

Diskriminacija ir priekabiavimas darbe

2017 m. spalio 6 d. Bendrovėje įsigaliojo Lyčių lygybės ir įvairovės politika, įtvirtinanti tam tikrus svetus ir mechanizmus, užtikrinančius diskriminavimo ar priekabiavimo prevenciją, jų tyrimo organizavimą bei asmenų, pažeidusių šią politiką, atsakomybę.

Diskriminacija – tai žmogaus teisių apribojimas dėl priklausymo kokiai nors visuomenės grupei. Diskriminuoti, reiškia asmenis vertinti pagal situacijas skirtingai, kai skirtumo tarp jų nėra. Būtent dėl tokių požymių žmogus arba žmonių grupė netenka įstatymu garantuotų teisių bei galimybių šias teises realizuoti. Žmonės gali būti diskriminuojami dėl prigimtinių ar vėliau įgytų savybių ar požymių: lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimo ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Šių savybių ir požymių sąrašas, numatytas LR lygių galimybių įstatyme, yra baigtinis ir, PS nuomone, atsakomybę užtraukia tik tokiu atveju, jeigu asmuo buvo diskriminuojamas tik dėl nurodytų požymių. Jei galima įžvelgti tam tikrų priekabiavimo požymių, pavyzdžiui, dėl netinkamos aprangos ar nepatenkinamų darbo rodiklių, atsakomybė pagal Lygių galimybių įstatymą nebus taikoma. Manytume, kad tokiu atveju galima įžvelgti ne tiek lygių galimybių, kiek etikos principų – pagarbos, nešališkumo, pavyzdingo elgesio – pažeidimą, vykdant darbo pareigas.

Diskriminacija yra priešingi teisei veiksmai, dėl kurių žmogui sumažinamos arba atimamos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis sąlygomis su kitais asmenimis. Asmens diskriminaciją draudžia LR Konstitucija, nustatanti, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs. Nediskriminavimas – tai įpareigojimas visus asmenis traktuoti vienodai, neatsižvelgiant į jų individualius požymius. Siekiant identifikuoti diskriminaciją, būtina palyginti kelis žmones: ar jie yra vienodi savo požymiais, teisėmis ir galimybėmis ir ar identiškoje situacijoje su jais elgiamasi vienodai.

Diskriminacija yra tiesioginė (pvz., nepriimama į darbą dėl lyties) ir netiesioginė (pvz., nors nepriimama į darbą dėl lyties, oficialiai nurodomos kitos priežastys).

Darbdavys privalo:

- Priimdamas į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus;
- Sudaryti vienodas darbo sąlygas, teikti vienodas lengvatas;
- Naudoti vienodus veiklos vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus;
- Už tokį pat darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- Imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų diskriminavimo ir nebūtų persekiojamas dėl jo skundo;
- Imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos įsidarbinti, siekti karjeros, tinkamai pritaikyti patalpas;
- Užtikrinti, kad darbuotojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo.

Diskriminacija nelaikomi šie įstatymo numatyti apribojimai kai kuriems asmenims dėl:

- Amžiaus ir išsilavinimo cenzos;
- Reikalavimo mokėti valstybinę kalbą;
- Draudimo dalyvauti politinėje veikloje;
- Skirtingų teisių, neturintiems ir turintiems pilietybės;
- Specialių priemonių sveikatos apsaugos, darbo apsaugos srityse;
- Atskirų sporto varžybų neįgaliesiems ir kt.

Seksualinis priekabiavimas

Iš visų diskriminacijos formų, labiausiai paplitusi diskriminavimo forma darbe – diskriminacija dėl lyties. Įstatymas draudžia diskriminaciją dėl lyties, išskyrus:

- Moterų apsaugą nėštumo, gimdymo, vaiko maitinimo metu;
- Tik vyrams taikomą karinę prievolę;
- Skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių;
- Moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus;
- Tam tikrą darbą, kurį gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo;
- Skirtingą tam tikrų bausmių vykdymo tvarką ir sąlygas.

Dėl fiziologinių ypatybių moterys kartais atsiduria tam tikroje prastesnėje padėtyje negu vyrai ir gali patirti priekabiavimo atvejus, todėl seksualinio priekabiavimo aukomis jos tampa dažniau, o priekabiautojai, kaip taisyklė, vyrai, kurių socialinės galios daugelyje sričių yra didesnės. Seksualinis priekabiavimas, kaip ir priekabiavimas dėl lytinės orientacijos, neabejotinai neigiamai įtakoja asmens psichinę ir fizinę sveikatą. Seksualinis priekabiavimas – tai nepageidaujamas, užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kai dėl lyties siekiama patenkinti savo ambicijas ar seksualinius interesus arba siekiama sukurti, arba sukuriama bauginanti, priešiška atmosfera, tuo pačiu įžeidžiamas ir asmens orumas. Toks priekabiavimas yra nepageidaujamas aukai, ją žeminantis ir įžeidžiantis dėl ko paprastai auka atsiduria nepalankioje darbo aplinkoje.

Jeigu priekabiavimo auka būna asmuo paprastai priklausomas nuo vadovo – tai priekabiautojas yra tas asmuo, kuris turi didesnes ekonomines, socialines galias aukos atžvilgiu ir kuris leidžia sau pasišaipyti ir įžeisti. Priekabiautojas dažniausiai vykdo psichologinį spaudimą, duodamas suprasti, kad atsilygins geresniu darbu, paaukštinimu pareigose, paskatinimu, lengvatomis ir pan. Praktikoje seksualinis priekabiavimas pasireiškia veiksmais, verčiančiais auką jaustis nepatogiai ir nemaloniai: tariamai atsitiktiniais nepageidaujamais asmeninės erdvės pažeidimais, netgi pernelyg ilgai trunkančiais nedalykinio pobūdžio pasisveikinimais, seksistiniais pajuokavimais, seksualinio pobūdžio komplimentais, provokuojančiais žvilgsniais, asmens kūno ar seksualinių ypatybių aptarinėjimu, seksualinio pobūdžio insinuacijomis ar veiksmais, vulgaraus turinio laiškais ar pasiūlymais, užuominomis ar fiziniu elgesiu ir t. t. ir pan.

Taigi, seksualiniam priekabiavimui, kaip teisės pažeidimui, būdingi požymiai:

- Priekabiavimas vyksta dėl asmens lyties;
- Toks elgesys nepageidaujamas aukai;
- Pasekmė – pakenkta asmens orumui, sukurta žeminanti, įžeidžianti, kartais bauginanti aplinka.

Ne visi asmenys vienodai reaguoja į seksualinį priekabiavimą: dauguma moterų dažniausiai jaučiasi pažemintos, įžeistos ar nepilnavertės, kai kurios sutrikusios. Kartais jos tylėdamos kenčia nemalonius priekabiautojo išpuolius ar įžeidinėjimus, vengdamos neigiamų pasekmių karjerai, mokslui ar norėdamos išvengti apkalbų. Iki šiol galima išgirsti nuomonę, kad moterys dėl savo patrauklios išvaizdos, laisvesnio bendravimo ar kūną išryškinančios aprangos „pačios kaltos“. Tai neteisinga nuomonė.

Skundų tyrimas

Tiriant asmens pateiktą skundą, renkami įrodymai. Įrodymai tai yra tokie faktiniai duomenys, kuriais remiantis galima nustatyti: padarytas teisės pažeidimas ar ne, ar dėl jo padarymo tas asmuo kaltas ar ne, taip pat kitas aplinkybes. Įrodymų rinkimas paprastai būna gana sudėtingas, nes priekabiavimas dažniausiai vyksta tet-a-tet tarp dviejų asmenų, todėl tikėtina, kad abiejų šio veiksmo dalyvių paaiškinimai bus prieštaringi.

Įrodymais, atliekant skundo tyrimą, gali būti: nuotraukos, garso ar vaizdo įrašai, liudytojų parodymai, specialisto, pavyzdžiui, psichologo išvada ar paaiškinimai, daiktiniai įrodymai – dovanos, rašteliai, laiškėliai, piešiniai, eilėraščiai, žinutės telefone ar el. laišku kompiuteryje, fononuotraukos, atvirukai, piešiniai ir t. t. Skundo tyrimas turi būti atliekamas greitai ir objektyviai, maksimaliai išlaikant konfidencialumą, t. y. pašaliniam neplatinant informacijos apie skundo dalyką, auką, priekabiautoją bei tiriamas aplinkybes. Jei pasiskundęs asmuo pageidauja tik sudrausminti priekabiautoją ir užkirsti kelią tokiems veiksams ateityje,

jis gali prašyti neskelbti pavardės priekabiautojui. Tokiu atveju, tyrimas atliekamas, o asmens duomenys tyrimo metu neatskleidžiami.

Kadangi pareiškėjui kartais sunku suvokti, ar jis tikrai patyrė diskriminaciją, skundą tiriantis darbuotojas turi jam padėti suvokti įvykius, juos įvertinti ir nuspręsti, kokių priemonių imtis, paaiškinti, kaip priekabiavimas apibrėžiamas teisės aktuose, kada kokie veiksmai užtraukia atsakomybę. Pareiškėjo apklausos metu siekiama išsiaiškinti kuo daugiau detalių ir aplinkybių, kartu aptariama visa skundo tyrimo strategija, skundo tyrimo pasekmės ir eiga.

Svarbu, kas yra apskųstasis asmuo, kokias pareigas jis užima Bendrovėje. Jeigu jis yra, pavyzdžiui, vienas iš Bendrovės vadovų, tikėtina, kad atlikti objektyvų ir nešališką skundo tyrimą būtų komplikuoja dėl tyrimo šališkumo ar jo išvadų ignoravimo. Todėl, jei diskriminacijos auką jaučia nepasitikėjimą dėl tiriančiojo skundą veiksmų arba įtaria šališkumu, tokiu atveju reikia patarti jam su oficialiu skundu kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

Labai svarbi ir ta aplinkybė, kad nagrinėjant skundus dėl diskriminacijos, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo, t. y. nekaltumo prezumpcija netaikoma ir skundžiamasis asmuo pats turi įrodyti, kad lygių galimybių principo jis nepažeidė.

Kiekvienas tyrimas dėl diskriminacijos yra puiki prevencinė, drausminanti ir auklėjamoji priemonė net ir tuo atveju, jei pats diskriminavimo faktas nenustatomas.

Atsakomybė

Baudžiamojo kodekso 152 straipsnis nurodo: „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“. Būtina pažymėti, kad už šią nusikalstamą veiką atsakomybė kyla tik tuo atveju, kai yra nukentėjusiojo skundas ar prokuroro reikalavimas.

Darbo kodeksas numato, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas yra priskiriamas prie šiurkščių darbo pareigų pažeidimų, už kurio padarymą darbuotojai gali būti atleidžiami iš darbo.

Asmuo, patyręs diskriminaciją, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ar neturtinę žalą.
