სანქციების ბუნება დამოკიდებული იქნება ქმედების სიმძიმეზე და მასშტაბებზე.
  3. კომისია გადაწყვეტილებას ასევე იღებს ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მესამე პირის თაობაზე, რომელიც დასაქმებულს არ წარმოადგენს და რომელმაც ორგანიზაციაში დასაქმებული პირი სექსუალურად შეავიწროვა. მესამე პირის წინააღმდეგ, ქმედების სიმძიმიდან გამომდინარე, შესაძლოა გამოყენებული იყოს, სახელშეკრულებო ურთიერთობის შეწყვეტა. ორგანიზაცია ასევე უფლებამოსილია მესამე პირის მიერ სექსუალური შევიწროების თაობაზე შესაბამის ორგანოს აცნობოს.

#### **მუხლი 9. მომჩივანის მიმართ შურისძიების აკრძალვა**

1. მომჩივნის წინააღმდეგ შურისძიება დაუშვებელია.
2. თუ მომჩივანი თვლის, რომ მის წინააღმდეგ განხორციელდა შურისძიება, მან ამის შესახებ დაუყოვნებლივ უნდა შეატყობინოს პასუხისმგებელ პირს.
3. საჩივრის შეტანის გამო შურისძიება შეიძლება გამოიხატოს ნეგატიური სამსახურეობრივ ზემოქმედებაში, როგორცაა, მაგალითად, ჩამოქვეითება, დისციპლინური სანქციის დაკისრება, სამსახურიდან განთავისუფლება, ხელფასის შემცირება და სხვა განყოფილებაში ან ცვლაში გადაყვანა.
4. ორგანიზაციაში დასაქმებული ნებისმიერი პირი, რომელიც შურს იძიებს, სავარაუდო შევიწროებასთან დაკავშირებით შეტყობინების წარდგენის გამო, დაექვემდებარება დისციპლინურ სანქციას, მათ შორის, განთავისუფლებას.
5. ორგანიზაციასთან დაკავშირებული მესამე პირის თაობაზე, რომელიც შურს იძიებს, სავარაუდო შევიწროებასთან დაკავშირებით შეტყობინების წარდგენის გამო, ეცნობება შესაბამის ორგანოს.

#### **მუხლი 10. წინამდებარე რეგულაციის იმპლემენტაცია/დანერგვა**

1. ორგანიზაცია უზრუნველყოფს რეგულაციის ფართოდ გავრცელებას თანამშრომლებს შორის.
2. ყველა თანამშრომელი, მათ შორის ახალი თანამშრომლები, ყოველწლიურად გაივლიან ტრენინგს რეგულაციისა და მისი განხორციელების შესახებ.



3. კომისიის წევრებმა, ისევე როგორც შესაბამისი უფლებამოსილებით აღჭურვილმა პირმა, რომლებიც სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე მუშაობენ, უნდა გაიარონ სპეციალური მომზადება, რათა შეძლონ სექსუალური შევიწროების შემთხვევის იდენტიფიცირება, შესაბამისი გადაწყვეტილების მიღება და გამოძიების ჩატარება და ა.შ.
4. ყველა დასაქმებულმა უნდა დაადასტუროს, რომ მან ტრენინგი გაიარა.
5. ხელმძღვანელები ვალდებული არიან, უზრუნველყონ მათი დაქვემდებარებული თანამშრომლების ინფორმირება წინამდებარე რეგულაციის შესახებ და ტრენინგზე მათი დასწრება.

### **მუხლი 11. საჩივრის მექანიზმის ბოროტად გამოყენება**

1. ყველა დასაქმებული ვალდებულია, გამოიჩინოს პატივისცემა წინამდებარე რეგულაციის მიმართ და ბოროტად არ ისარგებლოს მისი დებულებებით, ცრუ, ბოროტი ან არაკეთილსინდისიერი ბრალდებების წაყენების გზით.
2. მოწმეს, რომელიც დაარღვევს კონფიდენციალურობის პრინციპს ან/და კომისიას გაზრახ მიაწოდებს ცრუ ინფორმაციას, დისციპლინური პასუხისმგებლობა დაეკისრება.

### **მუხლი 12. მონიტორინგი და ანგარიშგება**

1. ის პირები, ვის პასუხისმგებლობაშიც შედის სექსუალური შევიწროების შემთხვევებზე მუშაობა ამზადებს და საქართველოს ადვოკატთა ასოციაციის აღმასრულებელ საბჭოს წარუდგენს ანგარიშს, რომელიც მოიცავს: ინციდენტების რაოდენობასა და მათზე რეაგირების შესახებ ინფორმაციასა, რეკომენდაციებს.
2. ანგარიშის წარდგენა ყოველწლიურად ხდება. ანგარიშის საფუძველზე ორგანიზაცია მოახდენს წინამდებარე რეგულაციის ეფექტურობის შეფასებას და განახორციელებს ნებისმიერ საჭირო ცვლილებებს.

### **მუხლი 13. საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირები.**

საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირის სახელი და	თანამდებობა	საკონტაქტო ინფორმაცია
--	-------------	-----------------------

<b>გვარი</b>		
სალომე ტყემელაშვილი	სასწავლო ცენტრის დირექტორი	s.tkeshelashvili@gba.ge
თამთა დევდარიანი	საკომიტეტო საქმიანობის, კომუნიკაციისა და ანალიტიკურ საქმეთა დეპარტამენტის უფროსი	t.devdariani@gba.ge
რამაზ ცინცაძე	სასწავლო ცენტრის კოორდინატორი	r.tsintsadze@gba.ge

**მუხლი 14. გარე გასაჩივრების მექანიზმები**

პირს, რომელმაც განიცადა სექსუალური შევიწროება, უფლება აქვს, საჩივარი წარადგინოს ორგანიზაციის გარეთ, რაც შესაძლებელია სახალხო დამცველის აპარატის ან/და სასამართლოსადმი მიმართვით.

დანართი N1

1. არსებობს სექსუალური შევიწროების ორი გამოკვეთილი ფორმა:
  - ა) **“Quid pro quo”** ანუ **„მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ“**: პირდაპირ ან ირიბად ნებისმიერი სახის სექსუალური ქცევის სანაცვლოდ დასაქმებასთან/შრომითი ურთიერთობის პირობებთან დაკავშირებული სარგებლის მიღების შეთავაზება. ან, მინიშნება, რომ ის დაისჯება/ვერ მიიღებს სარგებელს (მაგ. ჩამოქვეითდება, გათავისუფლდება და სხვა), თუ არ განახორციელებს სასურველ ქმედებას.
  - ბ) **“მტრული გარემო”**: დამაშინებელი, დამამცირებელი, მტრული ან შეურაცხმყოფელი პირობების შექმნა. აღნიშნული შესაძლოა აისახოს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შეფერხებაში ან ფიზიკური/ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებაში. მტრული გარემოს შემქმნელ ქმედებას უნდა ჰქონდეს სექსუალური ხასიათი ან/და დაკავშირებული იყოს პირის სქესთან/გენდერთან/სექსუალურ იდენტობასთან.
2. სექსუალური შევიწროება შესაძლოა გამოვლინდეს ვერბალური, არავერბალური ან/და ფიზიკური ქმედებით, მაგალითად:
  - ა) არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, მათ შორის: ჩქმეტა, ხელის გადასმა, კოცნა, ჩახუტება, მოფერება, შეუსაბამო შეხება და ა.შ;
  - ბ) სექსუალური ხასიათის შეურაცხმყოფელი ან უხამსი ხუმრობების/კომენტარების ზეპირად თქმა ან წერილობითი ფორმით, მათ შორის, ელექტრონული საშუალებით გაგზავნა;
  - გ) მიმანიშნებელი (გადაკრული) ნათქვამი, რომელიც სექსუალური ხასიათის ქვეტექსტს ატარებს;
  - დ) სექსუალური შინაარსის კომენტარები გარეგნობის ან ჩაცმულობის შესახებ;
  - ე) სექსუალური გამოცდილების, აზრების, ფანტაზიების ან აქტივობების განხილვა;
  - ვ) სექსუალური ხასიათის არასასურველი კომუნიკაცია, მათ შორის: ტექსტური შეტყობინებებით, სატელეფონო ზარებით, წერილებით, ფოტო/ვიდეო მასალის გაგზავნით და ა.შ;
  - ზ) რომანტიული სახის შეხვედრაზე განუწყვეტილ/დაჟინებით დაპატიჟება, ხუმრობითაც კი, როდესაც მეორე მხარეს არ აქვს ამის ინტერესი;

- თ) სამსახურთან დაკავშირებული მუქარის ან წახალისების გზების გამოყენება სექსუალური სარგებელის მისაღებად;
  - ი) უპირატესობის ხაზგასასმელი ან პატერნალისტური კომენტარები;
  - კ) ზედმეტად ახლოს დგომა/ჯდომა, უკან გაყოლა (მიდევნება) ან გზის გადაღობვა;
  - ლ) სექსუალური მასალის შემცველი ჟურნალების, ანიმაციური კადრის, საცურაო კოსტიუმში/საცვალში გამოწყობილი ადამიანების ამსახველი კალენდრის გამოფენა, მათ შორის, კომპიუტერის ეკრანზე;
  - მ) სექსუალური შინაარსის ჟესტების ჩვენება ხელების ან სხეულის გამოყენებით;
  - ნ) სტვენა;
  - ო) დაჟინებული მზერა;
  - პ) და სხვა;
3. ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, რადგან სექსუალური შევიწროება, შესაძლოა, მოიცავდეს სექსუალური ბუნების ნებისმიერ ქცევას, რომელიც მიმღებისთვის არასასურველია.
4. ზემდგომის ან ხელმძღვანელი პირის მოთხოვნა, დასაქმებულმა შეასრულოს მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობა, არ წარმოადგენს სექსუალურ შევიწროებას.
5. იმის განსასაზღვრად ქმედება წარმოადგენს თუ არა სექსუალურ შევიწროებას, მნიშვნელოვანია შემდეგი ინდიკატორების ალტერნატიულად/კუმულატიურად არსებობის გათვალისწინება:
- ა) ქმედების ხანგრძლივობა და განმეორებადობა;
  - ბ) ქცევის ფორმა და მისი სიმძიმე;
  - გ) მსხვერპლის მიერ სიტუაციის შეფასება და მისი ფსიქო-ემოციური მდგომარეობა;
  - დ) მსხვერპლთა რაოდენობა;
  - ე) მსხვერპლსა და შემავიწროებელს შორის ურთიერთობის ხასიათი, ასევე, მხედველობაში უნდა იყოს მიღებული, თუ რა გავლენის მოხდენა შეუძლია შემავიწროებელს მსხვერპლზე;
  - ვ) და სხვა;
- ჩამოთვლილი ინდიკატორები არ არის ამომწურავი და, ერთი ინდიკატორის არსებობაც შესაძლოა საკმარისი იყოს სექსუალური შევიწროების დასადასტურებლად.

დანართი N2

საჩივარი  
სექსუალური შევიწროების შესახებ

საჩივრის წარდგენის თარიღი:

სავარაუდო მსხვერპლი:

სავარაუდო შემავეწროებელის სახელი და გვარი:

სავარაუდო შემავეწროებელის თანამდებობა:

ინფორმაცია სავარაუდო მსხვერპლისა და სავარაუდო შემავეწროებლის  
საქმიანი/სამსახურებრივი ურთიერთობის შესახებ:

სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღწერა:

დანართი<sup>2</sup>:

განმცხადებელი:

---

<sup>2</sup> ფაქტის დამადასტურებელი მტკიცებულება, ასეთის არსებობის შემთხვევაში.