

სექსუალურ შვიწროებასთან გამკლავების პოლიტიკის დოკუმენტი

სოლიდარობის თემა



ძირითადი დებულებები

- სოლიდარობის თემა ვალდებულია, თითოეული თანამშრომლისთვის უზრუნველყოს უსაფრთხო, ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციისგან, შევიწროებისგან, მათ შორის - სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი სამუშაო გარემო. სოლიდარობის თემს ექნება სწრაფი, ქმედითი და ეფექტური რეაგირება სამუშაო ადგილზე ნებისმიერი სახის სექსუალური შევიწროების მიმართ, ნებისმიერ შემთხვევას მიუდგება სერიოზულად და სწრაფად გამოიძიებს სექსუალური შევიწროების ყოველ სავარაუდო შემთხვევას. ნებისმიერი პირი, რომელიც განახორციელებს სექსუალურ შევიწროებას სხვა პირის მიმართ, დაექვემდებარება დისციპლინურ სასჯელს, მათ შორის - სიტყვიერ შენიშვნას, სამსახურიდან გათავისუფლებას ან ორივეს ერთდროულად. სექსუალური შევიწროების შესახებ ნებისმიერი საჩივარი მიღებული იქნება დაუყოვნებლივ და მათზე რეაგირება მოხდება პატივისცემისა და ნდობის უზრუნველყოფით. სოლიდარობის თემა მუშაობს, რომ მსგავსი საჩივრის შეტანამ არ გამოიწვიოს ადამიანების მეორეული ვიქტიმიზაცია.
- სექსუალური შევიწროება არის სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი ქცევა, რომელიც იწვევს პირის ღირსების შელახვას, დამცირებას ან შეურაცხყოფას. ეს გულისხმობს იმ სიტუაციებსაც, როდესაც პირს აიძულებენ სექსუალურ ქმედებაში მონაწილეობას, როგორც სამსახურეობრივი მოვალეობის შემაღგენელ ნაწილს, ასევე - სიტუაციებს, რომლებიც ქმნის მტრულ, დამაშინებელ ან დამამცირებელ გარემოს მიმღები პირისთვის. სექსუალური შევიწროება შეიძლება აერთიანებდეს ერთ ან მეტ ინციდენტს. ქმედება შეიძლება იყოს როგორც ფიზიკური, ასევე სიტყვიერი და ფსიქოლოგიური.
- სექსუალური შევიწროება მოიცავს: სექსუალური ხასიათის ფიზიკურ შეხებას, კონტაქტს ან ამგვარი კონტაქტის იძულებას; სექსუალური ქვეტექსტის მქონე მიმიკებს ან ჟესტებს; სექსუალური ხასიათის კომენტარებს პირის სხეულის, საქციელის, სქესობრივი ცხოვრების, გენდერული იდენტობის, თვითგამოხატვის ან სექსუალური ორიენტაციის შესახებ; სექსუალური ხასიათის მადისკრიმინირებელი ენის ან დამამცირებელი შენიშვნების გამოყენებას, სექსუალური ხასიათის ხუმრობების ჩათვლით; პორნოგრაფიული ან სექსისტური ფოტოების იძულებით ჩვენებას ან გამოფენას; სექსუალური ხასიათის ადევნებას/თვალთვალს.
- ნებისმიერი ადამიანი შეიძლება გახდეს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი, სქესის, რელიგიისა თუ ეთნიკური წარმომავლობის მიუხედავად. სოლიდარობის თემა აცნობიერებს, რომ სექსუალური შევიწროება ასევე შესაძლებელია განხორციელდეს ერთი და იმავე სქესის წარმომადგენლებს შორის. მნიშვნელობა აქვს მხოლოდ იმას, რომ სექსუალური ქცევა მიუღებელი და არასასურველია იმ პირისთვის, რომლის მიმართაც ის ხორციელდება.
- აკრძალულია ნებისმიერი სახის სექსუალური შევიწროება, მიუხედავად იმისა, მას ადგილი აქვს სოლიდარობის თემისთვის განკუთვნილ შენობაში თუ მის გარეთ, მათ შორის, ორგანიზაციის მიერ დაფინანსებული ღონისძიებების, მივლინებების, ტრენინგების თუ კონფერენციების დროს.

- სოლიდარობის თემი შეიმუშავებს სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრების მექანიზმებს, რათა უკეთ შეძლონ მსხვერპლის საჭიროებებზე რეაგირება და დარწმუნდნენ, რომ რეაგირება სათანადოდ ხორციელდება. საჩივრის სტანდარტი იქნება მარტივი განცხადების ფორმა, რათა ეს არ აღმოჩნდეს დამატებითი დაბრკოლება სავარაუდო დაზარალებულთათვის. აუცილებელია, კონკრეტულად ამ საკითხისა და სექსუალური შევიწროების ბუნების შესახებ იმ პირთა გადამზადება, რომლებიც უძღვებიან სექსუალური შევიწროების შესახებ შემოსული საჩივრების დამუშავების პროცესს.

გასაჩივრებასა და შემთხვევაზე რეაგირების პროცედურა

- სოლიდარობის თემი უზრუნველყოფს ხუთწევრიანი ჯგუფის გამოყოფას საჩივრების განხილვისათვის. ხუთ წევრს შორის ერთი აღმასრულებელი დირექტორი იქნება, დარჩენილ ოთხ წევრს შორის დაცული უნდა იყოს გენდერული ბალანსი. ოთხი ჯგუფის წევრი შეირჩევა ორ წელიწადში ერთხელ ფარული კენჭისყრით. აქტიურ და პასიურ კენჭისყრაში მონაწილეობის უფლება აქვს ორგანიზაციის თანამშრომელს, რომელსაც აქვს სოლიდარობის თემში მუშაობის მინიმუმ ერთწლიანი გამოცდილება და ასევე, სოლიდარობის თემთან გაფორმებული აქვს ერთწლიანი შრომითი ხელშეკრულება. საჩივრების განხილველ ჯგუფი უფლებამოსილია თუ მას ესწრება მინიმუმ სამი წევრი. გადაწყვეტილების მიღებისას ხმათა თანაბარი გადანაწილების შემთხვევაში ბრალდებული უდანაშაულოდ გამოცხადდება. განხილვის სხდომაზე სავალდებულოა ორივე მხარის დასწრება. განმცხადებლის უმიზეზოდ გამოუცხადებლობის შემთხვევაში საჩივარი განუხილველად დარჩება. ხოლო, მოპასუხის არასაკატიო მიზეზით გამოუცხადებლობის შემთხვევაში სხდომა გაიმართება მის დაუსწრებლად.
- საჩივრების მიღებაზე პასუხისმგებელ პირთა სიას ორგანიზაცია განათავსებს თვალსაჩინო ადგილას.
- სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი მიმართავს ორგანიზაციაში სპეციალურად საჩივრების მიღებაზე პასუხისმგებელ პირს. საჩივრების მიღება შესაძლებელია როგორც ფიზიკურად, ასევე ონლაინ ორგანიზაციის მეილის მეშვეობით.

სექსუალური შევიწროების შესახებ საჩივრის მიღების შემდეგ, შესაბამისი თანამშრომელი:

- დაუყოვნებლივ ინიშნავს თარიღს, დროსა და ფაქტებს ინციდენტის შესახებ;
- ისმენს დაზარალებულის შეხედულებას იმის შესახებ, თუ რა სახის გამოსავალი სურს მას;
- უზრუნველყოფს დაზარალებულის ინფორმირებას ორგანიზაციის მიერ საჩივრებზე რეაგირების პროცედურების შესახებ;

განიხილავს და ათანხმებს შემდგომ ნაბიჯებს:

- აწარმოებს ყველა განხილვის კონფიდენციალურ ჩანაწერს;
- პატივს სცემს მსხვერპლის არჩევანს;
- უზრუნველყოფს მსხვერპლის ინფორმირებას იმის შესახებ, რომ მას შეუძლია საჩივრის ორგანიზაციის გარეთ წარდგენაც, ქვეყნის/კანონმდებლობის შესაბამის ჩარჩოებში. • მნიშვნელოვანია სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ მტკიცებულებ(ებ)ის წარდგენა. ეს შეიძლება იყოს თავად სექსუალური შევიწროების ფაქტის დროს ან ფაქტის შემდეგ დაუყოვნებლივ გაკეთებული აუდიო ან ვიდეო ჩანაწერი, მიმოწერა, იმ პირთა ჩამონათვალი, რომლებიც სექსუალური შევიწროებას შეესწრნენ ან უნდა შესწრებოდნენ სექსუალური შევიწროების ფაქტ(ებ)ს. სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებული ყველა ცრუ შეტყობინება შესაძლოა გახდეს დისციპლინური წარმოების დაწყების საფუძველი.

ნებისმიერი პირის მიმართ, რომელიც სექსუალურად შეავიწროვებს დასაქმებულს და სექსუალური შევიწროების ფაქტი დადგინდება, ორგანიზაციაში სპეციალურად საჩივრების განხილვაზე პასუხისმგებელი ჯგუფი უფლებამოსილია გამოიყენოს შემდეგი სახის ნებისმიერი სანქცია: ა) გაფრთხილება; ბ) საყვედური; გ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკისრება 1- დან 6 თვემდე ვადით დაზარალებულის სასარგებლოდ; დ) სამსახურიდან გათავისუფლება.

- სანქციის სახე და გამოყენებული ზომის სიმძიმე დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების სიმძიმეზე, ხასიათსა და ხანგრძლივობაზე.

- სანქციას დაქვემდებარებული პირის მიმართ, შესაძლებელია სანქციის მხოლოდ ერთი სახის გამოყენება.

- ერთი დამავი პირის მიმართ, შევიწროების პირველი ფაქტის ჩადენიდან (თუ მის მიმართ, პირველ შემთხვევაზე არ იქნა 1-ლი მუხლის "დ" პუნქტით გათვალისწინებული სანქცია გამოყენებული) 2 წლის განმავლობაში, შევიწროების მომდევნო ფაქტზე, აუცილებელია გამოყენებულ იქნას სანქციის უფრო მკაცრი ფრომა,

- ორგანიზაცია გამოიყენებს სათანადო შემაკავებელ სანქციებს, რათა სექსუალური შევიწროების შემთხვევა არ განიხილებოდეს, როგორც უმნიშვნელო მოვლენა. გარკვეული სერიოზული შემთხვევები, მათ შორის ფიზიკური ძალადობა, გამოიწვევს მოძალადის დაუყოვნებლივ გათავისუფლებას. სოლიდარობის თემი, საჩივრის განხილვის პროცესში უზრუნველყოფს სავარაუდო დაზარალებულისა და მოძალადის დაკისრებული სამუშაოს დროებით შეჩერებას.

- იმ შემთხვევაში, თუ პირის მიმართ დადასტურდა სექსუალური ხასიათის შევიწროება სახალხო დამცველის ან სასამართლოს მიერ, ქმედების ხასიათისა და სოციალური კონტექსტის გათვალისწინებით მის მიმართ გამოყენებული იქნება ერთ-ერთი დისციპლინური მექანიზმი, ხელშეკრულების შეწყვეტის ჩათვლით.

პოლიტიკის დოკუმენტის განხორციელება

- სოლიდარობის თემის მმართველი ორგანო უზრუნველყოფს, რომ პოლიტიკის დოკუმენტი გავრცელდეს ორგანიზაციის ყველა საქმიანობის მიმართულებაში.
- სოლიდარობის თემი ვალდებულია თანამშრომელს გააცნოს აღნიშნული პოლიტიკის დოკუმენტი.
- სოლიდარობის თემი ხელს უწყობს ყველა თანამშრომელს, რათა გაიზარდოს მგრძობელობა სექსუალური შევიწროების შესახებ.