



სექსუალური შევიწროებისა და ძალადობის საწინააღმდეგო პოლიტიკა

დამტკიცებულია ორგანიზაციის გამგეობის მიერ

28 თებერვალი, 2020

პრეამბულა

თანადგომა ვალდებულია, უზრუნველყოს ყველა მისი თანამშრომლისთვის უსაფრთხო სამუშაო გარემო, რომელიც თავისუფალია ყველა სახის დისკრიმინაციისგან და შევიწროებისგან, სექსუალური შევიწროების ჩათვლით. ტერმინი „სექსუალური ექსპლუატაცია“ ნიშნავს მოწყვლადი მდგომარეობის, ძალაუფლებაში განსხვავების, ან ნდობის სექსუალური მიზნებისათვის ბოროტად გამოყენებას - ფაქტიურს ან მის მცდელობას. ეს მოიცავს, მაგრამ არ შემოიფარგლება, ფულად, სოციალურ, ან პოლიტიკურ გამორჩენას სხვა პირის სექსუალური ექსპლუატაციით. ამგვარადვე, ტერმინი „სექსუალური შევიწროება“ ნიშნავს ფაქტობრივ ან მუქარის სახის მქონე სექსუალური ხასიათის ფიზიკურ ძალადობას ძალის, ან არათანაბარი ან იძულებითი პირობების გამოყენებით.

თანადგომას აქვს ნულოვანი ტოლერანტობის მიდგომა სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროების ნებისმიერ ფორმასთან დაკავშირებით, სერიოზულად უდგება ყველა ინციდენტს და დაუყოვნებლივ გამოიძიებს სექსუალური შევიწროების ყველა ბრალდებას. ნებისმიერი თანამშრომელი, რომელიც მხილებული იქნება სხვა ადამიანის (თანამშრომელი, ორგანიზაციის ბენეფიციარი და სხვ.) სექსუალურ ან სხვა სახის შევიწროებაში, დაექვემდებარება სხვადასხვა სახის დისციპლინურ სასჯელს (სიმძიმეიდან გამომდინარე), სამსახურიდან გათავისუფლების ჩათვლით. თანამშრომლისგან მიღებული სექსუალური შევიწროების ყველა პრეტენზია სერიოზულად იქნება განხილული თანადგომას ადმინისტრაციის მხრიდან, კონფიდენციალობის სრული დაცვით. არცერთი თანამშრომელი არ დაზარალდება ადმინისტრაციაში ასეთი საჩივრის შეტანის გამო.

სექსუალური შევიწროების სახეები

სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის არასასურველი ქცევა, რომელიც აგრძნობინებს ადამიანს თავს უხერხულად, შეურაცხყოფილად, დამცირებულად და/ან დაშინებულად. ის მოიცავს სიტუაციებს, როდესაც ორგანიზაციაში დასაქმებულს სთხოვენ ჩაერთოს სექსუალური ტიპის სხვადასხვა აქტივობაში საკუთარი სურვილის საწინააღმდეგოდ ან/და ისეთ სიტუაციებს, რომლებიც ქმნიან დასაქმებულისთვის უხერხულ, დამამცირებელ ან არახელსაყრელ გარემოს. სექსუალური შევიწროება შეიძლება მოიცავდეს ერთ ან მეტ ინციდენტს და შეიძლება იყოს ფიზიკური, სიტყვიერი და არავერბალური. სექსუალური შევიწროების მაგალითებად შეიძლება განიხილებოდეს:

- არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი, მათ შორის კოცნა, ჩახუტება, ჩქმეტა, ინტიმურ ადგილებზე შეხება, თმებზე ხელის გადასმა და/ან სხვა პირისთვის უხერხული შეხება;
- ფიზიკური ძალადობა, მათ შორის სექსუალური ძალადობა, გაუპატიურება;
- სამსახურებრივი ან თანამდებობრივი მდგომარეობიდან გამომდინარე დაშინება ან წახალისება თანამშრომლის სექსუალური კეთილგანწყობის მისაღწევად.

ვერბალური შევიწროების მაგალითები:

- კომენტარები მუშაკის გარეგნობის, ასაკის, პირადი ცხოვრების შესახებ და ა.შ.;
- სექსუალური ხასიათის ხუმრობები;
- პირადი შეხვედრების განმეორებითი და არასასურველი მოთხოვნები;
- შეურაცხყოფელი განცხადებები დასაქმებულის/თანამშრომლის სქესთან და/ან გენდერთან დაკავშირებით;
- სექსუალური ხასიათის შეტყობინებების გაგზავნა (ტელეფონით ან ელექტრონული ფოსტით).

არავერბალური შევიწროების მაგალითები:

- ეროტიკული ან/და პორნოგრაფიული ხასიათის მასალის (ვიდეო, სურათი და სხვ.) ჩვენება;
- სექსუალური ხასიათის ჟესტების გამოყენება;
- სტვენა;
- სექსუალურად დაჟინებული მზერა, მიშტერება და სხვ.;

ყველას შეუძლია იყოს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, განურჩევლად მათი და მოძალადის სქესისა და გენდერისა. მნიშვნელოვანია, რომ სექსუალური ქცევა არასასურველი და მიუღებელია ნებისმიერი პირის მიმართ, ვის მიმართაც ეს ქცევა არის მიმართული.

თანადგომა აღიარებს, რომ სექსუალური შევიწროება ძალაუფლების ურთიერთობების მანიფესტაციაა და ხშირად ეს ხდება სამუშაო ადგილზე არათანაბარ ურთიერთობებში, მაგალითად, მენეჯერს/ხელმძღვანელსა და მის დაქვემდებარებულ თანამშრომელს შორის. ასევე, თანადგომას საქმიანობის სპეციფიკიდან გამომდინარე (სერვისების მიწოდება), ორგანიზაცია აცნობიერებს, რომ შევიწროების სხვადასხვა ფორმა შეიძლება წარმოიშვას სერვისის მიმწოდებელ პირსა და პროგრამების/პროექტების ბენეფიციარს შორის.

სექსუალურ შევიწროებაში მხილებული ნებისმიერი თანამშრომელი, პროგრამული, ტექნიკური, სრულ და/ან ნახევარ განაკვეთზე მომუშავე, მოწვეული და ა.შ. გახდება დისციპლინური გარჩევის ან სასჯელის (დადასტურების შემთხვევაში) ობიექტი, თანადგომას შიდა რეგულაციებიდან, ამ პოლიტიკის შინაარსიდან და საქართველოს კანონმდებლობიდან გამომდინარე.

თანადგომა კრძალავს ნებისმიერი სახის სექსუალურ შევიწროებას, როგორც ორგანიზაციის ოფისის (ოფისების) ტერიტორიაზე, ასევე მის ფარგლებს გარეთ ჩატარებულ ნებისმიერ ღონისძიებაზე, რომელიც ტარდება თანადგომას სახელით, დაფინანსებით ან მონაწილეობით - ტრენინგები, კონფერენციები, სამუშაო შეხვედრები, სოციალური და კულტურული ღონისძიებები და სხვ.

სანქციები და დისციპლინური ზომები

თანადგომას ნებისმიერი თანამშრომელი, რომელსაც დაუდასტურდება სექსუალურ შევიწროებაში ბრალდება, ამ პოლიტიკის შესაბამისად პასუხს აგებს რომელიმე შემდეგი სანქციით:

- სიტყვიერი ან წერილობითი გაფრთხილება
- საყვედურის გამოცხადება
- ხელფასიდან თანხის დაკავება/ ხელფასის შემცირება;
- დროებით უფლებამოსილების შეჩერება
- სამსახურიდან გათავისუფლება

სანქციების ბუნება დამოკიდებული იქნება შევიწროების სიმძიმეზე და ზომაზე.

ამ პოლიტიკის განხორციელება და ზედამხედველობა

თანადგომა ვალდებულია იზრუნოს სექსუალური შევიწროვებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნაზე. ორგანიზაციის მენეჯერული რგოლი პასუხისმგებელია შეიმუშავოს სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს უსაფრთხო სამუშაო გარემოს შექმნას და მის შენარჩუნებას. სათაო ოფისის და რეგიონული დეპარტამენტების ხელმძღვანელები ვალდებული არიან იზრუნონ სექსუალური ძალადობისა და შევიწროებისაგან თავისუფალი გარემოს შენარჩუნებაზე და მოახდინონ ყოველი თანამშრომლის ინფორმირება არსებული პოლიტიკის თაობაზე.

თანადგომას ადმინისტრაცია გამოყოფს სპეციალურ შტატს (მუშაკს), რომელიც პასუხისმგებელია ამ პოლიტიკის განხორციელებაზე და ზედამხედველობაზე. აღნიშნული თანამდებობის მქონე პირი ცნობილია ყველა თანამშრომლისთვის და შეუძლიათ მიმართონ სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი შევიწროების შემთხვევაში. თანამშრომლისგან სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის მიღების შემთხვევაში დანიშნული მუშაკი ვალდებულია:

- დაუყოვნებლივ ჩაწეროს ინციდენტის თარიღები, დრო და ფაქტები
- დაადგინოს დაზარალებულის შეხედულებები, თუ რა მოლოდინები აქვს მას ამ საქმის განხილვისას
- უზრუნველყოს, რომ დაზარალებულს კიდევ ერთხელ გააცნოს ორგანიზაციის პროცედურები მსგავსი ტიპის საჩივართან დაკავშირებით
- განიხილოს და შეუთანხმოს დაზარალებულს შემდეგი ნაბიჯები, როგორცაა საჩივრის არაფორმალურ ან ფორმალურ ვითარებაში გადაჭრის შესაძლებლობა. დაზარალებულს განემარტება, რომ საკითხის გადაჭრა არაფორმალურად არ შეუძლია ხელს მსხვერპლს, რომ შეიტანოს ოფიციალური საჩივარი, თუ იგი კმაყოფილი არ იქნება საკითხის არაფორმალური გზით მოგვარებით და/ან გამოიკვეთება სხვა სახის გარემოებები
- შეინახოს ჩანაწერი ყველა დისკუსიის შესახებ კონფიდენციალურად
- პატივი სცეს მსხვერპლის არჩევანს
- აუხსნას დაზარალებულს, რომ მას შეუძლია საჩივრის შეტანა ორგანიზაციის გარეთ, შესაბამის სამართალდამცავ ორგანოებშიც, ქვეყნის კანონმდებლობის შესაბამისად
- საკითხის სპეციფიკიდან გამომდინარე, ჩააყენოს საქმის კურსში ორგანიზაციის ხელმძღვანელობა (აღმასრულებელი დირექტორი, ადმინისტრაცია, გამგეობა).

თანადგომა უზრუნველყოფს, რომ ამ პოლიტიკის შინაარსს გაეცნოს ყველა თანამშრომელი და დაადასტუროს ეს ხელმოწერით. ყველა ახალი თანამშრომელი სამუშაო კონტრაქტთან ერთად ეცნობა თანადგომას პოლიტიკის დოკუმენტებს, ამ პოლიტიკის ჩათვლით, და ხელმოწერით ადასტურებს, რომ გაეცნო და ეთანხმება აღნიშნულ პოლიტიკას. ყოველწლიურად, თანადგომა აწყოფს შეხვედრას/ტრენინგს, რომლის მიზანიც არის არსებული პოლიტიკების ცვლილებების, ან ახლადდამტკიცებული პოლიტიკის მიღების შესახებ თანამშრომლების ცოდნის განახლება. ყველა მენეჯერის პასუხისმგებლობაა, უზრუნველყოს მის დაქვემდებარებაში მყოფი ყველა თანამშრომლის ინფორმირება ამ პოლიტიკის შესახებ.