



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMO SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO VŠĮ „(DUOMENYS NESKELBTINI)“ TYRIMO

2020 m. vasario 28 d. Nr. (19)SN-215)SP-19

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2019 m. gruodžio 18 d. paštu (nenurodžius siuntėjo kontaktinių duomenų) gautas 2019 m. gruodžio 16 d. anoniminis VŠĮ „(duomenys neskelbtini)“ (toliau – Įstaiga) darbuotojų pranešimas (toliau – Pranešimas) dėl galimo priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo Įstaigoje. Be Tarnybos, Pranešimas taip pat adresuotas Lietuvos Respublikos (duomenys neskelbtini) ministerijai bei Valstybinei darbo inspekcijai.

Pranešime nurodoma, jog Įstaigos vadovai kasmet organizuoja komandiruotes su nakvyne. Į tokias keliones, kurių metu apsigyvenama įvairiose Lietuvos kaimo turizmo sodybose, yra verčiamos vykti ir Įstaigoje dirbančios moterys. Pasak Pranešimo autorių, Įstaigoje dirbančios moterys komandiruočių metu patiria Įstaigos vadovų seksualinį priekabiavimą. Pranešime nebuvo nurodytos galimų pažeidimų datos ar kitos su jais susijusios aplinkybės.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 24 str. 4 dalimi, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė) 2019 m. gruodžio 19 d. nusprendė nagrinėti anoniminį Pranešimą dėl galimo Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punkto pažeidimo.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2019 m. gruodžio 30 d. Lygių galimybių kontrolierė kreipėsi į Įstaigos administraciją bei Įstaigos Darbo tarybą, prašydama atsakyti į klausimus bei pateikti informaciją, susijusią su Pranešime nurodytomis aplinkybėmis.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2020 m. sausio 10 d. Tarnyboje gautame Įstaigos Darbo tarybos pirmininko rašte nurodoma, jog Įstaigos Darbo tarybai nėra žinomi seksualinio priekabiavimo ar kitokio užgaulaus, įžeidžiančio elgesio požymių turintys atvejai Įstaigoje. Įstaigos darbuotojai dėl tokio elgesio į Darbo tarybą nesikreipė.

2020 m. sausio 8 d. bei 10 d. Tarnyboje gauti Įstaigos administracijos paaiškinimai (toliau – Paaiškinimai), kuriais informuojama, jog Įstaigos vadovui nėra žinoma apie seksualinio priekabiavimo požymių turinčius atvejus Įstaigoje. Įstaigos darbuotojai nėra informavę Įstaigos vadovo (žodžiu, raštu, anonimiškai) apie Įstaigos darbuotojų užgaulų, įžeidžiantį elgesį su kitais Įstaigos darbuotojais.

Paaiškinimuose nurodoma, jog 2018 m. balandžio 24 d. Įstaigos vadovo įsakymu Nr. V-35 patvirtintų Darbo tvarkos taisyklių (toliau – Taisyklės) XIV skyriuje numatyta atsakomybė už darbo pareigų pažeidimus. Šio skyriaus 88.6 punkte nurodyta, kad šiurkščiu darbo tvarkos pažeidimu laikoma ir darbuotojas iš pareigų gali būti atleistas be išpėjimo už moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimus arba seksualinį priekabiavimą prie bendradarbių, pavaldinių arba klientų. Taisyklėse nėra numatyta seksualinio priekabiavimo atvejų Įstaigoje nagrinėjimo ir tokių pažeidimų prevencijos tvarka. Įstaiga nėra patvirtinusi atskiro dokumento, kuriame būtų numatyta seksualinio priekabiavimo atvejų Įstaigoje nagrinėjimo ir tokių pažeidimų prevencijos tvarka, tačiau 2018 m. balandžio 9 d. įsakymu Nr. V-27 patvirtinta Viešosios įstaigos „(duomenys neskelbtini)“ prašymų ir skundų pateikimo bei nagrinėjimo tvarka (toliau – Tvarka), kuria vadovaujantis Įstaigoje nagrinėjami gauti visi skundai ir / arba prašymai.

Kartu su Paaiškinimais Įstaigos vadovas pateikė visus 2019 metų įsakymus dėl Įstaigos darbuotojų siuntimo į komandiruotes. 2019 metais Įstaigos darbuotojai buvo siūsti į 48 komandiruotes.

Iš Įstaigos pateiktų duomenų nustatyta, jog 2019 metais keli skirtingų lyčių Įstaigos darbuotojai buvo siūsti tik į vieną komandiruotę. Minėta komandiruotė vyko 2019 m. birželio 13–14 dienomis Vilniaus, Ukmergės ir Anykščių rajonuose (tikslī vieta nenurodyta; toliau – Komandiruotė), o Įstaigos darbuotojai į ją buvo siunčiami Įstaigos direktoriaus 2019 m. birželio 11 d. įsakymu Nr. P-127. Į Komandiruotę buvo siunčiama 30 Įstaigos darbuotojų, iš jų 13 moterų ir 17 vyrų. Komandiruotės metu turėjo vykti objektų (nenurodyti) patikrinimas, 2019 metų Įstaigos veiklos aptarimas.

2020 m. sausio 28 d. raštu Nr. (19)SN-215)S-81 „Dėl darbo sąlygų VŠĮ „(duomenys neskelbtini)“ Lygių galimybių kontrolierė kreipėsi į Įstaigos darbuotojas, kurios buvo siunčiamos į Komandiruotę, prašydama informuoti, ar joms yra žinomas apie seksualinio priekabiavimo požymių turintį elgesį Komandiruotės ar kitu darbo metu; ar dirbdamos Įstaigoje patyrė iš savo kolegų seksualinio priekabiavimo požymių turintį elgesį.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su atliekamu tyrimu susijusią informaciją.

Tarnybai buvo pateikti atsakymai, jog nė viena iš apklaustų Įstaigos darbuotojų nėra patyrusi seksualinio priekabiavimo požymių turinčio elgesio, joms taip pat nėra žinoma, kad tai būtų vykę su jų kolegėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

k o n s t a t u o j a:

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Įstaigos vadovas nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punkto reikalavimų, įpareigojančių darbdavį arba darbdavio atstovą užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo. Kadangi Pranešime nebuvo nurodytos galimų pažeidimų datos bei kitos su jais susijusios aplinkybės, tyrimas dėl galimų seksualinio priekabiavimo atvejų Įstaigoje buvo atliekamas nagrinėjant įvykius, vykusius laikotarpiu nuo 2019 m. sausio 1 d. iki 2019 m. gruodžio 16 d. (Pranešimo išsiuntimo datos).

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė, netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, nurodymas tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti asmenis dėl lyties; 2 str. 6 dalyje yra įtvirtinta seksualinio priekabiavimo sąvoka – tai 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. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 str. 5 punkte nustatyta, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu yra laikomi darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai (neveikimas), kuriais jis neužtikrina, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo. Taigi, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatas atsakomybė dėl vykdyto seksualinio priekabiavimo veiksnių tenka darbdaviui arba darbdavio atstovui.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str. 3 dalį, skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo tiriami ir sprendimai dėl jų priimami Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka.

Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje įtvirtinta įrodinėjimo pareigos paskirstymo tvarka nagrinėjant lygių galimybių principo pažeidimo atvejus, t. y., teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos,

negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Nagrinėjamu atveju valstybės, kaip Įstaigos savininkės, turtines ir neturtines teises ir pareigas įgyvendina (duomenys neskelbtini) ministerija<sup>1</sup>.

Tyrimo metu nustatyta, jog 2019 metais skirtingų lyčių Įstaigos darbuotojai buvo siųsti tik į vieną komandiruotę (Įstaigos direktoriaus 2019 m. birželio 11 d. įsakymas Nr. P- 127). Į Komandiruotę siųstos įstaigos darbuotojos nurodė, kad joms nėra žinoma apie seksualinio priekabiavimo požymių turinčius atvejus, buvusius Komandiruotės arba kitu darbo Įstaigoje metu. Įstaigos administracija bei Įstaigos Darbo taryba patvirtino šią informaciją bei nurodė, jog Įstaigoje nėra gauta pranešimų apie seksualinio priekabiavimo ar kitokio užgaulaus, įžeidžiančio elgesio požymių turinčius atvejus Įstaigoje.

Tyrimo metu nustatyta, jog 2018 m. balandžio 24 d. Įstaigos vadovas įsakymu Nr. V-35 yra patvirtinęs Taisyklės, kurių XIV skyriuje numatyta atsakomybė už darbo pareigų pažeidimus. Šio skyriaus 88.6 punkte nurodyta, kad šiurkščiu darbo tvarkos pažeidimu laikoma ir darbuotojas iš pareigų gali būti atleistas be įspėjimo už moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimus arba seksualinį priekabiavimą prie bendradarbių, pavaldinių arba klientų. Taisyklėse nėra numatyta seksualinio priekabiavimo atvejų Įstaigoje nagrinėjimo ir tokių pažeidimų prevencijos tvarka. Įstaiga nėra patvirtinusi atskiro dokumento, kuriame numatyta seksualinio priekabiavimo atvejų Įstaigoje nagrinėjimo ir tokių pažeidimų prevencijos tvarka. Atkreiptinas dėmesys, kad ne visi Įstaigos darbuotojai yra susipažinę su Taisyklėmis; kai kurie darbuotojai nėra nurodę savo susipažinimo su Taisyklėmis datos. Visi Įstaigoje gauti skundai ir / arba prašymai nagrinėjami pagal 2018 m. balandžio 9 d. Įstaigos vadovo įsakymu Nr. V-27 patvirtintą Tvarką. Pabrėžtina, jog Tvarka yra skirta nustatyti fizinių ir juridinių asmenų prašymų, skundų, pateiktų dėl Įstaigos kompetencijai priskirtų klausimų (Tvarkos 1 ir 2 punktai), o anoniminiai kreipimaisi, susiję su konkrečių asmenų teisėtų interesų ir teisių pažeidimais, Įstaigoje nenagrinėjami (Tvarkos 6 punktas).

Konstatuotina, jog Įstaigoje nėra nustatytos aiškios ir veiksmingos taisyklės dėl priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo prevencijos bei Įstaigos darbuotojų apsaugos nuo šių diskriminacijos formų užtikrinimo. Atsižvelgiant į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punkto nuostatas, įpareigojančias darbdavį arba darbdavio atstovą užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo, bei vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 dalimi, Įstaigos vadovui rekomenduotina parengti ir patvirtinti priekabiavimo bei seksualinio priekabiavimo prevencijos taisyklės, su kuriomis būtų supažindinti visi Įstaigos

---

<sup>1</sup> Lietuvos Respublikos Vyriausybės (duomenys neskelbtini) nutarimas Nr. (duomenys neskelbtini).

darbuotojai ir kurių faktiškai būtų laikomasi, kartu parengti bei patvirtinti kitas reikalingas priemones, kuriomis būtų užtikrinama pagarba žmogui, jo orumui, saugomas žmogaus fizinis ir psichinis neliečiamumas. Pabrėžtina, jog Tarnyba pasirengusi pagal kompetenciją Įstaigai suteikti pagalbą rengiant minėtus vidinius teisės aktus bei organizuojant mokymus Įstaigos darbuotojams lygių galimybių užtikrinimo temomis.

Įvertinus tyrimo metu surinktą informaciją, konstatuotina, jog tyrimo metu negauta objektyvių duomenų, patvirtinančių Pranešime išdėstytas aplinkybes dėl Įstaigos darbuotojų galimai patiriamo seksualinio priekabiavimo, t. y. dėl galimo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 4 punkto pažeidimo.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu bei 30 straipsnio 3 dalimi,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti Pranešimo tyrimą, trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Įpareigoti Įstaigos vadovą išnagrinėti šį sprendimą ir per 30 dienų informuoti Tarnybą apie sprendimo nagrinėjimo rezultatus.
3. Su sprendimu supažindinti Įstaigos vadovą, Lietuvos Respublikos (duomenys neskelbtini) ministeriją bei Valstybinę darbo inspekciją.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Vyriausiajai administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01119 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė