საქართველოს
სახალხო დამცველი
PUBLIC DEFENDER (OMBUDSMAN)
OF GEORGIA

ირაკლი ფაღავას N6
0144 თბილისი, საქართველო
ცხელი ხაზი:**1481(24/7)**
www.ombudsman.ge
ელ-ფოსტა: **info@ombudsman.ge**

12 თებ 2025 წ.

KA000023091837525

№ **28**

ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა

საქართველოს სახალო დამცველის აპარატის სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტის დამტკიცების შესახებ

„საქართველოს სახლხო დამცველის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის 26-ე მუხლის პირველი პუნქტის, საქართველოს ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსის 61-ე მუხლის მე-2 ნაწილის „ე“ ქვეპუნქტის, „დისკრიმიანციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე,

ვ ბ რ ძ ა ნ ე ბ:

1. დამტკიცდეს საქართველოს სახალო დამცველის აპარატის სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი (დანართი N1).
2. ძალადაკარგულად გამოცხადდეს „საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტის დამტკიცების თაობაზე“ საქართველოს სახალხო დამცველის 2017 წლის 14 ნოემბრის N334 ბრძანება.
3. ბრძანების დაინტერესებული პირებისათვის გაცნობა დაევალოს სახალხო დამცველის აპარატის სამართლებრივი უზრუნველყოფისა და ადამიანური რესურსების მართვის დეპარტამენტს.
4. ბრძანება ძალაში შედის ხელმოწერისთანავე.
5. ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (თბილისი, დ.აღმაშენებლის ხეივანი, მე–12კმ, N64), მისი გაცნობიდან 1 თვის ვადაში.

საქართველოს სახალხო დამცველი

ხელმოწერილია/
შტამპდასმულია
ელექტრონულად

ლევან იოსელიანი

დანართი N1

საქართველოს სახალო დამცველის აპარატის

სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი

საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი ერთგულია პრინციპებისა: უზრუნველყოს დისკრიმინაციის, ჩაგვრისა და შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო; მიიღოს პროაქტიული ზომები მსგავსი შემთხვევების პრევენციისთვის, დაიცვას დისკრიმინაციის ან სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის, მათ შორის, სავარაუდო მსხვერპლის ინტერესები და მოახდინოს სათანადო რეაგირება დისკრიმინაციის ჩამდენი პირის მიმართ შინაგანაწესის და წინამდებარე სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტით (შემდგომში - პოლიტიკის დოკუმენტი) გათვალისწინებული წესით.

შესაბამისად, საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი (შემდგომში - აპარატი):

- ***ითვალისწინებს*** ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობით განმტკიცებული დისკრიმინაციის ამკრძალავი ნორმების განხორციელების მნიშვნელობას პრაქტიკაში;
- ***აღიარებს,*** რომ სექსუალური შევიწროება არის დისკრიმინაციის ფორმა, რომელიც პირისთვის ქმნის არაკომფორტულ და დამამცირებელ გარემოს, არის მიუღებელი და დაუშვებელი ქცევა;
- ***მიზნად ისახავს*** აპარატში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნას;
- ***აცნობიერებს,*** რომ სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა დაექვემდებაროს ნებისმიერი პირი მისი სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალური სტატუსის, სამსახურებრივი პოზიციის ან სხვა ნიშნის მიუხედავად;
- ***აცნობიერებს,*** რომ სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს როგორც სხვადასხვა, ასევე ერთი და იმავე სქესის მქონე ადამიანებს შორის;
- ***აცნობიერებს,*** რომ სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ ქცევას, რომელიც მეორე პირისთვის არანებაყოფლობითი და არასასურველია და მას არაკომფორტულ გარემოს უქმნის, არ შეიძლება ჰქონდეს რაიმე გამართლება;
- ***აცნობიერებს,*** რომ სექსუალური შევიწროება მსხვერპლის ფსიქო-სოციალურ მდგომარეობაზე განსაკუთრებით უარყოფით ეფექტს ახდენს, მათ შორის, ამცირებს მის სამუშაო პროდუქტიულობას;
- ***აცნობიერებს,*** რომ სექსუალური შევიწროების ერთ-ერთი მძიმე ფორმა არის *მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ,* რაც პირისთვის სექსუალური მომსახურების ნაცვლად რაიმე სახის სარგებლის შეთავაზებას გულისხმობს;
- ***იღებს ვალდებულებას,*** უზრუნველყოს სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნა ყველა თანამშრომლისთვის;
- ***იღებს ვალდებულებას*** სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემთხვევაში ეფექტიანი და სათანადო რეაგირების შესახებ;
- ***იღებს ვალდებულებას*** სექსუალური შევიწროების ფაქტის კონფიდენციალობის დაცვის შესახებ.

მუხლი 1. პოლიტიკის დოკუმენტის მოქმედების სფერო

1. წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი ვრცელდება აპარატის ყველა თანამშრომელზე, მისი თანამდებობრივი მდგომარეობის, პოზიციისა და ტერიტორიული ადგილმდებარეობის მიუხედავად. მათ შორის, სტაჟიორებზე, მათი სტატუსის თუ გაფორმებული ხელშეკრულების სახის მიუხედავად.

2. სახალხო დამცველის/სახალხო დამცველის პირველი მოადგილის/მოადგილის მიმართ გამოიყენება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა მექანიზმები (შრომის ინსპექცია, სასამართლო).
3. აპარატში აკრძალულია სექსუალური შევიწროება. აპარატად ჩაითვლება ნებისმიერი ადგილი, რომელიც გამოიყენება აპარატის საქმიანობის მიზნებისთვის: ოფისები, ასევე, შენობის გარეთ სივრცეები, მათ შორის, შეხვედრები, მივლინებები, ტრენინგები, კონფერენციები, სოციალური ქსელი და სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა ღონისძიებები.
4. სექსუალური შევიწროების შესახებ საკითხს აპარატი განიხილავს მიუხედავად იმისა, ის ჩადენილია სამუშაო საათებში თუ არასამუშაო დღეებსა და საათებში.
5. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო განმახორციელებელი შესაძლოა იყოს:
   ა. აპარატის თანამშრომელი;
   ბ. აპარატის სტაჟიორი;
6. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი აპარატის თანამშრომლისა და სტაჟიორის გარდა, შესაძლოა ასევე იყოს ნებისმიერი სხვა პირი, რომლის მიმართ სექსუალური შევიწროება აპარატის თანამშრომლმა/სტაჟიორმა აპარატის თანამშრომლის/სტაჟიორის სტატუსით განახორციელა.
7. წინამდებარე წესის მიზნებისთვის აპარატის თანამშრომლად ითვლება როგორც როგორც საჯარო მოხელე, ასევე ადმინისტრაციული და შრომითი ხელშეკრულებით დასაქმებული პირები.

მუხლი 2. სექსუალური შევიწროების და ვიქტიმიზაციის განსაზღვრება

1. აპარატში აკრძალულია ნებისმიერი სახის სექსუალური შევიწროება.
2. სექსუალური შევიწროვება არის ნებისმიერი ნიშნით პირის დევნა, იძულება ან/და პირის მიმართ არასასურველი ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.
3. სექსუალურ შევიწროებას აქვს ორი ფორმა:
   - **მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ** (***Quid Pro Quo***), რაც გულისხმობს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნას რაიმე სახის სარგებლის სანაცვლოდ;
   - ***მტრული სამუშაო გარემო*** ანუ სამუშაო ადგილზე დამაშინებელი, შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი პირობების შექმნა.
4. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოიხატოს, **მათ შორის,** შემდეგ ქმედებებში:

ვერბალური:	*არავერბალური:*	*ფიზიკური:*
▪ სექსუალური ხასიათის ხუმრობა ▪ კომენტარი/კითხვა ადამიანის გარეგნობის, ჩაცმულობის ან პირადი ცხოვრების შესახებ ▪ კომენტარი ადამიანის სექსუალობის შესახებ ▪ კომენტარი ადამიანის სექსუალური ორიენტაციის შესახებ ▪ კომენტარი საკუთარი სექსუალური გამოცდილების/პრეფერენციების შესახებ ▪ სექსუალური ხასიათის სახელების დაძახება	▪ სექსუალური ხასიათის ფოტოს/ვიდეოს ჩვენება ან ინტერნეტით ან მობილური ტელეფონით გაგზავნა ▪ სექსუალური ხასიათის ჟესტიკულაციის ჩვენება ▪ სექსუალური ხასიათის ტექსტის გაგზავნა ინტერნეტით ან მობილური ტელეფონით ▪ პირადი სივრცის დარღვევა/საუბრისას მეორე ადამიანთან ზედმეტად მიახლოება ▪ მზერა	▪ კოცნა ▪ სახეზე ან სხეულზე (მაგალითად, მხარზე ან წელზე და ა. შ.) შეხება ▪ ჩახუტება ▪ ჩქმეტა

▪ განმეორებით არასასურველი დაპატიჟება პაემანზე ▪ განმეორებით სექსუალური კავშირის შეთავაზება	▪ სტვენა	

5. სექსუალური შევიწროების ფორმების ამ მუხლით განსაზღვრული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი და შეიძლება მოიცავდეს სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ ქცევას, რომელიც არასასურველია და მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

6. აკრძალულია ვიქტიმიზაცია - პირის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებების შეზღუდვა, სავარაუდო შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრის წარდგენის გამო.

მუხლი 3. აპარატის თანამშრომელთა უფლება-მოვალეობები

1. ნებისმიერ პირს აქვს უფლება შეატყობინოს აპარტს სექსუალური შევიწროვების ფაქტის შესახებ, რომელსაც განიცდის აპარატის თანამშრომლის/თანამშრომლების მხრიდან;
2. თანამშრომელი, ვისთვისაც ცნობილი გახდა აპარატში სექსუალური შევიწროვების შესახებ, ვალდებულია ამის შესახებ აცნობოს ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელ სტრუქტურულ ერთეულს.
3. ყველა თანამშრომელს (მათ შორის, სავარაუდო შემავიწროებელს) აქვს გარანტია, რომ მისი ანონიმურობა და უფლებები იქნება დაცული აპარატის მიერ. აპარატი უზრუნველყოფს ყველა პირადი მონაცემების დაცვას, სექსუალური შევიწროების შემთხვევათა კონფიდენციალურ, უსაფრთხო და სამართლიან განხილვას.

მუხლი 4. აპარატის ვალდებულებები

1. აპარატი ვალდებულია:
   ა) უზრუნველყოს დისკრიმინაციისგან, ჩაგვრისგან და შევიწროებისგან თავისუფალი გარემო;
   ბ) იზრუნოს თანამშრომელთა ცნობიერების ამაღლებაზე და უწყვეტად შესთავაზოს მათ ტრენინგები სექსუალური შევიწროების პრევენციისთვის;
   გ) მიიღოს პრევენციული ზომები პოტენციური მსხვერპლის დასაცავად;
   დ) წლის განმავლობაში გამოკვეთილი ტენდენციების შესაბამისად, შეაფასოს პოლიტიკის დოკუმენტის ეფექტურობა და საჭიროების შემთხვევაში, განახორციელოს შესაბამისი ცვლილებები.

მუხლი 5. გასაჩივრების მექანიზმები

1. ნებისმიერმა პირს, რომელიც თავს სექსუალური შევიწროვების მსხვერპლად მიიჩნევს, თუ ეს მისთვის უსაფრთხოა და შესაძლებლად მიაჩნია, შეუძლია სავარაუდო შემავიწროებელს შეატყობინოს, რომ მისი ქცევა არის არასასურველი და მიუღებელი.
2. თუ მსხვერპლს არ შეუძლია უშუალოდ მიმართოს სავარაუდო შემავიწროებელს, მას შეუძლია, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრით მიმართოს საქართველოს სახალხო

დამცველს/სახალხო დამცველის პირველ მოადგილეს ან ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელს.

3. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი საჩივარს წარადგენს ზეპირი ან წერილობითი, მათ შორის, ელექტრონული ფორმით.

4. სავარაუდო მსხვერპლს საჩივარში შეუძლია მიუთითოს სავარაუდო შემავიწროებლის სახელი და გვარი, დაკავებულ თანამდებობა, მათი სამსახურებრივი/პროფესიული ურთიერთობის შესახებ ინფორმაცია, სექსუალური შევიწროების ფაქტები, ფაქტის ჩადენის ადგილი, თარიღი და სხვა ნებისმიერი დაკავშირებული ინფორმაცია. არსებობის შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლს შეუძლია საჩივარს ასევე დაურთოს მტკიცებულებები (წერილობითი, ფოტო, ვიდეო, აუდიო და სხვა მასალა, მესამე პირების ვინაობა, რომლებიც შესაძლოა ფაქტის შესახებ ინფორმაციას ფლობდნენ და ა. შ.).

5. სავარაუდო მსხვერპლის ინტერესების დაცვის და სიტუაციის განმუხტვის მიზნით, საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი მხარის თანხმობით, საქართველოს სახალხო დამცველი/სახალხო დამცველის პირველი მოადგილე უფლებამოსილია, ერთ-ერთ მხარეს, გარკვეული პერიოდის განმავლობაში, შეუცვალოს სამუშაო ფუნქციები ან/და სამუშაო სივრცე. ამასთან, დამსაქმებელი იღებს ვალდებულებას, რომ ფუნქციების/სამუშაო ადგილის ცვლილება არ აისახება დასაქმებულის ანაზღაურებაზე.

6. ამ დოკუმენტით განსაზღვრული საჩივრის პროცედურის გამოყენებამდე, მისი გამოყენებისას ან გამოყენების შემდეგ, სავარაუდო მსხვერპლი არც ერთ ეტაპზე არ არის შეზღუდული, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ მიმართოს სასამართლოს ან/და გამოიყენოს მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი გასაჩივრების სხვა მექანიზმები.

მუხლი 6. საჩივრის განხილვა

1. სექსუალური შევიწროვების თაობაზე საჩივარის წარდგენის შემთხვევაში იწყება დისციპლინური წარმოება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით დადგენილი წესით.
2. განხილვის არც ერთ ეტაპზე, სავარაუდო მსხვერპლი არ არის ვალდებული რაიმე სახის კომუნიკაცია ჰქონდეს სავარაუდო შემავიწროებელთან.
3. საჩივრის განხილვა უნდა მოხდეს მაღალი მგრძნობელობითა და კონფიდენციალობის სრული დაცვით.
4. სავარაუდო მსხვერპლი ან/და სავარაუდო შემავიწროებელი უფლებამოსილია მოითხოვოს:
   ა) ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, კომისიის რომელიმე წევრის აპარატის სხვა თანამშრომლით ჩანაცვლება ან
   ბ) აპარატის თანამშრომელი კომისიის წევრის მესამე დამოუკიდებელი პირით ჩანაცვლება, რომელსაც აქვს შესაბამისი ცოდნა და კომპეტენცია სექსუალური შევიწროების ფორმების, გამოვლენის და აღმოფხვრის შესახებ.
5. წინამდებარე მუხლის მე-4 პუნქტში მითითებული მოთხოვნის დაკმაყოფილების და კომისიის ალტერნატიული წევრის შერჩევის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს საქართველოს სახალხო დამცველი/სახალხო დამცველის პირველი მოადგილე.
6. მხარეები უფლებამოსილნი არიან, საჩივრის განხილვის პროცესში მონაწილეობა მიიღონ წარმომადგენლის მეშვეობით.
7. აპარატის ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელი სტრუქტურული ერთეულის ხელმძღვანელი მხარეებს და კომისიის წევრებს განუმარტავს ინფორმაციას საჩივრის განხილვის პროცესში მათი როლის შესახებ.
8. საჩივრის განხილვის მიზნით შექმნილი კომისიის თავმჯდომარე ვალდებულია მინიმუმამდე დაიყვანოს დისციპლინური წარმოების პროცესში ჩართულ პირთა წრე იმგვარად, რომ აღნიშნულმა ხელი არ შეუშალოს საქმის გარემოებების ყოველმხრივ გამოკვლევას.
9. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებული დისციპლინური წარმოების ნებისმიერი მასალის მომზადების/გაგზავნის/შესრულების პროცესში გამოყენებული უნდა იქნეს ის საშუალება,

რომელიც მაქსიმალურად უზრუნველყოფს ინფორმაციასთან შემხებლობაში მყოფ პირთა წრის შემცირებას.

10. სექსუალური შევიწროების საქმის შესწავლის პროცესში ჩართული ყველა პირი ვალდებულია დაიცვას კონფიდენციალობა, არ გაასაჯაროვოს კომისიის ფარგლებში მიღებული ინფორმაცია, გამოკვლეული მტკიცებულებები და მიღებული გადაწყვეტილება.
11. საჩივრის განხილვასთან დაკავშირებული საკითხები, რომლებიც არ არის გათვალისწინებული წინამდებარე დოკუმენტით, რეგულირდება „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის X თავით დადგენილი წესებით.

მუხლი 7. საჩივრის განხილვის ვადა

1. სექსუალური შევიწროების თაობაზე საჩივარი განხილული უნდა იქნეს დისციპლინური წარმოების დაწყებიდან 1 თვის ვადაში, რომლის გაგრძელებაც შესაძლებელია მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 8. საჩივრის განხილვის შედეგები

1. სექსუალური შევიწროება, წინამდებარე წესით დადგენილი კონფიდენციალობის პრინციპის დარღვევა ან/და სავარაუდო სექსუალურ შევიწროვებასთან დაკავშირებით საჩივრის წარდგენის გამო, შურისძიებით მოტივირებული ქმედება (მათ შორის, იმ შემთხვევაშიც თუ არ დადასტურდება სექსუალური შევიწროვების ფაქტი) წარმოადგენს მძიმე დისციპლინურ გადაცდომას.
2. დისციპლინური წარმოების ფარგლებში საჩივრის განხილვის მიზნით შექმინლი კომისია დასკვნას უგზავნის საქართველოს სახალხო დამცველს/სახალხო დამცველის პირველ მოადგილეს, რომელიც იღებს გადაწყვეტილებას პირისათვის „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატის შინაგანაწესით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხიმგებლობის დაკისრების ან საქმის შეწყვეტის თაობაზე.
3. სექსუალური შევიწროების ჩამდენის ან/და ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული რომელიმე შემთხვევის დადასტურების შემთხვევაში, ჩამდენი პირის მიმართ, მოქმედი კანონმდებლობით დადგენილი წესით, შეიძლება გამოყენებული იქნებს დისციპლინური პასუხიმგებლობის ერთ-ერთი ზომა:
   ა) გაფრთხილება;
   ბ) საყვედური;
   გ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით;
   დ) სამსახურიდან გათავისუფლება (სტაჟიორის შემთხვევაში - სტაჟირების შეწყვეტა).
4. დისციპლინური პასუხიმგებლობის სახე დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების ხასიათზე, ხარისხზე, გამეორებადობაზე, მსხვერპლისათვის მიყენებულ ზიანზე, შემავიწროებლის დამოკიდებულებაზე ჩადენილი გადაცდომის მიმართ და სხვა.
5. შემავიწროებლის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იქნეს დისციპლინური პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი სახე.
6. დაუშვებელია სექსუალური შევიწროების ჩამდენისათვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ვადაზე ადრე მოხსნა.
7. სექსუალური შევიწროების ჩამდენი პირის მიმართ დისციპლინური პასუხისმგებლობის პერიოდში არ გამოიყენება წახალისების რაიმე ფორმა.

მუხლი 9. აპარატის თანამშრომლებისთვის პოლიტიკის დოკუმენტის გაცნობა

აპარატის თანამშრომლებისა და დაინტერესებული პირებისათვის თვის დოკუმენტის გაცნობის ვალდებულება ეკისრება აპარატის ადამიანური რესურსების მართვაზე პასუხისმგებელ სტრუქტურულ ერთეულს.