



სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდის
გენერალური დირექტორის

ბრძანება № 136

2022 წლის 20 ივლისი

ქ. თბილისი

სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნულ სამეცნიერო ფონდში
სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტის დამტკიცების შესახებ

„საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდის დაფუძნებისა და მისი წესდების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების მინისტრის 2010 წლის 28 ივლისის N62/ნ ბრძანებით დამტკიცებული წესდების მე-5 მუხლის მე-2 პუნქტის „ე“ ქვეპუნქტის საფუძველზე და ევროკავშირის კვლევისა და ინოვაციის ჩარჩო პროგრამა “Horizon 2020“-ის ფარგლებში დაფინანსებული პროექტისათვის (CALIPER) დამტკიცებული „გენდერული თანასწორობის გეგმის“ შესაბამისად,

ვბრძანებ:

1. დამტკიცდეს სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდში სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი ამ ბრძანების დანართი N1-ის შესაბამისად;
2. დაევალოს სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდის (შემდგომში - ფონდი) ადმინისტრაციული და იურიდიული დეპარტამენტის მთავარ სპეციალისტს, მანანა დათუაშვილს, ბრძანების გაცნობა ფონდის თანამშრომლებსათვის;
3. ბრძანება ძალაშია ფონდის თანამშრომლებსათვის გაცნობისთანავე.
4. ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს მისი ძალაში შესვლიდან ერთი თვის ვადაში თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (მის: ქ. თბილისი, დ. აღმაშენებლის ხეივანი მე-12 კმ. №64).

ჯაბა სამუშია

დამტკიცებულია სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს
ეროვნული სამეცნიერო ფონდის გენერალური დირექტორის
2022 წლის 20 ივლისის N 136 ბრძანებით

**სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნულ სამეცნიერო ფონდში
სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი¹**

შესავალი

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება არის დისკრიმინაციის ფორმა, წარმოადგენს ადამიანის უფლებების დარღვევას და იკრძალება როგორც საერთაშორისო, ისე საქართველოს კანონმდებლობით. სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნული სამეცნიერო ფონდი (შემდგომში - ფონდი) ითვალისწინებს დისკრიმინაციის აღმოსაფხვრელად განსახორციელებელი ღონისძიებების მნიშვნელობას და ადგენს სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტს.

წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი მიზნად ისახავს ფონდში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი და უსაფრთხო გარემოს შექმნას, სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის დაფიქსირების შემთხვევაში შესაბამისი მყისიერი რეაგირების განხორციელებასა და სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის მხარდაჭერას.

სსიპ შოთა რუსთაველის საქართველოს ეროვნულ სამეცნიერო ფონდში სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი განსაზღვრავს სექსუალური შევიწროების ცნებას, ფორმებს, ინდიკატორებს, გასაჩივრების მექანიზმს და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომებს.

I. მოქმედების ფარგლები

1. სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის ეს დოკუმენტი ვრცელდება ფონდის ყველა თანამშრომელზე, მათ შორის სტაჟიორებზე, გაფორმებული ხელშეკრულების სახის მიუხედავად.
2. სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის დოკუმენტით განსაზღვრული დებულებების შესრულება სავალდებულოა ფონდში დასაქმებული ნებისმიერი პირისათვის მიუხედავად დაკავებული თანამდებობისა.
3. ფონდში დასაქმებული ნებისმიერი პირის მიერ სხვა დასაქმებულის სექსუალურად შევიწროების ფაქტის დადგენის შემთხვევაში, მას დაეკისრება შესაბამისი დისციპლინური პასუხისმგებლობა.

¹ წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი შემუშავდა პროექტ CALIPER-ის ფარგლებში (ევროკავშირის კვლევისა და ინოვაციების ჩარჩო პროგრამა HORIZON 2020 - Grant agreement ID: 873134)

II. სექსუალური შევიწროების ცნება

1. სექსუალური შევიწროება განიმარტება როგორც სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას ან მისთვის დამამინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნას.
2. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს როგორც ვერტიკალურ, ისე ჰორიზონტალურ ურთიერთობებში.

III. სექსუალური შევიწროების ფორმები

1. არსებობს სექსუალური შევიწროების ორი გამოკვეთილი ფორმა:

ა) მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ (Quid Pro Quo): 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 სამუშაო გარემო: სექსუალური შევიწროებით სამუშაო ადგილზე დამამინებელი, შეურაცხმყოფელი, მტრული ან/და დამამცირებელი პირობების შექმნა, რაც შესაძლოა აისახოს დასაქმებულის მიერ სამუშაოს შესრულების შეფერხებაში ან ფიზიკური/ფსიქიკური ჯანმრთელობის მდგომარეობის გაუარესებაში.

2. სექსუალური შევიწროება შესაძლოა გამოვლინდეს:

ა) სიტყვიერი ქმედებით

ა.ა) სექსუალური ხასიათის ხუმრობა, კომენტარი ადამიანის გარეგნობის, ჩაცმულობის ან პირადი ცხოვრების შესახებ;

ა.ბ) კომენტარი საკუთარი სექსუალური გამოცდილებისა თუ სექსუალური უპირატესობის შესახებ;

ა.გ) კომენტარი ადამიანის სექსუალობის, სექსუალური ორიენტაციის შესახებ

ა.დ) სექსუალური ხასიათის სახელების დაძახება;

ა.ე) დაჟინებითი და არასასურველი დაპატიჟება პაემანზე;

ბ) არასიტყვიერი ქმედებით

ბ.ა) სექსუალური ხასიათის არასასურველი კომუნიკაცია ტექსტური შეტყობინებით, წერილებით, მობილური ტელეფონით და სხვა ტექნიკური საშუალების გამოყენებით;

ბ.ბ) სექსუალური ხასიათის ფოტო/ვიდეო მასალის ჩვენება მობილური ტელეფონით, ინტერნეტით ან სხვა ტექნიკური საშუალების გამოყენებით;

ბ.გ) სექსუალური ხასიათის ქესტების ჩვენება ხელების ან სხეულის გამოყენებით;

ბ.ე) დაჟინებული ცქერა;

ბ.ვ) სტვენა.

გ) ფიზიკური ქმედებით

გ.ა) არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, მათ შორის: ჩქმეტა, ხელის გადასმა, კოცნა, ჩახუტება, მოფერება, შეუსაბამო შეხება და ა.შ;

გ.ბ) ფიზიკური, მათ შორის, სექსუალური ძალადობა;

გ.გ) სამსახურთან დაკავშირებული მუქარის ან წახალისების გზების გამოყენება სექსუალური სარგებლის სანაცვლოდ;

3. ზემოაღნიშნული ჩამონათვალი არ არის ამომწურავი, რადგან სექსუალური შევიწროება, შესაძლოა, მოიცავდეს სექსუალური ბუნების ნებისმიერ ქცევას, რომელიც მიმდებისთვის არასასურველია და მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან/და შეურაცხმყოფელ გარემოს.

IV. სექსუალური შევიწროების ინდიკატორები

1. იმისათვის, რომ ქმედება განისაზღვროს სექსუალურ შევიწროებად, მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული შემდეგი ინდიკატორები:

ა) ქმედების ხასიათი, ფორმა და სიმძიმე;

ბ) ქმედების ხანგრძლივობა და განმეორებადობა;

გ) სავარაუდო მსხვერპლსა და შემავიწროებელს შორის ურთიერთობის ხასიათი, მათ შორის, სამსახურებრივი იერარქია;

დ) სავარაუდო მსხვერპლის მიერ სიტუაციის შეფასება და მისი ფსიქო-ემოციური მდგომარეობა;

ე) სავარაუდო მსხვერპლთა რაოდენობა.

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

V. გასაჩივრების მექანიზმი

1. საჩივრის წარდგენა

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

ბ) სავარაუდო მსხვერპლმა, სხვადასხვა ფაქტორის გათვალისწინებით, შესაძლოა, თავი შეიკავოს აღნიშნული ფაქტის შესახებ სავარაუდო შემავიწროებლის ინფორმირებისგან. შემავიწროებლის ინფორმირება მსხვერპლის სურვილზეა დამოკიდებული და არ წარმოადგენს ვალდებულებას.

გ) სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს შეუძლია სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრით მიმართოს ფონდის მიერ დანიშნულ საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელ პირს/პირებს.

დ) სავარაუდო მსხვერპლს საჩივრის წარდგენა შეუძლია ზეპირი ან წერილობითი ფორმით (დანართი N1). საჩივრის ზეპირი ფორმით წარდგენის შემთხვევაში, საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი პირი კონსულტაციას უწევს და ეხმარება სავარაუდო მსხვერპლს საჩივრის წერილობითი ფორმით შედგენაში. საჩივრის მიღებაზე უფლებამოსილი პირი ვალდებულია, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, მაღალი მგრძობელობითა და კონფიდენციალურობის სრული დაცვით განახორციელოს სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღმოფხვრისკენ მიმართული ნებისმიერი ქმედება.

ე) სავარაუდო მსხვერპლმა/მომჩივანმა, არსებობის შემთხვევაში, საჩივარს უნდა დაურთოს მტკიცებულებები (წერილობითი, ფოტო, ვიდეო, აუდიო და სხვა მასალა), მიუთითოს იმ პირთა ვინაობა, რომლებიც შესაძლოა ფლობდნენ ფაქტის შესახებ ინფორმაციას.

ვ) პოლიტიკის ამ დოკუმენტით განსაზღვრული საჩივრის პროცედურის გამოყენებამდე, მისი გამოყენებისას ან გამოყენების შემდეგ, სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლი არც ერთ ეტაპზე არ არის შეზღუდული სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ მიმართოს სასამართლოს ან/და საქართველოს სახალხო დამცველს, კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

2. საჩივრის განხილვა

1. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლის მიერ ზეპირი ან წერილობითი ფორმით საჩივრის წარდგენის შემდეგ, საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი უფლებამოსილია მოიწვიოს საჩივრის შესწავლაზე პასუხისმგებელი კომისია გონივრულ ვადაში.

2. კომისიის წევრები უნდა იყვნენ სავარაუდო შემავიწროებლის, სავარაუდო მსხვერპლის და ერთმანეთის მიმართ ინტერესთა კონფლიქტისგან თავისუფალი. სექსუალური შევიწროების საქმის წარმოების პროცესში ჩართული ყველა პირი ვალდებულია არ გაასაჯაროოს მიღებული ინფორმაცია, გამოკვლევითი მტკიცებულებები და მიღებული გადაწყვეტილება.

3. სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის დადგენის მიზნით კომისია უფლებამოსილია გამოკითხოს სავარაუდო მსხვერპლი, სავარაუდო შემავიწროებელი და გაესაუბროს პირებს, რომლებიც შესაძლებელია ფლობდნენ ინფორმაციას ფაქტთან დაკავშირებით.

4. სექსუალური შევიწროების საჩივართან დაკავშირებით გადაწყვეტილების მიღება უნდა მოხდეს გონივრულ ვადაში, მაგრამ არაუგვიანეს 2 თვისა.

5. სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, შემავიწროებელს დაეკისრება დისციპლინური პასუხისმგებლობა.

VI. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

1. ნებისმიერი პირის მიმართ, რომელიც სექსუალურად შეავიწროებს სხვა დასაქმებულს და დადგინდება სექსუალური შევიწროების ფაქტი, გამოყენებულ იქნება სათანადო დისციპლინური ზომა:

ა) ზეპირი ან წერილობითი გაფრთხილება;

ბ) თანამდებობრივი სარგოს დროებითი დაკავება;

გ) ჩამოქვეითება;

დ) სამსახურიდან განთავისუფლება.

2. დისციპლინური პასუხისმგებლობის სახე დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების სიმძიმეზე, ხარისხზე, მსხვერპლისათვის მიყენებულ ზიანსა და სხვა გარემოებებზე.

3. შემავიწროებლის მიმართ შეიძლება გამოყენებულ იქნას დისციპლინური პასუხისმგებლობის მხოლოდ ერთი სახე.

VII. პოლიტიკის დოკუმენტის განხორციელება

1. ფონდი უზრუნველყოფს სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის დოკუმენტის ფართოდ გავრცელებას თანამშრომლებს შორის.

2. ფონდის სტრუქტურული ერთეულების ხელმძღვანელები ვალდებული არიან, უზრუნველყონ მათი დაქვემდებარებული თანამშრომლების ინფორმირება სექსუალური შევიწროების პოლიტიკის დოკუმენტის შესახებ.

VIII. მონიტორინგი და ანგარიშგება

1. სექსუალური შევიწროების საჩივრის მიღებაზე პასუხისმგებელი პირი აწარმოებს სტატისტიკას და ამზადებს ყოველწლიურ ანგარიშს პოლიტიკის დოკუმენტის შესრულების, ინციდენტების რაოდენობისა და დამდგარი შედეგების შესახებ.

2. ანგარიშის საფუძველზე ფონდი მოახდენს სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტის ეფექტურობის შეფასებას და განახორციელებს ნებისმიერ საჭირო ცვლილებას.

o დიას

o არა

5) გთხოვთ, მიუთითოთ იმ პირთა სახელი, გვარი და საკონტაქტო ინფორმაცია, რომელთაც შესაძლოა ჰქონდეთ ინფორმაცია საჩივარში მითითებული ფაქტის/ფაქტების შესახებ

6) აცნობეთ თუ არა ქცევის არასასურველობისა და მიუღებლობის შესახებ სავარაუდო შემვიწროებულს? თუ კი, ჰქონდა თუ არა ქმედებას განმეორებითი ხასიათი? თუ არა, რა იყო დამაბრკოლებელი გარემოება?

7) დაგჭირდათ თუ არა სამედიცინო/ფსიქოლოგიური/სამართლებრივი ან სხვა სახის კონსულტაცია ან დახმარება?

8) წარგიდგენიათ თუ არა მანამდე საჩივარი ან მიგიწოდებიათ ინფორმაცია (სიტყვიერი ან წერილობითი) მსგავს შემთხვევებთან დაკავშირებით? დადებითი პასუხის შემთხვევაში, გთხოვთ, მიუთითოთ როდის და ვის წარუდგინეთ საჩივარი ან მიაწოდეთ ინფორმაცია?

9) საჩივრის განხილვის დასრულებამდე გესაჭიროებათ თუ არა სამუშაო სივრცის შეცვლა?

10) დამატებითი ინფორმაცია

ხელმოწერა:

თარიღი:

პოლიტიკის დოკუმენტის შესამუშავებლად გამოყენებული წყაროები:

- 1) (n.d.). *Sexual Harassment Policy for All Employees in New York State*. Retrieved from https://www.ny.gov/sites/default/files/atoms/files/StatewideSexualHarassment_Prevention_Policy.pdf
- 2) ILO. (n.d.). *Sample Sexual Harassment Policy*. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-suva/documents/policy/wcms_407364.pdf
- 3) USAID/PROLoG-. (n.d.). *სექსუალური შევიწროების პრევენციის და რეგულირების მექანიზმი*. Retrieved from <http://ewmi-prolog.org/ka/home/SHMechanism>
- 4) საქართველოს კანონი. (2010). *გენდერული თანასწორობის შესახებ*. Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/91624?publication=9>
- 5) საქართველოს კანონი. (2014). *დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ*. Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/2339687?publication=3>
- 6) საქართველოს ორგანული კანონი. (2010). *საქართველოს შრომის კოდექსი*. Retrieved from <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1155567?publication=21>
- 7) საქართველოს პროკურატურა. (2021). *საქართველოს პროკურატურაში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი*. Retrieved from <https://matsne.gov.ge/document/view/5297989?publication=0>
- 8) საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატი. (2017). *საქართველოს სახალხო დამცველის აპარატში სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი*. Retrieved from <https://www.ombudsman.ge/res/docs/2019040812081630257.pdf>
- 9) სსიპ - ბათუმის შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. (2021). *სექსუალური შევიწროების პრევენციის პოლიტიკის დოკუმენტი*. Retrieved from https://bsu.edu.ge/upload/seqsualuri_sheviwroebis_prevencia_2021_2022.pdf