

METODINĖS REKOMENDACIJOS  
DĖL SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO  
IR PRIEKABIAVIMO DĖL LYTIES  
BEI NURODYMO DISKRIMINUOTI  
PREVENCIJOS



Įvadas.....	5
1. Diskriminacija dėl lyties: seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ir nurodymo diskriminuoti suvokimas.....	7
1.1. Diskriminacijos samprata.....	
1.2. Diskriminacijos seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ir nurodymo diskriminuoti suvokimas.....	
2. Seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti sąvoka Europos Sąjungos ir Lietuvos teisėje.....	11
2.1. Seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti reglamentavimas pagrindiniuose europos sąjungos teisės aktuose.....	
2.2. Seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti reglamentavimas Lietuvos teisės aktuose.....	
3. Seksualinio priekabiavimo skirtumai nuo priekabiavimo dėl lyties ir priekabiavimo dėl kitų draudžiamų diskriminuoti pagrindų (amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės at etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų).....	16
4. Žmogaus orumas kaip diskriminacijos draudimo tikslas.....	18
5. Valstybės taikomos teisinio poveikio priemonės už seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą dėl lyties ir nurodymą diskriminuoti dėl lyties.....	19
5.1. Administracinio poveikio priemonės.....	
5.2. Baudžiamoji atsakomybė.....	
5.3. Drausminė atsakomybė.....	
5.4. Karių drausminė atsakomybė.....	
6. Seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ir nurodymo diskriminuoti veiksmų vykdymo galimos priežastys, pasireiškimo būdai, jo atpažinimas praktikoje bei galimos pasekmės.....	22
7. Galimi įrodymai seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ir nurodymo diskriminuoti atvejais ir jų vertinimas.....	25
7.1. Įrodymai.....	
7.2. Įrodymų vertinimas.....	
8. Rekomenduotini patarimai seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ar nurodymo diskriminuoti atvejais, kaip elgtis, siekiant sustabdyti priekabiautoją ar diskriminacinius veiksmus.....	27
9. Teisinė gynyba, patyrus seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ar nurodymą diskriminuoti.....	30
10. Priemonės, galinčios padėti užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui, priekabiavimui dėl lyties ir nurodymui diskriminuoti dėl lyties.....	32
10.1. Priekabiavimo darbo vietoje prevencijos politika.....	
10.2. Skundų nagrinėjimo sistema.....	
10.3. Žmogiškųjų išteklių sistemos.....	
10.4. Mokymas ir švietimas.....	
11. Išvados.....	41

## ***IVADAS***

Diskriminacija lyties pagrindu yra pati seniausiai draudžiama diskriminacijos rūšis ES teisėje. Nors diskriminacijos lyties pagrindu suvokimas skiriasi įvairiose ES valstybėse, tačiau esminis požymis yra vienodas, t.y. tam tikrai neteisėti, nepagrįsti veiksmai, kurie buvo, yra ar galėtų būti taikomi asmens atžvilgiu todėl, kad jis priklauso tam tikrai lyčiai. Paprastai diskriminacija bendrąją prasme atpažįstama ir suvokiama kai mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl jam priskirtino tam, tikro požymio, ypatybės, kuri yra neatsiejama nuo to žmogaus tapatybės, pavyzdžiui, lyties.

Lytinė diskriminacija gali kilti skirtinguose kontekstuose, pavyzdžiui darbuotojas gali būti diskriminuojamas, jei jo klausiama diskriminacinio pobūdžio klausimų pokalbyje dėl darbo, arba pavyzdžiui darbdavys nepasamdo, nepaaukština žmogaus pareigose ar nutraukia darbo sutartį su juo vien dėl tam tikros lyties, arba dėl žmogaus lyties mokamas mažesnis atlyginimas nei priešingos lyties darbuotojui. Diskriminacija dėl lyties gali reikštis įvairiomis formomis, o vienos iš tokių formų yra seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas dėl lyties ir nurodymas diskriminuoti, pagrįstas tam tikro žmogaus lytimi arba apskritai numanoma lytimi, kuri tokiu atveju būtų nepriimtina diskriminacinius veiksmus taikančiam asmeniui.

Šias diskriminacijos dėl lyties formas ir aptarsime šiame leidinyje.

Šiame leidinyje pateiktas teisinis seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ir nurodymo diskriminuoti sąvokų išaiškinimas, apžvelgti seksualinio priekabiavimo skirtumai nuo priekabiavimo dėl lyties ir kitų draudžiamų diskriminuoti pagrindų (amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų ir kitų), aptariamos valstybės taikomos teisinio poveikio priemonės už seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą dėl lyties bei nurodymą diskriminuoti, analizuojamos diskriminacijos apraiškų priežastys, pasireiškimo būdai, jų atpažinimo metodai bei galimos pasekmės, pateikiami patarimai, kaip užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbe, priekabiavimui ir nurodymui diskriminuoti, kokios prevencinės priemonės galėtų būti taikomos kiekvienoje įstaigoje, organizacijoje, siekiant išvengti šių diskriminacijos dėl lyties apraiškų.

# **1. DISKRIMINACIJA DĖL LYTIES: SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PRIEKABIAVIMO DĖL LYTIES IR NURODYMO DISKRIMINUOTI SUVOKIMAS**

## **1.1. DISKRIMINACIJOS SAMPRATA**

Kadangi šiame leidinyje aptariamas seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas dėl lyties bei nurodymas diskriminuoti dėl lyties, kurie yra laikomi diskriminacijos dėl lyties formomis, naudinga ir tikslinga aptarti pačią diskriminacijos sampratą apskritai.

Taigi diskriminacija yra priešingas teisei veiksmas (veiksmai), dėl kurio žmogui sumažintos arba atimtos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis su kitais individualiais sąlygomis. Nediskriminavimas – tai pareiga asmenis traktuoti vienodai, neatsižvelgiant į jų individualius požymius. Dažniausiai kiekviena valstybė savo teisės aktuose apibrėžia diskriminaciją kaip priešingą teisei veiksmą ir nustato socialinio gyvenimo sritis, kuriose ši diskriminacija yra draudžiama ir laikoma neteisėta. Taip pat panašiuose teisės aktuose būna įvardijamos individų kategorijos (draudžiami diskriminavimo pagrindai), kurie patenka į valstybės garantuojamą apsaugą. Pavyzdžiui Lygių galimybių įstatymas įvardija šiuos draudžiamus diskriminavimo pagrindus arba asmenis draudžiama diskriminuoti dėl priklausymo tam tikrai kategorijai, t.y. dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

Teisinėje literatūroje diskriminacija suprantama kaip savavališkas asmens teisių atėmimas, apribojimas arba išplėtimas.<sup>1</sup> Laisvojoje enciklopedijoje paaiškinama, kad diskriminacija gali būti siejama su tam tikrais žmogų identifikuojančiais požymiais: teisių sumažinimas arba atėmimas asmeniui ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų, tautinės ar socialinės priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos ir kt. Pats diskriminacijos terminas apibūdina engimą, nevienodą žmonių traktavimą, bei priemones, kuriomis valstybė ar valstybių sąjunga sumažina kurios nors valstybės, jos atstovų ar piliečių teises.<sup>2</sup> Diskriminacija gali būti apibūdinama taip pat kaip priemonės, kuriomis valstybė ar kelios valstybės apriboja kurios nors valstybės, jos atstovų ar piliečių, juridinių ir fizinių asmenų teises.<sup>3</sup> Tarptautiniame žodžių žodyne diskriminacija apibūdinama kaip teisių sumažinimas arba atėmimas tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių.<sup>4</sup>

Taigi diskriminacija pasireiškia kaip valinis žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojasi tokiomis teisėmis arba net yra privileijuotoje padėtyje. Vertinant diskriminaciją ir siekiant identifikuoti jos buvimą ar nebuvimą, būtina palyginti kelis žmones, t.y., ar jie yra vienodi savo požymiais, teisėmis ir galimybėmis ir ar tokioje pačioje ar panašioje situacijoje su jais elgiamasi vienodai. Dažniausiai žmonės būna diskriminuojami dėl tam tikrų prigimtinių ar vėliau įgytų savybių ar požymių, pavyzdžiui lyties, rasės, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, profesijos, socialinės padėties ir t.t. Būtent dėl vienokių ar kitokių požymių žmogus arba žmonių grupė netenka įstatymų garantuotų teisių bei galimybių šias teises realizuoti.

Diskriminacijos samprata išplaukia iš lygių galimybių principo, įtvirtinto tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose teisės aktuose [vairiuose teisės aktuose yra įtvirtinta, kad draudžiamas nevienodas elgesys dėl tam tikro žmogaus požymio (lyties, seksualinės orientacijos, religijos ir kt.). Todėl diskriminacija plačiau prasme turėtų būti suvokiama

1 Teisės problemos 99/1-2. Teisės institutas, 1999 m., p.116.

2 <http://lt.wikipedia.org/wiki/Diskriminacija> (internetinė prieiga).

3 Dainius Zalimas. Diskriminacija. Visuotinė lietuvių enciklopedija, V.: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2004, 12 psl.

4 Tarptautinių žodžių žodynas, IV leidimas, Vilnius, Alma littera, 2005.

kaip skirtumų darymas, susijęs su asmeniui būdingu tam tikru jį identifikuojančiu požymiu. Dėl šios priežasties asmeniui ar vienodais požymiais pasižyminčiai grupei asmenų gali būti sukuriama prievolės, pareigos, ar nepatogumai, kurie nėra taikomi kitiems, taip gali būti apribojamos tokių asmenų teisės gauti tam tikras galimybes, naudą ar pranašumus, suteikiamus kitiems visuomenės nariams. Kiekvienas asmuo turi teisę į visapusišką ir lygiavertį jo teisių ir laisvių pripažinimą ir įgyvendinimą nedarant jokių skirtumų, išimčių ar pirmenybių grindžiamų rase, lytimi, socialine padėtimi, lytine orientacija, amžiumi, religija, politiniais įsitikinimais, kalba, etnine ar nacionaline kilmė, socialine padėtimi ir kitais požymiais. Diskriminacija pasireiškia tada, kada egzistuoja skirtumai, išimties ar pirmenybės, tiesiogiai ir netiesiogiai įtakojantys teisių išpletimą ar suvaržymą.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei Lygių galimybių įstatymas, įtvirtina ir apibrėžia šias diskriminacijos formas: tiesioginę, netiesioginę diskriminaciją; priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą bei nurodymą diskriminuoti.

Diskriminuoti reiškia du asmenis ar dvi situacijas vertinti skirtingai, kai tarp jų skirtumo nėra, arba vertinti vienodai situacijas, kurios faktiškai yra skirtingos.

Tačiau, siekiant identifikuoti priekabiavimą, palyginimo atlikti nereikia, nes valiniai veiksmai šiuo atveju tiesiogiai nukreipti tam tikros aukos atžvilgiu ir tokie tyčiniai priekabiavimo veiksmai demonstruoja elgesio motyvą ir tikslą-pažeminti, paniekinti, įžeisti pasirinktą asmenį.

Nurodymo diskriminuoti atveju pažeidėjo veiksmai yra taip pat tikslingai nukreipti tam tikro žmogaus ar žmonių grupės atžvilgiu, kurie dėl savo tapatybės požymių yra nepriimtini pažeidėjui ir būtent dėl šių požymių pažeidėjas imasi aktyvių veiksmų jiems sudaryti mažiau palankias sąlygas nei kitai grupei asmenų, neturinčių tokių požymių. Taigi jei nurodymas diskriminuoti susijęs su tam tikra socialine grupe, siekiant tai grupei ar grupės atstovui sudaryti nepalankias arba mažiau palankias sąlygas realizuoti savo galimybes, palyginimas atliekamas neišvengiamai.

Tiesioginė diskriminacija praktikoje yra lengviau atpažįstama nei netiesioginė diskriminacija, nes ji pasireiškia tyčiais veiksmais, sukeliančiais žmogui nepageidaujamus teisių ir galimybių apribojimus, suvaržymus, arba atimančiais galimybę apskritai realizuoti savo teises.

Tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei tokioje pačioje situacijoje vertinamas, buvo arba būtų vertinamas kitas asmuo, remiantis bet kuriuo iš pagrindų, kuriais diskriminuoti yra draudžiama.

Tiesioginė diskriminacija galima ne tik tiesiogiai valingais atliekamais veiksmais, kurie vienas žmogui yra mažiau palankūs. Tiesioginė diskriminacija gali pasireikšti ir tokiais veiksmais, kurie galėjo žmogui apriboti jo teises praecityje, arba tokios teisės galėtų būti apribotos ateityje. Tiesioginės diskriminacijos sąvoka apima diskriminacijos atvejus ir dėl menamo (išivaizduojamo) priklausymo tam tikrai pažeidžiamai grupei (pvz., tamsaus gymio lietuvių diskriminuojama, nes darbdavys mano ją esant romų kilmės, nors ji tokia nėra).

Tiesioginė diskriminacija dažniausiai padaroma dėl tiesioginės tyčios.

## 1.2. SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PRIEKABIAVIMO DĖL LYTIES IR NURODYMŲ DISKRIMINUOTI SUVOKIMAS

Kalbant apie diskriminaciją lyties pagrindu bei apie moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą, būtina atkreipti dėmesį, kad ši lygybė arba lygybės siekiamybė turi būti suvokiama ne kaip fiziologinė ar biologinė lygybė. Lyčių lygybė turi būti suvokiama kaip moterų ir vyrų, kiekvieno visuomenės narių, valstybės piliečių, mąstančių ir kuriančių individų lygybė.

Lyčių lygybė - tai sąvoka, kuri reiškia, kad abi lytys turi turėti vienodus įgaliojimus ir sąlygas vienodai dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse. Tai politinių ir socialinių teisių klausimas. Lyčių lygybės šiuolaikinė samprata reikalauja atsižvelgti ir į moterų, ir į vyrų santykius. Ji neapsiriboja tik moterų klausimais. Lyčių lygybės tikslas – skatinti moterų ir vyrų visavertį dalyvavimą visuomenės gyvenime. Lyčių lygybė yra priešybė lyčių nelygybei, o ne lyčių skirtumams. Lyčių lygybė reiškia, kad yra gerbiama moterų ir vyrų teisė į įvairovę, skirtingumą, bet taip pat nustatanti, kad vyrai ir moterys yra laisvi individai.

Seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas dėl lyties ir nurodymas diskriminuoti dėl lyties pripažįstami kaip diskriminacijos lyties pagrindu apraiškos ir grubūs žmogaus teisių pažeidimai, kurių pasekoje pažeminamas žmogaus orumas ir garbė. Daugumoje atveju seksualinio priekabiavimo ir priekabiavimo dėl lyties aukomis tampa moterys, o priekabiautojai yra vyrai, kurių socialinės ekonominės galios daugelyje visuomenių yra didesnės nei moterų. Seksualinis priekabiavimas, kaip ir priekabiavimas dėl lyties neabejotinai neigiamai įtakoja moters psichinę ir fizinę sveikatą, ekonominę ir socialinę padėtį, ir apskritai visą gyvenimo kokybę. Tarptautiniuose, Europos Sąjungos bei įvairių šalių nacionaliniuose teisės aktuose seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas dėl lyties yra draudžiamas.

Dažniausiai seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas dėl lyties bei nurodymas diskriminuoti vyksta darbo vietose, to neišvengiamai taip pat švietimo įstaigose, mokslo ir studijų institucijose, paslaugų bei prekių įsigijimo vietose.

Seksualinis priekabiavimas kaip ir priekabiavimas dėl lyties – nepageidaujamas elgesys su žmogumi, turintis daugybę formų. Tačiau seksualinis priekabiavimas, priešingai nei priekabiavimas ar nurodymas diskriminuoti, gali reikštis geidulingais žvilgsniais, ir švilpčiojimais, pamačius moterį, ir partnerio seksualinių ypatybių aptarinėjimu, ir seksualinio pobūdžio insinuacijomis, ir moterų kūno aptarinėjimu, ir tariamai atsitiktiniais prisilietimais prie įvairių kūno dalių, ir gašliais laiškais bei pasiūlymais, ir seksualinio pobūdžio veiksmais iš pasalų (pvz., griebiami už krūtinės ar sėdmenų, ir seksistinėmis juokeliais ar paveikslėliais. Darbo vietose seksualinis priekabiavimas gali būti, pavyzdžiui, nepadorūs telefono skambučiai kolegai, ir pornografiniai paveikslėliai darbo vietose, ir reikalavimas, kad darbuotojai rengtųsi per daug apnuoginančius drabužius, ir netinkamos dovanos (pvz., apatinis moteriškas trikotažas) pavaldiniui ar kolegai, čiaupėjimas ar siurbimas garsai, siekiant sukelti seksualines insinuacijas, seksualinė prievarta, seksualinių paslaugų siūlymas, ir asmeninės erdvės pažeidimas, ir darbo tikos normų nepaisantis fizinis artumas bendraujant su kolegomis ir kiti.

Seksualinio priekabiavimo, priekabiavimas dėl lyties aukomis dažniau tampa pavaldiniai darbo aplinkoje, mokiniai ar studentai, ypač mergaitės ir moterys, o priekabiautojai – darbdaviai, kolegos, mokytojai ar dėstytojai. Dažniausios seksualinio priekabiavimo formos mokyklose – nepadorūs juokeliai, žvilgsniai ar gestai. Nereti taip pat seksualinio pobūdžio prisilietimai, žnybiai, čiupinėjimai. Merginos dažniausiai nukentė nuo studentų vaikinių, tačiau priekabiautojai būna ir mokytojų įstaigos darbuotojai.

Seksualinio priekabiavimas vyksta ir viešosiose vietose, taip vadinamas „gatvės priekabiavimas“. Tai traktuojama kaip smurto prieš moteris forma, kai vyrai bando įtvirtinti savo dominuojančias pozicijas, o moterys turi jaustis pavaldžios ir priklausomos.

*Seksualinis priekabiavimas darbo vietoje skirstomas į du teisinėje praktikoje pripažintus tipus:*

- 1) *“paslauga už paslaugą, arba “tu man aš tau” (quid pro quo) ir*
- 2) *priešiška, nepalanki aplinka. Pirmuoju atveju seksualinis priekabiavimas įvardijamas tais atvejais, kai asmens sutikimas ar nesutikimas atlikti seksualinio pobūdžio veiksmus yra laikomas pagrindu priimti teigiamus ar neigiamus sprendimus užimtumo srityje, susijusius su asmens įdarbinimu, pakėlimu pareigose, atlyginimo*

nustatymu ar pan. Antruoju atveju seksualinis priekabiavimas įvardijamas, kaip nepageidaujamas seksualinio pobūdžio elgesys, kuris trukdo darbuotojui atlikti darbinės pareigas, sukuria netinkamą, nepalankią darbo aplinką ir taip neigiamai įtakoja darbo efektyvumą bei rezultatus.

Seksualiniam priekabiavimui iliustruoti pateikiami pavyzdžiai – situacijos, kurias galima dažnai pamatyti ir išgirsti darbo vietose:

- vyras kabinete apkabina rankomis moterį;
- vienas iš bendradarbių pasakoja įžeidžiantį, su intymiomis detalėmis, pokštą-anekdotą;
- vienas iš bendradarbių pasako: “tu atrodai puikiai”, arba “tavo plaukai nuostabūs”, arba “su kuo praleidai naktį?”.

Būtina suvokti, kad šie pavyzdžiai gali būti įvardinti seksualiniu priekabiavimu priklausomai nuo situacijos, jos suvokimo bei kiekvieno asmens individualaus požiūrio į ją. Jeigu draugas draugui pasako keletą pagiriamųjų žodžių jo išvaizdai – tai gali būti komplimentas. Jeigu moters išvaizdą pagiria praeivis gatvėje – reakcija ir pojūčiai gali būti įvairūs.

Siekiant atskirti seksualinį priekabiavimą nuo draugiško mandagumo ar rodomo palankumo, svarbu sužinoti asmens, prie kurio priekabiavama, požiūrį į vykdomus jo atžvilgiu veiksmus, tai yra tų veiksmų, kurie gali būti įvardijami seksualiniu priekabiavimu, subjektyvų vertinimą. Seksualinis priekabiavimas yra nepageidaujamas, užgaulus seksualinio pobūdžio dėmesys, pavyzdžiui, intymios užuominos bei pastabos apie išvaizdą, rūbus, pažiūras ar asmeninį gyvenimą. Kartais tokie komentarai yra panašūs į komplimentus, tačiau jeigu jie verčia auką jaustis nepatogiai, yra nepriimtini, ji dėl to atsiduria keblioje, nemalonioje padėtyje, jeigu tai ją žemina, įžeidžia - tai jau seksualinis priekabiavimas.

Priekabiavimas dėl lyties taip yra lydimas nepageidaujamo požiūrio, garbės ir orumo įžeidimo. Priekabiavimas dėl lyties gali reikšti įvairiais įžeidžiančiais žodžiais, replikomis, juokeliais, kurie žemina žmogų ir kurie tikslingai pasakomi, siekiant pažeminti, sumenkinti tą žmogų dėl jo lyties. Priekabiautojas dažnai priskiria tam žmogui menkinančias, žeminančias tą žmogų savybes vien todėl, kad jis arba ji yra atitinkamos lyties. Pavyzdžiui, įvairios nepagarbios replikos arba juokeliai apie blondines, arba stereotipuoti pasakymai apie moteris, įvardijant jas žemesnio mentalinio lygio nei vyrai, suteikiant žmogui visai jam nebūdingas, su dalykinėmis savybėmis nesusijusias savybes, kurios jį menkina dėl lyties, gali būti suvokiamas kaip priekabiavimas dėl lyties.

Nurodymas diskriminuoti pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau LGKT) pateikiamų metinių ataskaitų apžvalgas, yra Lietuvoje rečiau identifikuojamas, nes tokių skundų LGKT metinėse ataskaitose nepateikė, taip pat nepateikė informacijos apie tokio pažeidimo identifikavimą.

Pats pažeidimas „nurodymas“ diskriminuoti tiesiogiai nusako pažeidimo turinį, t.y. liepimas, įsakymas, kuris gali reikšti tiek žodine, tiek rašytine forma, atlikti diskriminacinio pobūdžio veiksmus dėl tą žmogų identifikuojančio požiūrio –jo lyties. Pavyzdžiui, darbdavio nurodymas personalo padalinio vadovui priimti į darbą tik vyrus, kuris pateikiamas žodine forma.

Seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas dėl lyties, nurodymas diskriminuoti darbe, arba kitoje viešojo gyvenimo srityje yra opus socialinis ir teisinis reiškinys, žmogaus teisių, jo privatumo pažeidimas.

## **2. SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PRIEKABIAVIMO IR NURODYMO DISKRIMINUOTI SAŪVOKA EUROPOS SAJUNGOS IR LIETUVOS TEISĖJE**

Seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas dėl lyties kaip draudžiamas veiksmas (veiksmai) yra įtvirtintas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme. Nurodymas diskriminuoti dėl lyties yra nustatytas tik Lygių galimybių įstatyme, kuris taip pat draudžia diskriminaciją lyties pagrindu.

Seksualinis priekabiavimas yra lengvai atpažįstamas dėl aiškiai išreikšto veiksmų seksualinio atspalvio ar pobūdžio. Seksualinio priekabiavimo aukomis dažniausiai tampa moterys, kurios yra ekonomiškai silpnesnės nei vyrai, užima žemesnes pareigas darbe. Dažnai seksualinio priekabiavimo veiksmai atliekami, žadant tam tikrus „paskatinimus“ darbe arba lengvą karjerą.

Priekabiavimą kaip teisės pažeidimą žmonės atpažįsta sunkiau, nes paprastai bet kokias darbdavio ar dėstytojo priekabas jie įvardija kaip priekabiavimą tarnyboje arba moksle be jokių paaiškinamų priežasčių. Tačiau priekabiavimas dėl lyties yra nepageidaujamas elgesys, kada priekabiautojas siekia pažeminti, paniekinti žmogų, sukurdamas jam nepalankią žeminančią aplinką. Tačiau tokio priekabiavimo pagrindas yra to žmogaus tapatybės požymis-lytis, dėl kurios priekabiautojas gali įžeisti, pažeminti, paniekinti žmogų. Taigi priekabiavimas yra ne šiaip žmogui nepriimtinas elgesys, kada jis gauna tam tikras pastabas darbe, arba studijų metu dėl blogai ar netinkamai atliekamų užduočių. Priekabiavimas dėl lyties visada turi specialų tikslą, t.y. pažeminti žmogų dėl jo lyties arba sukuriamas pasekmės-žmogus yra pažeminamas dėl savo lyties, jam sukuriama nepalanki darbinė ar mokslo aplinka.

Nurodymas diskriminuoti yra tiesioginės diskriminacijos forma, ir dėl tokių mažiau palankių veiksmų nei priešingos lyties atstovui žmogus atsiduria ar gali atsidurti mažiau palankioje padėtyje.

### **2.1. SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PRIEKABIAVIMO IR NURODYMO DISKRIMINUOTI REGLAMENTAVIMAS PAGRINDINIUOSE EUROPOS SAJUNGOS TEISĖS AKTUOSE**

Seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas ir nurodymas diskriminuoti yra diskriminacijos dėl lyties formos ir šie veiksmai Europos jungos teisės aktuose yra įvardijami kaip pažeidžiantys žmogaus teises, žeminantys jo garbę ir orumą.

Europos Tarybos direktyvas, kurių nuostatas kiekviena valstybė narė privalo perkelti į nacionalinę teisę, draudžiančia diskriminavimą lyties pagrindu. Europos Tarybos direktyvas, reglamentuojančias moterų ir vyrų lygybę, pagal reguliuojamų visuomeninių santykių sferą, galima suskirstyti į penkias sritis:

1. Vienodas moterų ir vyrų traktavimas užimtumo ir verslo srityje,
2. Nėščių moterų apsauga ir motinystės (tėvystės) atostogos,
3. Vienodas moterų ir vyrų traktavimas įstatyminėje socialinės apsaugos sistemoje,
4. Savarankiškai dirbančių asmenų ir padedančių jiems sutuoktinių vienodas traktavimas,
5. Vienodas asmenų traktavimas įsigyjant prekes ir paslaugas.

Trumpai paminėsime šias Tarybos direktyvas, įtvirtinančias lygčių lygybę bei draudžiančias seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti lyties pagrindu:

1996 m. gruodžio 20 d. Tarybos direktyva 96/97/EB iš dalies keičianti direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose;



2002 m. rugsėjo 23 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaukštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu;

Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija);

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo;

Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES 2010 m. liepos 7 d. dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB.

Aptariant seksualinio priekabiavimo apibrėžimą, labai svarbi yra Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), kurios Preambulės 6 punkte pažymima, kad „priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas prieštarauja vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principui, todėl šioje direktyvoje laikoma, kad tai yra diskriminacija dėl lyties. Tokios diskriminacijos formos pasitaiko ne tik darbe, bet ir siekiant įsidarbinti, įgyti profesinį išsilavinimą ar būti paaukštintam pareigose. Todėl tokios diskriminacijos formos turėtų būti draudžiamos ir joms taikomos efektyvios, proporcingos ir atgrasančios sankcijos“.

Minėtos 2006/54/EB direktyvos Preambulės 7 punkte akcentuojama, kad darbdaviai ir asmenys, atsakingi už profesinį mokymą, turėtų būti skatinami pagal nacionalinę teisę ir praktiką imtis priemonių prieš visas diskriminacijos dėl lyties formas, ypač preventyvių priemonių, nukreiptų prieš priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą darbe, siekiant įsidarbinti, įgyti profesinį parengimą ar būti paaukštintam pareigose.

2006/54/EB direktyva pateikia priekabiavimo dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo sąvokas bei nustato, kad nurodymas diskriminuoti dėl lyties taip pat yra diskriminacija dėl lyties.

2006/54/EB direktyvos 2 straipsnio 1 dalies c punktas nustato, kad „**priekabiavimas** – kai nepageidaujama elgesiu, susijusiu su asmens lytimi, siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka“.

2006/54/EB direktyvos 2 straipsnio 1 dalies d punktas įtvirtina **seksualinio priekabiavimo** sąvoką „kai bet koku nepageidaujama žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui, ypač kai sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka“.

Taigi 2006/54/EB direktyvoje priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas laikomi asmens diskriminacija dėl lyties, kuri yra draudžiama.

Svarbu pažymėti, kad direktyvos 2006/54/EB 2 straipsnio 2 dalis taip pat nustato, kad diskriminacija apima:

- a) priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, taip pat mažiau palankų požiūrį dėl to, kai asmens laiko tokį elgesį netinkamu arba paklūsta jam bei
- b) nurodymą diskriminuoti asmenis dėl lyties“.

Labai svarbu pažymėti, kad ET 2006/54/EB direktyvos 26 straipsnis įpareigoja valstybes nares pagal nacionalinės teisės aktus, kolektyvines sutartis ar nusistovėjusią praktiką skatinti darbdavius ir asmenis, atsakingus už galimybes siekti profesinio mokymo, imtis veiksmingų priemonių ir užkirsti kelią visoms diskriminacijos dėl lyties formoms, ypač priekabiavimui ir seksualiniam priekabiavimui darbe, siekiant įsidarbinti arba įgyti profesinį išsilavinimą, ar būti paaukštintam pareigose.

Atkreiptinas dėmesys, kad 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, įtvirtina analogiškas seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ir nurodymo diskriminuoti sąvokas kaip ir 2006/54/EB direktyva. Šios direktyvos Preambulės 9 punkte pabrėžiama, kad „diskriminacijos dėl lyties, įskaitant priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą, esama ne tik darbo rinkoje, bet ir kitose srityse. Tokia diskriminacija, tapdama kliūtimi visiškam sėkmingam moterų ir vyrų integravimuisi į ekonominį ir visuomeninį gyvenimą, gali būti tiek pat žalinga“.

Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. liepos 7 d. direktyva 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB, įtvirtina analogiškas seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo dėl lyties ir nurodymo diskriminuoti sąvokas kaip ir 2006/54/EB direktyva. Tačiau šios direktyvos taikymo sritis skiriasi, nes ji taikoma viešajame ar privačiajame sektoriuose, pavyzdžiui, susijusios su įmonių steigimu, įrengimu ar plėtra arba su kitos savarankiškos veiklos pradėjimu ar plėtra. Apibendrinant galima pastebėti, kad pagal Europos Tarybos direktyvose įtvirtintą reglamentavimą seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas aiškiai nurodant tokio elgesio tikslus, t.y. kuriuo siekiama įžeisti arba įžeidžiamas žmogaus orumas, „ypač kai sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka“.

„Pagal apibrėžtą priekabiavimui įrodyti palyginimo objekto nereikia. Taip iš esmės yra dėl to, kad priekabiavimas dėl savo formos (žodinis, nežodinis ar fizinis užgauliojimas) ir galima poveikio (žmogaus orumo įžeidimas) pats savaime yra neleistinas“.<sup>5</sup>

Priekabiavimas pagal Europos Sąjungos moterų ir vyrų lygių galimybių direktyvas taip pat suvokiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama pažeminti žmogų arba akcentuojamas tokio nepageidaujamo, priešingo teisei elgesio pasekmė-sukuriama žmogui nepalanki, žeminanti, priešiška aplinka.

„Pirma, siekiant nustatyti, ar priekabiavimo būta, remiamasi tuo, kaip nukentėjusysis jį suvokia.“

Antra, net jei nukentėjusysis iš tiesų neįvertina priekabiavimo poveikio, vis vien gali būti padaryta išvada, jog priekabiavimo būta, jei skundo pateikėjas yra aptariamo elgesio taikinytis“.<sup>6</sup>

Nurodymas diskriminuoti dėl lyties Europos Sąjungos teisėje įvardijamas kaip tiesioginės diskriminacijos dėl lyties forma, kurio definicija nėra pateikiama. „Kad būtų nors kiek vertinga kovojant su diskriminacine praktika, ji neturėtų būti apribojama tik privalomojo pobūdžio nurodymais, ši sąvoka turėtų apimti ir atvejus, kai dėl vieno iš draudžiamų diskriminacijos pagrindų su asmenimis aiškiai elgiama arba skatinama elgtis mažiau palankiai. Ši sritis teismų praktikoje gali būti išplėta“.<sup>7</sup>

## 2.2. SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PRIEKABIAVIMO IR NURODYMO DISKRIMINUOTI REGLAMENTAVIMAS LIETUVOS TEISĖS AKTUOSE

Asmens diskriminaciją dėl lyties draudžia Lietuvos Respublikos Konstitucija. Konstitucijos 29 straipsnio antroji dalis nustato, kad „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“

Konstitucijos 21 straipsnio pirmoji dalis nustato, kad žmogaus asmens neliečiamas, antroji dalis nustato, kad žmogaus orumą gina įstatymas. Taigi šios Konstitucijos nuostatos

<sup>5</sup> Europos nediskriminavimo teisės vadovas, Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010, psl.32

<sup>6</sup> Europos nediskriminavimo teisės vadovas, Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010, psl.32

<sup>7</sup> Europos nediskriminavimo teisės vadovas, Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010, psl.33

sudaro pagrindą sukurti tokiai teisės normų sistemai, kuri privalo garantuoti, kad žmogus bus saugomas nuo bet kokio nepagrįsto išorinio, tai yra valstybės institucijų arba atskirų piliečių, poveikio jo gyvybei, sveikatai, seksualiniam apsisprendimui, fizinio aktyvumo laisvei.

Aptariant seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti prevenciją bei draudimą yra reikšmingas Darbo kodeksas. Šiame teisės akte be kitų principų, taip pat yra nustatytas darbo santykių teisinio reglamentavimo principas – darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Pažymėtina, kad diskriminacija dėl lyties, kaip ir dėl kitų pagrindų, yra draudžiama visais darbo teisinių santykių susiformavimo etapais: įgyjant profesinį pasirengimą ar kvalifikaciją, įsidarbinant, taip pat atliekant darbą, įskaitant vienodų darbo sąlygų sudarymą, siekiant karjeros ar nutraukiant susiklosčiusius darbo santykius.

Asmenybės neliečiamumui bei jo orumui užtikrinimo realiam įgyvendinimui yra svarbus Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kuris reglamentuoja moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus (asmens vienodą traktavimą dėl asmens lyties). Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas yra specialusis įstatymas, draudžiantis diskriminavimą lyties pagrindu Lietuvoje. Pastebėtina, kad draudimas diskriminuoti lyties pagrindu taip pat yra įtvirtintas ir kitame specialiajame antidiskriminaciniame Lygių galimybių įstatyme, kuris dėl reguliuojamų visuomeninių santykių apimties bei normų taikymo nustatytų išimčių yra taikomas siauriau nei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas ir todėl nustato žmogaus teisių apsaugą siauresnėje erdvėje nei specialusis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

Konstitucijos nuostatos bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos atitinka ne tik Europos Sąjungos nediskriminavimo direktyvų, bet ir tarptautinių teisės aktų – Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos, Jungtinių Tautų konvencijos dėl moterų visų diskriminacijos formų panaikinimo, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių bei ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktų, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos, Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Konvencijos Nr. 100 ir Nr.111 bei kitų svarbių teisės aktų reikalavimus draudimo diskriminuoti lyties pagrindu srityje.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įtvirtina seksualinio priekabiavimo sąvoką. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 6 dalį **seksualinis priekabiavimas– nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.**

Taigi galima daryti išvadą, kad seksualiniam priekabiavimui kaip teisės pažeidimui būdingi šie požymiai:

- 1) žodžiu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys. Tai ne bet koks elgesys, bet toks kuris yra seksualinio pobūdžio;
- 2) seksualinio pobūdžio elgesys turi būti nepageidaujamas aukai;
- 3) būtina įvertinto seksualinio pobūdžio elgesio tikslą, t.y. priekabiautojo ketinimus pakenkti žmogaus orumui;
- 4) nepageidaujamo seksualinio pobūdžio elgesio pasekmė arba poveikis – pakenkta žmogaus orumui, jam sukurta bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

5) sąvoka „užgaulus“ pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną reiškia „užgaunantis, įžeidžiantis“. Taigi, iš esmės reiškia tai, kad šio elgesio išdava yra siekimas įžeisti asmens orumą ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nustato ir priekabiavimo sąvoką. Pagal šio įstatymo 2 straipsnio 7 dalį **priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.**

Taigi galima daryti išvadą, kad priekabiavimui, kaip ir seksualiniam priekabiavimui, kaip teisės pažeidimui būdingi šie požymiai:

- 1) visų pirma, toks elgesys turi būti nepageidaujamas aukai;
- 2) būtina įvertinto tokio elgesio tikslą, t.y. priekabiautojo ketinimus pakenkti žmogaus orumui;
- 3) priekabiavimo pasekmė ar poveikis – pakenkta žmogaus orumui, jam sukurta bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;
- 4) būtina nepageidaujama elgesį (priekabiavimą) sieti su aukos lytimi, t.y. priekabiavimas vyksta dėl to žmogaus lyties, pavyzdžiui, dėl to, kad auka yra moteris, arba vyras.

Taigi priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys susijęs su draudžiamu diskriminacijos pagrindu-žmogaus lytimi ir juo siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Kaip matyti, priekabiavimo apibrėžimas yra pakankamai platus, apimantis platų ratą nepageidaujamo elgesio variantų. Todėl siekiant nustatyti ar priekabiavimas buvo, „palyginimų“ įvardinti nereikia.

Priekabiavimas, kaip ir seksualinis priekabiavimas, dažniausiai vyksta darbo vietoje. Dažniausios priekabiavimo priežastys – žmogaus lytis, tautybė, lytinė orientacija, odos spalva. Priekabiavimas gali pasireikšti nepagarbiais atsiliepimais apie kolegą, darbuotoją, įžeidžiančiais žodeliais, kurie sakomi, siekiant sumenkinti darbuotojo darbo rezultatus ir todėl žmogaus jaučiasi įžeistas, jam sukuriami nepalanki darbai aplinka.

Nurodymas diskriminuoti pagal Europos Tarybos nediskriminavimo direktyvų reikalavimus Lietuvos nacionalinėje teisėje taip pat apibrėžiamas kaip diskriminacija.<sup>8</sup>

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 d. nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu laikomas diskriminacija. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ši diskriminacijos forma nėra įtvirtinta, bet negalime to laikyti teisinės sistemos spraga, nes Lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminavimą ir dėl lyties, todėl nurodymas diskriminuoti dėl lyties yra neteisėtas.

<sup>8</sup> Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 d.



### **3. SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO SKIRTUMAI NUO PRIEKABIAVIMO DĖL LYTIES IR PRIEKABIAVIMO DĖL KITŲ DRAUDŽIAMŲ DISKRIMINUOTI PAGRINDŲ (AMŽIAUS, LYTINĖS ORIENTACIJOS, NEGALIOS, RASĖS AT ETNINĖS KILMĖS, RELIGIJOS AR ĮSITIKINIMŲ)**

Ankstesnėje dalyje minėtose Europos Tarybos direktyvose įtvirtintos priekabiavimo dėl lyties ir seksualinio priekabiavimo sąvokos:

priekabiavimas dėl lyties yra tuomet kai neapgeidaujama elgesį, susijusį su asmens lytimi, lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar užgaulią aplinką,

seksualinis priekabiavimas yra tuomet kai bet kurios formos nepageidaujama žodinių, nežodinių ar fizinį seksualinio pobūdžio elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar užgaulią aplinką

Europos Tarybos Direktyvoje 2000/43/EC priekabiavimas dėl rasės ar etninės kilmės apibrėžiamas, kaip nepageidaujamas elgesys, kurį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Europos Tarybos direktyvoje 2000/78/EB priekabiavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos įsidarbinant ar dirbant apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kurį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti žmogaus orumui ir sukurti bauginančią priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Lyginant priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo definicijas, pastebėtina, kad išskirtinė seksualinio priekabiavimo ypatybė – “bet kurios formos nepageidaujamas žodinis, nežodinis ar fizinis seksualinio pobūdžio elgesys”. Taigi seksualinis priekabiavimas pasireiškia bet kuria forma, įvairiais būdais “žodinis, nežodinis ar fizinis” ir yra “seksualinio pobūdžio”. Tai ir sudaro esminį skirtumą lyginant seksualinį priekabiavimą su priekabiavimu kitais pagrindais.

Aptariant žodžio „seksualinis“ reikšmę apskritai galima pastebėti, kad seksualumas būna susijęs su atitinkamo žmogaus fiziniu patrauklumu, kuris reiškiasi per atitinkamą lytį. Todėl pats veiksmas „seksualinis priekabiavimas“ yra susijęs tiesiogiai su to žmogaus išoriniu, fiziniu patrauklumu, nukreipiant priekabiavimo veiksmus būtent į to žmogaus kaip moters ar vyro lytines savybes, bet ne intelektines ar kitas žmogiškąsias vertybes. „Seksualinis objektifikavimas - požiūris į asmenį kaip sekso objektą, iš visos žmogaus asmenybės išskiriant tik lyties savybes bei fizinį patrauklumą kaip priemones kitam žmogui pasiekti malonumą. Seksualinio objektifikavimo sąvoka, ypatingai moterų objektifikavimas, yra svarbi feminizmo ir susijusiose teorijose. Pasak daug feminizmo šalininkų, su objektifikavimu turi būti kovojama ir jis yra svarbus veiksnys lyčių nelygybėje <...>”<sup>9</sup>

Taigi vienareikšmiškai galima konstatuoti, kad seksualinį priekabiavimą sąlygoja atitinkama žmogaus lytis su tai lyčiai būdingais fiziniiais požymiais, kuriuos priekabiavimas siekia panaudoti savo poreikiams patenkinti, pažeminti auką, įbauginti ją ar versti atlikti tam tikrus veiksmus, kurie yra aukai nepriimtini, nemalonūs, atgrasūs, ir svarbiausiai nepageidaujami.

Priekabiavimas dėl lyties nėra tiesiogiai nukreiptas į žmogaus lytinę tapatybę, t.y. žmogaus kaip tam tikros lyties atstovo fizines savybes. Priekabiavimą sąlygoja priekabiavimo objekto socialinė lytis ir noras tokį žmogų pažeminti, įžeisti.

Tačiau svarbu pažymėti, kad tiek priekabiavimui, tiek seksualiniam priekabiavimui yra būdinga viena reikšminga sąlyga-šie veiksmai turi būti nepageidaujami aukai.

Sparčios visuomenės vystymosi tendencijos sąlygoja taip pat ir įvairių diskriminacijos dėl lyties formų pokyčius. Nors kai kurios grubiausios diskriminacijos ir seksualinio priekabiavimo formos darbo vietoje jau nublanke, daugelis iš jų tebeišlieka, įgyja kitas, subtilesnes apraiškas ir kelia tolesnį susirūpinimą. Socio-ekonominė nelygybė yra ne tik

žmogiškųjų išteklių švaistymas, bet neigiamai įtakoja socialinės sanglaudos tikslus, demokratinės visuomenės vertybes.

Nelygybė reiškiasi tarp įvairių socialinių grupių, kurios patiria diskriminaciją. Nors nediskriminacinė politika padidino pažeidžiamųjų grupių užimtumo ir uždarbio lygį, nelygybė ir socialinė atskirtis šiose grupėse išlieka.

Iki šiol moterys išlieka labiausiai pažeidžiama grupė. Moterys dažniau nei vyrai tampa seksualinio priekabiavimo ir priekabiavimo aukomis. Su diskriminacija lyties pagrindu moterys susiduria kiekviename užimtumo etape, pradedant švietimu ir profesiniu mokymu, įdarbinimu, atlyginimais, tiek vertikalia, tiek horizontalia segregacija darbo rinkoje, ypač naujausiose darbo srityse, susijusiose su informacinėmis technologijomis ir komunikacijomis. Moterys dažniau susiduria su daugialype diskriminacija dėl savo socialinio pažeidžiamumo ir vis dar vyraujančių stereotipinių nuostatų.

Viena iš grubiausių diskriminacijos ir priekabiavimo dėl lyties formų – seksualinis priekabiavimas.

Išlieka rasinė ir etninė diskriminacija, pažeidžianti migrantus, etnines mažumas ir panašiai, dėl savo etninės kilmės bei dėl tautybės priekabiavimo aukomis tampa tam tikrų etninių grupių žmonės, turintys tam tikras būdingas tai etninei grupei savybes ar stereotipiškai priskirtus charakterio požymius, kurie gali tapti ir tampa dingstimi priekabiavimui.

Vis didesnį susirūpinimą kelia žmonių, sergančių ŽIV/AIDS diskriminacija, ypač moterų. Šios diskriminacijos apraiškos sutinkamos tiek užimtumo, tiek sveikatos apsaugos, netgi socialinės apsaugos srityse, įskaitant priekabiavimą.

Neigaliųjų diskriminacija susijusi su galimybių dalyvauti darbo rinkoje, švietimo ir profesinio mokymo galimybių stoka, socialinės apsaugos nepakankamumu. Ši socialinė grupė gali patirti ir patiria priekabiavimą dėl šiai grupei būdingų fizinių ar psichikos savybių, kurios tampa patyčių, pajuokos, pašaipos objektu ir dingstimi priekabiavimui dėl negalios.

Pastaruoju metu išaugo diskriminacija religiniais pagrindais, kuri ypač susijusi su netolerancija kito tikėjimo asmenims, neretai pasireiškiančia agresyviu elgesiu su jais tiek darbo vietoje, tiek gatvėje, įvairaus pobūdžio priekabiavimu, pagarbos jų tikėjimui stoka.

Kelia susirūpinimą didėjanti diskriminacija dėl amžiaus. Pasaulyje, ypač išsivysčiusiose šalyse pagyvenusiųjų žmonių, ypač moterų skaičius nuolat didėja. Su šia diskriminacijos rūšimi susiduriama ypač užimtumo, profesinio lavinimo, karjeros srityse. Vyresnis amžius ir su tuo susiję fiziniai bei intelektiniai pokyčiai, vykstantys žmogaus gyvenime, kurie gali kisti neigiama linkme (sveikatos pablogėjimas, lėtesnis gyvenimo tempas, lėtesnė orientacija ir t.t.) taip pat tampa dingstimi priekabiavimui dėl amžiaus.

Egzistuoja nemažas skaičius žmonių, kenčiančių nuo įvairių diskriminacijos formų tuo pačiu metu, pvz., neigali, juodaodė moteris ar islamo tikėjimo migrantas, sergantis AIDS. Taip pat gali būti, kad žmogus patiria priekabiavimą tiek dėl savo lyties, tiek dėl vyresnio amžiaus, tiek ir dėl fizinės negalios.

Saugi patogi darbo vieta – tai pirmasis žingsnis kovoje su įvairiomis diskriminacijos apraiškėmis, kurių priežastis neretai visuomenėje egzistuojantys stereotipai. Viena darbe dirbantys labai skirtingi žmonės – įvairių lyčių, rasės, tikėjimo, amžiaus, taip pat neįgalieji sudaro puikias sąlygas kovai su stereotipais, socialine atskirtimi, formuoja sąlygas rasiniams, etniniams konfliktams ir lyčių nelygybei įveikti.

Sukurta teisinė bazė, reglamentuojanti draudimus diskriminuoti žmogų, yra būtinas, bet nepakankamas žingsnis. Būtinai teisinių nuostatų įgyvendinimas praktikoje, imantis atitinkamų priemonių lygių galimybių integravimo srityje, švietimo, informavimo kampanijų, mokymų, pozityvių veiksmų politikos, visų pirma padedančios išvengti įvairių priekabiavimo formų, ypač seksualinio priekabiavimo.

<sup>9</sup> [http://lt.wikipedia.org/wiki/Seksualinis\\_objektifikavimas](http://lt.wikipedia.org/wiki/Seksualinis_objektifikavimas)

#### 4. ŽMOGAUS ORUMAS KAIP DISKRIMINACIJOS DRAUDIMO TIKSLAS

Vienas iš fundamentalių žmogaus teisių pagrindų yra principas, kad visi žmonės yra gimę laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis.<sup>10</sup> Iš šio principo išplaukia, kad vienas pagrindinių diskriminacijos draudimo tikslų yra žmogaus orumo užtikrinimas. Pagarba orumui yra būtina sąlyga jei norima sukurti teisingą visuomenę, kurioje visi žmonės turi vienodas demokratines pasirinkimo galimybes. Orumas yra įgimtas visų žmonių, nepriklausomai nuo lyties, rasės, religijos, pilietybės ir pan.<sup>11</sup>

Žmogaus orumą, kaip diskriminacijos draudimo tikslą, yra pripažinęs Europos Teisingumo Teismas, kuris pabrėžė, kad Direktyvos dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo (76/207/EB) tikslas yra užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijos formai, kuri gali pasireikšti dėl konkretaus asmens lyties ar seksualinės identifikacijos. „Toleruoti tokia diskriminaciją reikštų nesugebėjimą apginti žmogaus orumo ir laisvės, kuriuos garantuoti yra Teismo pareiga“.<sup>12</sup>

Aptariant seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti poveikį diskriminacijos aukai, visų pirma būtina pastebėti, kad dėl šių veiksmų nukenčia žmogaus orumas, nes šios diskriminacijos formos yra neatsiejamai susijusios su kiekvieno žmogaus saugomu asmeniniu gyvenimu, privatumo neliečiamumu, fizine neliečiamybe.

Konstitucinis Teismas savo nutarime yra konstatavęs, „kad orumo samprata pirmiausia siejama su tuo, kaip pats žmogus vertina save, koks jo požiūris į save, o kartu – kaip reiškiasi jo santykiai su aplinkiniais. Orumas yra ne tik savikontrolės forma (kad nenukentėtų orumas), bet ir vienas iš būdų, kuriais žmogus įsisaugina savo pareigą bei atsakomybę visuomenei. Orumas taip pat reguliuoja asmens ir visuomenės santykius, nes aplinkiniai turi pripažinti jo asmenį, jo teises. Taigi žmogaus orumas yra ne tik tai, kaip subjektas save vertina, bet ir visuma objektyvių savybių, kurios apibūdina šio asmens vertę visuomenėje. Tai gali būti žmogaus išsimokslinimas, jo gyvenimo būdas, dorovinės savybės, sugebėjimas bendrauti ir padėti kitiems ir pan.“

Kiekvieno žmogaus orumas turi būti ginamas nepriklausomai nuo to, kokias teises ar kokybines savybes jis turi“.<sup>13</sup>

#### 5. VALSTYBĖS TAIKOMOS TEISINIO POVEIKIO PRIEMONĖS UŽ SEKSUALINĮ PRIEKABIAVIMĄ, PRIEKABIAVIMĄ DĖL LYTIES IR NURODYMĄ DISKRIMINUOTI DĖL LYTIES

Kalbant apie valstybės taikomas teisinio poveikio priemones už seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą dėl lyties ir nurodymą diskriminuoti, tikslinga išskirti seksualinį priekabiavimą, atsakomybę už kurį yra reglamentuota griežčiau nei už priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti veiksmus.

##### 5.1. ADMINISTRACINIO POVEIKIO PRIEMONĖS

Aptariant administracines poveikio priemones, reikia aptarti ne tik administracinę atsakomybę, bet plačiau, tai yra aptarti ir tas administracinio poveikio priemones, kurias numato ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24 straipsnyje nustatyta, kokius sprendimus turi teisę priimti lygių galimybių kontrolierius, atlikęs tyrimą. Šiame straipsnyje yra numatyti tiek procesinio pobūdžio sprendimai, tiek sprendimai kurie yra administracinio poveikio priemonės savo esme. Čia bus aptariami tik tie sprendimai, kurie yra svarbūs kaip administracinio poveikio priemonės. Taigi lygių galimybių kontrolierius turi diskrecijos teisę priimti vieną iš numatytų sprendimų, vienas iš kurių yra:

3) nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas.“

Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41<sup>o</sup> straipsnis numato atsakomybę bendrai už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimą, neišskiriant atsakomybės už seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti. Šis straipsnis nustato, kad moterų ir vyrų lygių teisių, nustatytų Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, pažeidimas - užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo vieno šimto iki dviejų tūkstančių litų. Šio straipsnio antroje dalyje nustatyta, kad tokie pat veiksmai, padaryti asmens, bausto administracine nuobauda už šio straipsnio pirmojoje dalyje numatytus pažeidimus, - užtraukia baudą pareigūnams, darbdaviams ar jų įgaliotiems asmenims nuo dviejų tūkstančių iki keturių tūkstančių litų. Atsižvelgiant į tai, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas apimtų ir seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti kaip teisės pažeidimą, pagal minėtą Administracinių teisės pažeidimų kodekso straipsnį būtų taikoma ir administracinė atsakomybė už seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ir nurodymą diskriminuoti.

Pastebėtina, kad įstatymas nenumato koks sprendimas turi būti priimamas kiekvieno pažeidimo (seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti) atveju. Tai reiškia, kad yra suteikta diskrecijos teisė lygių galimybių kontrolieriui spręsti, kokią sankciją taikyti ir kokį sprendimą priimti kiekvieno pažeidimo atveju. Lygių galimybių kontrolierius atsižvelgdamas į konkrečias pažeidimo aplinkybes, mastą, sunkumą, poveikį nukentėjusiam ir pan. sprendžia kokį sprendimą priimti ir kokią sankciją pritaikyti. Jei lygių galimybių kontrolierius mano, kad dėl seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti veiksmų yra pagrindas taikyti baudžiamąją atsakomybę, jis turi teisę perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi nusikalstamos veikos požymiai.

##### 5.2. BAUDŽIAMOJI ATSAKOMYBĖ

Baudžiamasis kodeksas nustato baudžiamąją atsakomybę už seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą bei nurodymą diskriminuoti dėl lyties įsakmiai nėra įtvirtintas kaip baudžiamasis nusizengimas.

10 Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 1 str.

11 Unprincipled discrimination and dignity // <http://www.mizzima.com/edop/commentary/1494-unprincipled-discrimination-and-dignity.html> (internetinė prieiga).

12 Europos Bendrijų Teisingumo Teismo 1995 m. spalio 17 d. sprendimas byloje P v S and Cornwall County Council C-13/94 [1996] E.C.R I-2143, Par. 18, 19

13 Konstitucinio Teismo 1998 m. 12 mėn. 9 d. nutarimas.

Baudžiamojo kodekso 152 straipsnio 1 dalis nustato, kad tas, kas siekdamas seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo vulgariais ar panašiais veiksmais, pasiūlymais ar užuominomis priekabiavo prie pagal tarnybą ar kitaip priklausomo asmens, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu. Taigi šia norma uždrausta veika yra priskirta baudžiamajam nusižengimui. Pastebėtina, kad tai yra specialioji norma santykiuose su kitais nusikaltimais ir baudžiamaisiais nusižengimais asmens garbei ir orumui ir kitais nusikaltimais ir baudžiamaisiais nusižengimais žmogaus seksualinio apsisprendimo laisvei ir neliečiamumui bei asmens garbei ir orumui.

Baudžiamajon atsakomybėn būtų traukiamas kaltas asmuo atsakys tuo atveju, jei asmens elgesys:

a) pasireiškė vulgariais ar panašiais veiksmais, pasiūlymais ar užuominomis (pagal Dabartinės lietuvių kalbos žodyną žodis „vulgarus“ reiškia – 1. šiurkštus, storžieviškas. 2. suprastintas iki iškraipymo, subanalintas.), išreiškiančiais siekį seksualiai bendrauti ar pasitenkinti. Taigi veiksmų pobūdis yra labai šiurkštus, agresyvus, vulgarus,

b) asmuo tiksliai sieks seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo, taigi šiuo atveju seksualinis priekabiavimas neapsiriboja švelniais žodžiais ar lietimais tam tikrų kūno vietų. Priekabautojo veiksmai aukos atžvilgiu yra tikslingi ir kryptingai nukreipti į seksualinių poreikių tenkinimą ir pan.,

c) kai nukentėjęs asmuo yra priklausomas nuo kaltininko (gali būti tarnybinis ar kitoks priklausomumas nuo kaltininko).

d) asmens elgesys gali pasireikšti žodine, nežodine ar fizine forma.

Seksualinis priekabiavimas galėtų būtų ne tik tuo atveju, kai siekiama seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo bet kuria forma, bet ir tais atvejais, kai pats seksualinio priekabiavimo faktas teikia malonumą kaltam asmeniui. Nukentėjusiuoju pagal Baudžiamojo kodekso 152 straipsnio 1 dalį gali būti tiek vyras, tiek moteris.

Ši baudžiamojo nusižengimo sudėtis yra apibrėžta skirtingai nei seksualinis priekabiavimas yra apibrėžtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, tačiau yra tam tikrų panašumų. Todėl kyla klausimas, kokią atsakomybę, kokiais atvejais reiktų taikyti. Šiuo atveju teisiškai reikšminga norma yra Baudžiamojo kodekso 152 straipsnio 2 dalis, kuri nustato, kad už šią veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, ar prokuroro reikalavimas. Tokiu atveju ikiteisminis tyrimas nebus atliekamas, o skundą paduos ir kaltinimą teisme palaikys nukentėjusysis, kuris teisme įgis privataus kaltintojo statusą. Taigi spręsti, kokią pažeistų teisių gynbos priemonę taikyti yra pačio nukentėjusio asmens pasirinkimo teisė.

Svarbu pažymėti, kad Baudžiamojo kodekso 169 straipsnis įtvirtina baudžiamąją atsakomybę apskritai už diskriminavimą dėl tautybės, rasės, lyties, kilmės, religijos ar kitos grupinės priklausomybės:

„už veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves <...>“.

Pagal šį Baudžiamojo kodekso 169 straipsnio reglamentavimą priekabiavimas dėl lyties arba nurodymas diskriminuoti dėl lyties galėtų būti traktuojamas kaip teisių suvaržymas ir trikdydamas dalyvauti socialinėje veikloje dėl lyties tam tikroje šioje įstatymo taikymo srityje.

Todėl galima konstatuoti, kad seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas dėl lyties ir nurodymas diskriminuoti dėl lyties patenka taip pat ir į Baudžiamojo kodekso taikymo sritį ir už šiuos veiksmus asmuo gali būti traukiamas baudžiamajon atsakomybėn.

### 5.3. DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ

Darbo kodekse yra įtvirtinta drausminė atsakomybė už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus. Darbo kodekso 235 straipsnyje yra numatyta, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų yra priskiriamas prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, už kurio padarymą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be išankstinio įspėjimo, jeigu šis pažeidimas buvo padarytas nors vieną kartą.

Jeigu Darbo kodekse yra aiškiai ir įsakmiai apibrėžta seksualinio priekabiavimo svarba ir taip patvirtinama šio pažeidimo svarba darbo santykių srityje, taip įstatymo pagalba pažeidimui suteikiamas ypatingas statusas, išskiriant jį iš kitų moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų. Gi priekabiavimas dėl lyties ir nurodymas diskriminuoti kaip moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimai taip patenka į 235 straipsnio taikymo sritį, tačiau šios veikos atskirai nėra išskiriamos iš kitų moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų.

Toks teisinis reglamentavimas suponuoja nuomonę, kad seksualinis priekabiavimas darbe yra neabejotinai šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, už kurį darbdavys gali priekabautoją atleisti iš darbo.

Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymų leidėjas nustato drausminę atsakomybę tik už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus. Už Lygių galimybių įstatymo pažeidimus, pavyzdžiui, diskriminavimą darbe dėl amžiaus ar tautybės, drausminė atsakomybė nėra nustatyta.

### 5.4. KARIŲ DRAUSMINĖ ATSAKOMYBĖ

Atkreiptinas dėmesys, kad karių drausmės pažeidimus reglamentuoja Lietuvos Respublikos kariuomenės drausmės statuto patvirtinimo įstatymas, kurio 88 straipsnis nustato atsakomybę už seksualinį priekabiavimą.

Šiame straipsnyje nustatyta, kad „1. Už priekabiavimą žodžiu, raštu arba veiksmu, nukreiptą prieš kito asmens seksualinį apsisprendimą ir neliečiamybę, jeigu tai neužtraukia baudžiamosios atsakomybės, privalomosios karo tarnybos kariui skiriamas papeikimas arba papildomos tarnybos užduotys, arba uždraudžiama išeiti iš tarnybos vietos, arba pažeminamas kario laipsnis; profesinės karo tarnybos kariui skiriamas papeikimas arba sumažinamas tarnybinis atlyginimas, arba pažeminamas kario laipsnis; kariūnui skiriamas papeikimas arba papildomos tarnybos užduotys, arba uždraudžiama išeiti iš tarnybos vietos, arba sumažinama stipendija, arba jis atleidžiamas iš pareigų.“

2. Už tą pačią veiką, padarytą sunkinančiomis aplinkybėmis, profesinės karo tarnybos karys atleidžiamas iš tarnybos, kariūnas pašalinamas iš karo mokymo įstaigos.“

Pastebėtina, kad šiame įstatyme sąvoka „seksualinis priekabiavimas“ neatitinka sąvokos apibrėžtos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme bei numatytos ir Europos Sąjungos teisės aktuose, kur pateikiamas tikslesnis šios sąvokos apibrėžimas.

Pažymėtina, kad toliau šiame darbe detalai bus nagrinėjamos ne visos valstybės taikomos teisinio poveikio priemonės už seksualinį priekabiavimą, tačiau tik tos, kurios įeina į Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją. Todėl toliau bus aptariama seksualinio priekabiavimo skundų, kurie pateikiami Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriui, tyrimo metodika.



## **6. SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PRIEKABIAVIMO DĖL LYTIES IR NURODYMO DISKRIMINUOTI VEIKSMŲ VYKDYMO GALIMOS PRIEŽASTYS, PASIREIŠKIMO BŪDAI, JO ATPAŽINIMAS PRAKTIKOJE BEI GALIMOS PASEKMĖS**

Šiame skyriuje daugiau bus dėmesio skiriama seksualinio priekabavimo temai, nes pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos metinių ataskaitų išvadas bei ataskaitose pateikiamus statistikos duomenis, akivaizdu, kad Lietuvoje žmonės dažniau susiduria su seksualiniu priekabavimu darbo vietoje bei kitoje aplinkoje. Priekabavimas dėl lyties tikėtina yra sunkiau identifikuojamas reiškinys, arba jis paprasčiausiai yra tapatinamas su priekabiu darbdavio ar dėstytojo elgesiu, kuris ne visada yra susijęs su to žmogaus lytimi. Tačiau neabejotinai aišku, kad tiek seksualinis priekabavimas, tiek priekabavimas, tiek nurodymas diskriminuoti yra diskriminacija dėl lyties.

Kadangi seksualinis priekabavimas ir priekabavimas, kaip diskriminacijos formos yra panašios, šiame skyriuje šios veikos bus aptariamoms kartu, išskiriant kiekvienos šios diskriminacijos formos pasireiškimo būdus.

Apžvelgus publikacijas bei diskusijas žiniasklaidoje seksualinio priekabavimo tema, akivaizdu, kad seksualinis priekabavimas yra paplitęs reiškinys, tačiau plačiau apie jį pradėta rašyti ir kalbėti 1999 metais, įsigaliojus Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui, pripažinusiame seksualinį priekabavimą diskriminacija dėl lyties. Iki 1999 m. kovo 1 d., Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įsigaliojimo dienos, seksualinis priekabavimas nebuvo formalizuotas Lietuvos teisėje.

Išanalizavus užsienio šalių praktiką bei apibendrinus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atliktų skundų dėl seksualinio priekabavimo bei priekabavimo tyrimus, pastebėtina, kad dažniausiai priekabautojas yra asmuo, dirbantis vadovaujantį darbą, arba turintis įgaliojimus duoti privalomus pavedimus, arba tas asmuo, nuo kurio darbuotojas, klientas, studentas ar kitas asmuo yra priklausomas tarnyboje ar studijų institucijoje.

Seksualinis priekabavimas ir priekabavimas dažniausiai vyksta tarp bendradarbių ar asmenų, susijusių tam tikrais priklausomumo santykiais. Būna atvejų, kada seksualiai priekabaujama ir prie vyrų, tačiau tiek Lietuvos, tiek užsienio valstybių institucijų, dirbančių lyčių lygybės srityje, praktika rodo, kad seksualinio priekabavimo aukomis dažniausiai tampa moterys. Tradiciškai priekabautojas yra vyriškosios lyties atstovas, o auka yra moteris.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, apibrėžiantis seksualinį priekabavimą ir priekabavimą, numato, kad šis elgesys yra nepageidaujamas aukai. Priekabavimas apskritai savo prigimtimi yra užgaulus elgesys, tai yra neabejotinai priešiškas aukos valiai, įžeidžiantis jos orumą. Darytina išvada, kad auka, patyrusi seksualinį priekabavimą ar priekabavimą dėl lyties, gali jaustis įžeista, pažeminta, paniekinta, jai gali tekti atsidurti bauginančioje, nemalonoje aplinkoje, dėl ko gali būti sunku arba tiesiog psichologiškai neįmanoma realizuoti savo darbinės funkcijas.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktika, publikacijos žiniasklaidoje rodo, kas dažniausiai seksualinio priekabavimo atsiradimą įtakoja priekabautojo didesnė jėga bei socialinė ar ekonominė jo galia aukos atžvilgiu, didesnė įtaka tam tikrai visuomenės grupei, pasitikėjimas savimi, savo padėties visuomenėje sureikšminimas ar neadekvatus vertinimas, o neretai ir profesinis pranašumas. Žymiai dažniau tokiose „galingųjų“ pozicijose atsiduria vyrai nei moterys. Kai vyrų turimi įgaliojimai bei „jėga“ pasireiškia nepageidajamu seksualiniu elgesiu moterų atžvilgiu, gali būti sutrikdytas moters privatus gyvenimas, normalus, įprastas darbo ir mokymosi ritmas. Tas pats pasakytina ir apie priekabavimą dėl lyties, nes priekabavimo taikiniais tiek darbe, tiek mokymosi, studijų įstaigose dažniau tampa moterys nei vyrai.

Seksualinis priekabavimas, priekabavimas dėl lyties, kaip ir kiti pažeidimai, padaromi prieš moterį, dalinai atspindi nelygią moterų padėtį visuomenėje: pagal statistinius

duomenis moterys Lietuvoje, uždirbdamos mažiau nei vyrai, žymiai rečiau užima vadovaujančias pareigas tiek ekonominėje, tiek ir politinėje srityje, todėl šiuo požiūriu atsiduria „priklausomų pavaldinių“ padėtyje.

Seksualinis priekabavimas gali pasireikšti žodinio pobūdžio elgesiu, pavyzdžiui, įvairiais seksualinio pobūdžio pasiūlymais, užuominomis, pokalbiais ir pan. Seksualinis priekabavimas taip gali pasireikšti nežodinio, o fizinio pobūdžio elgesiu, pavyzdžiui atitinkamų kūno vietų, nebūtinai intymių, lietimų, patapšnojimu, mirksėjimu, tam tikrų gestų rodymu ir pan. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme įtvirtintas seksualinio priekabavimo apibrėžimas nenumato priekabavimo tikslo, kaip pavyzdžiui, siekimo ar reikalavimo lytinio kontakto arba kitokio fizinio suartėjimo, kaip tai yra nustatyta Baudžiamojo kodekso 152 str. Priekabautojas aukos atžvilgiu dažniausiai vykdo psichologinį spaudimą, žadėdamas už tai „atsilyginti“ geresniu darbu ar apskritai suteikimu galimybės dirbti įstaigoje, įmonėje, o taip pat paaukštinimu pareigose ar įvairiais materialinio bei kitokio pobūdžio paskatinimais, lengvatomis ir pan.

Praktikoje seksualinis priekabavimas gali pasireikšti:

- veiksmais, verčiančiais auką jaustis nepatogiai;
- pokalbiais, pokalbio tema ar pasakytais žodžiais, verčiančiais auką jaustis nemaloniai;
- tokių situacijų sudarymu, kada auka atsiduria rizikingoje situacijoje;
- žodžiu išreikštu ar fizinio pobūdžio elgesiu, sukuriančiu bauginančią, žeminančią, priešišką, įžeidžiančią aplinką;
- fiziniais prisilietimais prie aukos, kurie jai yra nepageidaujami;
- provokuojančiais žvilgsniais, mirksėjimais, netgi pernelyg ilgai trunkančiais pasisveikinimais, kurie nėra dalykiško pobūdžio;
- įvairiais juokeliais seksualine tematika;
- rašytinės formos žinutėmis, laiškeliais, kurių turinys ir pobūdis liudija priekabautojo siekį seksualiai patraukti auką;
- net seksualinio pobūdžio pagyrimai, nepageidaujami aukai ir verčiantys ją jaustis nepatogiai.

Ne visos moterys vienodai reaguoja į seksualinį priekabavimą, vis tik dauguma jų dažniausiai jaučiasi pažemintos, paniekintos ar nepilnavertės. Kai kurios moterys jaučiasi sutrikusios. Jos tylėdamos kenčia nemalonių priekabautojo išpuolių ir įžeidinėjimų, bijodamos neigiamų pasekmių karjerai, mokslui bei, norėdamos išvengti įvairių apkalbų.

Iki šiol yra paplitusi nuomonė, kad moterys dėl savo patrauklios išvaizdos, laisvesnio bendravimo ar kūną išryškinančios aprangos yra „pačios kaltos“, tai yra pačios išprovokavo seksualinį priekabavimą. Tačiau tokia nuomonė yra klaidinga. Provokuojanti ar seksuali apranga, laisvesnis bendravimas negali būti priežastis seksualiniam priekabavimui.

Priekabavimo aukomis tampa įvairios išvaizdos ir įvairaus charakterio skirtingai besielgiančios moterys. Moterys, patyrusios seksualinį priekabavimą, apgalvoja savo jausmus, veiksmus, reakciją, kol galiausiai pripažįsta, kad už šią problemą yra atsakingas priekabautojas.

Ilgai besitęsianti emocinė įtampa gali sukelti aukai fizinę ar psichinę ligą, kaip pavyzdžiui šleikštulį, pasibjaurėjimą, galvos skausmą, nuovargį, depresiją. Visi šie reiškiniai gali turėti įtakos moters asmeniniam gyvenimui, jos darbo kokybei. Seksualinio priekabavimo auka gali būti priversta palikti darbą ar atsisakyti mokymo programos, kad išvengtų susitikimų su priekabautoju. Pasitikėjimo savimi praradimas, sveikatos problemos, neteisingas asmenybės įvertinimas, nutrauktas darbas gali padaryti aukai ilgalaikį ekonominį poveikį, tai yra nesugebėjimą ilgą laiką rasti kitą darbą ir pan.

## **7. GALIMI ĮRODYMAI SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PRIEKABIAVIMO DĖL LYTIES IR NURODYMO DISKRIMINUOTI ATVEJ AIS IR JŲ VERTINIMAS**

### **7.1. ĮRODYMAI**

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nenumato, kokie įrodymai turėtų būti laikytini teisėtais įrodymais, atliekant skundo dėl seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti tyrimą. Atsižvelgiant į tai, kad dėl šių pažeidimų gali būti nagrinėjama administracinio teisės pažeidimo byla, renkant įrodymus rekomenduotina vadovautis Administracinių teisės pažeidimų kodekso (toliau ATPK) straipsniais, reglamentuojančiais įrodymus. Atkreiptinas dėmesys, kad lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai gali būti apskūsti Administraciniam teismui, kuris nagrinėja bylas, vadovaudamasis Administracinių bylų teisenos įstatymu, kuris taip reglamentuoja įrodymus.

Įrodymų rinkimas, tiriant seksualinio priekabiavimo faktą, yra problemiškas todėl, kad įrodymus surinkti yra labai sudėtinga, nes dažniausiai priekabiavimas vyksta be liudytojų, dalyvaujant dviem asmenims, iš kurių vienas yra auka, o kitas apskūstasis asmuo. Tikėtina, kad abiejų šio veiksmo dalyvių paaiškinimai bus prieštaringi: viena pusė teigs faktų buvimą, o kita tai neigs.

ATPK 256 straipsnyje numatyta, kad įrodymai administracinio teisės pažeidimo byloje yra bet kurie faktiniai duomenys, kuriais remdamiesi organai (pareigūnai) įstatymo nustatyta tvarka nustato, ar yra padarytas administracinis teisės pažeidimas, ar jo nėra, ar dėl jo padarymo tas asmuo kaltas, ir kitokias aplinkybes, turinčias reikšmės bylai teisingai išspręsti. Pagal Administracinių bylų teisenos įstatymo 57 straipsnio nuostatas įrodymais administracinėje byloje yra visi faktiniai duomenys, priimti bylą nagrinėjančio teismo ir kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybės, pagrindžiančios proceso šalių reikalavimus bei atsikirtimus, ir kitokias aplinkybes, turinčios reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra.

Taigi įrodymais, atliekant skundo dėl seksualinio priekabiavimo, priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti tyrimą gali būti:

- nuotraukos, kuriose gali būti fiksuotos seksualinio pobūdžio prikabės, įvykiai, liudijantys apie aukos ir priekabiautojo bendravimą (iki apskūdziamų veiksmų ir jų metų, ar jiems įvykus);
- garso ar vaizdo įrašai, liudijantys apie aukos ir apskūstojo asmens bendravimą žodžiu, pateiktus siūlymus, galimus grasinimus, ir visi kiti garso ir vaizdo įrašai, kurie turėtų informacijos apie šių asmenų bendravimą tarpusavyje bei su kitais asmenimis, jeigu to bendravimo metu buvo aptariama nepageidaujama seksualinio pobūdžio elgesio tema;
- liudytojų parodymai;
- nukentėjusiojo ir apskūstojo asmens paaiškinimai;
- eksperto išvada, kuri, pavyzdžiui, gali suteikti informacijos apie priekabiavimo aukos psichinę ir fizinę sveikatos būklę po patirto priekabiavimo ir pan.;
- specialisto kompetentingas profesionalus paaiškinimas, pagrįstas atliktais tyrimais bei statistikos duomenimis, apie įrodinėtinas aplinkybes (pavyzdžiui, psichologo paaiškinimas);
- daiktiniai įrodymai, kuriais gali būti apskūstojo asmens padovanotos dovanos, siųsti laišakai, rašteliai, piešiniai, žinutės, paveikslėliai, kurių vaizdas ar turinys verčia auką jaustis nemaloniai, nejaukiai;
- žinutės mobiliajame telefone, įvairiomis komunikacijos priemonėmis gautos žinutės, dokumentai, informacija, liudijantys apie priekabiautojo ar galimo pažeidėjo apskūdziamas veikas, padariusias žalą aukai.

Praktikoje priekabiavimas gali pasireikšti:

- įžeidžiančiais žodeliais, kurie žemina žmogų dėl jo lyties, menkiną tą žmogų kaip darbuotoją ar klientą;
- menkinančiais tos lyties žmogų posakiais, kurie apibendrintai išreiškia stereotipizuotą neigiamą visuomenės požiūrį į tam tikrą lytį, ir kuris yra visiškai subjektyvus, rodantis nepakantumą ar panieką tai lyčiai;
- bendravimo forma, kada žmogus yra įžeidžiamas dėl savo lyties, jam sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti aplinka;
- stereotipizuotų frazių pasakymu apie tam tikros lyties asmenis apskritai ir kurios yra įžeidžiančios ir nepageidaujamos aukai;

Priekabiavimas, kaip ir seksualinis priekabiavimas, turi būti nepageidaujamas aukai, ją žeminantis, įžeidžiantis. Dėl priekabiavimo veiksmų auka gali atsidurti nepalankioje, žeminančioje darbinėje aplinkoje, jeigu priekabiavimas vyksta mokslo įstaigoje, ar prekių bei paslaugų teikimo srityje, priekabiavimo auka visada būna asmuo, kuris yra priklausomas nuo, pavyzdžiui dėstytojo ar paslaugos teikėjo, pardavėjo. Priekabiautojas dėl lyties, kaip ir dėl kitų pagrindų, yra tas asmuo, kuris turi didesnes ekonomines, socialines galias aukos atžvilgiu ir kuris leidžia sau pasityčioti, pasišaipyti iš aukos ir ją įžeisti.

Siekiant atpažinti priekabiavimą Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo taikymo kontekste apskritai, siūlytina atkreipti dėmesį ir išanalizuoti šias šio veiksmo (ar besitęsiančių veiksmų) sudėtinės dalis:

1. Elgesio pasireiškimą, kuris gali būti žodinis ir fizinis;
2. Auką, kuri gali būti tos pačios lyties arba priešingos lyties, tačiau visais atvejais seksualinis priekabiavimas ir priekabiavimas dėl lyties yra vykdomas aukos atžvilgiu būtent dėl jo ar jos lyties. Jeigu priekabiavimas vyksta trečiojo asmens atžvilgiu, jis gali būti laikytinas seksualiniu priekabiavimu, jei skundą pateikęs asmenį užgauna, įžeidžia;
3. Elgesio pobūdį, kuris turi būti užgaulus ir būtina seksualinio pobūdžio, jeigu tai yra seksualinis priekabiavimas. Pažymėtina, kad priekabiavimas gali vykti dėl asmens lyties, bet jeigu jis nebus seksualinio pobūdžio, nebus laikomas seksualiniu priekabiavimu;
4. Priekabiautojo siekius įžeisti žmogų, kuriuos visada yra sunku nustatyti ir įrodyti, nes jie priskirtini subjektyvinei pažeidimo pusei ir atskleisti juos yra sudėtingiau;
5. Seksualinio priekabiavimo pasekmes, kurios, leidžia daryti išvadą, kad priekabiautojas:
  - sukuria bauginančią, įžeidžiančią darbinę aplinką;
  - atitinkamu būdu veikia darbuotojo darbą, tarnybą, mokslą;
  - kai kuriais atvejais padaro aukai psichologinę žalą, kuri gali transformuotis į fizinę žalą, fizinės sveikatos pablogėjimą.

Seksualiniam priekabiavimui ar priekabiavimui identifikuoti palyginimo su kitos lyties asmeniu atlikti nereikia, nei šie veiksmai yra tiesiogiai nukreipti į auką, siekiant ją pažeminti ar įžeisti. Visais kitais diskriminacijos reiškinių tyrimo atvejais atliekamas aukos palyginimas su kitu asmeniu, kuri yra kitos lyties nei diskriminuojama auka.

Nurodymas diskriminuoti gali pasireikšti praktikoje žodiniiais bei rašytiniais nurodymais atlikti tam tikrus veiksmus, verčiančius tam tikros lyties asmenis atsidurti mažiau palankioje padėtyje nei priešingos lyties žmonės.



- erotinio pobūdžio fotonuotraukos, atvirukai, piešiniai, verčiantys auką jaustis nepatogiai, kurie gali būti padedami, pakabinami aukai matomoje vietoje;
- intymūs laišakai, eilėraščiai, žinutės atsiunčiami aukai paprastu ar elektroniniu paštu ir kitomis ryšio priemonėmis;
- nepageidaujami skambučiai telefonu ir įkylūs pokalbiai;
- bet kokios rūšies fizinis kontaktas, kaip pavyzdžiui prisilietimai, patapšnojimai per atitinkamas kūno vietas, apsikabinimai, gestai, mirksėjimai, taip pat komentarai, replikos, juokai, pokštai, jeigu jie yra seksualinio pobūdžio ir pareiškėja verčia jaustis nejaukiai (tačiau būtina pažymėti, kad šie veiksmai, ar pasakyti žodžiai bus vertinami skundo tyrime kaip įrodymai, jeigu juos kas nors matė kuriuos matė ar girdėjo bei sutiks apie tai paliudyti)
- seksualinio pobūdžio reikalavimai.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 25 straipsnio 1 dalyje yra numatyta valdžios ir valdymo institucijų, įmonių, įstaigų, organizacijų pareiga nedelsiant pateikti informaciją, dokumentus ir medžiagą lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimu. Tokia informacija bei kita medžiaga gali būti laikoma įrodymu, padedančiu atlikti objektyvų skundo dėl priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti tyrimą ir nustatant pažeidimo fakto buvimą arba nebuvimą.

## 7.2. ĮRODYMŲ VERTINIMAS

Surinkti galimi įrodymai skundo dėl priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti lyties pagrindu tyrimo procese, turi būti kruopščiai įvertinti. Kaip buvo minėta, tiriant skundą dėl diskriminacijos lyties pagrindu apskritai, rekomenduotina vadovautis ATPK normomis (256 str.), kurios nustato, kad įrodymai yra faktiniai duomenys, kuriais remdamiesi organai (pareigūnai) įstatymo nustatyta tvarka nustato, ar yra padarytas administracinis teisės pažeidimas, ar jo nėra, ar dėl jo padarymo tas asmuo kaltas, ir kitokias aplinkybes, turinčias reikšmės bylai teisingai išspręsti.

ATPK 257 straipsnis įpareigoja organą (pareigūną) įvertinti įrodymus pagal vidinį savo įsitikinimą, pagrįstą visapusišku, pilnutiniu ir objektyviu visų bylos aplinkybių viseto išnagrinėjimu, vadovaudamasis įstatymu ir teisine sąmone.

Faktiniai duomenys nustatomi skundėjo, t.y. nukentėjusio nuo diskriminacijos asmens, apskųstojo asmens paaiškinimais, liudytojų parodymais, specialistų paaiškinimais ir ekspertų išvadomis, daiktiniais įrodymais, dokumentais ir kitais rašytiniais įrodymais, garso bei vaizdo įrašais.

Įrodymai skundo tyrėjui neturi iš anksto nustatytos juridinės galios. Įrodymai turi būti vertinami pagal vidinį skundo tyrėjo įsitikinimą, pagrįstą visapusišku, išsamiu ir objektyviu bylos aplinkybių viseto išnagrinėjimu, vadovaujantis įstatymu, taip pat teisingumo ir protingumo kriterijais.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 23 straipsnio 3 dalis įpareigoja lygių galimybių kontrolierių, baigus nagrinėti skundą, parašyti pažymą, kurioje nurodomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, surinkti įrodymai bei veiksnių juridinis įvertinimas.

## 8. REKOMENDUOTINI PATARIMAI SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO, PRIEKABIAVIMO DĖL LYTIES AR NURODYMO DISKRIMINUOTI AUKAI, KAIP ELGTIS, SIEKiant SUSTABDYTI PRIEKABIAUTOJĄ AR DISKRIMINACINIUS VEIKSMUS

Svarbu paaiškinti, kad su kiekvienu žmogumi, patyrusiu diskriminaciją dėl lyties ar dėl kitų pagrindų, turi būti elgiamasi jautriai, ypač su priekabiavo aukomis, nes priekabiavimas visada intymiai ar kitaip labai asmeniškai paliečia žmogų ir gali priversti jį jaustis sugniuždytu, nepilnaverčiu visuomenės nariu.

Nurodymas diskriminuoti gali būti nukreiptas ne į konkretų asmenį, bet į asmenų grupę, tai gali būti sugalvota diskriminuojanti taisyklė, kuri taikoma vienos socialinės grupės atžvilgiu. Todėl nurodymas diskriminuoti, kaip diskriminacijos veiksmas, gali būti mažiau personifikuotas, mažiau asmeniškasis ir mažiau gniuždantis nei priekabiavimas.

Niekas negali savavališkai ir savo veiksmais varžyti kitų žmonių teises ir laisves. Todėl priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti aukai patartina pirmiausia apsiginti pačiai: netoleruoti priekabiavimo, neleisti, kad tai tęstųsi ilgą laiką. Darbdavio atstovas, kompetentinga institucija, mokymo įstaigos administracija turėtų stengtis suteikti aukai pasitikėjimo savimi ir paskatinti ryžtingai imtis atitinkamų veiksmų.

Žemiau pateikiamos rekomendacijos, kurios universalios tiek seksualinio priekabiavimo, tiek priekabiavimo dėl lyties aukoms. Šiomis rekomendacijomis galėtų pasinaudoti visos diskriminacijos aukos, taip pat ir nurodymo diskriminuoti dėl lyties aukos:

1. Pasikalbėti su priekabiautoju ir drąsiai išsakyti savo nuomonę dėl jo elgesio. Visų pirma, būtina aiškiai parodyti priekabiavimo veiksnių nepageidaujamumą. Priekabiautojas turi labai aiškiai suvokti, kad aukai toks elgesys yra nepageidaujamas, žeminantis ir, kad jis pažeidžia žmogaus teises į vienodą elgesį, vienodą traktavimą.

Patartina pasakyti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas, nemalonus ir kartu paskatinti priekabiautoją nustoti žeminti, įžeidinėti, bauginti, grasinti, tyčiotis ir pan. Pokalbio tonas turėtų būti ramus, nebūtina priekabiautojui aiškinti pokalbio motyvą, t.y. kodėl jo elgesys yra nemalonus, atgrasantis. Pradiniam pokalbyje su priekabiautoju nereikėtų aukai plačiai komentuoti savo reakcijos į tokius veiksmus ir pasakoti, kaip jautriai į tai reaguojama, kaip trikdomas normalus gyvenimo ir darbo ritmas ar teisintis prieš priekabiautoją. Auka privalo žinoti, kad negalima suteikti papildomų šansų trikdyti ją. Būtina padrąsinti auką drąsiai ir ryžtingai pasakyti „ne“ priekabiautojui. Gali būti, kad priekabiautojas net nesuvokia ir neįsivaizduoja, kad pasakytos replikos, užuominos, anekdotai gali įžeisti ir žeminti, sukurti trikdančią, nemalonią situaciją. Todėl priekabiautojui būtina išsakyti savo nuomonę. Galima pasiūlyti seksualinio priekabiavimo aukai pakviesti ką nors iš bendradarbių ar draugų dalyvauti pokalbyje su priekabiautoju. Esant reikalui, ji turėtų galimą liudytoją.

2. Parašyti priekabiautojui. Asmeniui, nenorinčiam bendrauti su priekabiautoju žodžiu, galima patarti parašyti laišką, informaciją, prašymą, kreipimąsi ir jame tiksliai ir aiškiai išdėstyti savo nuomonę dėl priekabiautojo elgesio, nurodyti, kada ir kur buvo pasielgta nederamai. Tokiam laiške derėtų „nesutirštinti spalvų“, neiškreipti įvykių, neanalizuoti jo elgesio motyvų ar jausmų. Tiesiog tokiam laiške turėtų būti išreikšta aiški priekabiavimo aukos pozicija, t.y. suformuluota, koks elgesys yra netoleruotinas ir kokio elgesio tikimasi iš priekabiautojo ateityje.

Tokiame laiške galima aprašyti tolimesnius žingsnius, kurie bus žengiami, jeigu priekabiautojas nesiliaus auką žeminti.

3. Pasikalbėti su draugais, bendradarbiais, kuriais galima pasitikėti. Kadangi priekabiavimo auka gali jaustis neužtikrinta, nesaugi, būti susijaudinusi susinervinusi ir pikta ar net manyti, kad pati išprovokavo tokią priekabiautojo reakciją, galima pasiūlyti ramioje vietoje su pasitikėjimą įgijusiu asmeniu pakalbėti apie susiklosčiusią situaciją.

Jeigu auka priklauso kokiai nors nevyriausybinei organizacijai ar judėjimui, galima patarti pasikalbėti su šių organizacijų patikimais žmonėmis, papasakoti apie tai, kas neduoda ramybės, neramina ir jaudina. Vertėtų išklausti artimų žmonių patarimų ir nuomonės.

Tačiau asmeninės pastangos ne visada gali sustabdyti priekabiavimą, todėl reikėtų aukai imtis ir kitų priemonių, galinčių pasitarnauti, ginant pažeistas teises kompetentingose institucijose.

4. Kaupti informaciją. Patartina aukai susipažinti su visais teisės aktais, reglamentuojančiais tarnybinių funkcijų vykdymą: pareigybės aprašymu, vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, padalinio, kuriame dirba ar įstaigos, bendrovės nuostatais, įstatais, kolektyvine sutartimi, jeigu tokia yra, bei kitomis instrukcijomis ir taisyklėmis, kurios reguliuoja darbinių funkcijų vykdymą, darbo užmokestį ir atsakomybę, taip pat kitais atitinkamais dokumentais, reglamentuojančiais kitą santykių sritį, kurioje gali vykti priekabiavimas. Savo teisių žinojimas padės kovoti su neteisėtais priekabautojo veiksmais ir galimu “sidosorojimu” su nepageidaujamais darbuotojais.

5. Kiekvieną įvykį, pokalbį, epizodą, pasakytą frazę detaliam aprašyti. Rekomenduotina aprašyti visa tai, kas įvyko sąsiuvinyje, kuriame lapai yra sunumeruoti, kad niekas negalėtų įsegti papildomų lapų, išplėsti jų ar pakeisti kitais. Šią knygelę patartina saugoti. Reikėtų užrašinėti visus įvykius, pokalbius, situacijas, aplinkybes, susijusias su priekabiavimu:

- datą, vietą, detales, priekabautojo pasakytus žodžius, gestus, veiksmus;
- kada, kokiomis aplinkybėmis ir kiek kartų vyko priekabiavimas;
- pavardes, vardus, telefonus asmenų, mačiusių ar girdėjusių seksualinio bei kitokio pobūdžio priekabes;
- emociją ar fizinę reakciją priekabiavimo metu ir po jo;
- vertėtų pabandyti surasti kitų bendradarbių, kolegų, bendramokslų ir kt. kurie patyrė priekabiavimą, pasikalbėti su jais, pasidomėti, kaip jie elgėsi panašioje situacijoje, paklausti, ar nenorėtų kartu pradėti kovą su priekabautoju ir visa tai aprašyti. Tačiau reikėtų elgtis ypač atsargiai, kad nepradėtų sklaidyti gandai, kurie galėtų įžeisti ir sukelti nemalonias pasekmes.

6. Aprašyti savo veiksmus (popieriuje arba garsajuostėje). Rekomenduotina aprašyti visus veiksmus, kurių buvo imamasi, siekiant nutraukti priekabiavimą. Detalus tokių veiksmų aprašymas, paminint datas, laiką, priemones, padės suvokti stipriąsias ir silpnąsias surinktos medžiagos puses. Aprašyti reikėtų:

- pokalbį su priekabautoju;
- pokalbius su kitais darbuotojais, patyrusiais priekabiavimą;
- nurodyti, kada ir koku būdu buvo kreiptasi į priekabautoją ar jo viršininką dėl nepageidaujamų priekabių;
- aprašyti susitikimus su psichologu, gydytoju ar kitais asmenimis, į kuriuos kreiptasi pagalbos po įvykių diskriminacinių veiksmų.

7. Saugoti visas dovanas, laiškus, raštelių, piešinius, nuotraukas, video įrašus, įrašytus pranešimus telefonu bei kitą medžiagą, gautą iš pažeidėjo ir galinčią būti svarbiu įrodymu.

8. Saugoti dokumentus apie darbo įvertinimą. Privalu saugoti visus dokumentus, kuriuose vertinamas diskriminacijos aukos darbas, profesiniai sugebėjimai, kvalifikacija, asmeninės savybės, pavyzdžiui, įsakymus dėl skiriamų premijų, kitų paskatinimų už gerą darbą, padėkos raštus. Jeigu pagyrimai bei padėkos už nepriekaištingai atliktas užduotis buvo pasakytos žodžiu, ar pareikšti kitokiu būdu, reikėtų užfiksuoti, kada, kur ir už ką buvote pareikštas pagyrimas, padėka, kas dar tai girdėjo ar matė. Jeigu pažeidėjas ateityje stengsis auką menkinti, ar galbūt net atleisti iš darbo dėl nepatenkinamai atliekamų tarnybinių funkcijų, ši medžiaga gali turėti svarbią reikšmę, paneigiant pareikštus kaltinimus.

9. Nupiešti darbo vietą, ar kita vietą, kurioje vyko priekabiavimas, detaliam pavaizduoti daiktus, įvykyje dalyvavusių bei jį stebėjusių asmenų buvimo vietą.

10. Išmėginti būtina visas priemones siekiant pačiai aukai sustabdyti seksualinį priekabiavimą:

\* vengti tiesioginių susitikimų su seksualiniu priekabautoju, nedalyvaujant kitiems darbuotojams, pasistengti, kad šalia visada būtų kitas žmogus,

\* jeigu seksualinis priekabautojas stovi labai arti ir dėl to sukuriama gluminanti, neįprasta situacija, patartina jam mandagiai, ramiu tonu pasakyti, kad šiek tiek pasitrauktų,

\* rekomenduotina savo darbo vietoje palikti lankstinukų, knygių apie seksualinį priekabiavimą,

\* siūlytina taikliai ir sąmojingai pabandyti pajuokauti su priekabautoju dėl jo elgesio, leidžiant suprasti, kad toks elgesys yra nepageidaujamas. Tačiau tai padaryti reikėtų labai diplomatiškai, priešingu atveju galima sulaukti atgalinės įžeidžiančios reakcijos.

Auka privalo žinoti, kad darbdavys privalo imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo ir priekabiavimo.

## 9. TEISINĖ GYNYBA, PATYRUS SEKSUALINĮ PRIEKABIAVIMĄ, PRIEKABIAVIMĄ AR NURODYMĄ DISKRIMINUOTI.

Patyrus seksualinį priekabiavimą, priekabiavimą ar nurodymą diskriminuoti dėl teisės gynybos galima kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, įgaliotą instituciją tirti tokio pobūdžio skundus, arba į teismą.

Skundas dėl diskriminacijos, ypač dėl seksualinio priekabiavimo, atsižvelgiant į jo specifiškumą, aplinkybių subtilumą, turėtų būti paduotas nedelsiant ir ištirtas per įmanomai trumpesnę laiką. Atsižvelgiant į tai, kad, tiriant seksualinio priekabiavimo atvejus, labai svarbu surinkti kuo daugiau informacijos iš liudytojų apie galimai matytas ar girdėtas aplinkybes, sužinoti nuomones, vertinimus, pastebėjimus, būtina tai atlikti kaip galima operatyviau, kol įvairios detalės ar tyrimui reikšmingos aplinkybės dar neišdilo iš žmonių atminties. Šia operatyvius skundo tyrimas ne mažiau svarbus ir dėl pačios priekabiavimo aukos, kuri vėliau gali pamiršti svarbias reikšmingas detales ir nebesugebėti atkurti įvykių sekos.

Kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimo. Skundai teikiami raštu. Jeigu skundas gautas žodžiu ar telefonu arba jeigu lygių galimybių kontrolierius nustato lygių teisių pažeidimo požymius iš spaudos ir kitų visuomenės informavimo priemonių ar kitokių šaltinių, jis gali pradėti tyrimą savo iniciatyva. Anoniminiai skundai nenagrinėjami, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip.

Skunde lygių galimybių kontrolieriui turi būti nurodyta:

- 1) adresatas - lygių galimybių kontrolierius;
- 2) pareiškėjo vardas, pavardė ar institucijos pavadinimas ir adresas;
- 3) apskundžiamų institucijų pavadinimai ar asmenų vardai, pavardės ir institucija, kurioje jie dirba;
- 4) apibūdintas skundžiamas sprendimas arba skundžiami veiksmai, nurodytas jų padarymo laikas ir aplinkybės;
- 5) prašymas lygių galimybių kontrolieriui;
- 6) skundo parašymo data ir pareiškėjo parašas.

2. Prie skundo gali būti pridedama:

- 1) ginčijamo sprendimo nuorašas;
- 2) turimi įrodymai ir jų aprašymas;
- 3) siūlomų apklausti asmenų sąrašas su jų adresais ir nurodymu, kokias aplinkybes kiekvienas iš jų gali patvirtinti.

Skundo reikalavimų nesilaikymas ar rekvizitų nenurodymas negali būti pagrindas atsisakyti nagrinėti skundą.

Svarbu, jei yra įmanoma, prie skundo pridėti fotografijas, turimas dokumentų, pvz., įžeidžiančių raštelių, piešinėlių, garso ir vaizdo įrašų kopijas, jei turima, užrašus, dieno-raštį ar pan. apie priekabiavimo atvejus, jų datas, dažnumą, pokalbių turinį ir pan. Taip pat rekomenduotina pridėti savo vertinimus tarnyboje, moksle ir kitose srityse, pokalbių su kolegomis ar personalo darbuotojais apie priekabiavimo atvejus santraukas.

Visi dokumentai, įrašai, gauti laiškai, žinutės, liudijantys apie nurodymą diskriminuoti dėl lyties, taip pat turėtų būti pridedami prie skundo.

Skundą lygių galimybių kontrolieriui galima paduoti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo. Skundai, paduoti praėjus šiam terminui, nenagrinėjami, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip.

Aptariant bendrai įrodinėjimo proceso eigą, svarbu pažymėti, kad, tiriant skundus dėl lyčių diskriminacijos, taip pat ir seksualinio priekabiavimo lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje, pagrindinis ir aktyviausias įrodymų rinkėjo vaidmuo tenka lygių galimybių kontrolieriui, kuris privalo susipažinti su skundu ir rinkti įrodymus, padedančius patvirtinti arba paneigti skundžiamas aplinkybes, apklausti pažeidimą padariusį asmenį, o šis savo ruožtu privalo per nustatytą terminą pateikti kontrolieriui motyvuotą paaiškinimą.

Taigi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas skundėjui –diskriminacijos aukai numato ne pareigą, bet galimybę pateikti norimus įrodymus. Tokia skundo tyrimo procedūra žymiai palengvina pasiskundusių asmenų padėtį, kadangi neįpareigoja skundėjo iš atsakovo gauti dokumentus ar kitus įrodymus, kuriuos išreikalauti dažnai būna sudėtinga.

Tačiau svarbu pažymėti, kad tiriant skundus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje ar teisme dėl diskriminacijos lyties pagrindu, bei skundus dėl diskriminacijos kitais pagrindais, įrodinėjimo pareiga tenka apskųstajam asmeniui arba atsakovui:

„Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.“<sup>14</sup>

Įrodinėjimo pareigas perkėlimas atsakovui neabejotinai palengvina diskriminacijos aukos padėtį teisinėje gynyboje, nes aukai kaip pažeistai pusei ar nukentėjusiai šaliai visada būna sudėtinga gauti reikalingus įrodymus iš apskųstojo asmens dėl kilusio konflikto ar apskųstojo susierzinimo bei priešiško skundėjui.

<sup>14</sup> Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 2(1) straipsnis. Įrodinėjimo pareiga

## **10. REKOMENDUOTINOS PRIEMONĖS, GALINČIOS PADĖTI UŽKIRSTI KELIĄ SEKSUALINIAM PRIEKABIAVIMUI, PRIEKABIAVIMUI DĖL LYTIES IR NURODYMUI DISKRIMINUOTI DĖL LYTIES.**

Aptariant rekomenduotinas priemones diskriminacijai dėl lyties užkirsti kelią darbe, visų pirma reikėtų atkreipti dėmesį, kad šiame leidinyje aptariamose diskriminacijos dėl lyties formos skiriasi viena nuo kitos savo pobūdžiu, pasireiškimo forma, intymumu, galimu poveikiu aukai ir kt. aspektais. Todėl visos priemonės diskriminacijai dėl lyties užkirsti kelią, yra tikslingos ir naudingos visiems dirbantiems, besimokantiems, paslaugų gavėjams ir kt. grupėms asmenų. Kokių priemonių besimokantiems, įstaigos organizacijos vadovas, administracija jos turėtų būti ne trumpalaikės ir vienkartinės, bet tai turėtų būti nuolatinės įmonės vykdomos lygių galimybių politikos dalis.

Lygių galimybių ir nediskriminavimo užtikrinimas nėra vienkartinis veiksmas, tai yra planinga ir tikslinga veikla, aktyvūs, bet ne pasyvūs administracijos veiksmai, siekiant užtikrinti nediskriminavimo aplinką.

Priemonės nediskriminavimui užtikrinti negali apsiriboti tam tikrų komisijų sudarymu jau įvykusiems pažeidimams tirti, nes tai būtų jau įvykusio diskriminacijos fakto, skundo tyrimas, t.y. jau praėjusio įvykusio teisės pažeidimo vertinimas ir sankcijų taikymas. Antidiskriminacinės priemonės turi apimti įvairų prevencinių veiksmų, kuriais būtų siekiama sukurti draugišką, malonią aplinką, kurioje nebūtų vietos priekabiavimui ir kitiems diskriminaciniams veiksams. Visos antidiskriminacinės priemonės turėtų būti nustatytos ir taikomos, atsižvelgiant į galimų pažeidimų pasireiškimo pobūdį, vietą, laiką, pažeidimo galimą moralinę bei materialinę žalą aukai, pažeidimo galimas pasekmes. Todėl, rengiant antidiskriminacines priemones seksualiniam priekabiavimui, priekabiavimui dėl lyties bei nurodymui diskriminuoti pažaboti, visų pirma reikia gerai suvokti šių pažeidimų esmę, galimą žalą bei padėti su šiais bežeidimais susipažinti visiems dirbantiems, besimokantiems ar prekių ir paslaugų gavėjams. Dažnai žmonės kenčia ir taikstosi su įvairaus pobūdžio priekabiavimu apskritai, laikydami tai norma ir nesuvokdami, kad tai yra jų teisių, garbės ir orumo pažeidimas. Demokratinėje visuomenėje turi būti ugdomas ir diegiamas nepakantumas ir nesitaikstymas su bet kokia diskriminacijos forma, koku žmogaus tapatybės požymiu ji besireikštų.

Būtina pažymėti, kad seksualinis priekabiavimas yra intymaus pobūdžio elgesys, pažeidžiantis asmens privataus gyvenimo neliečiamybę. Todėl asmuo, tapęs seksualinio priekabiavimo objektu, dažnai neadekvačiai reaguoja į situaciją, yra pasimetęs ir nežinantis, kokiais būdais, priemonėmis kovoti su priekabiautoju, kaip apginti savo teises. Dažnai priekabiavimą patyrę asmenys nenori ir yra nepasirengę rašyti skundo dėl savo teisių pažeidimo, nes priekabiavimas paliečia žmogų asmeniškai, žeidžia jo orumą ir paliečia asmeniškai tam žmogui neigiamas, nemalonus pasekmes. Kitais atvejais asmenys yra pasirengę pateikti skundą kompetentingai institucijai, tačiau dažnai jie neturi elementarių žinių, kaip tai padaryti. Todėl, įmonės, įstaigos, organizacijos, paslaugų teikėjai turėtų įvertinti tokių diskriminacijos formų pasireiškimo žalingumą kiekvienam individui asmeniškai ir imtis priemonių, kad tiek darbuotojai, tiek studentai, paslaugų gavėjai būtų apsaugoti nuo galimos diskriminacijos dėl lyties, kokios formos ji bebūtų.

Neabejotinai aišku, kad priekabiautojas gali būti tiek darbdavys, tiek įstaigos, mokslo institucijos vadovas, tiek eilinis kolega, darbuotojas, mokslo institucijos darbuotojas ar studentas, prekių ir paslaugų tiesioginis teikėjas. Taigi priekabiavimo veiksmų galima

tikėtis iš bet kurio fizinio asmens, kuris nepaiso įstatymų reikalavimų, negerbia žmogaus, kokios lyties jis bebūtų, jaučiasi galintis žeminti, skaudinti žmogų, ignoruoti jo teisę į privatumą.

Atkreiptinas dėmesys, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 str. 4 punktą nustato darbdavio pareigą imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo.

Priešingai nei priekabiavimo veiksmus, nurodymą diskriminuoti, tikėtina, dažniau gali duoti vadovas, turintis valdingus įgaliojimus. Pats veiksmo pavadinimas „nurodymas diskriminuoti“ jau sietinas su valdingais, imperatyviais nurodymais, kuriuos gali duoti vadovaujantis pareigas užimantis asmuo. Todėl priemonės nurodymo diskriminuoti prevencijai yra tiesiogiai arba labiau adresuojamos vadovui ar vadovams. Tad vadovo valia bei pasirengimas nepažeisti žmogaus teisių bei gerbti žmogaus orumą, neabejotinai būtų inspiruojantis veiksnys pačiam nepažeisti įstatymų ir skatinti kitus laikytis tų pačių teisės, tarnybinės etikos, bendravimo etikos normų, o kartu priimti ir vykdyti nediskriminavimo politikos priemones.

Visos prevencinės priemonės diskriminacijai pažaboti, kurių galėtų imtis kiekviena įmonė, įstaiga ar organizacija, būtų naudingos tiek pačiam darbdaviui, vadovui, tiek ir bet kuriam dirbančiajam, klientui, studentui ar moksleiviui, potencialiai diskriminacijos aukai ir svarbiausia-tai būtina draugiško, darbingo mikroklimato sukūrimo sąlyga.

Prevencinių priemonių diskriminacijai dėl lyties pažaboti sistema turėtų apimti visą kompleksą priemonių, kurios turėtų būti taikomos neatsiejamai viena nuo kitos ir sudaryti nediskriminavimo ir lygių galimybių užtikrinimo politiką. Pavyzdžiu galėtume paauginti Australijos vyriausybės Teisingumo ir advokatūros departamento<sup>15</sup> siūlomas priekabiavimo prevencijos priemones, kurių sudėtinės dalys yra:

1. Priekabiavimo darbo vietoje prevencijos politika – apibrėžiamas priekabiavimas darbo vietoje, jo poveikis, pasekmės, ir kaip jis bus valdoma darbo vietoje, t.y. nustatant kontrolės sistemą ir prevencines priemones.
2. Skundų nagrinėjimo sistema - kokios nustatytos procedūros pranešti apie įvykusį priekabiavimą, kaip jis tiriamas, kokie gali būti priimami sprendimai, kaip ir kam pateikiami skundai apie priekabiavimą darbo vietoje.
3. Žmogiškųjų išteklių sistemos - veiklos valdymas ir atvirų ryšių sistemos gali būti naudojamas siekiant užkirsti kelią priekabiavimui darbo vietoje.
4. Mokymas ir švietimas - mokymas ir švietimas apie priekabiavimą darbo vietoje gali padidinti žmonių sąmoningumą ir sumažinti įžeidžiančio elgesio darbo vietoje tikimybę.

Tačiau vienareikšmiškai svarbu ir aišku, kad darbdaviai privalo užtikrinti rizikos valdymo procesą, užkirsti kelią galimiems priekabiavimo veiksams ir nuolatos kontroliuoti, kad prevencinis procesas būtų įgyvendinamas.

Toliau panagrinėsime kiekvieną siūlomą prevencinių priemonių sistemos dalį atskirai.

### **10.1. PRIEKABIAVIMO DARBO VIETOJE PREVENCIJOS POLITIKA**

Darbdaviai turėtų užtikrinti ir įgyvendinti priekabiavimo darbo vietoje prevencijos politiką. Tokia politika turėtų numatyti pasižadėjimus, įsipareigojimus užtikrinti nepriekabiavimą, draudimą diskriminuoti lyties atžvilgiu darbo vietoje ir tikėtinus elgesio modelius darbo vietoje, kurie padėtų išvengti priekabiavimo.

<sup>15</sup> The State of Queensland (Department of Justice and Attorney-General) 2009-2012., <http://www.deir.qld.gov.au/workplace/subjects/harassment/prevent/index.htm> )



Atkreiptinas dėmesys, kad tokia politika, apimanti tikėtinus arba rekomenduojamus elgesio modelius darbo vietoje, galėtų numatyti tarnybinės etikos taisykles, ar bendravimo su klientais taisykles, kurios propaguotų pagarbą žmogaus orumui, ir, be abejonės, nustatytų mandagaus, korektiško elgesio standartus.

Pavyzdžiui, seksualinio priekabiavimo prevencijai, galima būtų atkreipti dėmesį į šiuos aspektus:

- bendravimo tonas su bendradarbiais,
  - fizinį kontaktų (prisilietimai, patapšnojimai per petį ir kt.) vengiamybė,
  - atitinkamos distancijos fizine prasme išlaikymas bendraujant su kolegomis, klientais,
  - bendravimo nedalykinėmis temomis vengimas,
  - juokų, pokštų atsargus vartojimas arba rekomenduotinas jų vartojimas, ypač jeigu jie žeidžia, žemina moterį ar vyrą dėl jo lyties,
  - dalykinės darbo aplinkos sukūrimas, vengiant intymių, asmeniškų, ypač seksualinio pobūdžio detalių ir t.t.
- Taigi priekabiavimo prevencinė politika darbo vietoje turėtų būti:
- aiški ir lengvai suprantama kiekvienam individui,
  - jeigu tai yra daugiakultūrinis kolektyvas arba jeigu paslaugos teikiamos įvairių tautybių, etninių grupių atstovams, rekomenduotina prevencinės politikos taisyklės parengti įvairiomis kalbomis, atsižvelgiant į poreikį,
  - rekomenduojamos priekabiavimo prevencinės politikos taisyklės turėtų būti publikuojamos visiems prieinamoje, pasiekiamoje vietoje,
  - priekabiavimo prevencinės politikos taisyklės neabejotinai galėtų būti saugios ir sveikos darbo aplinkos, ar tarnybinės etikos, ar vidaus darbo tvarkos taisyklių sudedamąją dalimi. Jeigu yra parengtas lygių galimybių integravimo planas, tokios taisyklės būtų neatsiejama šio plano dalimi,
  - priekabiavimo prevencinės politikos taisyklės turėtų būti aktualios ir svarbios atitinkamai aplinkai, darbo vietai ar kitai struktūrai, atitikti žmonių poreikius bei tam tikros aplinkos sąlygas,
  - priekabiavimo prevencinės politikos taisyklės turėtų būti parengtos konsultuojantis su darbuotojais, profesinių sąjungų nariais, priekabiavimo prevencinės politikos taisyklėms turėtų pritarti ir palaikyti jų įgyvendinimą darbdavys, įstaigos vadovas ar kitas valdingus įgaliojimus turintis asmuo,
  - taisyklių turi būti laikomasi ir jos turėtų būti teisingai taikomos.

## 10.2. SKUNDŲ NAGRINĖJIMO SISTEMA

Atsižvelgiant į tai, kad Darbo kodeksas nustato drausminę atsakomybę už Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimą ir suteikia darbdaviui teisę atleisti pažeidėją iš darbo už tokį pažeidimą, darytina išvada, kad darbdaviui deleguojama teisė iširti ir įvertinti diskriminacijos dėl lyties atvejus darbo santykių srityje. Taigi darbinėje aplinkoje įvykęs diskriminacijos dėl lyties atvejis galėtų būti tiriamas nedelsiant darbo vietoje, jeigu tokiam tikslui būtų paskirti darbuotojai ar sudaryta speciali kompetentinga komisija.

Skundų dėl priekabiavimo sistema nagrinėjimo sistema turėtų apimti šiuos procesus: skundo pateikimą, tyrimą, sprendimo priėmimą. Skundai turi būti nagrinėjami teisingai ir teisėtai, nešališkai, pasitelkiant į pagalbą darbuotojus, vadovus, prižiūrėtojus ir kitus reikalingus žmones, galinčius padėti objektyviai išnagrinėti skundą.

Sistema turėtų numatyti tiek oficialiai pateiktų skundų tiek neoficialiai pateiktų (anoniminių) skundų nagrinėjimą. Neformaliems skundams priimti ir juos tirti ar konsultacijas teikti turėtų būti paskirtas kontaktinis asmuo, kuris užtikrintų konfidencialumą ir nešališką pagalbą.

Pastebėtina, kad tarpasmeniniai konfliktai gali būti sėkmingai išsprendžiami per atviras diskusijas tarp šalių ir tai turėtų būti skatinama kaip pirminis bandymas išspręsti ginčą prieš parašant oficialų skundą.

Formalaus skundo nagrinėjimas turėtų apimti: formalų skundo pateikimą, tyrimo procedūrą, sprendimo priėmimą ir kreipimosi procedūrą situacijai pataisyti ir pakeisti teisingai ir teisiškai pagrįsta kryptimi.

Skundų tyrimo procesas turėtų būti pagrįstas teisingumo principu:

- apskūstasis asmuo turėtų būti laikomas nekaltu iki tol, kol nebus priimtas sprendimas, kad jis išties padarė pažeidimą,
- tyrimas turėtų būti atliekamas labai greitai, per trumpiausią terminą,
- asmeniui, apskūstajam dėl priekabiavimo padarymo, turėtų būti sudarytos visos galimybės pateikti paaiškinimus, savo veiksmų vertinimo ir aiškinimo versiją,
- jei skundas būtų pagrįstas, atitinkamos priemonės turėtų būti taikomo tiek pažeidėjo atžvilgiu, tiek apskūstajam, siekiant pagerinti situaciją darbo vietoje, kad tokie veiksmai nesikartotų ateityje,
- jei skundas būtų pagrįstas, turėtų būti suplanuotos atitinkamos prevencinės priemonės ar patobulintos jau esančios priemonės, kad diskriminacijai dėl lyties darbe būtų sudaryta priešiška aplinka.

Atliekant skundo dėl seksualinio priekabiavimo tyrimą darbo vietoje, mokslo įstaigoje, patartina tai atlikti ypač jautriai, atsižvelgiant į aukos psichologinę būseną bei tokio pobūdžio veiksmų specifiškumą, asmeninį pobūdį ir išsaugant tyrimo diskretiškumą.

Skundų tyrimo procedūra galėtų būti taikoma tokia pati arba panaši, kokia yra nustatyta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme. Pastebėtina, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas garantuoja skurdo tyrimo konfidencialumą, tai yra tarnyba informaciją spaudai ir kitoms visuomenės informavimo priemonėms apie skundo tyrimą teikia tik pareiškėjui sutikus. Konfidencialumo turėtų būti laikomasi tiriant bet kokį skundą dėl diskriminacijos lyties ar kitais pagrindais.

Pagrindiniai skundo dėl priekabiavimo tyrimo bruožai:

• **Greitas ir tikslus procesinių veiksmų atlikimas;**

• **Tyrimo neutralumas.** Skundo dėl seksualinio priekabiavimo tyrimas turi būti atliekamas objektyviai, neturint išankstinių vertinimų, nuomonių, pažiūrų seksualinio priekabiavimo aukos ar priekabiautojo atžvilgiu;

• **Konfidencialumas.** Skundo dėl seksualinio priekabiavimo tyrimas turi būti atliekamas konfidencialiai, neplatinant informacijos apie skundo dalyką, priekabiavimo auką, priekabiautoją bei tiriamas aplinkybes kitiems asmenims, draugams, kolegomis, žinias-klaidai ir pan. Jeigu dėl seksualinio priekabiavimo pasiskundęs asmuo pageidauja tik sudrausminti priekabiautoją ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje, jis gali prašyti, kad tyrimas būtų atliekamas, neskelbiant jo pavardės priekabiautojui. Tokiu atveju tyrimas turėtų būti atliekamas, o seksualinio priekabiavimo aukos pavardė turėtų būti laikoma paslapyje. Būtina įvertinti tai, kad kiekvienas tyrimas dėl seksualinio priekabiavimo yra puiki drausminanti, įspėjanti, prevencinė, auklėjamoji priemonė net ir tuo atveju, jei seksualinio priekabiavimo faktas nenustatomas;

• **Planingumas.** Siekiant, kad skundo tyrimas būtų planingas, gerai organizuotas ir efektyvus, patartina jį atlikti pagal parengtą skundo tyrimo veiksmų planą, kuriame turėtų būti numatyta: įrodinėtinos aplinkybės, procesinių veiksmų atlikimo tvarka, šių veiksmų atlikimo vieta ir data, procesinių veiksmų įvykdymo terminai.

Atliekant tokių specifinių skundų dėl seksualinio priekabiavimo tyrimą, rekomenduotini šie tyrejo veiksmai ar elgesio modeliai, bendraujant su auka, liudytojais, apskūstuoju.



## Pokalbio su pareiškėju organizavimas

1. Pokalbis su pareiškėju turėtų vykti atskiroje patalpoje, dalyvaujant pareiškėjui (jį lydinčiam asmeniui, jeigu toks atvyko) ir įgaliotam darbuotojui. Pageidautina, kad ši patalpa būtų izoliuota garso prasme ir, kad kiti darbuotojai bei interesantai joje nesilankytų pokalbio metu.

2. Įgaliotas darbuotojas turėtų pareiškėjui pasakyti savo vardą, pavardę bei užimamas pareigas.

3. Pareiškėją būtų tikslinga informuoti apie turimus įgaliojimus tirti skundus dėl diskriminacijos lyties pagrindu ir seksualinio priekabiavimo bei turimą patirtį, tiriant tokio pobūdžio skundus. Taip įgyjama daugiau pareiškėjo pasitikėjimo, kuris dėl patirto priekabiavimo gali būti šoko ar įtemptoje psichologinėje būsenoje.

4. Pareiškėją būtina supažindinti su jo teisėmis, kurias nustato Lietuvos Respublikos įstatymai, taip pat su Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, suteikiančiu teisę asmeniui, tapusiam diskriminacijos dėl lyties auka, kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą arba teismą.

Pokalbio metu pareiškėją taip pat būtina supažindinti su Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatomis dėl priekabiavimo draudžiamumo ir darbdavio atsakomybės už seksualinį priekabiavimą.

5. Pareiškėjui pokalbio metu pasiūloma pakalbėti apie jo problemą, dėl kurios jis atvyko. Galima pasiūlyti pokalbio metu neminėti konkrečių vardų, pavardžių. Partartina pirmiausia leisti pareiškėjui papasakoti apie tai, kas nutiko, ramiai ir dėmesingai jį išklausti bei nepertraukti jo pasakojimo metu. Klausimus bei patarimus pareiškėjui derėtų pateikti, jam baigus pasakojimą.

Kadangi dažnai pareiškėjui sunku suvokti, ar jis tikrai patyrė seksualinį priekabiavimą, kaip jį atpažinti, įgaliotas darbuotojas turėtų jam padėti suvokti įvykius, juos įvertinti ir nuspręsti, kokių priemonių imtis, siekiant užkirsti kelią tolesniam priekabiavimui.

Tikslinga paaiškinti, kaip seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas Lietuvos Respublikos teisėje, kada tokie veiksmai užtraukia administracinę, o kokiais atvejais baudžiamąją atsakomybę.

Padedant pareiškėjui suvokti, ar jis tapo seksualinio priekabiavimo auka, rekomenduotina tokiose situacijose jam pačiam išanalizuoti savo reakciją į priekabiautojo veiksmus bei vidinį nusiteikimą to asmens atžvilgiu. Svarbu, ar pasakyti žodžiai, komentarai ar fiziniai veiksmai jo nežeidžia, netrikdo, ar jie yra seksualinio pobūdžio ir kaip ilgai jie tęsiasi. Būtina aptarti, kokie santykiai sieja pareiškėją su priekabiautoju, kaip jie keitėsi. Taip pat reikėtų pamąstyti, ar priekabiautojas turi pagrindo tikėtis, kad jo komentarai yra pareiškėjui priimtini ir malonūs.

6. Apklausiant pareiškėją, kuris greičiausiai bus patyręs priekabiavimo veiksmus, rekomenduotina:

- išsiaiškinti kaip įmanoma daugiau detalių, aplinkybių, susijusių su priekabiavimo veiksmis;

- padėti pasiskundusiajam asmeniui prisiminti įvykius, jų vietą, laiką, aplinkybes, kurioms esant vyko šie veiksmai;

- paprašyti pareiškėjo pateikti turimus įrodymus, pavyzdžiui raštelius, žinutes, nuotraukas, paveikslėlius, susijusius su priekabiavimu;

- pasiūlyti pareiškėjui nurodyti asmenis, ką nors mačiusius ar girdėjusius apie skundžiamus veiksmus;

- pasiūlyti pareiškėjui labai konfidencialiai pasidomėti, ar kiti bendradarbiai, kolegos yra nukentėję nuo to paties asmens seksualinio priekabiavimo. Tokių asmenų suteikta informacija apie žeminančias priekabas bei patirtus išgyvenimus gali būti naudinga tiriant skundą;

- siūlytina aptarti visą skundo tyrimo strategiją, numatomus veiksmus bei galimas gynybos priemones, o taip pat tolesnes skundo tyrimo pasekmes ir eigą.

## Apskūstojo asmens apklausa

Labai svarbu, kas yra apskūstasis asmuo, kokias pareigas jis užima įstaigoje, organizacijoje. Jeigu jis yra įstaigos vadovas, tikėtina, kad skundo dėl priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti tyrimą atlikti jo vadovaujamoje įstaigoje būtų komplikuota dėl galimo tyrimo šališkumo ir paprasčiausio tokio tyrimo ignoravimo. Logiška, kad net ištyrus skundą ir nustatčius pažeidimo atvejį, atitinkamą sprendimą savo atžvilgiu turėtų priimti pats pažeidėjas, vadovaujantis įstaiga.

Todėl jei apskundžiamas asmuo yra įstaigos vadovas ir diskriminacijos auka nori pateikti oficialų skundą, rekomenduotina tokiais atvejais patarti kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą arba teismą.

Taigi atliekant apskūstojo asmens apklausą, galima pasiūlyti pačiam asmeniui surašyti paaiškinimą ir atsakyti į skundą tiriančiojo asmens klausimus, taip pat pateikti kitą, jo manymu, reikšmingą informaciją

Apskūstojo asmens apklausą galima atlikti specialioje neutralioje įstaigos patalpoje, kurioje būtų užtikrinamas konfidencialumas.

Apklausiant apskūstąjį asmenį būtina prisistatyti:

- pasakyti vardą ir pavardę;

- informuoti, kas įgaliojo atlikti šį tyrimą bei kokias pareigas privalu vykdyti tyrėjui (esant reikalui, galima pateikti pareigybės aprašymą ar kitą dokumentą, liudijantį apie turimus įgaliojimus tirti skundą).

Apklausos metu būtina sužinoti kaip galima daugiau informacijos, kuri galėtų patvirtinti arba paneigti apskundžiamas aplinkybes. Apskūstąjį asmenį privalu supažindinti su konkrečiais apskundžiamais veiksmais, įvardintais seksualiniu priekabiavimu, jų atlikimo vieta ir laiku, aplinkybėmis. Su šia informacija minėtas asmuo turi būti detalai ir išsamiai supažindintas todėl, kad jis galėtų kiekvieną aplinkybę pakomentuoti, aptvirtinti arba paneigti. Apskūstojo asmens rekomenduotina prašyti:

- pateikti išsamų paaiškinimą dėl skundėjo aprašytų seksualinio priekabiavimo veiksmų, savo nuomonę dėl skundo dalyko;

- jeigu apskūstasis asmuo patvirtins skundžiamas aplinkybes, rekomenduotina paprašyti jo plačiau jas pakomentuoti (nurodyti atlikimo laiką, vietą, taip pat motyvus, priežastis, tikslus);

- pasiūlyti apskūstajam asmeniui nurodyti faktus, pateikti daiktinius įrodymus, galinčius patvirtinti jo teiginius;

- pasiūlyti nurodyti liudytojus, kurie galėtų patvirtinti jo parodymus ir padėtų objektyviai iširti skundą.

## Liudytojo apklausa

Vieni iš svarbiausių įrodymų, tiriant skundą dėl seksualinio priekabiavimo, yra liudytojų parodymai. Skundo tyrimo metu privalu apklausti tiek skundėjo, tiek apskūstojo asmens liudytojus. Labai svarbu tinkamai organizuoti liudytojo apklausą, sukurti jam saugią aplinką, sudaryti sąlygas jaustis laisvai.

Apklausiant liudytoją patartina prisistatyti:

- pasakyti vardą ir pavardę;

- informuoti, kas įgaliojo atlikti šį tyrimą bei kokias pareigas privalu vykdyti tyrėjui (esant reikalui, galima pateikti pareigybės aprašymą ar kitą dokumentą, liudijantį apie turimus įgaliojimus tirti skundą).

Liudytojo apklausos metu rekomenduotina:

- informuoti apie skundo dėl seksualinio priekabiavimo tyrimo konfidencialumą;

- perspėti, kad esant reikalui, tuos pačius parodymus jam gali tekti pasakyti teisme;

- bendrai informuoti, dėl ko vykdomas tyrimas;

- pasakyti vardą ir pavardę asmens, kuris pateikė skundą dėl seksualinio priekabiavimo ir nurodė šį asmenį, kaip liudytoją;

- supažindinti su skunde aprašytomis aplinkybėmis, kurias, pasak skundėjo, gali apklausiamas liudytojas paliudyti;
- paprašyti pateikti paaiškinimą dėl faktų, kuriuos jis matė ar girdėjo, taip pat informuoti apie kitas, jo manymu reikšmingas aplinkybes, susijusias su skundo tyrimu;
- pasiūlyti nurodyti kitus asmenis, mačiusius ar girdėjusius apie liudijamus faktus;
- paaiškinti, kur ir kada liudytojas galėtų rasti apklausiantį darbuotoją, jeigu norės suteikti papildomos informacijos;
- pasiūlyti liudytojui kreiptis vėliau, jeigu jis prisimins ar sužinos naujas aplinkybes, susijusias su skundo dalyku;
- informuoti, kad esant reikalui, bus kreiptasi dėl papildomos informacijos pateikimo ar dėl išsamesnio paaiškinimo;
- patarti nedelsiant informuoti, jeigu jam buvo grasinta ar stengtasi paveikti kitokio pobūdžio priemonėmis.

Bendraujant su pareiškėju, apskųstuoju asmeniu ar liudytojais skundo tyrimo metu rekomenduotina laikytis šių nežodinio pobūdžio taisyklių:

- nevertinti pasakytų faktų;
- neišsakyti savo nuomonės, nes pareikšta nuomonė leistų suformuoti mintį, kad apklausiantis asmuo yra su juo arba prieš jį ir dėl to tyrimas gali pakrypti atitinkama linkme;
- patartina kontroliuoti apklausos eigą, neleisti nukrypti nuo pasakojamų aplinkybių į kitus įvykius, prisiminimus, nesusijusius su skundo esme;
- klausimus būtina pateikti, bet jų nekomentuoti;
- skundą tiriančiam darbuotojui nuolat patartina stebėti savo kalbos toną ir parinkti tinkamus, korektiškus žodžius;
- klausimus reikėtų formuluoti labai konkrečiai ir aiškiai, pavyzdžiui pradžia klausimo galėtų prasidėti žodeliai: kas, ką, kur, kada, kaip;
- patartina nuolat nepertraukti pašnekovo, klausimus galima pasižymėti, o vėliau juos pateikti;
- patartina pateikti atvirus klausimus, nereikalaujančius trumpo atsakymo taip arba ne;
- nepateikti klausimų su menamu atsakymu;

Objektyvus, greitai atliktas priekabiavimo tyrimas ir skundžiamų aplinkybių išaiškinimas leistų imtis operatyvių, tikslingų priemonių tolesnei priekabiavimo prevencijai darbo aplinkoje.

### 10. 3. ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ SISTEMOS

Veiklos valdymo procesas gali apimti kryptingą ir tikslingą darbo sąlygų analizę, mikroklimato tyrimą, nes tai gali prisidėti prie saugių ir sveikų darbo sąlygų, mokymuisi palankios aplinkos sukūrimo, kurioje nebūtų vietos priekabiavimui ar kitokiai diskriminacijos dėl lyties formai. Tad veiklos valdymo procesas gali numatyti šias veiklos kryptis:

- nuolatinį ir tikslų atsiliepimų apie dirbamą darbą, vykdomą veiklą pateikimą bei šių atsiliepimų nešališką vertinimą,
- žmogaus, darbuotojo stipriųjų savybių nustatymą bei ateities planų, siekiamybių, tikslų apibūdinimą, pasiūlymų dėl veiklos keitimo ir gerinimo įvertinimą,
- nustatymą tarpusavyje sutartų tikslų ir kompetencijų, galinčių užtikrinti gerą darbo kokybę, efektyvumą, skaidrumą ir pagarbą žmogui.

Nuolat vykstantis veiklos valdymo procesas gali padėti išaiškinti priežastis, įtakojančias priekabiavimą bei diskriminavimą lyties bei kitais pagrindais. Darbo organizavimo būdai ir metodai, darbo aplinkos ištyrimas, darbuotojų atsiliepimų apie vykdomą veiklą analizė neabejotinai prisidės prie draugiškos, priešiškos diskriminacijos apraiškos aplinkos sukūrimo.

Gandų, žeminančios, neteisingos, klaidinančios informacijos skleidimas apie tam tikrus asmenis, šališkų nuomonių formavimas, intrigų rezgimas yra prielaidos priekabiavimui darbe atsirasti ar nurodymams diskriminuoti dėl lyties duoti. Neskaidri darbinė aplinka, nepagrįstas priešiškus kolegoms, gandų skleidimas visada formuojasi tokioje terpėje, kurioje nėra gero tarpusavio bendravimo su kolegomis, su vadovais, kurioje nepaisoma daugumos nuomonės, neatsižvelgiama į skirtingą nei daugumos požiūrį. Būtent tokioje terpėje sudaromos sąlygos žmogaus žeminimui, priekabiavimui atsirasti, garbės ir orumo įžeidimui.

Bet kurioje darbinėje aplinkoje yra labai svarbus atviras ir skaidrus bendravimas, kuris galėtų apimti:

- skatinimą aktyvaus ir pozityvaus bendravimo, pavyzdžiui, organizuojant reguliarius darbuotojų pasitarimus, kurių metu leidžiamai kiekvienam išreikšti savo nuomonę, diskutuoti,
- konsultavimąsi su darbuotojais dėl veiklos pokyčių, galimų struktūrinių pakeitimų, darbo organizavimo stiliaus pakeitimų,
- skatinimą „atvirų durų“ darbo valdymo stilių, kuomet visi darbuotojai, suinteresuotieji asmenys turėtų teisę atvirai teirautis apie rūpimas problemas, kuomet bendravimas būtų demokratiškas, nebijant išsakyti tiesos ir nebijant prarasti darbo ar užsitraukti vadovo nemalonę,
- diegiant skaidrų sprendimų priėmimo procesą.

### 10.4. MOKYMAS IR ŠVIETIMAS

Darbuotojų mokymas ir švietimas labai svarbus veiksnys, galintis prisidėti prie priekabiavimo prevencijos darbe dėl šių priežasčių:

- darbuotojai, padalinių vadovai, vadovai geriau suvoks diskriminacijos lyties, priekabiavimo esmę, galimas pasekmes bei atsakomybę, išmoks atpažinti pasitaikančius priekabiavimo veiksmus, įgis žinių, kaip elgtis tokiose situacijose,
- galimi pažeidėjai taps sąmoningesnis, jaus didesnę atsakomybę už savo veiksmus, galimas veiksmų pasekmes ir tai gali juos sudrausminti. Teisės aktų priėmimas, pažeidimo formalizavimas, teisinės atsakomybės įtvirtinimas nėra laikoma vien tik valstybės laikoma teisinio poveikio priemone pažeidėjui, ji ženkliai prisideda ir prie teigiamų nuostatų formavimo, elgesio kaitos, savo veiksmų ir padarinių išankstinio įvertinimo ir tuo pačiu prie teisės pažeidimo prevencijos,
- žmonės geriau suvoks, kad yra apskritai diskriminacija dėl lyties, priekabiavimas, pagal kokius požymius tokius pažeidimus galima identifikuoti,
- žmonės geriau suvoks neteisingų, neobjektyvių, žeminančių žmogų teiginių skleidimo pasekmes bei susimąstys ateityje, kaip mandagiai, garbingai bendrauti su kolegomis ir klientais,
- mokymai ir žinių lygio kėlimas diskriminacijos, priekabiavimo tematika paskatins žmones patiems imtis aktyvių veiksmų priekabiavimui pažaboti.

Mokymų ir žmonių sąmoningumo ugdymas galėtų būti nukreiptas į šias svarbiausias mokymo dalis:

- pagrindiniai priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir diskriminavimo dėl lyties požymiai, šių veiksmų samprata,
- priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir diskriminavimo dėl lyties suvokimas kaip įvykusio veiksmo ir skundo pateikimo galimybė, skundo pateikimo procedūra,
- priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir diskriminavimo dėl lyties prevencinės priemonės, taikomos darbe, įmonėje, organizacijoje ir pan.

Mokymų tematika bei metodai turėtų būti nuolat atnaujinami, tikslinami, atsižvelgiant į realijas, vykstančius pokyčius, įvykusius neigiamus pokyčius, t.y. padarytus žmogaus teisių pažeidimus, kurių nebuvo išvengta.

Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra pateikia keletą žingsnių, galinčių pagerinti priekabiavimo darbe prevenciją.<sup>16</sup> Šiame leidinyje pateikiame siūlomų priekabiavimo prevencijos priemonių santrauką.

Taigi Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra siūlo darbo vietoje:

- gilinti supratimą apie psichosocialinius pavojus, pateikiant informaciją apie tai, kaip atpažinti priekabiavimą, smurto rizikos veiksnius, koks yra jų poveikis, kaip gauti papildomų žinių ir kt.;
- skatinti tinkamą valdymo būdą ir organizacinę kultūrą, gerinti ryšį tarp vadovybės ir darbuotojų. Siūloma pateikti aiškų atitinkamų vaidmenų organizacijos viduje apibrėžimą ir aprašymą, įskaitant paaukštinimo, atlyginimo nustatymo ir kt. kriterijus ir taisykles. Labai svarbu remti tinkamą darbo vietos kultūrą, kuri pirmiausiai apima aukščiausios vadovybės įsipareigojimus darbuotojo gerovės atžvilgiu, akcentuojant saugias darbo sąlygas, vadovybės ir darbuotojų dialogą priimant sprendimus dėl darbo vietų ir kt.;
- atlikti psichosocialinių rizikos veiksnių įvertinimą, kurio metu identifikuojamos pavojingos situacijos ar veikla. Rizikos vertinimas apima tris pagrindinius žingsnius, kurie turi būti fiksuojami ir atliekami aktyviai dalyvaujant darbuotojams:
  - *Identifikuokite pavojus* - šiam procesui gali priklausyti tokie metodai kaip darbo vietos auditas, pranešimų apie skriaudą ir incidentų apžvalga, kitų organizacijų geros praktikos (pvz., kortelių) panaudojimas ir kt.
  - *Įvertinkite riziką* - atkreipkite dėmesį į smurto ir priekabiavimo incidentų dažnį, priežastis ir pasekmes, tuos, kas yra paveiktas, visą informaciją apie ankstesnius incidentus (ar jie parodo kokius nors dėsningumus, kas liečia laiką, vietą, kaltininkus ir kt.), esamų valdymo priemonių atitiktį ir kt.
  - *Imkitės priemonių pavojui pašalinti ir valdyti* - prioritetiniu laikomas pavojaus pašalinimas šaltinyje. Jei to padaryti neįmanoma, turi būti nurodytos dokumentais pagrįstos priemonės ir užtikrintos šių pavojų (ir (arba) darbuotojų apsaugos nuo jų) valdymo priemonės.<...>
- priekabiavimo prevencijai siūloma atlikti keletą galimų pakeitimų darbo organizavime ir darbo planavime, skatinant organizacinę kultūrą, kuri aiškiai smerkia priekabiavimą ir vertina jį kaip potencialią problemą. Būtina gerinti ryšį tarp darbuotojų ir vadovybės ir tarp bendradarbių, atlikti su darbu susijusios įtampos, kuri liečia ir smurtą, ir priekabiavimą, rizikos vertinimą;
- siūloma parengti strategijos ir jos įgyvendinimo procedūras. Įmonė turi turėti paprastą, bet efektyvią strategiją ir numatyti jos įgyvendinimo procedūrą, apibrėžiančią, pirma, kokių veiksmų imasi organizacija siekdama užkirsti kelią priekabiavimui, ir, antra, kaip organizacija (ir jos darbuotojai) reaguos į incidentus, jei jie įvyks. Strategija ir jos įgyvendinimo procedūra turi būti rengiama konsultuojantis su darbuotojais ir turi būti aiškiai remiama aukščiausios vadovybės. Jei būtina, reikia kreiptis patarimo į kitų organizacijų specialistus, pavyzdžiui,
  - informuoti, instruktuoti ir mokyti, nes labai svarbu, kad visi darbuotojai suprastų tinkamo elgesio taisykles ir turimas priemones. Turi būti užtikrinta efektyvi organizacinių normų ir vertinimo rezultatų sklaida visuose organizacijos lygmenyse, pavyzdžiui, per personalo atmintines, informacinius susirinkimus, biuletenius ir kt.
 Organizuojant informavimą, būtina įvertinti visas ypatingas aplinkybes, kurios gali būti siejamos su darbuotojais, pavyzdžiui, jų specialiuosius įgūdžius, negalią, kalbą ir raštingumo lygį;
  - nuolatos atlikti situacijos monitoringą, pavyzdžiui, stebėti, kodėl ir kaip pranešama apie incidentus ir kaip jie registruojami, ar jie registruojami nuolat ir kt.;
  - būtina nustatyti paramos ir konsultavimo šaltinius, parengti konsultavimo ir paramos šaltinių sąrašą organizacijai, taip, kad žmonės būtų informuoti, kur ir kaip kreiptis dėl patirto priekabiavimo.

1. Kokių priemonių besimėtų įmonės, įstaigos organizacijos vadovas, administracija priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti lyties pagrindu prevencijai, jos turėtų būti ne trumpalaikės ir vienkartinės, bet tai turėtų būti nuolatinės įmonės vykdomos lygių galimybių politikos dalis.

2. Priemonės priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti lyties pagrindu prevencijai galėtų ir turėtų būti lygių galimybių integravimo tam tikroje struktūroje sudėtinė dalimi. Lygybės aspekto integravimas paprastai apibrėžiamas kaip sistemingas ir pastovus įtraukimas nediskriminavimo ir lygių galimybių principų į visas viešosios politikos sritis, teisės aktus ir programas.

3. Antidiskriminaciniai teisės aktai padeda kovoti su diskriminacija dėl lyties, keičia visuomenės nuostatas lygių galimybių užtikrinimo plotmėje, drausmina galimus pažeidėjus, verčia visus žmones susimąstyti apie savo poelgius ir galimas pasekmes. Todėl antidiskriminaciniai įstatymai yra vienas iš nediskriminavimo užtikrinimo garantų, o taip pat padeda sukurti priešišką priekabiavimui aplinką.

4. Vadovai ir visi darbuotojai turi suvokti priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti lyties pagrindu riziką, įvertinti galimas pasekmes tokių veiksmų. Todėl įmonėse, įstaigose turi būti diegiamos prevencijos priemonės, užkertančios kelią tokių veiksmų atsiradimui bei jau įvykusių pažeidimų valdymui.

5. Prevencinių priemonių diskriminacijai dėl lyties pažaboti sistema turėtų apimti visą kompleksą priemonių, kurios turėtų būti taikomos neatsiejamai viena nuo kitos ir sudaryti nediskriminavimo ir lygių galimybių užtikrinimo politiką.

6. Priekabiavimo darbo vietoje prevencijos politikos formavimas galėtų būti pirminis žingsnis priekabiavimui darbo vietoje pažaboti, pagarbai žmogui ir žmogaus teisėms ugdyti.

7. Sukurta skundų nagrinėjimo sistema, nustatant procedūras, kaip pranešama apie įvykusį priekabiavimą, kaip jis tiriamas, kokie gali būti priimami sprendimai, kaip ir kam pateikiami skundai apie priekabiavimą darbo vietoje, viena iš prevencinių priemonių, siūlytinių įgyvendinti bet kurioje struktūroje.

8. Žmogiškųjų išteklių sistemos valdymas ir atvirų ryšių sistemos sukūrimas gali būti naudojamas siekiant užkirsti kelią priekabiavimui darbo vietoje.

9. Mokymas ir švietimas, informavimas visomis įmanomomis priemonėmis bei būdais apie priekabiavimą, diskriminavimą dėl lyties darbo vietoje gali padidinti žmonių sąmoningumą ir sumažinti įžeidžiančio elgesio darbo vietoje tikimybę. Tai viena iš svarbesnių priemonių priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti lyties pagrindu prevencijai. Teisinių žinių įgijimas neabejotinai padės žmonėms atpažinti diskriminacijos atvejus realiame gyvenime, o taip pat drausmins galimus pažeidėjus.

<sup>16</sup> [https://osha.europa.eu/lt/campaigns/hwi/topic\\_prevention\\_violence/lithuania/10\\_steps\\_html](https://osha.europa.eu/lt/campaigns/hwi/topic_prevention_violence/lithuania/10_steps_html)

10. Labai svarbu, kad darbdaviai privalo užtikrinti rizikos valdymo procesą, užkirsti kelią galimiems priekabiavimo veiksams ir nuolatos kontroliuoti, kad prevencinis procesas būtų įgyvendinamas.

11. Lygių galimybių ir nediskriminavimo įgyvendinimo procese būtina keisti aplinkybes, kurios įtakoja socialinių grupių nelygią padėtį visuomenėje ir veikia kaip kliūtis įgyvendinant lygias galimybes. Todėl tikslinga būtų analizuoti priežastis, įtakančias diskriminacijos dėl lyties atsiradimą tam tikroje struktūroje ir stengtis jas šalinti, siekti, kad būtų panaikintos socialinės priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti lyties pagrindu atsiradimo priežastys.

12. Apibendrintai galima pastebėti, kad priekabiavimo dėl lyties, seksualinio priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti lyties pagrindu prevencijai įgyvendinti būtinas tiek visos visuomenės, tiek politikų supratimas ir pagalba, tiek reikalinga teisinė bazė.

