



საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის სამინისტროს

სსიპ საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახური

ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა

ქ. თბილისი



MES 7 20 0000000703



25/12/2020

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმის დამტკიცების შესახებ

„დისკრიმინაციის ყველა ფორმის აღმოფხვრის შესახებ“ საქართველოს კანონის მე-4 მუხლისა და „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 12 ივლისის N141/5 ბრძანებით დამტკიცებული დებულების მე-4 მუხლის მე-3 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის საფუძველზე,

ვ ბ რ ძ ა ნ ე ბ ა:

1. დამტკიცდეს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი ამ ბრძანების დანართის შესაბამისად;
2. ბრძანება გაეგზავნოს ყველა სტრუქტურულ ერთეულს;
3. ბრძანება ძალაშია ხელმოწერისთანავე;
4. ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს მისი ოფიციალური წესით გაცნობის დღიდან ერთი თვის ვადაში თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (მისამართი: ქალაქი თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი მე-12 კმ., N6);

სსიპ მანდატურის სამსახური
უფროსი
გელაძე გელა

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი

თავი I. ზოგადი დებულებები

მუხლი 1. მექანიზმის რეგულირების სფერო

სსიპ საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურის (შემდგომ - მანდატურის სამსახური) სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი (შემდგომ - მექანიზმი) არეგულირებს მანდატურის სამსახურში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტზე შესაბამისი რეაგირების განხორციელების საკითხებსა და პროცედურებს.

მუხლი 2. მექანიზმის მიზნები

მექანიზმის მიზნებია:

- ა) მანდატურის სამსახურში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნა;
- ბ) სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემთხვევაში შესაბამისი რეაგირების განხორციელება;
- გ) სექსუალური შემავიწროებლის მიმართ მის მიერ ჩადენილი ქმედების პროპორციული და სამართლიანი პასუხისმგებლობის დაკისრება;
- დ) სექსუალური შევიწროების პრევენციის მიზნით, შესაბამისი ღონისძიებების, მათ შორის, ცნობიერების ასამაღლებელი აქტივობების განხორციელება.

მუხლი 3. მექანიზმის ძირითადი პრინციპები

1. მექანიზმი ეყრდნობა შემდეგ ძირითად პრინციპებს და ადგენს, რომ:

- ა) სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ერთ-ერთი ფორმაა;
- ბ) სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა დაექვემდებაროს ნებისმიერი პირი მისი სქესის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალური სტატუსის, სამსახურებრივი პოზიციის ან/და სხვა ნიშნის მიუხედავად;
- გ) სექსუალური შევიწროება მსხვერპლის ფსიქო-სოციალურ მდგომარეობაზე განსაკუთრებით უარყოფით ეფექტს ახდენს, მათ შორის, ამცირებს მის სამუშაო პროდუქტიულობას;
- დ) მანდატურის სამსახურში დასაქმებული ნებისმიერი პირი ვალდებულია, თავისი კომპეტენციის ფარგლებში, მაღალი მგრძობელობითა და კონფიდენციალურობის სრული დაცვით განახორციელოს სექსუალური შევიწროების ფაქტის აღმოფხვრისკენ მიმართული ნებისმიერი განხილვა, კომუნიკაცია თუ ქმედება;
- ე) ყველა დასაქმებული ვალდებულია, გამოიჩინოს პატივისცემა წინამდებარე მექანიზმის მიმართ და ბოროტად არ ისარგებლოს მისი დებულებებით, ცრუ და არაკეთილსინდისიერი ბრალდებების წაყენების გზით;

ვ) პირს, რომელიც დაარღვევს კონფიდენციალურობის პრინციპს და გაასაჯაროებს სავარაუდო სექსუალური შევიწროების თაობაზე ინფორმაციას, დისციპლინური პასუხისმგებლობა დაეკისრება;

ზ) პირს, რომელიც სექსუალური შევიწროების საქმის განმხილველ პირს/ორგანოს განზრახ მიაწოდებს ცრუ ინფორმაციას, რომელიც მიზნად ისახავს პირის დისკრედიტაციას და აღნიშნული დასტურდება სათანადო მტკიცებულებებით, პასუხისმგებლობა დაეკისრება საქართველოს კანონმდებლობითა ან/და სამსახურის საქმიანობის მარეგულირებელი შიდა სამართლებრივი აქტებით დადგენილი წესით;

თ) პირს, რომელიც შურს იძიებს, სავარაუდო სექსუალურ შევიწროებასთან დაკავშირებით საჩივრის წარდგენის გამო, თუნდაც არ დადასტურდეს სექსუალური შევიწროების ჩადენა, პასუხისმგებლობა დაეკისრება საქართველოს კანონმდებლობითა ან/და სამსახურის საქმიანობის მარეგულირებელი შიდა სამართლებრივი აქტებით დადგენილი წესით.

2. მანდატურის სამსახურში აკრძალულია ნებისმიერი სახის სექსუალური შევიწროება.

მუხლი 4. მექანიზმის მოქმედების ფარგლები

1. მექანიზმის მოქმედება ვრცელდება მანდატურის სამსახურში დასაქმებულ ნებისმიერ პირზე, მიუხედავად მისი თანამდებობრივი მდგომარეობისა და პოზიციისა.

2. მანდატურის სამსახურად ჩაითვლება ნებისმიერი ადგილი, რომელიც გამოიყენება მანდატურის სამსახურის საქმიანობის მიზნებისთვის და მანდატურის სამსახურის თანამშრომელი ახორციელებს სამსახურებრივ მოვალეობებს, მათ შორის, მანდატურის სამსახურის შენობა და შენობის გარეთ სივრცეები, შეხვედრები, მივლინებები, ტრენინგები, კონფერენციები და სოციალური ქსელი.

3. ამ მუხლის მე-2 პუნქტით გათვალისწინებულ გარემოებებში ჩადენილად ჩაითვლება არასამუშაო საათებში/დღეებში სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით განხორციელებული ქმედება.

4. ამ დოკუმენტის მოთხოვნათა შესრულება სავალდებულოა მანდატურის სამსახურში დასაქმებული ნებისმიერი პირისთვის და მათი დარღვევა იწვევს შესაბამის პასუხისმგებლობას.

5. ამ მექანიზმის მიზნებისათვის, სექსუალური შევიწროების განმახორციელებელი შეიძლება იყოს მხოლოდ მანდატურის სამსახურის თანამშრომელი.

6. ამ მექანიზმის მიზნებისთვის, სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი შესაძლოა იყოს მანდატურის სამსახურის თანამშრომელი ან/და ნებისმიერი სხვა პირი, რომლის მიმართ სექსუალური შევიწროება პირმა მანდატურის სამსახურის თანამშრომლის სტატუსის გამოყენებით განახორციელა.

7. ამ მექანიზმის მიზნებისთვის, მანდატურის სამსახურის თანამშრომლად ჩაითვლება მანდატურის სამსახურში მომუშავე საშტატო განრიგით გათვალისწინებული და შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირი.

8. მანდატურის სამსახურის უფროსსა და მის მოადგილეებზე მექანიზმით გათვალისწინებული დებულებები მოქმედებს მათი სამართლებრივი სტატუსისა და მოქმედი კანონმდებლობის გათვალისწინებით.

თავი II. სექსუალური შევიწროების ცნება, ფორმები და ინდიკატორები

მუხლი 5. სექსუალური შევიწროების ცნება და სახეები

1. სექსუალური შევიწროება არის შემავიწროებლის მიერ სამსახურებრივი მდგომარეობის გამოყენებით პირის მიმართ სექსუალური ხასიათის ნებისმიერი არასასურველი სიტყვიერი, არასიტყვიერი ან ფიზიკური ქცევა, რომელიც მიზნად ისახავს ან იწვევს მისი ღირსების შელახვას და ქმნის მისთვის დამაშინებელ, მტრულ, დამამცირებელ, ღირსების შემლახველ ან შეურაცხმყოფელ გარემოს.

2. სექსუალური შევიწროების სახეებია:

ა) მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ, რა დროსაც ადგილი აქვს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნას რაიმე სახის სარგებლის სანაცვლოდ;

ბ) მტრული სამუშაო გარემო, რა დროსაც ხორციელდება სამუშაო ადგილზე დამაშინებელი, შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი პირობების შექმნა.

მუხლი 6. სექსუალური შევიწროების ფორმები

1. სექსუალური შევიწროება შესაძლებელია იყოს სიტყვიერად ან/და ქმედებით გამოხატული.

ა) სიტყვიერ სექსუალურ შევიწროებას მიეკუთვნება:

ა.ა) სექსუალური ხასიათის ხუმრობა;

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

ა.გ) კომენტარი ადამიანის სექსუალობის შესახებ;

ა.დ) კომენტარი ადამიანის სექსუალური ორიენტაციის შესახებ;

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

ა.ვ) სექსუალური ხასიათის სახელების დამახეზა;

ბ) არასიტყვიერ სექსუალურ შევიწროებას მიეკუთვნება:

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

ბ.ბ.) სექსუალური ხასიათის ჟესტიკულაციის ჩვენება;

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

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

ბ.ე) მზერა;

ბ.ვ) სტვენა.

გ) ფიზიკურ სექსუალურ შევიწროებას მიეკუთვნება:

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

გ.ბ) ჩახუტება;

გ.გ) ჩქმეტა.

2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული 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. სექსუალური შევიწროების ინდიკატორები, მათ შორის, შესაძლოა იყოს:

- ა) ქმედების ხასიათი;
 - ბ) მსხვერპლის მიერ სიტუაციის აღქმა;
 - გ) ქმედების ინტენსივობა;
 - დ) ქმედების განმეორებადობა;
 - ე) შემავიწროებლის შესაძლებლობა, მოახდინოს მსხვერპლზე გავლენა;
 - ვ) მსხვერპლის დაუცველი მდგომარეობა;
 - ზ) შემავიწროებელსა და მსხვერპლს შორის ურთიერთობა, მათ შორის, სამსახურეობრივი იერარქია.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული ინდიკატორები არ არის ამომწურავი და ერთი ინდიკატორის არსებობაც შესაძლოა საკმარისი იყოს სექსუალური შევიწროების დასადასტურებლად. ამასთან, შესაძლოა კონკრეტულ შემთხვევას რამდენიმე ინდიკატორი ან არც ერთი მათგანი არ ახასიათებდეს.

თავი III. საჩივრის წარდგენისა და წარმოების დაწყების წესი

მუხლი 8. საჩივრის წარდგენა

1. ნებისმიერმა პირმა, რომელიც თავს სექსუალური შევიწროების მსხვერპლად მიიჩნევს, თუ შესაძლებელია, სავარაუდო შემავიწროებელს უნდა შეატყობინოს, რომ მისი ქცევა არის არასასურველი და მიუღებელი. სავარაუდო მსხვერპლმა, სხვადასხვა ფაქტორის გათვალისწინებით, შესაძლოა, თავი შეიკავოს აღნიშნული ფაქტის შესახებ სავარაუდო შემავიწროებლის ინფორმირებისგან. შემავიწროებლის ინფორმირება არ წარმოადგენს მსხვერპლის ვალდებულებას.
2. თუ სავარაუდო მსხვერპლი თვლის, რომ იგი ვერ შეძლებს ან მას არ სურს სავარაუდო შემავიწროებლის პირდაპირ ინფორმირება, მას შეუძლია, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრით მიმართოს მანდატურის სამსახურის უფროსს. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი საჩივარს წარადგენს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით აღნიშნულისათვის დადგენილი ნებისმიერი საშუალების გამოყენებით, მათ შორის ცხელ ხაზზე შეტყობინებით.
3. სავარაუდო მსხვერპლი საჩივარში მიუთითებს მისთვის ცნობილ ინფორმაციას, როგორცაა: სავარაუდო შემავიწროებლის სახელი და გვარი, დაკავებული თანამდებობა, მათი სამსახურეობრივი/პროფესიული ურთიერთობის შესახებ ინფორმაცია, სექსუალური შევიწროების ფაქტ(ებ)ი. 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. სავარაუდო მსხვერპლის ნაცვლად, მესამე პირი უფლებამოსილია, საჩივარი წარადგინოს მანდატურის სამსახურის უფროსთან მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მას გააჩნია სათანადო მტკიცებულება და სავარაუდო მსხვერპლი თანახმაა მის მაგიერ მესამე პირმა წარადგინოს საჩივარი, ვინაიდან თავად სხვადასხვა მიზეზის გამო ვერ ახერხებს საჩივრის უფლების გამოყენებას.
5. აკრძალულია სავარაუდო ვიქტიმიზაცია - პირის კანონმდებლობით გათვალისწინებული უფლებების შეზღუდვა, სავარაუდო შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრის წარდგენის გამო.
6. ამ დოკუმენტით განსაზღვრული საჩივრის პროცედურის გამოყენებამდე, მისი გამოყენებისას ან გამოყენების შემდეგ, მსხვერპლი არც ერთ ეტაპზე არ არის შეზღუდული,

სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ მიმართოს სასამართლოს ან/და საქართველოს სახალხო დამცველს, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

მუხლი 9. წარმოების დაწყება

1. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლის მიერ ზეპირი ან წერილობითი ფორმით საჩივრის წარდგენის შემდეგ, მანდატურის სამსახურის უფროსი დაუყოვნებლივ მიმართავს მონიტორინგის სამმართველოს და კონკრეტულ ფაქტ(ებ)ზე მითითებით ავალებს დისციპლინური წარმოების დაწყებას.
2. ამ მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებული სამსახურის უფროსის დავალება ხელმისაწვდომია მხოლოდ იმ პირებისათვის, რომლებიც უშუალოდ მონაწილეობენ დისციპლინური წარმოების განხილვაში.
3. იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო შემავიწროებელი არის მანდატურის სამსახურის უფროსი, სავარაუდო მსხვერპლს შეუძლია საჩივარი წარადგინოს უშუალოდ მონიტორინგის სამმართველოში. ასეთ შემთხვევაში, პროცედურა წარმართება საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.
4. იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო შემავიწროებელი არის სავარაუდო მსხვერპლის უშუალო უფროსი, მანდატურის სამსახურის უფროსი სავარაუდო მსხვერპლის ინტერესების დაცვისა და სიტუაციის განმუხტვის მიზნით, საჭიროებისა და შესაძლებლობის შემთხვევაში, შესაბამისი მხარის თანხმობით, უფლებამოსილია დისციპლინური წარმოებისას, ერთ-ერთ მხარეს შეუცვალოს სამუშაო ფუნქციები ან/და სამუშაო სივრცე ან შესაძლებელია გამოყენებულ იქნეს სხვა დროებითი ღონისძიება.
5. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, არ გამოიყენება დისციპლინური წარმოების ხანდაზმულობის ვადები.

თავი IV. დისციპლინური წარმოება

მუხლი 10. მონიტორინგის სამმართველოს მიერ საქმის განხილვის წესი

1. მანდატურის სამსახურში სექსუალური შევიწროების საქმეებზე დისციპლინურ წარმოებას ახორციელებს მონიტორინგის სამმართველო.
2. მონიტორინგის სამმართველო სექსუალური შევიწროების საქმეებს განიხილავს სამი პირის მონაწილეობით, რომლებიც არიან:
 - ა) სამმართველოს უფროსი;
 - ბ) სამმართველოს მდებდრობითი სქესის თანამშრომელი;
 - გ) სამმართველოს მამრობითი სქესის თანამშრომელი.
3. სავარაუდო მსხვერპლი ან სავარაუდო შემავიწროებელი, უფლებამოსილია მოითხოვოს ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში ან თუ საქმის განმხილველი რომელიმე პირი სავარაუდო შემავიწროებელია, საქმის განმხილველი ერთეულის რომელიმე წევრის სამმართველოს სხვა თანამშრომლით ჩანაცვლება.
4. ამ მუხლის მე-3 პუნქტში მითითებული მოთხოვნის დაკმაყოფილებისა და ალტერნატიული წევრის შერჩევის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს მანდატურის სამსახურის უფროსი.
5. მანდატურის სამსახურის უფროსი, მონიტორინგის სამმართველოს თანამშრომლები, სავარაუდო მსხვერპლი, სავარაუდო შემავიწროებელი და საქმის წარმოების პროცესში

ჩართული ყველა პირი ვალდებულია არ გაასაჯაროვოს მიღებული ინფორმაცია, გამოკვლეული მტკიცებულებები და მიღებული გადაწყვეტილება.

მუხლი 11. სექსუალური შევიწროების საქმის განმხილველი ერთეულის უფლებამოსილება

1. სექსუალური შევიწროების საქმის განმხილველი ერთეული უფლებამოსილია, მაღალი მგრძობელობითა და კონფიდენციალურობის სრული დაცვით:

- ა) გამოკითხოს სავარაუდო მსხვერპლი;
 - ბ) გამოკითხოს სავარაუდო შემავიწროებელი;
 - გ) გამოკითხოს მესამე პირები, 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 სექსუალური შევიწროების ფაქტის არსებობის ან არარსებობის შესახებ;
 - ვ) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დადასტურების შემთხვევაში, განსაზღვროს შემავეიწროებლის მიმართ დისციპლინური გადაცდომის პროპორციული და თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა;
 - ზ) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დაუდასტურებლობის შემთხვევაში, მანდატურის სამსახურის უფროსის ბრძანების შესაბამისად შეწყვიტოს დისციპლინური წარმოება.
2. სექსუალური შევიწროების საქმის განმხილველი ერთეული თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას დამოუკიდებელია და ხელმძღვანელობს საქართველოს მოქმედი კანონმდებლობის, „საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურის დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს განათლების, მეცნიერების, კულტურისა და სპორტის მინისტრის 2019 წლის 12 ივლისის N141/5 ბრძანებით დამტკიცებული დებულების, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურის შინაგანაწესის და ამ მექანიზმის შესაბამისად.

თავი V. საჩივრის განხილვის ვადები

მუხლი 12. საჩივრის განხილვის ვადა

- 1. სექსუალური შევიწროების საჩივართან დაკავშირებით სექსუალური შევიწროების საქმის განმხილველი ერთეული გადაწყვეტილებას იღებს სამსახურის უფროსის დავალებიდან 1 თვის ვადაში.
- 2. თუ დისციპლინური გადაცდომისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა დადგენისთვის აუცილებელია 1 თვეზე მეტი ვადა, 1 თვიანი ვადის გასვლამდე 10 სამუშაო დღით ადრე, მანდატურის სამსახურის უფროსი, სექსუალური შევიწროების საქმის განმხილველი ერთეულის დასაბუთებული მოხსენებითი ბარათის საფუძველზე, გადაწყვეტილებას იღებს დისციპლინური წარმოების ვადის დამატებით არაუმეტეს 1 თვით გაგრძელების თაობაზე. დისციპლინური წარმოების საერთო ვადა არ უნდა აღემატებოდეს 2 თვეს.

თავი VI. დისციპლინური პასუხისმგებლობა

მუხლი 13. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის დაკისრება

1. მანდატურის სამსახურის თანამშრომლის მიერ თანამშრომლის ან ნებისმიერი სხვა პირის მიმართ სექსუალური შევიწროების ჩადენა ითვლება მძიმე დისციპლინურ გადაცდომად.
2. მანდატურის სამსახურის თანამშრომლის მიმართ, რომლის მიერ სექსუალური შევიწროების ფაქტის ჩადენა დადგინდება დისციპლინური წარმოების განმახორციელებელი ერთეულის მიერ, სამსახურის უფროსი, მონიტორინგის სამმართველოს დასკვნის მიღებიდან 7 სამუშაო დღის ვადაში იღებს გადაწყვეტილებას შემდეგი დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ:
 - ა) სასტიკი საყვედური;
 - ბ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით;
 - გ) სამსახურიდან გათავისუფლება.
3. დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების სიმძიმეზე, ხარისხსა და რეციდივზე.
4. შემავეწროებლის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იყოს დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის მხოლოდ ერთი სახე.
5. დაუშვებელია სექსუალური შევიწროების ჩამდენისთვის დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომის ვადაზე ადრე მოხსნა.
6. დაუშვებელია სექსუალური შევიწროების ჩამდენი პირის მიმართ მითითების გამოყენება.

თავი VII. სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმის გაცნობა და სექსუალური შევიწროების პრევენცია

მუხლი 14. მანდატურის სამსახურის თანამშრომლებისათვის მექანიზმის გაცნობა

მანდატურის სამსახურის თანამშრომლებისთვის, ამ დოკუმენტის გაცნობის ვალდებულება ეკისრება მანდატურის სამსახურის უფროსს.

მუხლი 15. სექსუალური შევიწროების პრევენცია

მანდატურის სამსახურის ადმინისტრაციული სამმართველო უზრუნველყოფს სექსუალური შევიწროების პრევენციისათვის შესაბამისი ღონისძიებების განხორციელებას, მათ შორის, თანამშრომლებისათვის ცნობიერების ამაღლების ღონისძიებების შეთავაზებას.

თავი VIII. მონიტორინგი და შეფასება

მუხლი 16. მონიტორინგი

მანდატურის სამსახურის მონიტორინგის სამმართველო ვალდებულია აწარმოოს სტატისტიკა და მოამზადოს ყოველწლიური ანგარიში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმის დოკუმენტის შესრულების ინციდენტების რაოდენობისა და დამდგარი შედეგების შესახებ. ყოველწლიური ანგარიში მზადდება კალენდარული წლის დასრულებიდან 1 თვის ვადაში.

მუხლი 17. შეფასება

წლიური ანგარიშით გამოკვეთილი ტენდენციების შესაბამისად, მანდატურის სამსახური აფასებს სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმის დოკუმენტის ეფექტურობას და ახორციელებს ცვლილებებს, საჭიროების შემთხვევაში.

თავი IX. სხვა დებულებები

მუხლი 18. მანდატურის სამსახურის შინაგანაწესისა და ამ დოკუმენტის ურთიერთმიმართება

სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლისას მანდატურის სამსახურის უფროსი და მონიტორინგის სამმართველო ხელმძღვანელობს საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საგანმანათლებლო დაწესებულების მანდატურის სამსახურის შინაგანაწესით დადგენილი პროცედურებითა და დებულებებით, გარდა იმ შემთხვევისა, თუ ცალკეულ საკითხებზე სპეციალური რეგულაცია ამ მექანიზმით არის გათვალისწინებული. ასეთ შემთხვევაში, მანდატურის სამსახურის უფროსმა და მონიტორინგის სამმართველომ უნდა იხელმძღვანელოს სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმით გათვალისწინებული წესით.