



KA040178850887920

საქართველო, თბილისი, 0114, ინგოროყვას ქ. №7; ტელ.: (+995 32) 2 19 27 27; ელ-ფოსტა: info@csb.gov.ge; www.csb.gov.ge

№ 575/სა

31 / დეკემბერი / 2020 წ.

## ბრძანება

### საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საჯარო სამსახურის ბიუროში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმის დამტკიცების შესახებ

„საჯარო სამართლის იურიდიული პირის საჯარო სამსახურის ბიუროს დებულების დამტკიცების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 20 თებერვლის N181 დადგენილებით დამტკიცებული დებულების მე-4 მუხლის მე-2 პუნქტის „კ“ ქვეპუნქტის შესაბამისად,


### ვბრძანებ:

1.დამტკიცდეს საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საჯარო სამსახურის ბიუროში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი დანართის შესაბამისად.

2.ბრძანება შეიძლება გასაჩივრდეს თბილისის საქალაქო სასამართლოს ადმინისტრაციულ საქმეთა კოლეგიაში (მისამართი ქ. თბილისი, დავით აღმაშენებლის ხეივანი № 64) მისი ოფიციალური წესით გაცნობიდან ერთი თვის ვადაში, საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით.

3. ეს ბრძანება ამოქმედდეს ხელმოწერისთანავე.

ბიუროს უფროსი

ხელმოწერილია/  
შტამგდასმულია  
ელექტრონულად 

ეკატერინე ქარდავა

საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საჯარო სამსახურის ბიუროში სექსუალური  
შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი

თავი I. ზოგადი დებულებები

**მუხლი 1. მექანიზმის რეგულირების სფერო**

სსიპ საჯარო სამსახურის ბიუროს (შემდეგში ბიურო) სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და რეაგირების მექანიზმი (შემდეგში მექანიზმი), მოქმედი კანონმდებლობისა და ბიუროს შრომის შინაგანაწესის საფუძველზე, აწესრიგებს ბიუროში სექსუალური შევიწროების პრევენციისა და სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტზე შესაბამისი რეაგირების განხორციელების საკითხებსა და პროცედურებს.

**მუხლი 2. მექანიზმის მიზნები**

მექანიზმის მიზნებია:

- ა) ბიუროში სექსუალური შევიწროებისგან თავისუფალი გარემოს შექმნა;
- ბ) მექანიზმის განვითარებაში ხელშეწყობა და მისი გამოყენების ეფექტიანობის უზრუნველყოფა;
- ბ) სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემთხვევაში შესაბამისი რეაგირების განხორციელება;
- გ) სექსუალური შემავიწროებლის მიმართ მის მიერ ჩადენილი ქმედების პროპორციული და სამართლიანი პასუხისმგებლობის დაკისრება;
- დ) ბიუროში არსებული რესურსებისა და კომპეტენციის გათვალისწინებით, მსხვერპლთა რეაბილიტაციის ხელშეწყობა;
- ე) სექსუალური შევიწროების პრევენციის მიზნით, შესაბამისი ღონისძიებების, მათ შორის, ცნობიერების ასამაღლებელი აქტივობების განხორციელება.

**მუხლი 3. მექანიზმის მოქმედების ფარგლები**

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

2. აღნიშნული მექანიზმის/წესის მიზნისათვის ბიუროდ ჩაითვლება ნებისმიერი ადგილი, რომელიც გამოიყენება ბიუროს საქმიანობის მიზნებისთვის, მათ შორის, ბიუროს ცენტრალური ოფისი, ასევე, შენობის გარეთ სივრცეები, მათ შორის, შეხვედრები, მივლინებები, ტრენინგები, კონფერენციები, სოციალური ქსელი (მათ შორის, ელექტრონული საკომუნიკაციო საშუალებები) და სამუშაოსთან დაკავშირებული სხვა ღონისძიებები. სექსუალური შევიწროებად მიიჩნევა აგრეთვე ბიუროს თანამშრომლის მიერ არასამუშაო საათებსა და დასვენების/უქმე დღეებში განხორციელებული შემავიწროვებელი ქმედება.

3. მექანიზმის დოკუმენტის მოთხოვნათა შესრულება სავალდებულოა ბიუროში დასაქმებული ნებისმიერი პირისთვის და მათი დარღვევა იწვევს შესაბამის პასუხისმგებლობას.

5. სექსუალური შევიწროება შესაძლოა განახორციელოს ბიუროს თანამშრომელმა.

6. სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი შესაძლოა იყოს ბიუროს თანამშრომელი ან ნებისმიერი სხვა პირი, რომლის მიმართ სექსუალური შევიწროება პირმა ბიუროს თანამშრომლის სტატუსით განახორციელა.

7. იმ შემთხვევაში, თუ სექსუალური შევიწროება განხორციელდა ბიუროს თანამშრომლის მიმართ მესამე პირის მხრიდან, რომელიც არის სხვა სახელმწიფო უწყების/საჯარო დაწესებულების თანამშრომელი, საჯარო სამსახურის ბიუროს უფროსი, სავარაუდოდ მსხვერპლთან შეთანხმებით, უფლებამოსილია მიმართოს იმ დაწესებულების ხელმძღვანელს, სადაც დასაქმებულია სავარაუდოდ შემავიწროებელი შესაძლო სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესწავლის მიზნით.

8. ამ მექანიზმის მიზნებისთვის, ბიუროს თანამშრომლად ჩაითვლება ბიუროში მომუშავე სამტატო განრიგით გათვალისწინებული და შრომითი ხელშეკრულების საფუძველზე დასაქმებული პირი, მათ შორის, სტაჟიორი და პრაქტიკანტი.

9. ბიუროს უფროსზე მექანიზმით გათვალისწინებული დებულებები მოქმედებს მისი სამართლებრივი სტატუსისა და არსებული სამართლებრივი რეგულაციების გათვალისწინებით.

#### **მუხლი 4. მექანიზმის ძირითადი პრინციპები**

მექანიზმი ეყრდნობა შემდეგ ძირითად პრინციპებს:

ა) სექსუალური შევიწროება დისკრიმინაციის ფორმაა;

ბ) სექსუალურ შევიწროებას შესაძლოა დაექვემდებაროს ნებისმიერი პირი მისი სქესის, ასაკის, სექსუალური ორიენტაციის, სოციალური სტატუსის, სამსახურებრივი პოზიციის ან სხვა ნიშნის მიუხედავად;

გ) სექსუალური შევიწროება მსხვერპლის ფსიქო-სოციალურ მდგომარეობაზე განსაკუთრებით უარყოფით ეფექტს ახდენს, მათ შორის, ამცირებს მის სამუშაო პროდუქტიულობას;

დ) ბიუროში 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) ბიუროში ყველა დასაქმებული ვალდებულია, გამოიჩინოს პატივისცემა წინამდებარე მექანიზმის მიმართ და ბოროტად არ ისარგებლოს მისი დებულებებით, მათ შორის, ცრუ და არაკეთილსინდისიერი ბრალდებების წაყენების გზით.

## **თავი II. სექსუალური შევიწროების ცნება, ფორმები და ინდიკატორები**

## **მუხლი 5. სექსუალური შევიწროების ცნება**

1. ბიუროში 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. სექსუალურ შევიწროებას აქვს ორი ფორმა:

- ა) მომსახურება მომსახურების სანაცვლოდ (Quid Pro Quo), რაც გულისხმობს სექსუალური ხასიათის მოთხოვნას რაიმე სახის სარგებლის სანაცვლოდ;
- ბ) მტრული სამუშაო გარემო ანუ სამუშაო ადგილზე დამაშინებელი, შეურაცხმყოფელი, დამამცირებელი პირობების შექმნა.

## **მუხლი 6. სექსუალური შევიწროების ფორმები**

სექსუალური შევიწროება შეიძლება გამოიხატოს, მათ შორის, შემდეგ ქმედებებში:

### **ა) სიტყვიერი**

- ა.ა) სექსუალური ხასიათის ხუმრობა;
- ა.ბ) 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;
- ა.ზ) განმეორებით არასასურველი დაპატიჟება პაემანზე;

### **ბ) არასიტყვიერი**

- 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) ფიზიკური

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

გ.ბ) ჩახუტება;

გ.გ) ჩქმეტა.

### მუხლი 7. სექსუალური შევიწროების ინდიკატორები

სექსუალური შევიწროების ინდიკატორები, მათ შორის, შესაძლოა იყოს:

ა) ქმედების ხასიათი;

ბ) მსხვერპლის მიერ სიტუაციის აღქმა;

დ) ქმედების ინტენსივობა;

ე) ქმედების განმეორებადობა;

ვ) შემავიწროებლის შესაძლებლობა, მოახდინოს მსხვერპლზე გავლენა;

ზ) მსხვერპლის დაუცველი მდგომარეობა;

თ) შემავიწროებელსა და მსხვერპლს შორის ურთიერთობა, მათ შორის, სამსახურეობრივი იერარქია.

### 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.

2. თუ მსხვერპლს არ შეუძლია უშუალოდ მიმართოს სავარაუდო შემავიწროებელს, მას შეუძლია, სექსუალური შევიწროების ფაქტის შესახებ საჩივრით მიმართოს ბიუროს უფროსს. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების მსხვერპლი საჩივარს წარადგენს ზეპირი ან წერილობითი ფორმით.

3. სავარაუდო მსხვერპლი საჩივარში მიუთითებს სავარაუდო შემავიწროებლის სახელსა და გვარს, დაკავებულ თანამდებობას, მათი სამსახურეობრივი/პროფესიული ურთიერთობის შესახებ ინფორმაციას, სექსუალური შევიწროების ფაქტებს. 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 ბიუროს უფროსთან მხოლოდ იმ შემთხვევაში, თუ მას გააჩნია სათანადო მტკიცებულება და

მიიჩნევს, რომ სავარაუდო მსხვერპლი სხვადასხვა მიზეზის გამო ვერ ახერხებს საჩივრის უფლების გამოყენებას.

5. აკრძალულია 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, 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, ბიუროს უფროსი გამოსცემს ბრძანებას დამოუკიდებელი კომისიის (შემდგომი-კომისია) შექმნისა და დისციპლინური წარმოების დაწყების თაობაზე, რომელშიც აღინიშნება სავარაუდო შემავიწროებლის ვინაობა და გარემოებები, რომლებიც საფუძვლად დაედო დისციპლინური წარმოების დაწყებას.

2. იმ შემთხვევაში, თუ სავარაუდო შემავიწროებელი არის სავარაუდო მსხვერპლის უშუალო უფროსი, ბიუროს უფროსი სავარაუდო მსხვერპლის ინტერესების დაცვისა და სიტუაციის განმუხტვის მიზნით, საჭიროების შემთხვევაში, შესაბამისი მხარის თანხმობით, იღებს გადაწყვეტილებას დისციპლინური წარმოებისას, ერთ-ერთ მხარეს შეუცვალოს სამუშაო ფუნქციები ან/და სამუშაო სივრცე ან გამოიყენოს სხვა დროებითი ღონისძიება.

3. სავარაუდო სექსუალური შევიწროების შემთხვევაში, გამოიყენება საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული დისციპლინური წარმოების ხანდაზმულობის ვადები.

### **თავი IV. სექსუალური შევიწროების ფაქტის შემსწავლელი კომისიის დაკომპლექტების წესი და მისი უფლება-მოვალეობები**

### **მუხლი 10. კომისიის დაკომპლექტება**

1. ბიუროში სექსუალური შევიწროების საქმეებზე დისციპლინურ წარმოებას ახორციელებს დამოუკიდებელი კომისია.

2. კომისიას, შესაბამისი საფუძვლების არსებობისას, ქმნის და მის შემადგენლობას განსაზღვრავს ბიუროს უფროსი ინდივიდუალური ადმინისტრაციულ-სამართლებრივი აქტით.

3. ბიუროს უფროსი კომისიას ქმნის საჩივრის წარდგენიდან 7 სამუშაო დღის ვადაში.

4. კომისია შედგება სამი წევრისგან, რომლებიც არიან:

ა) ბიუროს უფროსის ერთ-ერთი მოადგილე;

ბ) ბიუროს უფროსის მოადგილე, რომელიც იმ დეპარტამენტის კურატორია, სადაც სავარაუდო მსხვერპლი მუშაობს;

გ) იმ დეპარტამენტის უფროსი, რომლის დანაყოფშიც ჰქონდა ადგილი სავარაუდო სექსუალური შევიწროების ფაქტს, გარდა იმ შემთხვევისა, როდესაც სავარაუდო შემავიწროებელი აღნიშნული დეპარტამენტის უფროსია. ამ შემთხვევაში, ბიუროს უფროსის გადაწყვეტილებით, კომისიის წევრად შეირჩევა ბიუროს სხვა დეპარტამენტის უფროსი.

5. სავარაუდო მსხვერპლი ან სავარაუდო შემავიწროებელი, უფლებამოსილია მოითხოვოს:

ა) ინტერესთა კონფლიქტის შემთხვევაში ან თუ სავარაუდო შემავიწროებელი კომისიის წევრია, კომისიის რომელიმე წევრის ბიუროს უფროსის სხვა მოადგილით ან ბიუროს სხვა დეპარტამენტის უფროსით ჩანაცვლება ან

ბ) კომისიის წევრი დეპარტამენტის უფროსის ბიუროს თანამშრომელი მესამე დამოუკიდებელი პირით ჩანაცვლება.

6. მე-5 პუნქტში მითითებული მოთხოვნის დაკმაყოფილებისა და კომისიის ალტერნატიული წევრის შერჩევის შესახებ გადაწყვეტილებას იღებს ბიუროს უფროსი.

7. კომისიის მიერ საქმის შესწავლის პროცესში ჩართული ყველა პირი, მათ შორის ბიუროს უფროსი, კომისიის წევრები, სავარაუდო მსხვერპლი და სავარაუდო შემავიწროებელი ვალდებულია არ გაასაჯაროვოს კომისიის ფარგლებში მიღებული ინფორმაცია, გამოკვლეული მტკიცებულებები და მიღებული გადაწყვეტილება.

## **მუხლი 11. კომისიის უფლებამოსილება**

1. კომისია, მაღალი მგრძნობელობითა და კონფიდენციალურობის სრული დაცვით, უფლებამოსილია:

ა) გამოკითხოს სავარაუდო მსხვერპლი;

ბ) გამოკითხოს სავარაუდო შემავიწროებელი;

გ) გამოკითხოს მესამე პირები, ვინც შესაძლოა ფლობდეს საქმესთან დაკავშირებულ ინფორმაციას;

დ) გამოიკვილოს 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 შემავიწროებლის მიმართ დისციპლინური გადაცდომის პროპორციული და თანაზომიერი დისციპლინური პასუხისმგებლობის ზომა;

ზ) სექსუალური შევიწროების ფაქტის დაუდასტურებლობის შემთხვევაში, ბიუროს უფროსის ბრძანების შესაბამისად შეწყვიტოს დისციპლინური წარმოება.

2. დისციპლინური წარმოების პროცესში ყველა დასაქმებული ვალდებულია კომისიას, მოთხოვნისთანავე წარუდგინოს ყველა მოთხოვნილი დოკუმენტი თუ ინფორმაცია, მოთხოვნისთანავე გამოცხადდეს კომისიის სხდომაზე, მისცეს ახსნა-განმარტება უშუალოდ საქმის გარემოებებთან დაკავშირებით.

3. ობიექტური გარემოებების არსებობისას, მათ შორის, კონფიდენციალურობის დაცვის მიზნით, კომისია უფლებამოსილია სავარაუდო მსხვერპლსა და შემავიწროებელს გაესაუბროს მათთვის სასურველ ადგილას, რომელიც შესაძლოა იყოს ბიუროს ადმინისტრაციული შენობის გარეთ არსებული ტერიტორია.

4. კომისია თავისი უფლებამოსილების განხორციელებისას დამოუკიდებელია და ხელმძღვანელობს მოქმედი კანონმდებლობის, საჯარო სამართლის იურიდიული პირის - საჯარო სამსახურის ბიუროს შრომის შინაგანაწესისა და ამ მექანიზმის შესაბამისად.

#### **თავი V. საჩივრის განხილვის ვადები**

##### **მუხლი 12. საჩივრის განხილვის ვადა**

1. სექსუალური შევიწროების საჩივართან დაკავშირებით კომისია გადაწყვეტილებას იღებს კომისიის საქმიანობის დაწყებიდან 1 თვის ვადაში.

2. თუ დისციპლინური გადაცდომისთვის არსებითი მნიშვნელობის მქონე გარემოებათა დადგენისთვის აუცილებელია 1 თვეზე მეტი ვადა, გამოიყენება ზოგადი ადმინისტრაციული კოდექსით დადგენილები ვადები.

#### **თავი VI. დისციპლინური პასუხისმგებლობა**

##### **მუხლი 13. დისციპლინური პასუხისმგებლობის დაკისრება**

1. ბიუროს თანამშრომლის მიმართ, რომლის მიერ სექსუალური შევიწროების ფაქტის ჩადენა დადგინდება კომისიის მიერ, ბიუროს უფროსი, კომისიის დასკვნის მიღებიდან 7 სამუშაო დღის ვადაში იღებს გადაწყვეტილებას შემდეგი დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ:

ა) გაფრთხილება;

ბ) საყვედური;

გ) თანამდებობრივი სარგოს 10 პროცენტიდან 50 პროცენტამდე დაკავება 1-დან 6 თვემდე ვადით;

დ) სამსახურიდან გათავისუფლება.



2. ბიუროს სტაჟიორის/პრაქტიკანტის მიმართ, რომლის მიერ სექსუალური შევიწროების ფაქტის ჩადენა დადგინდება კომისიის მიერ, ბიუროს უფროსი იღებს გადაწყვეტილებას შემდეგი დისციპლინური სახდელის დაკისრების შესახებ:

ა) გაფრთხილება;

ბ) სტაჟირების ვადის შეწყვეტა.

3. სანქციის სახე დამოკიდებულია სექსუალური შევიწროების სიმძიმეზე, ხარისხსა და რეციდივზე.

4. შემავიწროებლის მიმართ შეიძლება გამოყენებული იყოს სანქციის მხოლოდ ერთი სახე.

## **თავი VII. სექსუალური შევიწროების პრევენცია და კონსულტაცია**

### **მუხლი 14. სამუშაო ჯგუფის შექმნის წესი და მისი უფლება-მოვალეობები**

1. ბიუროს უფროსი, ინდივიდუალური ადმინისტრაციული-სამართლებრივი აქტის საფუძველზე ქმნის მექანიზმის მონიტორინგის განმახორციელებელ მუდმივმოქმედ სამუშაო ჯგუფს.

2. სამუშაო ჯგუფი შედგება ორი წევრისაგან, რომელთა შემადგენლობასაც განსაზღვრავს ბიუროს უფროსი ბიუროში დასაქმებული სპეციალისტებისგან, რომლებსაც აქვთ შესაბამისი ცოდნა და მგრძობელობა სექსუალური შევიწროების საქმეების მიმართ.

3. სამუშაო ჯგუფის უფლება-მოვალეობებია:

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

ბ) ბიუროში დასაქმებული პირისათვის ინდივიდუალური კონსულტაციის გაწევა სექსუალური შევიწროების სავარაუდო ფაქტთან დაკავშირებით, მათ შორის, სექსუალური შევიწროების რეაგირების სხვა მექანიზმების შესახებ ინფორმირება და კომპეტენციის ფარგლებში, შესაბამისი პროცედურების განხორციელებაში დახმარება;

გ) ბიუროს თანამშრომლებისათვის მექანიზმის დოკუმენტის გაცნობა;

დ) მექანიზმის მუშაობასთან დაკავშირებული ხარვეზების იდენტიფიცირება და მათი შემდგომი გამოსწორების მიზნით ბიუროს უფროსის წერილობითი ინფორმირება;

ე) სტატისტიკური ინფორმაციის შეგროვება.

## **თავი VIII. მონიტორინგი და შეფასება**

### **მუხლი 15. მონიტორინგი**

ბიუროში არსებული მექანიზმის მონიტორინგის განმახორციელებელი სამუშაო ჯგუფი ვალდებულია აწარმოოს სტატისტიკა და მოამზადოს ყოველწლიური ანგარიში მექანიზმის დოკუმენტის შესრულების ინციდენტების რაოდენობისა და დამდგარი შედეგების შესახებ.

#### **მუხლი 16. შეფასება**

წლიური ანგარიშით გამოკვეთილი ტენდენციების შესაბამისად, ბიურო აფასებს მექანიზმის დოკუმენტის ეფექტურობას და ახორციელებს ცვლილებებს, საჭიროების შემთხვევაში.