# Ոտնձգություն, սեռական ոտնձգություն, խտրականություն եւ լիազորությունների չարաշահում

**1.0 Կանոնակարգերն ու կանոնները**

Սույն քաղաքականությամբ կիրարկվում է ՄԱԿ-ի աշխատակազմի վերաբերյալ 1.2 (զ) կանոնը։

# Քաղաքականությունը

* + 1. ՄԱԶԾ-ն հանձնառել է ստեղծել ու պահպանել այնպիսի աշխատանքային միջավայր, որտեղ կհարգվեն բոլոր անձանց ներհատուկ արժանապատվությունը՝ նրանց ընձեռելով սեփական ամբողջ ներուժը բացահայտելու հնարավորություն եւ նրանց իրավազորելով ցուցաբերելու հնարավոր լավագույն արդյունքներն ինչպես ՄԱԶԾ-ի, այնպես էլ այն մարդկանց համար, ում ծառայում ենք մենք։
		2. ՄԱԶԾ-ի համար աշխատող յուրաքանչյուր անձ իրավունք ունի, որ նրան վերաբերվեն արժանապատվությամբ ու հարգանքով, եւ որ նա աշխատի ապահով միջավայրում՝ զերծ ոտնձգությունից, սեռական ոտնձգությունից, չարաշահումից ու խտրականությունից։
		3. ՄԱԶԾ-ն չի հանդուրժում եւ չի հանդուրժելու ոտնձգությունը, սեռական ոտնձգությունը, խտրականությունը եւ լիազորությունների չարաշահումը՝ ցանկացած դրսեւորմամբ։ Այդպիսի պահվածքը հակասում է ՄԱԿ-ի Կանոնադրությանը, ՄԱԿ-ի աշխատակազմի վերաբերյալ կանոնակարգերին ու կանոններին եւ Միջազգային քաղաքացիական ծառայության մասով վարվելակերպի ստանդարտներին, եւ նման վարքագիծը պետք է քննության առնվի հրատապ, արդար ու արդյունավետ կերպով՝ սույն քաղաքականությանը համապատասխան։ Աշխատակազմի վերաբերյալ 1.2 (զ) կանոնով սահմանվում է, որ ***«աշխատավայրում կամ աշխատանքի հետ կապված այլ իրավիճակում արգելվում է խտրականության կամ ոտնձգության ցանկացած դրսեւորում, այդ թվում՝ սեռական կամ գենդերային ոտնձգություն, ինչպես նաեւ ֆիզիկական կամ վերբալ բռնություն»***։ Նման վարք կամ պահվածք դրսեւորող ՄԱԶԾ աշխատակիցը[[1]](#footnote-1) կարող է ենթարկվել վարչական, կարգապահական կամ պայմանագրային ազդեցության միջոցների, ընդհուպ մինչեւ աշխատանքից հեռացման՝ ըստ անհրաժեշտության։
		4. ՄԱԶԾ-ի քաղաքականությունն է նաեւ այն, ինչպես նախատեսված է Պատժահատուցումից պաշտպանության վերաբերյալ ՄԱԶԾ քաղաքականության մեջ, որ խստիվ արգելվում է ՄԱԶԾ աշխատակազմի ցանկացած անդամի կողմից ՄԱԶԾ աշխատակազմի մեկ այլ անդամի նկատմամբ պատժահատուցում իրականացնելը՝ վերջինիս կողմից հակաիրավական վարքագծի ենթադրյալ դեպքերի վերաբերյալ բարեխղճորեն եւ պատշաճորեն հաղորդում ներկայացրած լինելու կամ պատշաճ կերպով թույլատրված աուդիտի կամ քննության շրջանակներում համագործակցած լինելու պատճառով։ Նման պատժահատուցմամբ խախտվում է արդյունավետության, իրավազորության եւ բարեվարքության բարձրագույն ստանդարտները ՄԱԶԾ աողջ աշխատակազմի կողմից պահպանելու հիմնարար պարտավորությունը, ինչպես սահմանված է ՄԱԿ-ի Կանոնադրությամբ, ինչպես նաեւ՝ այդ ստանդարտներին համապատասխան իրենց գործառույթներն իրականացնելու եւ սեփական վարքագիծը կանոնակարգելու պարտավորությունը։ Պատժահատուցումից պաշտպանության վերաբերյալ ՄԱԶԾ քաղաքականության սահմանմամբ պատժահատուցումն ինքնին հակաիրավական վարքագիծ է եւ պետք է քննվի համապատասխանաբար։

# 3.0 Կիրառությունը

* + 1. Սույն քաղաքականությունը կիրառվում է ՄԱԶԾ-ի ողջ աշխատակազմի նկատմամբ։ Ոտնձգության, սեռական ոտնձգության, խտրականության եւ լիազորությունների չարաշահման արգելքը տարածվում է այնպիսի վարքագծի վրա, որը ցուցաբերում են աշխատավայրում[[2]](#footnote-2), աշխատանքային ժամերի ընթացքում կամ դրանցից դուրս։

# 4.0 Արգելված վարքագիծ[[3]](#footnote-3)

* + 1. Սույն քաղաքականության նպատակներով՝ ոտնձգությունը, սեռական ոտնձգությունը, խտրականությունը եւ լիազորությունների չարաշահումն ամբողջությամբ վերցրած կոչվում են «արգելված վարքագիծ»: Լրացուցիչ ցուցումներ ներկայացված են Հավելված 3-ում, որը ներառում է վարքի այնպիսի տեսակների կոնկրետ օրինակներ, որոնք հանդիսանում են արգելված վարքագիծ։
		2. **Ոտնձգություն** է համարվում ՄԱԶԾ աշխատակազմի կողմից ՄԱԶԾ աշխատակազմի կամ արտաքին աշխատակազմի դեմ ուղղված ցանկացած այնպիսի ոչ պատշաճ եւ անցանկալի վարքագիծ, որը հանգեցրել է կամ ողջամտորեն ակնկալվում է կամ ենթադրվում է, որ կարող էր հանգեցնել վիրավորանքի կամ նվաստացուցիչ վերաբերմունքի։
		3. Ոտնձգությունը կարող է դրսեւորվել բառերի, ժեստերի, էլեկտրոնային հաղորդակցության կամ այլ այնպիսի գործողությունների տեսքով, որոնք անհանգստություն են պատճառում, խուճապահար անում, չարաշահում, ստորացնում, ահաբեկում, նսեմացնում կամ հանգեցնում են մեկ այլ անձի դեմ ուղղված անձնական նվաստացուցիչ վերաբերմունքի կամ անհարմարության, կամ էլ ստեղծում են ահաբեկող, թշնամական կամ վիրավորական աշխատանքային միջավայր։ Այն ներառում է, սակայն չի սահմանափակվում ցանկացած այնպիսի հիմքով կատարվող ոտնձգությամբ, ինչպիսին է՝ ռասան, կրոնը, մաշկի գույնը, հավատքը, էթնիկ ծագումը, ֆիզիկական հատկանիշները, գենդերային ինքնությունը կամ սեռական կողմնորոշումը։ Հաճախ ոտնձգությունը կարող է բաղկացած լինել մի շարք միջադեպերից, սակայն դրան կարող է հանգեցնել միայն մեկ միջադեպ։
		4. Արգելված վարքագիծ չի համարվում զուտ անհամաձայնության արտահայտումը, հորդորը, քննադատությունը կամ նմանատիպ գործողությունը՝ կապված աշխատանքի կատարման, վերադասի հետ հարաբերություններում դրսեւորվող վարքագծի կամ հարակից խնդիրների հետ։ Աշխատանքի հետ կապված նման անհամաձայնությունը կարգավորվում է Աշխատանքային գործունեության կառավարման եւ զարգացման (ԱգԿԶ/PMD) քաղաքականության դրույթներով։
		5. **Սեռական ոտնձգությունը** ոտնձգության ձեւ է եւ սեռական բնույթի ցանկացած անցանկալի հետապնդում, սեռական բնույթի շնորհներ մատուցելու խնդրանք, սեռական բնույթի բանավոր խոսք կամ ֆիզիկական վարքագիծ կամ ժեստ, կամ էլ սեռական բնույթի ցանկացած այլ վարքագիծ, որը հանգեցրել է կամ ողջամտորեն ակնկալվում է կամ ենթադրվում է, որ կարող էր հանգեցնել վիրավորանքի կամ նվաստացուցիչ վերաբերմունքի։

Սեռական ոտնձգությունը կարող է հանգեցնել ահաբեկող, թշնամական կամ վիրավորական միջավայրի ձեւավորմանը կամ կարող է օգտագործվել որպես աշխատանքի ընդունելու պայման։ Սեռական ոտնձգությունը սովորաբար ենթադրում է միջադեպերի շարք։ Այնուամենայնիվ, սեռական ոտնձգության բնորոշումը կարող է տարածվել մեկանգամյա միջադեպի վրա այն դեպքում, երբ այն միանգամայն կրում է վիրավորական սեռական բնույթ։ Աշխատակազմի՝ ցանկացած գենդերային ինքնություն ունեցող անդամ կարող է հանդես գալ կա՛մ որպես տուժող կողմ, կա՛մ որպես իրավախախտ։

* + 1. **Խտրականություն** է համարվում ցանկացած անարդարացի վերաբերմունք կամ կամայական տարբերակում՝ անձի ռասայի, սեռի, գենդերային ինքնության, կրոնի, ազգության, էթնիկ ծագման, սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության, հղիության, տարիքի, լեզվի, սոցիալական ծագման կամ այլ կարգավիճակի հիմքով։ Խտրականություն կարող է համարվել համանման դրության մեջ գտնվող անձի կամ մի խումբ անձանց վրա անդրադարձող առանձին դեպքը, կամ այն կարող է դրսեւորվել ինքնին ոտնձգության կամ լիազորությունների չարաշահման տեսքով։
		2. **Լիազորությունների չարաշահում** է համարվում ՄԱԶԾ աշխատակազմի կողմից ՄԱԶԾ աշխատակազմի կամ արտաքին աշխատակազմի կամ դրանց խմբի նկատմամբ ունեցած ազդեցության, իշխանության կամ լիազորությունների ոչ պատշաճ օգտագործումը: Դա ներառում է այնպիսի իրավիճակներ, երբ տվյալ անձն օգտագործում է իր ազդեցությունը, իշխանությունը կամ լիազորությունները՝ ՄԱԶԾ այլ աշխատակցի կամ արտաքին աշխատակազմի կարիերայի կամ աշխատանքային պայմանների (ներառելով, սակայն չսահմանափակվելով աշխատանքի նշանակմամբ, հանձնարարություն տալով, պայմանագրի վերակնքմամբ, կատարողականի գնահատմամբ կամ ծառայողական առաջխաղացմամբ) վրա կամայական ազդեցություն ունենալու համար:

Լիազորությունների չարաշահումը կարող է ներառել մեկանգամյա միջադեպ կամ միջադեպերի շարք: Այն կարող է նաեւ պարունակել այնպիսի վարքագիծ, որը ստեղծում է թշնամական կամ վիրավորական աշխատանքային միջավայր, որը ներառում է, սակայն չի սահմանափակվում ահաբեկման, սպառնալիքի, շանտաժի կամ հարկադրանքի գործադրմամբ:

* + 1. **Պատժահատուցում** է համարվում ցանկացած ուղղակի կամ անուղղակի վնասակար գործողության կատարման առաջարկը, սպառնալիքը կամ դրա կատարումը՝ ուղղված որեւէ անձի դեմ այն հիմքով, որ տվյալ անձը ներգրավվել է Պատժահատուցումից պաշտպանության վերաբերյալ ՄԱԶԾ քաղաքականությամբ սահմանված «Պաշտպանվող գործունեության» մեջ: Միջանկյալ եւ մշտական պաշտպանիչ միջոցներ նույնպես կարող են իրականացվել՝ ապահովելու համար, որ պատժահատուցման զոհը պաշտպանված լինի վրեժի ներկա կամ ապագա սպառնալիներքից կամ գործողություններից: Այնուամենայնիվ, պատժահատուցում չեն համարվում կանոնակարգերի, կանոնների կամ վարչական քաղաքականության, կարգադրությունների կամ ընթացակարգերի իրավաչափ կիրառումը, կամ զուտ անհամաձայնության արտահայտումը, հորդորը, քննադատությունը կամ նմանատիպ գործողությունը՝ կապված աշխատանքի կատարման, վերադասի հետ հարաբերություններում կամ համանման հարաբերություններում դրսեւորվող վարքագծի կամ հարակից խնդիրների հետ: Պատժահատուցումն ինքնին համարվում է հակաիրավական վարքագծի առանձին գործողություն եւ Պատժահատուցումից պաշտպանության վերաբերյալ ՄԱԶԾ քաղաքականության խախտում:
		2. Սույն քաղաքականության նպատակներով՝ արգելված վարքագիծը չի ներառում սեռական շահագործումը եւ չարաշահումը: **Սեռական շահագործում** է համարվում ՄԱԶԾ աշխատակազմի կողմից խոցելի վիճակը, անհավասար դիրքը կամ վստահությունը ցանկացած կերպով փաստացի չարաշահելը կամ դրա կատարման փորձը, որը հետապնդում է սեռական նպատակներ՝ ներառելով, սակայն չսահմանափակվելով մեկ այլ անձի սեռական շահագործումից ստացվող դրամական, սոցիալական կամ քաղաքական բնույթի օգուտներով: Համանմանորեն, **սեռական չարաշահում** նշանակում է սեռական բնույթի իրական ֆիզիկական հետամտումը կամ դրա կատարման սպառնալիքը ՄԱԶԾ աշխատակազմի կողմից՝ բռնության գործադրմամբ կամ էլ անհավասարության կամ հարկադրանքի պայմաններում։ Սեռական շահագործման եւ չարաշահման (ՍՉՇ) բոլոր դեպքերին կոնկրետ ադրադարձ է արվել «Սեռական շահագործումից եւ սեռական չարաշահումից պաշտպանության հատուկ միջոցների» մասին Գլխավոր քարտուղարի թիվ ST/SGB/2003/13 պարբերականում:

# 5.0 ՄԱԶԾ աշխատակազմի պարտականությունները

* + 1. ՄԱԶԾ աշխատակազմը պարտավոր է՝

ա) հարգալից վերաբերվել այլ անձանց եւ պահպանել վարքագծի բարձրագույն ստանդարտներ,

բ) պահպանել ներդաշնակ աշխատանքային միջավայր՝ ցուցաբերելով այնպիսի վարք, որը զերծ է ահաբեկումից, թշնամանքից, վիրավորանքից եւ արգելված վարքագծի ցանկացած ձեւից,

գ) ծանոթանալ ՄԱԶԾ-ի քաղաքականությանը, այդ թվում նրան, թե ինչ է նշանակում արգելված վարքագիծ: Ավելին, ՄԱԾԶ աշխատակազմը պետք է անցնի արգելված վարքագծի վերաբերյալ պարտադիր դասընթացներ, ինչպես սահմանված է Կազմակերպության կողմից,

դ) իրազեկ լինել այդպիսի վարքագծի վերաբերյալ հաղորդում ներկայացնելու եւ (կամ) այլ կերպ դրա մասին հայտնելու համար իրենց հասանելի տարբեր այլընտրանքային տարբերակների եւ ներքին ուղիների մասին, եւ

ե) պահպանել գաղտնիություն եւ լիարժեք համագործակցել նրանց հետ, ովքեր պատասխանատու են սույն քաղաքականության ներքո արգելված վարքագծի վերաբերյալ հաղորդումները քննության առնելու համար։

# 6.0 Ղեկավարների եւ տնօրենների պարտականությունները

* + 1. Ղեկավարներն ու տնօրեններն օժտված են արգելված վարքագծի կանխարգելման ու խափանման հատուկ պարտավորություններով եւ պետք է՝

ա) ստեղծեն անվտանգ ու ներդաշնակ աշխատանքային միջավայր՝ զերծ ահաբեկումից, թշնամանքից, վիրավորանքից եւ արգելված վարքագծի ցանկացած ձեւից։ Նման միջավայր ձեւավորելու համար ղեկավարներն ու տնօրենները պետք է օրինակ ծառայեն մյուսների համար՝ պահպանելով վարքագծի բարձրագույն ստանդարտները,

բ) ներկայիս քաղաքականությունը հաղորդեն ՄԱԶԾ ողջ աշխատակազմին, ապահովեն, որ նրանք անցնեն համապատասխան պարտադիր դասընթացներ եւ հավաստագրում, ինչպես նաեւ ՄԱԶԾ աշխատակազմի եւ արտաքին աշխատակազմի համար հանդես գան որպես ռեսուրս,

գ) զբաղվեն արգելված վարքագծի ենթադրյալ միջադեպերով, հաղորդում ներկայացնեն դրանց վերաբերյալ եւ դրանք ուղղեն բարձր ատյաններ՝ սույն քաղաքականությանը համապատասխան։

դ) ապահովեն, որ արգելված վարքագծի միջադեպերը հրատապ կարգավորվեն պատշաճ ուղիներով։ Նման դեպքերում ղեկավարներն ու տնօրենները պետք է ցուցաբերեն արդարություն, անաչառություն եւ զերծ լինեն ահաբեկումից կամ հովանավորչությունից. ղեկավարները չպետք է փորձեն նախնական քննության ենթարկել ենթադրյալ դեպքերը,

ե) ապահովեն, որ բոլոր քննարկումների, հաղորդակցությունների ու գործողությունների հետ առնչվեն ծայրահեղ ուշադրությամբ, զգուշավորությամբ ու բացարձակ գաղտնիությամբ, եւ

զ) ապահովեն, որ ձեռնարկվի պատշաճ գործողություն՝ ՄԱԶԾ աշխատակազմի հանդեպ պատժահատուցումը կանխելու համար,

է) Բյուրոների բոլոր տնօրեններից եւ Գրասենյակների ղեկավարներից պահանջվում է Վարչական գծով ղեկավարին տրամադրել տարեկան զեկույց՝ հավաստելով այն, որ նախորդ տարվա ընթացքում նրանք իրենց կառավարման կամ վերահսկման ներքո գտնվող ՄԱԶԾ ողջ աշխատակազմի հետ քննարկել են սույն քաղաքականությամբ նախատեսված նրանց իրավունքներն ու պարտականությունները, գործողությունների ընթացքը եւ նրանց համար հասանելի օժանդակության աղբյուրները։

* + 1. Թեեւ, որպես կանոն, ՄԱԶԾ աշխատակազմի անդամների միջեւ համաձայնեցված, ինտիմ հարաբերություններն արգելված չեն, այնուամենայնիվ, ղեկավարներն ու տնօրենները պետք է ընդունեն, որ այդպիսի հարաբերությունները պատշաճ չեն համարվում այն դեպքում, երբ մեկ անձը ղեկավարում, վերանայում կամ վարչական որոշումներ է կայացնում մյուս անձի առնչությամբ, ենթակա է հաշվետու լինելու/լիազորություններ իրականացնելու միեւնույն հարթությունում գտնվող մյուս անձին, կամ այնպիսի դիրքում է, որում կարող է շահերի որեւէ բախում առաջանալ: Նման փոխհարաբերությունները կարող են, ի թիվս այլ բաների, բացասական հետեւանքներ ունենալ աշխատակազմի բարոյահոգեբանական վիճակի վրա եւ հանգեցնել հովանավորչության ենթադրյալ դեպքերի: Դրանք կարող են նաեւ հանգեցնել սեռական ոտնձգության վերաբերյալ բողոքների, եթե տվյալ փոխհարաբերությունը խաթարվում է, եւ ստորադաս անձը պնդում է, որ իրեն հարկադրել են մտնել տվյալ փոխհարաբերության մեջ: Ցանկացած նման փոխհարաբերության կողմեր պետք է գրավոր դիմեն իրենց կառավարման համակարգի հաջորդ բարձր ատյան, ինչպես նաեւ կարող են խորհրդատվության համար դիմել Էթիկայի հարցերով գրասենյակ:
		2. Ղեկավարի կամ տնօրենի կողմից արգելված վարքագծի որեւէ հայտնի կամ ողջամտորեն կասկածելի արարք չկարգավորելը կարող է հանգեցնել ղեկավարի կամ տնօրենի նկատմամբ համապատասխան վարչական կամ կարգապահական միջոցների կիրառման։

# 8.0 ՄԱԶԾ պարտականությունները

* + 1. ՄԱԶԾ-ն պետք է ՄԱԶԾ ողջ աշխատակազմի համար հասանելի դարձնի համապատասխան ուսումնական աղբյուրները՝ սույն քաղաքականության առանցքային դրույթների, վարքագծի ստանդարտների, արժեքների ու դրսեւորումների մասին իրազեկվածությունն ապահովելու համար:
		2. ՄԱԶԾ-ն պետք է ապահովի, որ արգելված վարքագծի վերաբերյալ հաղորդում ներկայացնելու դեպքում ձեռնարկվեն ժամանակին եւ պատշաճ, այդ թվում՝ բողոքարկուի[[4]](#footnote-4) անվտանգությունն ու բարօրությունը պաշտպանելուն ուղղված գործողություններ:
		3. ՄԱԶԾ-ն պետք է ժամանակին ձեռնարկի պատշաճ միջոցներ՝ արգելված վարքագծի վերաբերյալ հաղորդում ներկայացրած լինելու պատճառով ՄԱԶԾ աշխատակազմին պատժահատուցումից պաշտպանելու նպատակով, եթե նման պաշտպանություն է հայցվում։ Այդպիսի միջոցները կարող են ներառել ենթադրաբար պատժահատուցում որակվող գործողության ժամանակավոր կամ մշտական կասեցումը, մեղադրյալի կամ բողոքարկուի ժամանակավոր կամ մշտական տեղափոխումը։ ՄԱԶԾ աշխատակազմի դեմ, հիմնավոր լինելու դեպքում, պետք է հարուցվի կարգապահական վարույթ, եթե պարզվի, որ նա ներգրավված է պատժահատուցման մեջ։

# 9.0 Բողոքարկուի պարտականությունները

* + 1. Սույն քաղաքականության շրջանակում թույլատրվում է բողոքարկուների կողմից անանուն հաղորդում ներկայացնելը։ Բողոքարկուները պետք է իմանան, որ անանուն հաղորդում ներկայացնելը կարող է ավելի բարդացնել քննություն իրականացնողների կողմից ենթադրյալ դեպքերի մանրազնին քննությունը՝ չնայած նրանց լավագույն ջանքերին։
		2. Բողոքը պետք է ներկայացվի բարեխղճորեն, ինչը նշանակում է, որ արգելված վարքագծի ենթադրյալ դեպքերի վերաբերյալ հաղորդում ներկայացնող անձը պետք է ունենա ողջամիտ համոզմունք այն մասին, որ հակաիրավական վարքագիծն իրականում դրսեւորվել է։ Դիտավորությամբ կեղծ հաղորդում ներկայացնելը՝ բանավոր կամ գրավոր ձեւով, հանգեցնում է հակաիրավական վարքագծի, որի համար կարող են կիրառվել կարգապահական միջոցներ։

# 10.0 Արգելված վարքագծի վերաբերյալ հաղորդում ներկայացնելը

* + 1. Արգելված վարքագծի վերաբերյալ հաղորդում ներկայացնելու համար ՄԱԶԾ աշխատակազմը կամ արտաքին աշխատակազմը կարող է ցանկություն ունենալ առաջինը կապ հաստատել Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի հետ, որը կարող է նրանց ուղղորդել ներկայիս քաղաքականության ներքո իրենց այլընտրանքային տարբերակներն ընտրելու հարցում։ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի հետ կապ հաստատելը չպետք է անդրադառնա ՄԱԶԾ աշխատակազմի՝ ցանկացած ժամանակ Աուդիտի եւ քննությունների իրականացման գրասենյակ (ԱՔԻԳ/OAI) ֆորմալ բողոք ներկայացնելու իրավունքի վրա։ Սեռական ոտնձգության դեպքի մասին կարող է հաղորդում ներկայացվել նաեւ սեռական ոտնձգության հարցերով արտաքին օգնության գիծ դիմելու միջոցով, որտեղ համապատասխան գործընթացի վերաբերյալ կտրամադրվեն խորհրդատվություն եւ ցուցումներ։ Տվյալ գրասենյակների հետ կապ հաստատելու մանրամասների համար տե՛ս Հավելված 1-ը։
		2. Որպես այլընտրանք ՄԱԶԾ աշխատակազմը կարող է ուղղակիորեն կապ հաստատել ԱՔԻԳ-ի հետ։
		3. Սեռական ոտնձգության վերաբերյալ հաղորդում ներկայացնելու ժամկետներ սահմանված չեն։ Բողոքարկուներին մեծապես խրախուսվում է նման դեպքերի մասին հաղորդում ներկայացնել հնարավորինս շուտ՝ տվյալ միջադեպը տեղի ունենալուց հետո։ Վաղ հաղորդում ներկայացնելը որոշիչ նշանակություն ունի ցանկացած քննության անցկացման հաջողության համար եւ կարող է զգալիորեն նպաստել ՄԱԶԾ-ի՝ ենթադրյալ դեպքերի կարգավորման կարողության վրա։
		4. Սեռական ոտնձգության մասին ներկայացված բոլոր հաղորդումներին ԱՔԻԳ-ի կողմից տրվում է առաջնահերթություն:
		5. ԱՔԻԳ-ը պատասխանատու է արգելված վարքագծի վերաբերյալ ներկայացված բողոքների մասով նախնական գնահատումներ իրականացնելու եւ քննություն անցկացնելու համար։
		6. Եթե անհատի մոտ առկա է այն համոզմունքը, որ ՄԱԶԾ-ի մեկ այլ անձ կատարել է կամ սպառնում է կատարել պատժահատուցման գործողություն իր կամ մեկ այլ գործընկերոջ նկատմամբ այն հիմքով, որ վերջինս բարեխղճորեն հաղորդում է ներկայացրել ոչ իրավաչափ վարքագծի վերաբերյալ, կամ համագործակցել է աուդիտ կամ քննություն իրականացնող գրասենյակի հետ, ապա տվյալ անձը կարող է պաշտպանություն ստանալու պահանջով դիմել Էթիկայի հարցերով գրասենյակ։ Անհրաժեշտ է ներառել բոլոր հիմնավորող փաստաթղթերն ու ապացույցները՝ այն անձանց անունների հետ միասին, որոնք կարող են հիմնավորել ենթադրյալ դեպքը։ Բողոքարկուն պետք է պաշտպանված լինի պատժահատուցումից՝ Պատժահատուցումից պաշտպանության վերաբերյալ ՄԱԶԾ քաղաքականությանը համապատասխան:

# 11.0 Վեճերի լուծման գործընթացը

* + 1. ՄԱԶԾ աշխատակազմի ու արտաքին աշխատակազմի համար նախատեսված են արգելված վարքագծի մասին հաղորդում ներկայացնելու եւ ֆորմալ ու ոչ ֆորմալ գործընթացների միջոցով վեճերի լուծում հայցելու՝ իրենց համար հասանելի մի քանի այլընտրանքային տարբերակ։
		2. Ստորեւ ներկայացված Աղյուսակ 1-ում նշված են վեճերի լուծման տարբեր գործընթացներ։

|  |  |
| --- | --- |
| **Գործընթաց** | **Գործողություն** |
| Հասանելի այլընտրանքային տարբերակների վերաբերյալ նախնական ցուցումների տրամադրում | ՄԱԶԾ աշխատակազմը կարող է կապ հաստատել Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի հետ, որը նրանց կուղղորդի ներկայիս քաղաքականության ներքո իրենց այլընտրանքային տարբերակներն ընտրելու հարցում։ |
| Ոչ ֆորմալ գործընթաց | Եթե ՄԱԶԾ աշխատակազմը հայտնում է վեճերի լուծման ոչ ֆորմալ տարբերակին դիմելու ցանկություն, ապա կարող է խորհրդակցել Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակի հետ՝ ենթադրյալ արգելված վարքագծի դրսեւորման միջադեպից հետո վեճերի լուծման կամ հաշտեցման տարբերակներն ուսումնասիրելու համար։ Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը ոչ ֆորմալ բնույթի խորհրդատվություն է տրամադրում այն աշխատակիցներին, որոնք չեն հայտնում անմիջապես ֆորմալ գործընթացին ընթացք տալու ցանկություն։ Եթե համապատասխան աշխատակազմը հայտնում է ոչ ֆորմալ մեխանիզմին դիմելու ցանկություն, ապա վերջինիս խրախուսվում է դա անել համապատասխան միջադեպը տեղի ունենալուց հետո հնարավորինս շուտ։ |
| Ֆորմալ գործընթաց | Սեռական ոտնձգության վերաբերյալ ֆորմալ բողոքների մասին ցանկացած ժամանակ կարելի է հաղորդել ԱՔԻԳ՝ անկախ նրանից, թե երբ է դրսեւորվել ենթադրյալ վարքագիծը: Արգելված վարքագծի այլ տեսակների դեպքում պետք է ֆորմալ բողոք ներկայացնել ԱՔԻԳ՝ վերջին միջադեպը տեղի ունենալուց հետո մեկ տարվա ընթացքում։ Ֆորմալ բողոք ներկայացնելու ժամկետները կասեցվում են՝ վեճերի լուծման ոչ ֆորմալ գործընթացին ընթացք տրված լինելու ժամանակահատվածում։ Բացառիկ դեպքերում ժամկետները կարող են երկարաձգվել ԱՔԻԳ տնօրենի կողմից։ |
| Ղեկավարության կողմից գնահատում իրականացնելու պահանջով դիմում կամ վեճերի լուծման պահանջով դիմում | Աշխատակազմի տվյալ անդամը կարող է ներկայացնել ղեկավարության կողմից գնահատում իրականացնելու պահանջով դիմում։ Այն պետք է ներկայացվի բողոքարկվող որոշման մասին ծանուցելու օրվանից հաշված վաթսուն (60) օրացուցային օրվա ընթացքում՝ Աշխատակազմի վերաբերյալ կանոններին համապատասխան։ՄԱԶԾ աշխատակազմի մյուս անդամները կարող են վիճարկել որոշումն իրենց պայմանագրերով նախատեսված՝ վեճերի լուծման մեխանիզմին համապատասխան։ |

* + 1. Մեծապես խորհուրդ է տրվում, որ բոլոր կողմերը վարեն բոլոր միջադեպերի, դրանց ամսաթվերի, վայրերի ու վկաների մասին գրավոր եւ մանրամասն տվյալներ (այդ թվում՝ էլեկտրոնային նամակների թղթային պատճենները)։ Բոլոր կողմերը պետք է նկատի ունենան, որ ոչ բոլոր ոչ ֆորմալ գործընթացներն են հաջողված, եւ որ հետագայում կարող է անցկացվել քննություն, ուստիեւ գրավոր տվյալները կարող են օգտակար լինել ցանկացած լրացուցիչ ֆորմալ բնույթի քայլ ձեռնարկելու դեպքում։
		2. Եթե ՄԱԶԾ աշխատակազմը ծանուցվում է համապատասխան որոշման (որը կարող է լինել վարչական կամ կարգապահական բնույթի) մասին եւ այն համոզման է, որ որոշման հիմքում դրված է արգելված վարքագիծը, ապա համապատասխան անձը կարող է ֆորմալ կարգով վիճարկել տվյալ որոշումը. I) աշխատակազմի անդամների դեպքում՝ պահանջելով իրականացնել ղեկավարության կողմից որոշման գնահատում՝ ՄԱԶԾ աշխատակազմի անդամների համար հասանելի բողոքարկման այն ընթացակարգերին համապատասխան, որոնք նախատեսված են ՄԱԿ-ի աշխատակազմի վերաբերյալ կանոնակարգերով եւ Աշխատակազմի վերաբերյալ 11.2 կանոնով, կամ II) ՄԱԶԾ աշխատակազմի մյուս անդամների դեպքում՝ իրենց պայմանագրերով նախատեսված վեճերի լուծման մեխանիզմի միջոցով։

# 12.0 Լրացուցիչ դրույթներ

* + 1. Ենթադրյալ իրավախախտի՝ աշխատանքից դուրս գալը[[5]](#footnote-5): Քննության անցկացման գործընթացում հնարավոր են դեպքեր, երբ ենթադրյալ իրավախախտը դուրս է գալիս ՄԱԶԾ-ում աշխատանքից։ ԱՔԻԳ-ն իր հայեցողությամբ որոշում է՝ արդյոք շարունակել քննության անցկացումը՝ անկախ ենթադրյալ իրավախախտի կողմից աշխատանքից դուրս գալու հանգամանքից։ ԱՔԻԳ-ը պետք է փորձի ամփոփել սեռական ոտնձգության ենթադրյալ դեպքերի մասով կատարված բոլոր քննությունները։ Արգելված վարքագծի մասով կատարված քննությունն ամփոփելուց եւ Իրավական հարցերով գրասենյակի (ԻԳ/LO) կողմից ենթադրյալ դեպքերը հիմնավոր համարելուց հետո ԻԳ-ն այդ մասին ծանուցում է ենթադրյալ իրավախախտին եւ տվյալ անձի անձնական գործում կատարում համապատասխան նշում այն բանից հետո, երբ նրան հնարավորություն է տրվում տվյալ հարցի շուրջ կատարելու դիտողություններ՝ մատնանշելով առաջարկվող այն գործողությունը, որը կձեռնարկվեր այն պարագայում, եթե ենթադրյալ իրավախախտը շարունակեր աշխատել [ՄԱԶԾ-ում]։ Անձնական գործի առնչությամբ կատարված նշումները տրամադրվում են այն դեպքում, երբ տվյալ անձը դիտարկվում է ՄԱԶԾ-ում ցանկացած տեսակի աշխատանքի կամ պայմանագրային հարաբերությունների համար։ ՄԱԶԾ-ն կարող է ՄԱԶԾ-ի գործընկեր համարվող հավանական գործատուին համապատասխան գրություն ուղարկել, եթե պահանջում է տվյալ անձի վերաբերյալ տեղեկությունների ճշտման նպատակներով։ Այն դեպքում, երբ անցկացվող քննությունը չի ամփոփվել, ԻԳ-ն այդ մասին ծանուցում է ենթադրյալ իրավախախտին եւ տվյալ անձի անձնական գործում կատարում համապատասխան նշում՝ մատնանշելով, որ տվյալ անձը դուրս է եկել աշխատանքից քննության իրականացման ընթացքում՝ այնուհետեւ հնարավորություն տալով նրան տվյալ հարցի շուրջ կատարելու դիտողություններ։ Նման նշումները չեն տրամադրվում կողմերին՝ ՄԱԶԾ-ից դուրս տվյալ անձի վերաբերյալ տեղեկություններ ճշտելու նպատակներով։
		2. Քննության անցկացում՝ առանց ֆորմալ բողոքի։ Վարչական գծով ղեկավարը կամ նրա օգնականը կարող են դիմել ԱՔԻԳ՝ նման քննություն նախաձեռնելու պահանջով, իսկ ԱՔԻԳ-ի տնօրենը վերապահում է արգելված վարքագծի ենթադրյալ դեպքերով իր սեփական նախաձեռնությամբ քննություն կատարելու իրավունք, այդ թվում՝ առանց ֆորմալ բողոքի դիմելու։
		3. ՄԱԶԾ-ում չներգրավված բողոքարկու կամ ենթադրյալ իրավախախտ։ Այն դեպքում, երբ բողոքարկուն ներգրավված է ՄԱԿ-ի մեկ այլ գործակալությունում, հիմնադրամում, ծրագրում կամ օժանդակ մարմնում, սակայն բողոք է ներկայացնում ՄԱԶԾ աշխատակազմի դեմ, ապա կիրառվում է սույն քաղաքականությունը։ Գործի լուծման նպատակով անցկացվում են խորհրդակցություններ ՄԱԶԾ-ի եւ շահագրգիռ մյուս Կազմակերպության միջեւ։ Եթե բողոքարկուն ՄԱԶԾ աշխատակազմի անդամ է, սակայն բողոք է ներկայացնում ՄԱԿ-ի մեկ այլ գործակալության, հիմնադրամի, ծրագրի կամ օժանդակ մարմնի աշխատակցի դեմ, ապա սույն քաղաքականությունը չի կիրառվում ենթադրյալ իրավախախտի նկատմամբ, սակայն ՄԱԶԾ-ն ներդնում է իր լավագույն ջանքերը՝ ապահովելու համար, որ իր աշխատակազմի շահերը պաշտպանվեն այդ մյուս Կազմակերպության կողմից։
		4. ՄԱԶԾ-ի կողմից ղեկավարվող, սակայն ՄԱԶԾ-ում չներգրավված աշխատակազմ։ Այն դեպքում, երբ բողոքարկուի կամ ենթադրյալ իրավախախտի նկատմամբ ղեկավարումն իրականացնում է ՄԱԶԾ-ն՝ ՄԱԿ-ի մեկ այլ գործակալության, հիմնադրամի, ծրագրի կամ օժանդակ մարմնի անունից, ապա ՄԱԶԾ-ն տվյալ Կազմակերպության հետ պարզում է՝ սույն քաղաքականությունը կամ այդ Կազմակերպության քաղաքականությունը կիրառելու հարցը։
		5. Տեղական մարմիններին դիմելը։ Անհետաձգելի արտակարգ իրավիճակների կամ վտանգի առկայության դեպքերում բողոքարկուն պետք է արգելված վարքագծի մասին հաղորդում ներկայացնի տեղական մարմիններին, որից հետո տվյալ հարցով պետք է անմիջապես հաղորդում ներկայացնել նաեւ ԻԳ/Կառավարման ծառայությունների բյուրո (ԿԾԲ/BMS)։ Մյուս բոլոր դեպքերում համապատասխան խնդիրը տեղական մարմինների ուշադրությանը ներկայացնելը պահանջում է ԻԳ-ի/ԿԾԲ-ի նախնական համաձայնությունը, որը կապ է հաստատում ՄԱԿ-ի Իրավական հարցերով գրասենյակի (ՄԱԿ/ԻՀԳ) հետ, քանի որ այն շոշափում է արտոնությունների եւ անձեռնմխելիության հետ կապված հարցեր։ Եթե ակնհայտ է դառնում, որ արգելված վարքագծի ենթադրյալ գործողությունը հանգեցնում է տեղական օրենքների խախտման, ապա ԻԳ/ԿԾԲ-ն պետք է այդ մասին տեղեկացվի, եւ այն պետք է ձեռնարկի համապատասխան գործողություններ։

# Հավելված 1. Կոնտակտային տվյալներ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակ՝ ՄԱԿ-ի հիմնադրամների ու ծրագրերի համար | 304 East 45th Street 6th Floor, Room FF-671 New York, NY 10017 USA <http://fpombudsman.org/>Հեռախոս՝ +1 646 781 4083Ֆաքս՝ +1 212 906 6281Էլ. փոստ՝ ombudsmediation@fpombudsman.org |
| 2 | Էթիկայի հարցերով գրասենյակ | Օգնության գիծ՝ +1-212-909-7840Ֆաքս՝ +1-212-906-6153<http://www.undp.org/content/undp/en/home/accountability/ethics.html> Էլ. փոստ՝ ethicsoffice@undp.org«Սքայփ» հավելվածի հաշիվ՝ ethics.office.undp |
| 3 | Աուդիտի եւ քննությունների իրականացման գրասենյակ | Էլեկտրոնային դիմումի ձեւի միջոցովԱռանձին հեռախոսային ծառայության միջոցով՝+1 877 557 8685 (ԱՄՆ տարածքում)+1 770 776 5678 (միջազգային),Էլ. փոստի միջոցով՝ reportmisconduct@undp.orgԿանոնավոր փոստի միջոցով՝ Տնօրենի տեղակալ (Քննությունների իրականացում), Աուդիտի եւ քննությունների իրականացման գրասենյակ, One UN Plaza, New York, NY 10017, USA |
| 4 | Մարդկային ռեսուրսների հարցերով գրասենյակ (ՄՌԳ/OHR) | Ոտնձգության, սեռական ոտնձգության, խտրականության եւ լիազորությունների չարաշահման (ՄՌԳ) վերաբերյալ ՄԱԶԾ քաղաքականության մասին ընդհանուր հարցումները կարող են կատարվել հետեւյալ էլեկտրոնային հասցեով՝ harassment.ohrfocalpoint@undp.org. |
| 5 | Սեռական ոտնձգության հարցերով արտաքին օգնության գիծ՝ սեռական ոտնձգության դեպքերի մասինհաղորդում ներկայացնելու համար | Սեռական ոտնձգության հարցերով արտաքին օգնության գծի վերաբերյալ մանրամասները պետք է ներկայացվեն առանձին։ |

**Հավելված 2. Սահմանումներ**

**ՄԱԶԾ աշխատակազմ**

ՄԱԶԾ աշխատակազմն ընդգրկում է ՄԱԶԾ-ում աշխատող ցանկացած անձի՝ հետեւյալ ձեւաչափերով՝

* աշխատակազմի անդամներ, որոնց մասով առկա է ՄԱԶԾ պաշտոնի նշանակման հրաման՝ ՄԱԿ-ի աշխատակազմի կանոնակարգերին եւ կանոններին համապատասխան,
* անձինք, որոնց մասով առկա չէ ՄԱԶԾ պաշտոնի նշանակման հրաման, այդ թվում՝
	+ անկախ պայմանագրային աշխատողներ, որոնք աշխատում են ՄԱԶԾ-ի հետ՝ Անհատական պայմանագրերի (ԱՊ/IC) շրջանակում,
	+ ՄԱԶԾ-ի կողմից աշխատանքի ընդունված անձինք՝ ծառայությունների մատուցման պայմանագրերի շրջանակում (ԾՄՊ/SC),
	+ ՄԱԶԾ-ի կողմից ներգրավված անձինք՝ Փոխհատուցման դիմաց աշխատողների գործուղման պայմանագրերի շրջանակում կամ Առանց փոխհատուցման աշխատողների գործուղման պայմանագրերի շրջանակում,
	+ ՄԱԿ-ի կամավորներ (ՄԱԿԿ/UNVs), եւ
	+ Փորձնակներ։

# Արտաքին աշխատակազմ

Արտաքին աշխատակազմը ներառում է ՄԱԶԾ-ի հետ աշխատող կամ աշխատավայր այցելող անձանց, ինչպես օրինակ՝ երրորդ կողմի պայմանագրային աշխատողներին, ՄԱԶԾ-ի մատակարարների, ծառայություն մատուցողների կամ համագործակցող գործընկերների աշխատակազմին կամ աշխատակիցներին, սակայն չի ներառում ՄԱԶԾ աշխատակազմին։

# Արգելված վարքագիծ

Արգելված վարքագիծ է համարվում աշխատավայրում կատարվող ոտնձգությունը, սեռական ոտնձգությունը, խտրականությունը եւ լիազորությունների չարաշահումը։

# Աշխատավայր

Աշխատավայրը ներառում է ՄԱԶԾ ցանկացած շինություն, հովանավորված միջոցառման կամ ցանկացած վայր, որտեղ ՄԱԶԾ աշխատակազմը ներկա է աշխատանքային ժամերին կամ դրանցից դուրս։

# Բողոքարկու

Բողոքարկու է համարվում այն անձը, որը հաղորդում է ներկայացնում արգելված վարքագծի ենթադրյալ դեպքերի մասին՝ սույն քաղաքականության շրջանակում։ Դա կարող է լինել տուժած անձը (օրինակ՝ ենթադրյալ տուժողը), որն ընդգրկված է ՄԱԶԾ աշխատակազմում կամ արտաքին աշխատակազմում՝ ներկայիս կամ նախկին, եւ որի նկատմամբ ենթադրաբար դրսեւորվել է արգելված վարքագիծը։

# Ենթադրյալ իրավախախտ

Ենթադրյալ իրավախախտ է համարվում այն անձը, որի դեմ արվել է արգելված վարքագծի վերաբերյալ հայտարարություն՝ սույն քաղաքականության ներքո։

# Գործընկեր

Գործընկերներ են համարվում այն աշխատակիցները կամ ՄԱԶԾ աշխատակազմը, որոնք աջակցում են տուժած անձին կամ ենթադրյալ իրավախախտին ցանկացած ֆորմալ կամ ոչ ֆորմալ գործընթացում։ Գործընկերներ կարող են լինել նաեւ ՄԱԿ-ի այլ գործակալության, հիմնադրամի, ծրագրի կամ ՄԱԿ-ի օժանդակ մարմնի աշխատակազմի անդամները կամ աշխատակազմը, որոնք ներկայացված են աշխատավայրում։

# Հապավումներ/ստորաբաժանումներ

* ***ԱՔԳ***-ն Աուդիտի եւ քննությունների իրականացման գրասենյակն է։
* ***Էթիկայի հարցերով գրասենյակը*** ՄԱԶԾ-ի Էթիկայի հարցերով գրասենյակն է, որը հիմնադրվել է համաձայն ST/SGB/2007/11-ի:
* ***ԿԾԲ***-ն Կառավարման ծառայությունների բյուրոն է։
* ***ԻԳ/ԿԾԲ***-ն Իրավական հարցերով գրասենյակն է։
* ***ՄՌԳ/ԿԾԲ***-ն Մարդկային ռեսուրսների գրասենյակն է:
* ***Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակը*** ՄԱԿ-ի հիմնադրամների եւ ծրագրերի համար նախատեսված Մարդու իրավունքների պաշտպանի գրասենյակն է, որը ՄԱԿ-ի գրասենյակի Մարդու իրավունքների պաշտպանի եւ հաշտարարության ծառայությունների մաս է կազմում, եւ որը նախկինում կոչվել է Համատեղ օմբուդսմենների գրասենյակ։

# Հավելված 3. Ոտնձգություն, սեռական ոտնձգություն, խտրականություն եւ լիազորությունների չարաշահում համարվող վարքագծի օրինակներ

**Ոտնձգություն**

Ոտնձգությունը կարող է դրսեւորվել բանավոր կամ ոչ բանավոր ձեւով եւ կարող է կրել ֆիզիկական բնույթ: Ոտնձգությունը կարող է դրսեւորվել բառերի, ժեստերի կամ այնպիսի գործողությունների տեսքով, որոնք հակված են անհանգստություն պատճառել, խուճապահար անել, չարաշահել, ստորացնել, ահաբեկել, նսեմացնել, նվաստացնել կամ անհարմարություն պատճառել մեկ այլ անձի կամ անձանց, կամ որոնք ստեղծում են ահաբեկող, թշնամական եւ (կամ) վիրավորական աշխատանքային միջավ\*այր։ Ոտնձգությունը պարտադիր չէ, որ կատարված լինի միտումնավոր կամ դիտավորությամբ. այն առկա է այն դեպքում, երբ այն ընկալվում է որպես վիրավորական՝ ողջամիտ անհատի կողմից։

Վերբալ ոտնձգության օրինակներ են՝

* + Վերբալ բռնությունը, վիրավորանքները եւ հայհոյանքները,
	+ Անցանկալի փաղաքշական այնպիսի դիմելաձեւերի գործածությունը, ինչպիսիք են՝ «քաղցրիկս», «տիկնիկս», «փոքրիկս», «արքայադուստրս» եւ այլն,
	+ Բղավելը եւ ագրեսիվ վարքագիծը,
	+ Անձին որպես մշտական եւ բազմիցս արվող կատակների թիրախ օգտագործելը,
	+ Նվաստացուցիչ կամ վիրավորական կեղծանունները,
	+ Անուղղակի ակնարկ կամ այլ անվայելուչ առաջարկ ներառող, վիրավորական կամ նվաստացուցիչ մեկնաբանությունները կամ կատակները՝
	+ կապված անձի գենդերային ինքնության կամ սեռական կողմնորոշման հետ,
	+ Զգեստի, արտաքին տեսքի կամ ֆիզիկական տվյալների վերաբերյալ անցանկալի եւ (կամ) ստորացուցիչ դիտողություններ կատարելը,
	+ Զրպարտելը կամ այլ անձին հեղինակազրկելը՝ բամբասանքի, լուրերի եւ ծաղրանքի միջոցով,
	+ Այլ անձանց ներկայությամբ կամ տվյալ «անձի թիկունքում» համառորեն անթույլատրելի քննադատական կամ հովանավորչական դիտողություններ անելը,
	+ Անթույլատրելի, հետամտման եղանակով կամ համառորեն կատարվող հարցաքննությունն անձի էթնիկ կամ ռասայական ծագման, այդ թվում՝ մշակույթի կամ կրոնի վերաբերյալ,
	+ Անընդհատ կրկնվող կամ անցանկալի գրառումները, հաղորդագրությունները կամ հեռախոսազանգերը,
	+ Գրառումները, հաղորդագրությունները կամ հեռախոսազանգերը, որոնք բռնի են, սպառնալից, վիրավորական, փորձում են հարկադրանք կիրառել, նվաստացնել կամ ահաբեկել,
	+ Աշխատանքային տարածքում բռնի, վիրավորական կամ սպառնալից հաղորդագրություն թողնելը,
	+ Անձի նկատմամբ համապատասխան խմբերի քաղաքական կամ կրոնական հարցերով քննարկումներին մասնակցելու համար ճնշում գործադրելը,
	+ Անվայելուչ առաջարկ ներառող դիտողությունները՝ անձի հագուստի, մարմնի, սանրվածքի, արտաքին տեսքի կամ նրա անձին վերաբերող ցանկացած հարցի կամ անձնական իրերի վերաբերյալ։

Ոչ վերբալ ոտնձգության օրինակներ են՝

* + Սոցիալական բացառումը, մեկուսացումը կամ համագործակցության բացակայությունն աշխատավայրում,
	+ Թշնամանքը, որը դրսեւորվում է տեւական ոչ ընկերական հարաբերություններով կամ բացառմամբ,
	+ Մշտապես վիրավորական ժեստեր օգտագործելը,
	+ Վիրավորական նյութերի, այդ թվում՝ պաստառների, լուսանկարների, ծաղրանկարների, գրաֆիտի ոճով պատկերների, առարկաների ցուցադրումը, կամ հայտարարությունների տախտակին, սեղանին կամ ընդհանուր օգտագործման տարածքում թողնված հաղորդագրությունները,
	+ Մշտապես անցանկալի նվերներ տալը կամ հրավերներ անելը,
	+ Մշտապես ակնդետ նայելը կամ դեմքի ագրեսիվ արտահայտություններ ընդունելը,
	+ Ոչ պատշաճ էկրանի շարժազարդեր (screensaver) պահելը կամ ուղարկելը, որը կարող է վիրավորել այլ անձանց,
	+ Չարամիտ լուրեր տարածելը,
	+ Էլեկտրոնային փոստ, անմիջական հաղորդագրություն կամ սոցիալական ցանցերի հարթակներ օգտագործելը՝ մյուս աշխատակցին կամ աշխատակիցներին կամ վերջիններիս մասին բռնի, սպառնալից կամ վիրավորական պատկերներ ուղարկելու համար,
	+ Որեւէ մեկին մշտապես մեկուսացնելը, արհամարհելը կամ բացառելը:

Ֆիզիկական ոտնձգության օրինակներ են՝

* + Անցանկալի, անկոչ կամ ոչ պատշաճ կերպով հպվելը, շոյելը, գրկախառնվելը կամ այլ ֆիզիկական շփումը (օրինակ՝ առանց խնդրելու անձին մերսելը կամ կողքով անցնելիս միտումնավոր թեթեւակի դիպչելը),
	+ Մեկ այլ անձի բռունցքով հարվածելը, խփելը, հրելը, ապտակելը, ոտքով հարվածելը կամ կծելը,
	+ Մեկ այլ անձի ոտք գցելը,
	+ Մեկ այլ անձի վրա առարկա նետելը կամ որեւէ անձի վրա որեւէ առարկայով հարձակում գործելը:

# Սեռական ոտնձգություն

Թեեւ սեռական ոտնձգությանը հատկանշական է որոշակի վարքագիծ, այնուամենայնիվ, այն կարող է դրսեւորվել մեկ միջադեպի տեսքով: Անկախ իր գենդերային ինքնությունից՝ անձը կարող է հանդես գալ որպես բողոքարկու կամ որպես ենթադրյալ իրավախախտ:

Սեռական ոտնձգության օրինակներ են՝

* + Բազմիցս կոնկրետ պահանջով դիմելը կամ ճնշում գործադրելու այլ ձեւերը՝ ոչ թե գործնական, այլ սեռական կամ այլ անձնական հարաբերությունների նպատակով (օրինակ՝ բազմիցս «ժամադրության» պահանջով դիմելը),
	+ Չթույլատրված, հետամտման եղանակով կամ համառորեն կատարվող հարցաքննություն անձի ամուսնական կարգավիճակի կամ սեռական հետաքրքրությունների, սեռական կյանքի պատմության կամ սեռական կողմնորոշման վերաբերյալ,
	+ Տեքստային հաղորդագրությունների, էլեկտրոնային նամակի, տեսազրույցի, սոցիալական ցանցերի հարթակների միջոցով ուղարկված կամ էլ ձայնային փոստի կամ ձայնային հաղորդագրության ձեւով թողնված անպարկեշտ հաղորդագրություններ,
	+ Ակնհայտ կամ ենթադրյալ սպառնալիք այն մասին, որ սեռական հետապնդմանը չընդդիմանալը պայման կհանդիսանա որոշակի խրախուսանքների, աշխատանքային կարգավիճակի ձեռք բերման, ծառայողական առաջխաղացման կամ զարգացման հնարավորությունների կամ կատարողականի դրական գնահատման համար,
	+ Այնպիսի մեկնաբանություններ, որոնցով շահարկվում է անձի սեռական գործունեությունը կամ սեռական կյանքի պատմությունը, կամ մեկնաբանություններ սեփական սեռական գործունեության կամ սեռական կյանքի պատմության վերաբերյալ,
	+ Սեռական բնույթի նյութերի (պոռնկագրության) ցուցադրում՝ ներառյալ պաստառներ, աստղային լուսանկարներ, մուլտիպլիկացիոն պատկերներ, գրաֆիտի ոճով պատկերներ, առարկաներ, կամ հայտարարությունների տախտակին, սեղանին կամ ընդհանուր օգտագործման տարածքում թողնված հաղորդագրություններ,
	+ Այնպիսի վարքագծի շարունակակն դրսեւորում, որն իր բնույթով կարող է լինել քողարկված, սակայն ունենալ սեռական բնույթի երանգներ եւ միտված է մեկ այլ անձի մոտ առաջացնելու մտահոգություն եւ (կամ) նվաստացում կամ ունենալ նման ազդեցություն,
	+ Անցանկալի փաղաքշական այնպիսի դիմելաձեւերի գործածություն, ինչպիսիք են՝ «քաղցրիկս», «տիկնիկս», «փոքրիկս», «արքայադուստրս» եւ այլն,
	+ Անուղղակի ակնարկ կամ այլ անվայելուչ առաջարկ ներառող, վիրավորական կամ նվաստացուցիչ մեկնաբանությունները կամ կատակները՝ կապված անձի գենդերային ինքնության կամ սեռական կողմնորոշման հետ,
	+ Անցանկալի, անկոչ կամ ոչ պատշաճ կերպով հպվելը, շոյելը, գրկախառնվելը կամ այլ ֆիզիկական շփումը (օրինակ՝ առանց խնդրելու անձին մերսելը կամ կողքով անցնելիս միտումնավոր թեթեւակի դիպչելը),

Բռնաբարությունը, բռնաբարության փորձը, սեռական հարձակումը, կամ էլ բռնության գործադրմամբ կամ առանց համաձայնության իրականացված ցանկացած սեռական գործողություն համարվում է հանցագործություն, եւ դրանք պետք է քննության առնել 38-րդ պարբերությանը համապատասխան։

# Լիազորությունների չարաշահում

Լիազորությունների չարաշահման օրինակներ են՝

* + Անարդարացի ձեւով պարտականություններ պատվիրակելը կամ աշխատողից ծառայողական պարտականությունների հետ չկապված՝ անձնական բնույթի ծառայությունների մատուցում պահանջելը,
	+ Չափազանցված վերահսկողությունը կամ անձի կատարած աշխատանքի լրացուցիչ անհարկի ստուգումը,
	+ Իշխանության կամ անձնական լիազորությունների օգտագործումը (չարաշահումը), որը նպատակ ունի հարկադրել անհատին չօգտվելու իր բողոքարկման իրավունքից, ինչպես նաեւ չարտահայտելու մտահոգություններ՝ վարքագծի ստանդարտների կամ էթիկական պարտավորությունների հավանական խախտումների մասին,
	+ Որեւէ անհատի պարբերաբար «ընկճելը» կամ տարբերակելը կամ նրան այլ կերպ, հիմնականում՝ ստորաբար վերաբերվելը,
	+ Որեւէ անհատի եւ (կամ) մի խումբ մարդկանց նկատմամբ պարբերաբար չափազանց բծախնդիր լինելն ու նրանց վիրավորական բանավոր խոսքի կամ անհիմն անձնական դիտողությունների թիրախ դարձնելը, եւ (կամ) նրանց վիրավորական ծաղրի ենթարկելը,
	+ Որեւէ մեկին կամ մի խումբ անձանց պարբերաբար ծաղրելը, նվաստացնելը կամ անհարմարություն պատճառելը, հատկապես՝ այլ անձանց ներկայությամբ,
	+ Հարկադրված կամ վիրավորական կամ նվաստացնող բնույթի արարողություններ կամ չար կատակներ անելը, որոնցից ցանկացածը կամ բոլորը կարող են ֆիզիկական կամ հոգեբանական տառապանք պատճառել,
	+ Պատժամիջոցներ կամ պատժի այլ տեսակներ կիրառելը՝ առանց ողջամիտ հիմնավորման,
	+ Որեւէ անհատի առաջընթացին խոչընդոտելը՝ դիտավորությամբ արգելք ստեղծելով կամ միջամտելով նրա առաջխաղացմանը՝ առանց հիմնավոր պատճառի,
	+ Փոքր խնդրին կամ հարցին արձագանքելն այն նույն խստությամբ, ինչ մեծ խնդրի կամ հարցի դեպքում,
	+ Որեւէ անհատի մասին գաղտնի տեղեկությունը ոչ պատշաճ ձեւով բացահայտելը կամ բացահայտելու սպառնալիքը՝ անկախ անձնական կամ մասնագիտական հարցերին վերաբերելու հանգամանքից,
	+ Աշխատողների պարտականություններն ու պարտավորությունները փոփոխելը՝ առանց ողջամիտ հիմնավորման,
	+ Աշխատողին անհարկի լրացուցիչ վերահսկման ենթարկելը՝ այնպիսի չարակամ մտադրությամբ, ինչպիսին է՝ «ոտք գցելու» վրա միտումնավոր կենտրոնանալը,
	+ Աշխատանքի բնույթը վերափոխելը՝ ահաբեկման ենթարկվող անձին այնպիսի եղանակներով վնաս հասցնելու համար, ինչպիսիք են՝ աշխատողին անարդար եւ անհիմն կերպով աշխատանքով ծանրաբեռնելը, ոչ պատշաճ կերպով տեղեկություններ չտրամադրելը կամ բազմիցս անիմաստ եւ ոչ կարեւոր աշխատանքային առաջադրանքներ տալը,
	+ Կառավարման ոչ հետեւողական աշխատելաոճը, որի պայմաններում որոշ անձինք անարդարացիորեն ստանում են առավելություններ՝ այլ անձանց համեմատ,
	+ Անձի կատարած աշխատանքում համառորեն եւ ոչ պատշաճ կերպով սխալներ փնտրելը՝ դա օգտագործելով ոչ թե որպես նրա աշխատանքի արդյունավետությունը բարելավելու, այլ նրան նվաստացնելու հիմք,
	+ Անընդմեջ մարդու հանդեպ չափազանց բծախնդրություն ցուցաբերելն այն ժամանակ, երբ գործերը վատ են ընթանում անգամ այն դեպքում, երբ նա միակ կամ հիմնական պատասխանատուն չէ աշխատանքի մեջ հայտնաբերված որեւէ թերության համար,
	+ Համառորեն բացասական հարձակումներ գործելն անձնական կամ մասնագիտական աշխատանքի առնչությամբ՝ առանց հարգելի պատճառի կամ օրինական լիազորությունների,
	+ Համառորեն անհիմն ու անհնար վերջնաժամկետներով խնդիրներ առաջադրելը կամ անհասանելի առաջադրանքներ սահմանելը,
	+ Ագրեսիվ, բռնի կամ վիրավորական եղանակով մտավոր գերակայության դիրք հաստատելը։

# Խտրականություն

Խտրականություն կարող է համարվել համանման դրության մեջ գտնվող անձի կամ մի խումբ անձանց վրա անդրադարձող առանձին դեպքը, կամ այն կարող է դրսեւորվել ինքնին ոտնձգության կամ լիազորությունների չարաշահման տեսքով։

Վերը նշված ոտնձգության կամ լիազորությունների չարաշահման դեպքերի օրինակներից ցանկացածը՝ անձի ռասայի, սեռի, գենդերային ինքնության, կրոնի, ազգության, էթնիկ ծագման, սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության, հղիության, տարիքի լեզվի, սոցիալական ծագման կամ այլ կարգավիճակի հիմքով, նաեւ համարվում են խտրականություն։

Խտրականության օրինակներ են՝

* + Աշխատողին ծառայողական առաջխաղացման կամ այլ խրախուսման համար չառաջադրելը կամ չդիտարկելը, կամ որեւէ մեկի նկատմամբ տարբերակված վերաբերմունք ցուցաբերելը ցանկացած այլ նպատակներով, ինչպես օրինակ՝ զարգացման հնարավորություններ, հավելյալ աշխատաժամանակով աշխատելը, տրամադրվող արձակուրդ, աշխատանքային ժամեր, հանդիպումներից բացառելը եւ այլն՝ ռասայի, սեռի, գենդերային ինքնության, կրոնի, ազգության, էթնիկ ծագման, սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության, հղիության, տարիքի, լեզվի, սոցիալական ծագման կամ այլ կարգավիճակի հիմքով,
	+ Նվաստացուցիչ կամ վիրավորական կեղծանունները՝ անձի ռասայի, սեռի, գենդերային ինքնության, կրոնի, ազգության, էթնիկ ծագման, սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության, հղիության, տարիքի, լեզվի, սոցիալական ծագման կամ այլ կարգավիճակի հիմքով,
	+ Անձի լեզվի, հագուստի կամ ֆիզիկական տվյալների վերաբերյալ ստորացուցիչ դիտողություններ կատարելը,
	+ Դա նաեւ ներառում է մարդկանց քննադատելը՝ կրոնական կամ մշակութային պատճառներով որոշակի առարկաներ կրելու համար,
	+ Որոշակի մշակութային կամ կրոնական տոների մասին արհամարհանքով արտահայտվելը կամ անձի հավատքի առնչությամբ ծաղրալի դիտողություններ կատարելը,
	+ Սոցիալական բացառումը՝ անձի ռասայի, սեռի, գենդերային ինքնության, կրոնի, ազգության, էթնիկ ծագման, սեռական կողմնորոշման, հաշմանդամության, հղիության, տարիքի, լեզվի, սոցիալական ծագման կամ այլ կարգավիճակի հիմքով,
	+ Կատակներ կամ ոչ հարիր դիտողություններ անելը կամ հարցաքննությունն անձի ունակությունների վերաբերյալ,
	+ Չթույլատրված, հետամտման եղանակով կամ համառորեն անձին հարցաքննելը նրա էթնիկ կամ ռասայական ծագման, այդ թվում՝ մշակույթի կամ կրոնի առնչությամբ։
1. Տե՛ս Հավելված 2-ում նշված սահմանումը։ [↑](#footnote-ref-1)
2. Տե՛ս Հավելված 2-ում նշված սահմանումը։ [↑](#footnote-ref-2)
3. Տե՛ս Հավելված 2-ում նշված սահմանումը։ [↑](#footnote-ref-3)
4. Տե՛ս Հավելված 2-ում նշված սահմանումը։ [↑](#footnote-ref-4)
5. Տե՛ս Հավելված 2-ում նշված սահմանումը։ [↑](#footnote-ref-5)