

ბათუმის სამედიცინო აკადემიის ანტიდისკრიმინაციული
პოლიტიკის დოკუმენტი

1. ზოგადი დებულებები

1. ბათუმის სამედიცინო აკადემიის (შემდგომში აკადემია) ანტიდისკრიმინაციული პოლიტიკის დოკუმენტის მიზანია სამუშაო, სასწავლო სივრცეში შეიქმნას ქმედითი მექანიზმები სავარაუდო დისკრიმინაციის პრევენციის, იდენტიფიცირებისა და აღმოფხვრისათვის, მათ შორის სექსუალური შევიწროებისაგან თავისუფალი გარემოს შექმნა. ამ დოკუმენტმა ხელი უნდა შეუწყოს აკადემიაში თანასწორობაზე, უსაფრთხოებასა და პატივისცემაზე დაფუძნებული სამუშაო, სასწავლო გარემოს შექმნას.

2. აღნიშნული დოკუმენტი შედგენილია საქართველოს კონსტიტუციის, საქართველოს ორგანული კანონის შრომის კოდექსის, საქართველოს კანონის „პროფესიული განათლების შესახებ“, საქართველოს კანონის „დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ და პროფესიული საგანმანათლებლო დაწესებულების ავტორიზაციის სტანდარტების შესაბამისად.

3. აკადემია ამ დოკუმენტის საჯაროობას უზრუნველყოფს დაწესებულების სხვადასხვა (სოც.ქსელი, ვებ.გვერდი) ონლაინ პლატფორმებსა ანდა საინფორმაციო დაფაზე განთავსებით, ასევე სტუდენტებთან და თანამშრომლებთან შეხვედრებით;

2. ტერმინთა განმარტება

1. ამ დოკუმენტში გამოყენებულ ტერმინებს აქვს შემდეგი მნიშვნელობა:

- **დისკრიმინაცია** არის პირის მიმართ განსხვავებული მოპყრობა ან მისთვის არახელსაყრელი პირობების შექმნა კანონით აკრძალული რომელიმე ნიშნის საფუძველზე, რაც მიზნად ისახავს ან იწვევს თანაბარი შესაძლებლობის, ან მოპყრობის, უარყოფას ან ხელყოფას.

- **სიძულვილის ენა** განმარტება, როგორც სიტყვიერი აგრესია, შეურაცხყოფა, დაცინვა და სხვა, შეურაცხყოფელი ეპითეტები, პირის ან პირთა ჯგუფის მიმართ ძალადობისკენ მოწოდება, ეროვნული წარმომავლობის, ეთნიკური კუთვნილების,

განსხვავებული რელიგიის, სქესის, შეზღუდული შესაძლებლობების ან სხვა ნიშნის საფუძველზე

- **ვიქტიმიზაცია** ნიშნავს პირის მიმართ არახელსაყრელ მოპყრობას ან/და ნეგატიური შედეგების დადგომას იმის გამო, რომ მან წარადგინა საჩივარი დისკრიმინაციის შესახებ ან მონაწილეობდა საქმის განხილვის პროცესში.
- **სექსუალური შევიწროება** არის დისკრიმინაციის ფორმა, რომელიც პირისთვის ქმნის არაკომფორტულ და დამამცირებელ გარემოს.
- **სექსუალური შევიწროება** არის არასასურველი სექსუალური ხასიათის სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს პირის ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.
- **სავარაუდო დამრღვევი** არის პირი, რომლის მიმართაც არსებობს ვარაუდი, რომ მან განახორციელა დისკრიმინაციული ქმედება.
- **სავარაუდო შემავიწროებელი** არის პირი, რომლის მიმართაც არსებობს ვარაუდი, რომ მან განახორციელა სექსუალური შევიწროება.

3. მოქმედების სფერო

1. დისკრიმინაციული მოპყრობა, მათ შორის სექსუალური შევიწროება, აკრძალულია ბათუმის სამედიცინო აკადემიაში. აკადემია იღებს ვალდებულებას სავარაუდო ფაქტის შემთხვევაში, შესაბამისი რეაგირების შესახებ.
2. აკრძალვა ვრცელდება ნებისმიერ ადგილზე, რომელიც გამოიყენება სასწავლებლის საქმიანობის მიზნებისთვის, მათ შორის, სამუშაო ადგილი, ასევე, შენობის გარეთ სივრცეები, რომლებიც გამოიყენება მათ შორის, შეხვედრების, მივლინებების, ტრენინგების, კონფერენციების უზრუნველსაყოფად,
3. დისკრიმინაციის ამკრძალავი დებულებები ვრცელდება ასევე სოციალური ქსელზე, აკადემიის მფლობელობაში არსებულ ავტოსატრანსპორტო საშუალებასა და სამუშაოსთან დაკავშირებულ სხვა ადგილებსა/ღონისძიებებზე.
4. აკადემია უზრუნველყოფს, რომ დისკრიმინაციის აკრძალვა ვრცელდებოდეს როგორც ფორმალურ, ისე არაფორმალურ პროფესიულ ურთიერთობებზე, მათ შორის კომუნიკაციაზე ელექტრონული საშუალებებით (ელ.ფოსტა, მესენჯერი და სხვა).
5. დისკრიმინაციის/სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი/განმახორციელებელი შეიძლება იყოს:
 - თანამშრომელი (მიუხედავად თანამდებობისა);
 - სტუდენტი/მსმენელი

- სტაჟიორი;
- სამუშაოს მაძიებელი;
- მომსახურების ხელშეკრულებით დასაქმებული პირი
- ნებისმიერი სხვა პირი, რომლის მიმართ დისკრიმინაცია აკადემიის საქმიანობის ფარგლებში განხორციელდა.

4. პროფესიული განათლების მიღების უფლება და ძირითადი გარანტიები

1. ყველას აქვს უფლება, ყოველგვარი დისკრიმინაციის გარეშე, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით ისარგებლოს პროფესიული განათლების მიღების უფლებით.
2. პროფესიულ სტუდენტს, მსმენელს და მათ გაერთიანებებს უფლება აქვთ, დისკრიმინაციის გარეშე ისარგებლონ საქართველოს კანონმდებლობითა და საგანმანათლებლო დაწესებულების მიერ განსაზღვრული ყველა უფლებითა და თავისუფლებით.
3. საგანმანათლებლო დაწესებულებამ უნდა უზრუნველყოს სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროების მქონე პირთათვის და შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირთათვის ინდივიდუალურად მორგებული სასწავლო პროცესისა და საჭირო სპეციალური საგანმანათლებლო მომსახურების არსებობა, აგრეთვე საგანმანათლებლო დაწესებულების სასწავლო გარემოს ხელმისაწვდომობა.

5. პერსონალი ვალდებულია:

1. უზრუნველყოს ისეთი გარემოს შექმნა, რომელიც გამორიცხავს ძალადობასა და დისკრიმინაციას რასის, კანის ფერის, ენის, სქესის, ასაკის, მოქალაქეობის, წარმოშობის, დაბადების ადგილის, საცხოვრებელი ადგილის, ქონებრივი ან წოდებრივი მდგომარეობის, რელიგიის ან რწმენის, ეროვნული, ეთნიკური ან სოციალური კუთვნილების, პროფესიის, ოჯახური მდგომარეობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, შეზღუდული შესაძლებლობის, სექსუალური ორიენტაციის, გენდერული იდენტობისა და გამოხატვის, პოლიტიკური ან სხვა შეხედულების ან სხვა ნიშნის მიუხედავად;
2. განურჩევლად სქესისა, რასისა, ენის, რელიგიის, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობისა, ქონებრივი მდგომარეობისა თუ სხვა ნიშნისა, გამოიჩინოს თანაბარი ყურადღება ყველა სტუდენტის მიმართ.
3. უზრუნველყოს ყველა სტუდენტისათვის ხარისხიანი განათლების მიღების შესაძლებლობა, მათ შორის სპეციალური საგანმანათლებლო საჭიროებების ან შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს;

4. პატივს სცემდეს სტუდენტთა აზრებს და შექმნას გარემო, სადაც იდეები და შეხედულებები თავისუფლად შეიძლება გამოიხატოს;
5. თავისუფალი იყოს რელიგიური მრწამსის არჩევაში და პატივს სცემდეს განსხვავებულ შეხედულებებს, არ აწარმოებდეს რელიგიურ ან პოლიტიკურ პროპაგანდას სტუდენტებთან.
6. ხელს უშლიდეს დისკრიმინაციას, მათ შორის სექსუალურ შევიწროებას, უზრუნველყოფდეს უსაფრთხო, პატივისცემასა და თანასწორობაზე დაფუძნებულ სასწავლო გარემოს.
7. უზრუნველყოს თანასწორი, უსაფრთხო და პატივისცემაზე დაფუძნებული სამუშაო გარემო ყველა თანამშრომლისა და სტუდენტისთვის;
8. აქტიურად დაიცვას დისკრიმინაციისა და სექსუალური შევიწროების მსხვერპლების უფლებები, უზრუნველყოს საჩივრების უსაფრთხო განხილვა და შესაბამისი რეაგირება;
9. უზრუნველყოფდეს, რომ სამსახურში არ იყოს მტრული, დამამცირებელი ან შეურაცხმყოფელი გარემო;
10. ხელი შეუწყოს თანასწორობის, პატივისცემისა და განსხვავებული შეხედულებების თავისუფლების კულტურის დამკვიდრებას;
11. დაიცვას კონფიდენციალურობა საჩივრების განხილვის პროცესში და არ მოახდინოს ვიქტიმიზაცია დისკრიმინაციის/სექსუალური შევიწროების ფაქტის გამო.
12. დაემორჩილოს აკადემიის ანტიდისკრიმინაციულ პოლიტიკას და წესებს;

5.1. სტუდენტი:

1. პატივს სცემდეს სხვა სტუდენტებს, ადმინისტრაციას, აკადემიურ პერსონალს, არ მოახდინოს დისკრიმინაცია ან სექსუალური შევიწროება;
2. გამოიჩინოს თანასწორი დამოკიდებულება ყველა სტუდენტის მიმართ, განურჩევლად სქესისა, რასისა, ენის, რელიგიის, ეროვნული ან სოციალური წარმოშობისა, ქონებრივი მდგომარეობისა ან სხვა ნიშნით;
3. დაემორჩილოს აკადემიის ანტიდისკრიმინაციულ პოლიტიკას და წესებს;
4. მიმართოს ადმინისტრაციას ან შესაბამის კომისიას დისკრიმინაციის/შევიწროების შემთხვევის აღმოჩენისას;
5. ხელი შეუწყოს პატივისცემისა და მრავალფეროვანი კულტურის დამკვიდრებას სწავლების პროცესში
6. დაიცვას კონფიდენციალურობა საჩივრების განხილვის პროცესში და არ ჩაერთოს ვიქტიმიზაციაში.

6. დისკრიმინაციის შეფასება

1. დისკრიმინაცია, არის განზრახ, ან გაუფრთხილებლობით, პირის განსხვავება, ან გამორიცხვა, ან მისთვის უპირატესობის მინიჭება, რასის, კანის ფერის, ენის, ეთნიკური, ან სოციალური კუთვნილების, ეროვნების, წარმოშობის, ქონებრივი, ან წოდებრივი მდგომარეობის, შრომითი ხელშეკრულების სტატუსის, საცხოვრებელი ადგილის, ასაკის, სქესის, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული შესაძლებლობის, ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რელიგიური, საზოგადოებრივი, პოლიტიკური, ან სხვა გაერთიანებისადმი (მათ შორის, პროფესიული კავშირისადმი) კუთვნილების, ოჯახური მდგომარეობის, პოლიტიკური, ან სხვა შეხედულების გამო, ან სხვა ნიშნით, რომელიც მიზნად ისახავს, ან იწვევს, დასაქმებასა და პროფესიულ საქმიანობაში, თანაბარი შესაძლებლობის, ან მოპყრობის, უარყოფას ან ხელყოფას.

2. პირდაპირია დისკრიმინაცია, როდესაც აღნიშნული რომელიმე ნიშნის გამო პირის მიმართ ხორციელდება არათანაბარი მოპყრობა სხვა პირთან შედარებით, რომელიც იმავე ან მსგავს მდგომარეობაში არის, იყო ან შეიძლებოდა ყოფილიყო უფრო ხელსაყრელი მოპყრობის ობიექტი.

3. ირიბია დისკრიმინაცია, როდესაც ნეიტრალური დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა რომელიმე ნიშნის გამო პირს სხვა პირთან შედარებით არახელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც ასეთი დებულება, კრიტერიუმი ან პრაქტიკა ობიექტურად არის გამართლებული კანონიერი მიზნით და გამოყენებული საშუალებები ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებელი და თანაზომიერია.

4. დისკრიმინაციული ქმედების შეფასებისას გადამწყვეტი მნიშვნელობა ენიჭება არა მხოლოდ ქმედების განზრახვას, არამედ მის შედეგს და იმ გავლენას, რაც მას აქვს პირის ღირსებაზე და სამუშაო გარემოზე.

5. დისკრიმინაცია შეიძლება გამოიხატოს, მათ შორის, შემდეგ ქმედებებში, რომელიც მოიცავს, მაგრამ არ ამოიწურება შემდეგი ჩამონათვალით:

სიტყვიერი:

- დისკრიმინაციული შინაარსის ხუმრობა;
- სტერეოტიპული, დამამცირებელი ზედმეტსახელი;
- სახელის განზრახ დამახინჯება;
- დამამცირებელი, უხეში ტონი;
- პირის შესაძლებლობების, ინტელექტის დისკრიმინაციული მიზნით დაკნინება;

არასიტყვიერი:

- დამამცირებელი ჟესტები;
- დისკრიმინაციული ხასიათის ფოტოს, ვიდეოს, ტექსტის გაგზავნა/გამოყენება;
- გარიყვა, იზოლაცია;

ფიზიკური:

- უხეში, არასასურველი ფიზიკური კონტაქტი;

7. სექსუალური შევიწროება

1. აკადემიაში აკრძალულია ნებისმიერი სახის სექსუალური შევიწროება.
2. სექსუალური შევიწროება არის ნებისმიერი პირის მიმართ არასასურველი სექსუალური ხასიათის სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.
3. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოიხატოს, მათ შორის, შემდეგ ქმედებებში, რომელიც მოიცავს, მაგრამ არ ამოიწურება შემდეგი ჩამონათვალით:

სიტყვიერი

- სექსუალური ხასიათის კომენტარები, კომპლიმენტები ან/და ხუმრობები გარეგნობის, სხეულის ან/და ჩაცმულობის შესახებ; არაკორექტული კითხვები ან/და კომენტარები ადამიანის პირადი და ოჯახური თუ სექსუალური ცხოვრების თაობაზე; სექსუალურ ფანტაზიებზე, გამოცდილებაზე ან თუ შესაძლებლობებზე საუბარი და სხვა
- კომენტარი ადამიანის სექსუალური ორიენტაციის შესახებ;
- სექსუალური ხასიათის სახელების დაძახება; ცხოველი/ფრინველის სახელით მიმართვა;
- განმეორებადი არასასურველი შეთავაზებები
-

არასიტყვიერი

- სექსუალური ხასიათის ფოტოს/ვიდეოს/ტექსტის ჩვენება ან ინტერნეტით ან მობილური ტელეფონით გაგზავნა;
- სექსუალური ხასიათის ჟესტიკულაციის ჩვენება; სხეულის ენის გამოყენება, მათ შორის, თვალის ჩაკვრა, ტუჩების ლოკვა; გენიტალიების ჩვენება და სხვა.

- პირადი სივრცის დარღვევა/საუბრისას მეორე ადამიანთან ზედმეტად მიახლოება;
- სექსუალური ხასიათის დაქნებული მზერა/ყურადღება/დაჟინებული მზერა გაფრთხილების მიუხედავად;
- სტვენა/ხვნემა;

ფიზიკური

- სახეზე ან სხეულზე (მაგალითად, მხარზე ან წელზე) შეხება;
- ჩახუტება;
- ჩქმეტა;
- ხელის წამორტყმა;
- ხახუნნი;
- კუთხეში მიმწყვდევა
- სხეულის ინტიმური ნაწილებით ან/და ნაწილებზე შეხება,
- სხეულის ინტიმური ნაწილების ჩვენება;
- სხეულის ინტიმური ნაწილების არასაჭირო და არასასურველი სამედიცინო შემოწმება და სხვა.

5. სექსუალური შევიწროების თითოეული ფორმა პრაქტიკაში, ქცევათა და ქმედებათა მრავალფეროვნებით ხასიათდება და მათი ამომწურავი ჩამონათვალი არ არსებობს. ყოველ კონკრეტულ შემთხვევაში, ინდივიდუალურად უნდა შეფასდეს, თუ რამდენად არის ქმედება არასასურველი სექსუალური კონოტაციის მატარებელი. სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოვლინდეს ერთი ცალკე მდგომი შემთხვევით ან შეიცავდეს სხვადასხვა სახის ქცევათა კასკადს.

6. სექსუალური შევიწროებისათვის დამახასიათებელ სამ ძირითად ელემენტს:

1. ქცევის ფორმა – ქმედება უნდა იყოს სექსუალური ხასიათის და სწორედ სექსუალური კონოტაცია განასხვავებს სექსუალურ შევიწროებას რომელიმე ნიშნით შევიწროებისგან;
2. ქცევის არასასურველობა – ქცევა მიუღებელი უნდა იყოს სავარაუდო მსხვერპლისთვის. არასასურველობა სხვადასხვანაირად შეიძლება გამოიხატოს და არ არის აუცილებელი, რომ სავარაუდო მსხვერპლმა ღიად მიუთითოს თავის უარყოფით დამოკიდებულებაზე სექსუალური ქცევის მიმართ;
3. ქცევის შედეგი – სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა ადგილი ჰქონდეს, როგორც განზრახ, ისე განზრახვის გარეშე. ამაზე მეტყველებს დეფინიციის ჩანაწერი – `მიზნად ისახავს ან იწვევს,“ რაც ყურადღებას ამახვილებს სექსუალური შევიწროების

შემთხვევებში დამდგარი შედეგის მნიშვნელობაზე. კერძოდ, ადამიანის ღირსების შელახვაზე ან მისთვის დამაშინებელი, მტრული, დამამცირებელი, ღირსების შემლახველი ან შეურაცხმყოფელი გარემოს შექმნაზე. ამდენად, ყურადღება მახვილდება არა განზრახვაზე, არამედ ქმედების შედეგზე.

8. საჩივრის განხილვა

1. ნებისმიერმა პირმა, რომელიც თავს დისკრიმინაციის/ სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს, თუ შესაძლებელია, სავარაუდო დამრღვევს/შემავიწროებელს უნდა შეატყობინოს, რომ მისი ქცევა არის არასასურველი და მიუღებელი;

2. თუ მსხვერპლს არ შეუძლია უშუალოდ მიმართოს სავარაუდო დამრღვევს/შემავიწროებელს ან მიმართა მაგრამ უშედეგოდ, მას შეუძლია, შევიწროების/დისკრიმინაციის ფაქტის შესახებ საჩივრით მიმართოს დირექტორს ან/და ადმინისტრაციული სამსახურის უფროსს ან/და სასწავლებლის იურისტს. მსხვერპლი საჩივარს წარადგენს წერილობითი ფორმით;

3. სავარაუდო მსხვერპლი საჩივარში მიუთითებს სავარაუდო დამრღვევის/შემავიწროებლის სახელსა და გვარს, დაკავებულ თანამდებობას, მათი სამსახურებრივი/პროფესიული ურთიერთობის შესახებ ინფორმაციას, დისკრიმინაციის /შევიწროების ფაქტებს და მოთხოვნას. არსებობის შემთხვევაში, სავარაუდო მსხვერპლი საჩივარს თან დაურთავს მტკიცებულებებს (წერილობითი, ფოტო, ვიდეო, აუდიო და სხვა მასალა, მესამე პირების ვინაობა, რომლებიც შესაძლოა ფაქტის შესახებ ინფორმაციას ფლობდნენ);

4. სექსუალური შევიწროების/დისკრიმინაციის ინდიკატორები, მათ შორის, შესაძლოა იყოს:

- ქმედების ხასიათი;
- მსხვერპლის მიერ სიტუაციის აღქმა;
- ქმედების ინტენსივობა;
- ქმედების განმეორებადობა;
- მოპასუხის შესაძლებლობა, მოახდინოს მსხვერპლზე გავლენა;
- მსხვერპლის დაუცველი მდგომარეობა;

- მოპასუხესა და მსხვერპლს შორის ურთიერთობა.

5. დისკრიმინაციის/შევიწროების შესახებ საჩივარზე დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრების ხანდაზმულობის ვადა არ ვრცელდება;

8.1. საჩივრის განხილვის პროცედურა

ა) სავარაუდო დისკრიმინაციის/შევიწროების მსხვერპლის მიერ ზეპირი ან წერილობითი ფორმით საჩივრის წარდგენის შემდეგ, დირექტორის ბრძანებით იქმნება კომისია, რომელიც განიხილავს საჩივარს. კომისიის მიერ დისკრიმინაციული მოპყრობის დადასტურების შემთხვევაში განიხილება სავარაუდო დამრღვევის/შემავიწროებლის დისციპლინური პასუხისმგებლობის საკითხი.

ბ) კომისია შედგება სამი წევრისგან, რომლებიც არიან აკადემიის თანამშრომლები;

გ) სავარაუდო მსხვერპლი ან სავარაუდო დამრღვევი/შემავიწროებელი, უფლებამოსილია მოითხოვოს ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში, კომისიის რომელიმე წევრის აკადემიის სხვა თანამშრომლით ჩანაცვლება;

დ) „გ“ ქვეპუნქტში მითითებული მოთხოვნის დაკმაყოფილების და კომისიის ალტერნატიული წევრის შერჩევის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს აკადემიის დირექტორი

ე) საქმის შესწავლის პროცესში ჩართული ყველა პირი, ვალდებულია, მკაცრად დაიცვას კონფიდენციალურობა და არ გაასაჯაროვოს კომისიის ფარგლებში მიღებული ინფორმაცია, გამოკვლეული მტკიცებულებები და მიღებული გადაწყვეტილება.

ვ) აკრძალულია ვიქტიმიზაცია სავარაუდო შევიწროების, დისკრიმინაციის ფაქტის შესახებ საჩივრის წარდგენის გამო.

ზ) აკადემია უზრუნველყოფს, რომ საჩივრის განხილვის პროცესში არ დაირღვეს სავარაუდო მსხვერპლის ღირსება და უსაფრთხოება

8.2. კომისიის უფლებამოსილება

კომისია უფლებამოსილია:

ა) გამოკითხოს სავარაუდო მსხვერპლი;

ბ) გამოკითხოს სავარაუდო შემავიწროებელი/დამრღვევი;

გ) გამოკითხოს აკადემიის თანამშრომლები, სტუდენტები და მესამე პირები (ასეთის არსებობის შემთხვევაში), ვინც შესაძლოა ფლობდეს საქმესთან დაკავშირებულ ინფორმაციას;

დ) გამოიკვლიოს საქმეში არსებულ ნებისმიერი მტკიცებულება;

ე) გამოკვლეული საქმის ფაქტობრივი გარემოებებისა და მტკიცებულებების საფუძველზე, ხმათა უმრავლესობით, მიიღოს დასაბუთებული წერილობითი გადაწყვეტილება დისკრიმინაციის/შევიწროების ფაქტის არსებობის ან არარსებობის შესახებ;

ვ) მის მიერ დისკრიმინაციის/შევიწროების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, იმოქმედოს ამ დოკუმენტით განსაზღვრული წესის შესაბამისად;

ზ) მის მიერ დისკრიმინაციის/შევიწროების ფაქტის დაუდასტურებლობის შემთხვევაში, აკადემიის დირექტორის ბრძანების შესაბამისად, შეწყვიტოს დისციპლინური წარმოება.

8.3. საჩივრის განხილვის ვადები

ა) აკადემიის დირექტორი კომისიას ქმნის საჩივრის წარდგენიდან 5 სამუშაო დღის ვადაში;

ბ) შევიწროების საჩივართან დაკავშირებით, კომისია გადაწყვეტილებას იღებს არაუგვიანეს 1 თვის ვადაში;

გ) თუ დისციპლინური გადაცდომისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა დადგენისთვის აუცილებელია 1 თვეზე მეტი ვადა, 1 თვიანი ვადის გასვლამდე, 10 სამუშაო დღით ადრე, აკადემიის დირექტორი, კომისიის რეკომენდაციის საფუძველზე, გადაწყვეტილებას იღებს დისციპლინური წარმოების ვადის მხოლოდ ერთხელ დამატებით არაუმეტეს 2 თვით გაგრძელების თაობაზე.

9. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

1. აკადემიის თანამშრომლის მიმართ, რომლის მიერ დისკრიმინაციის/შევიწროების ფაქტის ჩადენა დადგინდება კომისიის მიერ, აკადემიის დირექტორი იღებს

გადაწყვეტილებას შემდეგი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრების შესახებ:

ა. საყვედური;

ბ. სასტიკი საყვედური;

გ. ხელფასის ერთჯერადად დაქვითვა მინიმუმ 50%-ის ოდენობით;

დ. შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტა.

2. სტაჟიორის მიმართ, რომლის მიერ დისკრიმინაციის/შევიწროების ფაქტის ჩადენა დადგინდება კომისიის მიერ, აკადემიის დირექტორი იღებს გადაწყვეტილებას შემდეგი სანქციის დაკისრების შესახებ:

ა. გაფრთხილება;

ბ. სტაჟირების შეწყვეტა.

3. სტუდენტის/მსმენელის მიმართ, საჩივრის წარდგენის შემთხვევაში აკადემია ხელმძღვანელობს აკადემიის მარეგულირებელი დებულების 26-ე მუხლის თანახმად და სტუდენტის მიმართ წარმოებს დისციპლინური დევნა.

4. სანქციის სახე დამოკიდებულია დისკრიმინაციის/შევიწროების სიმძიმეს, ხარისხსა და რეციდივზე.

5. დამრღვევის/შემავიწროებლის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იყოს სანქციის მხოლოდ ერთი სახე.

6. დაუშვებელია დისკრიმინაციის/შევიწროების ჩამდენისთვის დისციპლინური ზომის ვადაზე ადრე მოხსნა.

7. პირს, რომელსაც კომისიის მიერ დაუდასტურდა გადაცდობა, აქვს გაასაჩივროს დისციპლინური გადაცდომის შესახებ გადაწყვეტილება გაცნობიდან 1 თვის ვადაში სასამართლოში.

10. გარდამავალი და დასკვნითი დებულებები

1. წინამდებარე პოლიტიკა ძალაში შედის დირექტორის მიერ მისი დამტკიცების შესახებ ბრძანების გამოცემის შემდეგ.

2. წინამდებარე პოლიტიკაში ცვლილებებისა და დამატებების შეტანა, ასევე ძალადაკარგულად გამოცხადება, შესაძლებელია განხორციელდეს, მხოლოდ დირექტორის მიერ სათანადო ბრძანების გამოცემის გზით.

3. დებულებაში ცვლილების/დამატების შეტანის ინიცირება შეუძლია სასწავლებლის ნებისმიერ თანამშრომელს/სტუდენტს, რომელიც შესაბამისი დასაბუთებული ინიციატივით მიმართავს დირექტორს.

4. დებულებაში შეტანილი ცვლილებების/დამატებების თაობაზე თანამშრომლების ინფორმირება ხდება ამ პოლიტიკით დადგენილი წესით.