



პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური

ბრძანება №01/47

ქ. თბილისი

17/05/2022

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმის დამტკიცების შესახებ

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლისა და „პერსონალურ მონაცემთა დაცვის შესახებ“ საქართველოს კანონის 40² მუხლის მე-3 პუნქტის საფუძველზე.

ვბრძანებ:

1. დამტკიცდეს პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმი ამ ბრძანების დანართის შესაბამისად.
2. დაევალოს სამსახურის ადმინისტრაციული და ეკონომიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტს აღნიშნული ბრძანების დაინტერესებულ პირთათვის კანონმდებლობით დადგენილი წესით გაცნობა.
3. დაევალოს სამსახურის საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტს აღნიშნული ბრძანების განთავსება სამსახურის ოფიციალურ ვებგვერდზე.
4. ბრძანება ძალაშია ხელმოწერისთანავე.
5. ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს მისი ოფიციალური წესით გაცნობის დღიდან ერთი თვის ვადაში თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (მისამართი: ქალაქი თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი №64).

ლელა ჯანაშვილი

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურის უფროსი

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმი

პრეამბულა

სამუშაო ადგილზე სექსუალური შევიწროება, რომელიც დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა, წარმოადგენს ადამიანის უფლების დარღვევას და აკრძალულია საქართველოს კანონმდებლობით.

სექსუალური ხასიათის ნებისმიერ ქცევას, რომელიც პირის ღირსების შელახვას ისახავს მიზნად, არ შეიძლება ჰქონდეს რაიმე გამართლება.

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური გმობს რა სექსუალურ ძალადობას და აღიარებს, რომ სამუშაო ადგილი არის ის სივრცე, სადაც შესაძლოა, ადგილი ჰქონდეს სექსუალურ შევიწროებას, ისწრაფვის შექმნას დისკრიმინაციის ამ ფორმისაგან თავისუფალი გარემო.

სწორედ ამიტომ, პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახური ქმნის პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმს, რომელიც განსაზღვრავს სექსუალური შევიწროების ცნებას, სახეებს, ფორმებსა და ინდიკატორებს, სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისათვის განსახორციელებელ ღონისძიებებს და სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში დისციპლინური წარმოების საკითხებს.

თავი I. ზოგადი დებულებები

მუხლი 1. მექანიზმის მიზნები

პერსონალურ მონაცემთა დაცვის სამსახურში (შემდგომ - სამსახური) სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და მასზე რეაგირების მექანიზმის (შემდგომ - მექანიზმი) მიზნებია:

- ა) სამსახურში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნა;
- ბ) სექსუალური შევიწროების პრევენციის მიზნით, შესაბამისი ღონისძიებების, მათ შორის, ცნობიერების ასამაღლებელი აქტივობების განხორციელება;
- გ) სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემთხვევაში ეფექტიანი რეაგირების განხორციელება;
- დ) სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის მხარდაჭერა;
- ე) სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი პირის (შემდგომ - შემავიწროებელი) მიმართ მის მიერ ჩადენილი ქმედების პროპორციული და სამართლიანი პასუხისმგებლობის დაკისრება.

მუხლი 2. მექანიზმის მოქმედების ფარგლები

1. მექანიზმის მოქმედება ვრცელდება სამსახურში დასაქმებულ ნებისმიერ პირზე, განურჩევლად თანამდებობრივი მდგომარეობისა და პოზიციისა.
2. სამსახურის თანამშრომლის მიერ ამავე სამსახურის თანამშრომლის მიმართ სექსუალური შევიწროება შეიძლება განხორციელდეს ნებისმიერ ადგილას, რომელიც გამოიყენება

სამსახურის საქმიანობის მიზნებისთვის, მათ შორის, სამსახურის ცენტრალურ ოფისში, ასევე, შენობის გარეთ სივრცეებში (ეს შეიძლება იყოს სამსახურებრივი შეხვედრები, მივლინებები, ტრენინგები, კონფერენციები, სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა ღონისძიებები, ასევე, ელექტრონული სივრცე (სოციალური ქსელი, მობილური აპლიკაციები და სხვა)).

3. სამსახურის თანამშრომელმა სექსუალური შევიწროება შესაძლებელია განახორციელოს როგორც სამუშაო, ასევე, არასამუშაო დღეებსა და საათებში.

4. მექანიზმის მოთხოვნათა შესრულება სავალდებულოა სამსახურში დასაქმებული ნებისმიერი პირისთვის და მათი დარღვევა იწვევს შესაბამის პასუხისმგებლობას.

მუხლი 3. მექანიზმის ძირითადი პრინციპები

მექანიზმი უყრდნობა შემდეგ ძირითად პრინციპებს:

- ა) სამართლიანობა და მიუკერძოებლობა - სამსახური ვალდებულია სექსუალური შევიწროების საქმეები განიხილოს თანასწორ და სამართლიან გარემოში, ობიექტურად და მიუკერძოებლად, მტკიცებულებების ყოველმხრივი და სრულყოფილი გამოკვლევის შედეგად;
- ბ) კონფიდენციალურობა - სამსახურში დასაქმებული ნებისმიერი პირი ვალდებულია, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, მაღალი მგრძობელობითა და კონფიდენციალურობის სრული დაცვით განახორციელოს სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღმოფხვრისკენ მიმართული ნებისმიერი ქმედება, კომუნიკაცია და განხილვა;
- გ) კეთილსინდისიერება - ყველა დასაქმებული ვალდებულია, გამოიჩინოს პატივისცემა წინამდებარე მექანიზმის მიმართ და ბოროტად არ ისარგებლოს მისი დებულებებით, ცრუ და არაკეთილსინდისიერი ბრალდებების წაყენების გზით;
- დ) ვიქტიმიზაციის აკრძალვა - დაუშვებელია პირის საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებების შეზღუდვა, სავარაუდო შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრის წარდგენის გამო.

თავი II. სექსუალური შევიწროების ცნება, მხარეები, სახეები, ფორმები და ინდიკატორები

მუხლი 4. სექსუალური შევიწროების ცნება

1. სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.
2. ზემდგომი ან ხელმძღვანელი პირის მოთხოვნა, დასაქმებულმა შეასრულოს მასზე დაკისრებული სამსახურებრივი მოვალეობა და ფუნქციები, არ წარმოადგენს სექსუალურ შევიწროებას.

მუხლი 5. სექსუალური შევიწროების მხარეები

1. სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი (სუბიექტი) შეიძლება იყოს სამსახურის ნებისმიერი თანამშრომელი.
2. სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა დაექვემდებაროს სამსახურის ნებისმიერი თანამშრომელი მისი სქესის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალური სტატუსის, სამსახურებრივი პოზიციის ან სხვა ნიშნის მიუხედავად.

3. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, სამსახურის თანამშრომლის გარდა, შესაძლოა იყოს ასევე ნებისმიერი სხვა პირი (მისი სქესის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალური სტატუსის, სამსახურებრივი პოზიციის ან სხვა ნიშნის მიუხედავად), რომლის მიმართ სექსუალური შევიწროება სამსახურის თანამშრომელმა სამსახურებრივი უფლებამოსილების შესრულებისას განახორციელა.

4. ამ მექანიზმის მიზნებისთვის სამსახურის თანამშრომლად ითვლება სამსახურში მომუშავე საშტატო ნუსხით გათვალისწინებული და შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირი, ასევე სტაჟიორი.

5. სამსახურის უფროსისა და მისი მოადგილეების მიმართ გამოიყენება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა მექანიზმები.

მუხლი 6. სექსუალური შევიწროების სახეები და ფორმები

1. სექსუალურ შევიწროებას აქვს ორი გამოკვეთილი სახე:

ა) მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ (Quid Pro Quo) - აღნიშნული გულისხმობს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნას რაიმე სახის სარგებლის სანაცვლოდ, კერძოდ, სექსუალური შევიწროების ფაქტის მიღება ან უარყოფა ხდება ისეთი გადაწყვეტილების საფუძველი, რომელიც უკავშირდება ადამიანის თანამდებობაზე დანიშვნას, კარიერულ წინსვლას, ხელფასის გაზრდას, წახალისებას, სამუშაო დავალებების განაწილებას, ხელშეკრულების გაგრძელებას და ა.შ.;

ბ) მტრული სამუშაო გარემოს შექმნა - აღნიშნული გულისხმობს სექსუალური შევიწროების შედეგად სამუშაო ადგილზე დამაშინებელი, შეურაცხყოფელი, დამამცირებელი პირობების შექმნას.

2. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოიხატოს შემდეგი ფორმებით:

ა) სიტყვიერი ფორმით -

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

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

ა.გ) კომენტარი ადამიანის სექსუალულობის შესახებ;

ა.დ) კომენტარი ადამიანის სექსუალური ორიენტაციის შესახებ;

ა.ე) კომენტარი საკუთარი სექსუალური გამოცდილების/უპირატესობის შესახებ;

ა.ვ) სექსუალური ხასიათის სახელების დამახება.

ბ) არასიტყვიერი ფორმით -

ბ.ა) სექსუალური ხასიათის ფოტოს/ვიდეოს ჩვენება ან/და ინტერნეტით/მობილური ტელეფონით გაგზავნა;

ბ.ბ) სექსუალური ხასიათის ჟესტიკულაციის ჩვენება;

ბ.გ) სექსუალური ხასიათის ტექსტის ინტერნეტით ან მობილური ტელეფონით გაგზავნა;

ბ.დ) პირადი სივრცის დარღვევა/საუბრისას მეორე ადამიანთან ზედმეტად მიახლოება.

გ) ფიზიკური ფორმით -

გ.ა) სახეზე ან სხეულზე (მაგალითად, მხარზე, წელზე და ა. შ.) შეხება;

გ.ბ) ჩახუტება;

გ.გ) ჩქმეტა;

გ.დ) კოცნა.

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

მუხლი 7. სექსუალური შევიწროების ინდიკატორები

1. ქმედების სექსუალურ შევიწროებად განსაზღვრად მხედველობაში უნდა იქნეს მიღებული შემდეგი ინდიკატორები:

- ა) ქმედების ხასიათი;
- ბ) ქმედების ინტენსივობა;
- გ) ქმედების განმეორებადობა;
- დ) შემავიწროებლის შესაძლებლობა, მოახდინოს მსხვერპლზე გავლენა;
- ე) მსხვერპლის მიერ სიტუაციის აღქმა;
- ვ) მსხვერპლის დაუცველი მდგომარეობა;
- ზ) შემავიწროებელსა და მსხვერპლს შორის ურთიერთობა, მათ შორის, სამსახურებრივი იერარქია.

2. ამ მუხლით განსაზღვრული ინდიკატორები არ არის ამომწურავი და შესაძლოა კონკრეტულ შემთხვევას არც ერთი მათგანი არ ახასიათებდეს ან მხოლოდ ერთი ან რამდენიმე ინდიკატორი ახასიათებდეს.

თავი III. საჩივრის წარდგენა, დისციპლინური წარმოება და დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები

მუხლი 8. საჩივრის წარდგენა

1. ნებისმიერ პირს, რომელიც თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს, უფლება აქვს, სურვილის შემთხვევაში, სავარაუდო შემავიწროებელს შეატყობინოს, რომ მისი ქცევა არის არასასურველი და მიუღებელი.
2. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს შეუძლია სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრით მიმართოს სამსახურის უფროსს.
3. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლი საჩივარს წარადგენს ზეპირი ან წერილობითი (როგორც ელექტრონული, ასევე მატერიალური) ფორმით.
4. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლი საჩივარში მიუთითებს სავარაუდო შემავიწროებლის სახელსა და გვარს, დაკავებულ თანამდებობას, მათი სამსახურებრივი/პროფესიული ურთიერთობის შესახებ ინფორმაციას, სექსუალური შევიწროების ფაქტის/ფაქტების აღწერას. არსებობის შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლი საჩივარს თან დაურთავს წერილობით, ფოტო, ვიდეო, აუდიო და სხვა მტკიცებულებებს. ასევე, მიუთითებს მესამე პირების ვინაობას, რომლებიც შესაძლოა ფლობდნენ ინფორმაციას ფაქტის შესახებ.
5. საჩივრის წარდგენის ამ მუხლით განსაზღვრული უფლების გამოყენებამდე, გამოყენებისას ან გამოყენების შემდეგ, მსხვერპლი არც ერთ ეტაპზე არ არის შეზღუდული, სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის შესახებ მიმართოს სასამართლოს ან/და საქართველოს სახალხო დამცველს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 9. დისციპლინური წარმოების დაწყება

1. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლის მიერ ზეპირი ან წერილობითი ფორმით საჩივრის წარდგენის შემდეგ, სამსახურის უფროსი, დისციპლინური წარმოების ჩატარების მიზნით, დაუყოვნებლივ მიმართავს შიდა აუდიტს, რომელიც დისციპლინურ წარმოებას ახორციელებს ამ მექანიზმით, „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონით და საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

2. შიდა აუდიტის არყოფნის/უფლებამოსილების განხორციელების შეუძლებლობის შემთხვევაში, ასევე იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო შემავიწროებელი შიდა აუდიტია, სამსახურის უფროსი დისციპლინური წარმოების ხელმძღვანელობას და დისციპლინური წარმოების ფარგლებში შიდა აუდიტის საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებამოსილებების განხორციელებას ავალებს სამსახურის უფროსის ერთ-ერთ მოადგილეს (შემდგომ - სამსახურის უფროსის მოადგილე). ამ ბრძანების მიზნებისთვის, ტერმინი „შიდა აუდიტი“ გულისხმობს შიდა აუდიტს, ხოლო ამ პუნქტით განსაზღვრულ შემთხვევებში, სამსახურის უფროსის მოადგილეს.

3. დისციპლინური წარმოების დაწყების შემდეგ, სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლის ინტერესების დაცვისა და სიტუაციის განმუხტვის მიზნით, სამსახურის უფროსი უფლებამოსილია, შესაბამისი მხარის თანხმობით, მიიღოს დისციპლინური წარმოებისას ერთ-ერთ მხარის საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით სხვა თანამდებობაზე გადაყვანის ან/და სამუშაო სივრცის შეცვლის ან/და მათ მიმართ სხვა დროებითი ღონისძიების გამოყენების გადაწყვეტილება.

4. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლის მიერ საჩივარზე უარის თქმა არ იწვევს სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული დისციპლინური წარმოების შეწყვეტას.

მუხლი 10. სექსუალური შევიწროების საქმის განმხილველი თანამშრომლის უფლებები და მოვალეობები

1. შიდა აუდიტი დისციპლინური საქმის წარმოების პროცესში, უფლებამოსილია გაესაუბროს (ახსნა-განმარტება ჩამოართვას) სავარაუდო მსხვერპლსა და შემავიწროებელს. მათთან გასაუბრება უნდა მოხდეს განცალკევებულად, მათთვის სასურველ ადგილას, სამსახურის ადმინისტრაციულ შენობაში ან შენობის გარეთ არსებულ ტერიტორიაზე.

2. შიდა აუდიტმა მაღალი მგრძობელობითა და კონფიდენციალურობის სრული დაცვით უნდა განახორციელოს დისციპლინური წარმოება.

3. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლი ან სავარაუდო შემავიწროებელი, უფლებამოსილია, მოითხოვოს შიდა აუდიტის სხვა თანამშრომლით ჩანაცვლება იმ შემთხვევაში, თუ სახეზეა ინტერესთა კონფლიქტი ან არსებობს საფუძვლიანი ეჭვი ობიექტურობასა და მიუკერძოებლობასთან დაკავშირებით.

4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტში მითითებულ მოთხოვნას განიხილავს და გადაწყვეტილებას იღებს სამსახურის უფროსი.

მუხლი 11. კონფიდენციალურობა და საქმის განხილვაში ჩართული პირების მინიმუზაცია

1. სამსახურის უფროსს, შიდა აუდიტს, სექსუალური შევიწროების სავარაუდო მსხვერპლს, სავარაუდო შემავიწროებელს და ყველა სხვა პირს, რომლისთვისაც ცნობილი გახდება სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტის შესახებ, ეკრძალება მიღებული ინფორმაციის, გამოკვლევული მტკიცებულებებისა და მიღებული გადაწყვეტილების გასაჯაროება.

2. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებული დისციპლინური წარმოებისას შიდა აუდიტი ვალდებულია, მინიმუმამდე დაიყვანოს დისციპლინური

წარმოების პროცესში ჩართულ პირთა წრე იმგვარად, რომ აღნიშნულმა ხელი არ შეუშალოს საქმის გარემოებების ყოველმხრივ გამოკვლევას.

3. სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებული დისციპლინური წარმოების ნებისმიერი მასალის მომზადების/გაგზავნის/შესრულების პროცესში გამოყენებულ უნდა იქნეს ის საშუალება, რომელიც მაქსიმალურად უზრუნველყოფს ინფორმაციასთან შემხებლობაში მყოფ პირთა წრის შემცირებას.

მუხლი 12. საჩივრის განხილვის ვადა

სექსუალური შევიწროების საჩივარი განხილულ უნდა იქნეს სამსახურის უფროსის მიერ შიდა აუდიტისთვის მიმართვიდან 1 თვის ვადაში, რომლის გაგრძელებაც შესაძლებელია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 13. დასკვნის მომზადება

1. სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების ან დაუდასტურებლობის შესახებ შიდა აუდიტი ადგენს წერილობით დასკვნას და წარუდგენს სამსახურის უფროსს.

2. სამსახურის უფროსი იღებს გადაწყვეტილებას:

ა) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, დასკვნით გათვალისწინებული დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ან უფრო მსუბუქი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის შეფარდების თაობაზე;

ბ) დასკვნის არასაკმარისად დასაბუთების შემთხვევაში, საკითხის ხელახალი შესწავლის მიზნით შიდა აუდიტისთვის დაბრუნების თაობაზე;

გ) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დაუდასტურებლობის შემთხვევაში, დისციპლინური წარმოების შეწყვეტის შესახებ.

3. სამსახურის უფროსი, დასკვნის განმეორებით წარდგენის შემთხვევაში, იღებს გადაწყვეტილებას ამ მუხლის მე-2 პუნქტის „ა“ ან „გ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად.

4. სამსახურის უფროსი დასკვნას განიხილავს და შესაბამის აქტს გამოსცემს დასკვნის წარდგენიდან 7 სამუშაო დღის ვადაში.

მუხლი 14. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომები

1. სექსუალური შევიწროება, მექანიზმით დადგენილი კონფიდენციალობის პრინციპის დარღვევა და სავარაუდო მსხვერპლის მიმართ, სავარაუდო სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით საჩივრის წარდგენის გამო, შურისძიებით მოტივირებული ქმედება (მათ შორის იმ შემთხვევაშიც, თუ არ დადასტურდება სექსუალური შევიწროების ფაქტი) უნდა შეფასდეს, როგორც მძიმე დისციპლინური გადაცდომა.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ერთ-ერთი ქმედების ჩადენის შემთხვევაში, სამსახურის თანამშრომლის მიმართ, გარემოებათა გათვალისწინებით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად გამოიყენება:

ა) საყვედური;

ბ) თანამდებობრივი სარგოს 10 %-დან 50 %-მდე ოდენობით დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით;

გ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

3. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ერთ-ერთი ქმედების ჩადენის შემთხვევაში, სამსახურის სტაჟიორის მიმართ, გარემოებათა გათვალისწინებით, დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომად გამოიყენება:

ა) საყვედური;

ბ) სტაჟირების ვადის შეწყვეტა.

4. სანქციის სახე დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების ხასიათზე, ხარისხზე, განმეორებადობაზე, მსხვერპლისათვის მიყენებულ ზიანზე, შემავიწროებლის დამოკიდებულებაზე ჩადენილი გადაცდომის მიმართ და ა.შ.

5. შემავიწროებლის მიმართ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს სანქციის მხოლოდ ერთი სახე.

6. დაუშვებელია სექსუალური შევიწროების ჩამდენისთვის დისციპლინური სახდელის ვადაზე ადრე მოხსნა (წახალისების ფორმით).

7. სექსუალური შევიწროების ჩამდენის მიმართ არ გამოიყენება წახალისების ღონისძიებები.

თავი IV. მრჩეველი სექსუალური შევიწროების საკითხებზე

მუხლი 15. სექსუალური შევიწროების საკითხებზე მრჩეველის შერჩევა და მისი უფლება-მოვალეობები

1. სექსუალური შევიწროების მრჩეველის ფუნქცია, სამსახურის უფროსის ინდივიდუალური ადმინისტრაციული-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე, ეკისრებათ სამსახურის ადმინისტრაციული და ეკონომიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტისა და იურიდიული დეპარტამენტის კონკრეტულ თანამშრომლებს.

2. სექსუალური შევიწროების მრჩეველები შეირჩევიან სექსუალური შევიწროების საკითხის მიმართ მათი ცოდნისა და მგრძობელობის გათვალისწინებით.

3. სექსუალური შევიწროების მრჩეველის უფლება-მოვალეობებია:

ა) სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და თანამშრომლებისთვის ცნობიერების ამაღლების მიზნით შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელება;

ბ) კონფიდენციალურობის დაცვით, სამსახურში დასაქმებული პირისთვის სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებით ინდივიდუალური კონსულტაციის გაწევა და საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი სამართლებრივი პროცედურების განხორციელებაში დახმარება.

თავი V. სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმის შესახებ თანამშრომელთა ინფორმირება

მუხლი 16. სამსახურის თანამშრომლებისთვის მექანიზმის გაცნობა

სამსახურის თანამშრომლებისთვის მექანიზმის დოკუმენტის გაცნობის ვალდებულება ეკისრება სამსახურის ადმინისტრაციული და ეკონომიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტს.

VI. მონიტორინგი და ანგარიშგება

მუხლი 17. მონიტორინგი და ანგარიშგება

1. შიდა აუდიტი, ადმინისტრაციული და ეკონომიკური უზრუნველყოფის დეპარტამენტთან და იურიდიულ დეპარტამენტთან კოორდინაციით, ამზადებს ანგარიშს მექანიზმით განსაზღვრული ფუნქციების შესრულების, ინციდენტების რაოდენობის, დამდგარი შედეგების, ასევე სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და სექსუალური შევიწროების შესახებ ცნობიერების ამაღლების მიზნით განხორციელებული აქტივობების თაობაზე.

2. აღნიშნული ანგარიში შეიძლება საფუძვლად დაედოს არსებული მექანიზმის გადახედვასა და შესაბამისი ღონისძიებების დაგეგმვას.