

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
VIEŠOJO SAUGUMO AKADEMIJA
TEISĖS IR TEISĖSAUGOS INSTITUTAS

MARTYNAS VENSLOVAITIS
(TEISĖ IR IKITEISMINIS PROCESAS)

NEDISKRIMINAVIMO LYTIES PAGRINDU PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS IR
TEISINĖ ATSAKOMYBĖ UŽ ŠIO PRINCIPO PAŽEIDIMĄ

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovė:

Doc. Dr. Ramunė Jakštienė

Kaunas 2023

Turinys

DIAGRAMŲ SĄRAŠAS	3
ĮVADAS	4
1. DISKRIMINACIJOS BEI LYTIES SAMPRATA, DISKRIMINACIJOS RŪŠYS IR PAGRINDAI	8
1.1. Lyties sampratos apžvalga	8
1.2. Lyčių diskriminacijos istorijos apžvalga	9
1.3. Diskriminacijos sampratos analizė	11
1.4. Diskriminacijos pagrindų apžvalga	13
1.5. Diskriminacijos rūšių apžvalga	16
2. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAS, JO ĮTVIRTINIMAS IR ĮGYVENDINIMAS, BEI TEISINĖ ATSAKOMYBĖ UŽ LYČIŲ LYGYBĖS PAŽEIDIMUS	19
2.1. Lygių galimybių principo įtvirtinimo analizė	22
2.2. Lygių galimybių principo įgyvendinimo analizė	25
2.3. Teisinės atsakomybės už lyčių lygybės pažeidimus apžvalga	28
3. Nediskriminavimo lyties pagrindu principo gynimas neteisminėmis ir teisminėmis priemonėmis	31
3.1. Neteisminė nediskriminavimo lyties pagrindu principo gynimo sistema	31
3.2. Teisminė nediskriminavimo lyties pagrindu principo gynimo sistema Lietuvoje ir Europos Sąjungoje	39
4. Lygių galimybių kontrolierės apklausos įvertinimas	47
IŠVADOS	54
PASIŪLYMAI	56
LITERATŪROS SĄRAŠAS	57
SANTRAUKA	65

SUMMARY 67

DIAGRAMŲ SĄRAŠAS

1 diagrama. Lyčių lygybės indeksas Lietuvoje ir ES valstybėse.....	14
2 diagrama. Gyventojų kreipimaisi pagal tapatybės požymius.....	16
3 diagrama. Lyčių lygybės indeksas galios srityje.....	26

IVADAS

Baigiamojo darbo aktualumas. Nediskriminavimo principas yra vienas kertinių demokratinės valstybės principų įtvirtintas nacionaliniu bei tarptautiniu lygmeniu. Valstybė remdamasi šiuo principu asmenims suteikia lygias teises įvairiose gyvenimo srityse. Šis principas yra įtvirtintas ir Lietuvoje aukščiausią galią turinčiame Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje: *„Istatymui, 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.“*¹ Pabrėžtina, kad kovojant su diskriminacija lyties pagrindu Lietuva yra ratifikavus tarptautinių teisės aktų, tokių kaip: Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Tarptautinį pilietinių ir politinių teisių paktą, Tarptautinį ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą. Taip pat paminėtini ir kiti tarptautiniai ir nacionaliniai teisės aktai: Konvencija dėl visų formų moterų diskriminacijos panaikinimo, Europos Tarybos priimta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, Europos Tarybos deklaracija dėl moterų ir vyrų lygybės, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Lygių galimybių įstatymas. Šie teisės aktai buvo priimti siekiant panaikinti arba kuo labiau sumažinti žmonių diskriminaciją lyties bei kitais pagrindais.

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymo (toliau – (BK) baudžiamasis kodeksas) 169 straipsnyje yra numatyta: *„Tas, kas atliko veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, 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, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.“*²

Būtina atsižvelgti į tai, kad vien teisinėmis priemonėmis įtvirtintas asmenų nediskriminavimo principas neužtikrina asmenims pakankamos apsaugos, taip pat ir visos teisinės sistemos efektyvaus veikimo, todėl būtina analizuoti galimas ir esamas kliūtis, trukdančias asmenims ginti savo lygias teises. Būtų drąsu sakyti, kad nediskriminavimo principą valstybėje yra įmanomą įgyvendinti šimtu

¹ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, LRS, žiūrėta 2022 m. spalio 6 d., <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>

² „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“, Infollex, žiūrėta 2023 m. vasario 11 d., <https://www.infollex.lt/ta/66150>

procentų, nes diskriminacija žmonių lydi nuo senų laikų, tačiau modernėjant visuomenei, keičiantis žmonių mąstymui bei tobulėjant teisės aktams šios problemos mastą galima sumažinti.

Baigiamojo darbo naujumas. Lyčių nelygybę, diskriminaciją lyties pagrindu, bei lyčių lygių galimybių principo ypatumus ir su šiomis temomis susijusius klausimus analizavo tokie užsienio autoriai kaip: Sandra Fredman³, kuri savo knygoje aptarė diskriminacijos teisę ir iššūkius siekiant įgyvendinti lyčių lygybę. Paul Stancil⁴, kuris savo darbe nagrinėja faktinę ir formaliąją lygybę. Richard Arneson⁵, kuris savo darbe nagrinėjo formaliąją ir faktinę lyčių lygybę.

Lietuvių autoriai nagrinėja šias temas yra: Ona Gražina Rakauskienė ir kt.⁶, kuri savo knygoje nagrinėja lyčių ekonomikos teorinius ir metodologinius pagrindus. Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė⁷, kuri savo disertacijoje nagrinėjo lygių galimybių principo įgyvendinimą ir Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. A. Vaišvila⁸, kuris savo knygoje analizavo lygiateisiškumo principą. D. Petrylaitė, T. Davulis, V. Petrylaitė⁹, kurie savo knygoje aptarė Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimą Lietuvos darbo teisėje. J. Ruškus¹⁰, kuris tarptautinėje konferencijoje analizavo Diskriminacijos kylančios ir lytiškumo ir negalios sankirtos, bei sprendimus žmogaus teisių požiūriu. N. Daukantienė¹¹, kuri savo straipsnyje analizavo Darbo rinkos pokyčius Lietuvoje lyčių atžvilgiu.

Šiame darbe lygių galimybių principas yra glaudžiai nagrinėjamas kartu su lyčių diskriminacija. Autoriaus nuomone lygių galimybių principo esmė yra įgyvendinama per teisminę praktiką, tačiau pabrėžtina, kad ir šio principo teorinis įtvirtinimas yra labai svarbus. Šio darbo naujumas pasižymi tuo, kad jame sistemiškai yra analizuojamos nediskriminavimo principo įgyvendinimo problemos ne tik teisminėje praktikoje, tačiau ir neteisminėje praktikoje (Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai), taip pat, yra atliktas ekspertinio vertinimo tyrimas.

³ Sandra Fredman, *Discrimination law*, (Oxford: Oxford university press, 2002).

⁴ „Substantive Equality and Procedural Justice“, Iowa law review, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 27 d., <https://ilr.law.uiowa.edu/sites/ilr.law.uiowa.edu/files/2023-02/ILR-102-4-Stancil.pdf>

⁵ Richard Arneson, „Equality of opportunity“, *Stanford Encyclopedia of Philosophy Archive* (2015), <https://plato.stanford.edu/archives/sum2023/entries/equal-opportunity/>

⁶ Ona Gražina Rakauskienė ir kt., *Lyčių ekonomika. Monografija* (Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2014), <https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16825/9789955196716.pdf?sequence=1>

⁷ Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, „Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje“ (daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2011), <https://vb.mruni.eu/object/elaba:1982178/1982178.pdf>

⁸ Alfonsas Vaišvila, *Teisės teorija* (Vilnius: Justitia, 2000), <https://vtvk2008.files.wordpress.com/2008/10/teisės-teorija-vaisvila-2000.pdf>

⁹ Daiva Petrylaitė, Tomas Davulis ir Vida Petrylaitė, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje* (Vilnius: Registrų centras, 2008).

¹⁰ Jonas Ruškus, „Diskriminacijos, kylančios iš lytiškumo ir negalios sankirtos, sprendimas žmogaus teisių požiūriu“, pranešimas konferencijoje Lyčių lygybė savivaldoje: Šiaurės Europos patirtis, Kaunas, 2018 m., spalio 4 – 5 d.

¹¹ Neringa Daukantienė, „Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai“, *Lietuvos mokslų akademija*, 2006, <https://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2006/4/46-54.pdf>

Baigiamojo darbo temos problema. Nediskriminavimo principas yra įtvirtintas nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais, tačiau pastebėtina, kad praktikoje šis principas nėra pilnai įgyvendinamas, o asmenys padarę diskriminacinio pobūdžio veiksmus ne visuomet sulaukia realių sankcijų, todėl galima teigti, kad teisinės sistemos nepakankamas veiksmingumas siekiant įgyvendinti nediskriminavimo lyties pagrindu principą.

Tyrimo objektas. Nediskriminavimo lyties pagrindu principo įgyvendinimas ir teisinė atsakomybė už šio principo pažeidimą.

Darbo tikslas. Teoriniais ir praktiniais aspektais išanalizuoti nediskriminavimo lyties pagrindu principo įgyvendinimo problemas.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti diskriminacijos, diskriminacinių pagrindų ir rūšių sampratas ir jų teisinį reglamentavimą.
2. Išanalizuoti lygių galimybių teorinius įtvirtinimo ir įgyvendinimo aspektus ir jų teisinį reglamentavimą.
3. Išanalizuoti su kokiomis problemomis susiduriama teismų praktikoje siekiant įgyvendinti lyčių lygybę.
4. Atlikti ekspertinio vertinimo tyrimą.

Ginamieji teiginiai. Esamas teisinis reglamentavimas nepakankamai įgyvendina nediskriminavimo lyties pagrindu principą. Siekiant nediskriminavimo lyties pagrindu principo įgyvendinimo turėtų būti numatytos griežtesnės sankcijos už šio principo pažeidimą.

Tyrimo metodologija.

1. Loginės analizės metodas (metodas taikytas siekiant atskleisti teorinius diskriminacijos ir lygių galimybių principo aspektus.)
2. Istorinis metodas (metodas taikytas pateikiant diskriminacijos istorijos raidą).
3. Sisteminės analizės metodas (metodas taikytas analizuojant nacionalinius ir tarptautinius teisės aktus, apibendrinant teismų praktiką).
4. Struktūruotos apklausos metodas (metodas taikytas raštu apklausiant Lygių galimybių kontrolierių (Birutė Sabatauskaitė) jam pateikiant baigtinį 10 klausimų sąrašą e. paštu).
5. Lyginamasis metodas (metodas taikytas siekiant palyginti Lietuvos ir Europos Sąjungos lyčių lygybės indekso duomenis).

6. Teismų praktikos analizės metodas (metodas taikytas siekiant išanalizuoti Lietuvos teismų, Europos Žmogaus Teisių Teismo ir Europos Teisingumo Teismo praktiką ir ją įvertinti išryškinant probleminius aspektus).

Darbo struktūra. Darbo dėstomąją dalį sudaro keturi skyriai. Darbas yra pradedamas įvadu. Pirmame skyriuje yra analizuojama diskriminacijos samprata, jos rūšys ir pagrindai, bei diskriminacijos istorinė raida. Antrame skyriuje yra analizuojamas lygių galimybių principas, jo įgyvendinimo ir įtvirtinimo aspektai, šiame skyriuje taip pat yra aptariama ir teisinė atsakomybė už lyčių lygybės pažeidimus. Trečias skyrius skirtas teisminės ir neteisminės praktikos analizei. Ketvirtas skyrius yra skirtas Lygių galimybių kontrolierės apklausos analizei. Magistro baigiamasis darbas užbaigiamas išvadomis, pasiūlymais, literatūros sąrašu bei anotacija ir santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

1. DISKRIMINACIJOS BEI LYTIES SAMPRATA, DISKRIMINACIJOS RŪŠYS IR PAGRINDAI

1. 1. Lyties sampratos apžvalga

Visų pirma norint nagrinėti diskriminacijos lyties pagrindu problemą, pravartu išsiaiškinti kas yra lytis. Galima drąsiai teigti, kad pirminis požymis, suteikiantis žinių apie žmogų yra jo lytis. Lytis – vienas iš skiriamųjų asmens bruožų, kuris daugeliui žmonių žinoma ir logiškai paaiškinama sąvoka tačiau šių dienų visuomenėje dinamiškėjant ir tobulėjant pasauliui, keičiasi ir požiūris į lytį, keičiasi ir lyties suvokimas bei aiškinimas. Remiantis Lietuvių kalbos žodynu „*lytis - viena iš dviejų gyvųjų būtybių gimčių (vyriškoji ar moteriškoji)*“.¹² Šiais laikais lyties sąvoka gali būti aiškinama daugiaprasmiškai, tai įrodo ir atsiradęs lyčių sampratos skirstymas į socialinę ir biologinę lytį, taip pat „trečiosios lyties atsiradimas“, kuomet asmuo nėra priskiriamas nei vyriškai¹³, nei moteriškai lyčiai. Kūdikis jau gimsta su nulemta biologine lytimi. Biologinė lytis yra nustatoma pagal asmens vidinius ar išorinius organus ir yra skirstoma į vyriškąją lytį ir moteriškąją.¹⁴ Sudėtingiau yra paaiškinti socialinės lyties sąvoka. Lygių galimybių institutas yra pateikęs socialinės lyties sąvokos apibūdinimą „*socialinės ypatybės ir galimybės, siejamos su buvimu moterimi ir vyru ir santykiais tarp moterų ir vyrų, mergaičių ir berniukų, taip pat santykiais tarp moterų ir tarp vyrų*“.¹⁵ Socialinę lytį galima apibūdinti kaip suvokimą ką reiškia būti moterimi ar vyru, tai yra dinamiška sąvoka, kuri keičiasi nuo to, koks tuo metu yra visuomenės supratimas apie, tai kas yra vyriška ir kas yra moteriška. Galima sakyti, kad biologiniu požiūriu lytis yra skirstoma į vyriškąją ir moteriškąją, bet suvokimas ką reiškia būti vyru ir moterimi skiriasi. Berniukai ir mergaitės nuo mažų dienų auginami skirtingai, berniukai auginami kaip aktyvūs, drąsūs ir ryžtingi, o mergaitės yra auginamos būti kukliomis, švelniomis, šeimyniškomis. Toks tradicinis vaikų auginimas jau praeitis. XXI a. modernioje visuomenėje moterys nebėra tik namų šeimininkės auginančios vaikus, moterys vis dažniau nebijo naujų iššūkių ir neretai renkasi siekti karjeros aukštumų, jos nebėra tos jautrios ir trapios asmenybės, o šeimos puoselėjimui

¹² „Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“, Lietuvių kalbos išteklių informacinė sistema, žiūrėta 2023m. kovo 22 d., <http://lkiis.lki.lt/>

¹³ „Trečioji lytis“, Europos lyčių lygybės institutas, žiūrėta 2023 kovo 22 d., https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1412?language_content_entity=lt

¹⁴ Kristina Čiukšytė, „Lyčių tapatybės samprata ir raiška pažinčių skelbimuose“ (magistro baigiamasis darbas, Vilniaus universitetas 2011), 11, <https://epublications.vu.lt/object/elaba:2152939/2152939.pdf>

¹⁵ „Socialinė lytis“, Europos lyčių lygybės institutas, žiūrėta 2023 kovo 22 d., https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1046?language_content_entity=lt

nebetiekia prioriteto. Lyginant dabartinius laikus su XX a. ar anksčiau yra pastebima, kad blanksta atskirtis tai kas yra vyriška ir kas yra moteriška. Moterys vis dažniau imasi darbų, kurie prieš kelias dešimtis metų atrodydavo kaip vyriški darbai, pavyzdžiui moterys šiais laikais dirba ir mechanikėmis auto servisuose, vilkikų vairuotojomis ir taikosi į panašias pozicijas, kurios anksčiau buvo suprastos kaip profesijos skirtos tik vyrams. Daug ką pasako ir tai, kad 2021 metais policijos sistemoje dirbo: „4 474 vyrai ir 3 229 moterys“¹⁶, o dar 2012 metais dirbo „6 623 vyrai ir 2 907 moterys“¹⁷, pastebima, kad moterų skaičius policijos sistemoje auga, o vyrų atvirkščiai – mažėja. Verta paminėti, kad ne tik moterų, bet ir vyrų vaidmuo visuomenėje keičiasi. Moterims tapus labiau savarankiškomis ir nepriklausomomis, vyrai nebėra tik šeimos maitintojai, kurie išlaiko šeimą. Ne visiems vyrams tokie pasikeitimai yra priimtini, todėl, kaip atsakas feminizmui, buvo sukurtas vyrų judėjimas - maskulinizmas. Šio judėjimo esmė yra parodyti specifinį vyrų požiūrį į susiformavusius naujus vaidmenis šeimoje, ginti vyrų teises ir parodyti, kad feminizmo judėjimas „nuėjo per toli“. Toks, kai kurių vyrų požiūris nestebina, nes ir šiais laikais yra valstybių, kuriose vyras yra idealizuojamas kaip šeimos galva bei sektinas pavyzdys, tačiau toks požiūris negali būti priimtinas demokratinėje visuomenėje.¹⁸ Vyrai nors ir kuria judėjimus už vyrų teises, tačiau realybė tokia, kad diskriminaciją lyties pagrindu dažniau patiria moterys, tai įrodo ir Lygių galimybių kontrolieriaus 2022 m. ataskaita¹⁹, kurioje nurodyta, kad net 59 procentai visų pareiškėjų buvo moterys, 33 procentai vyrai ir 7 procentai juridiniai asmenys. Visa tai tik įrodo, kad šiuolaikinės moterys nėra tik „dailioji lytis“, jos yra atviros iššūkiams, drąsios ir ryžtingos, bei kovojančios su mūsų visuomenėje įsisenėjusiais stereotipais, tačiau dalis moterų vis dar susiduria su diskriminacinio pobūdžio veiksmais dėl savo lyties.

1.2. Lyčių diskriminacijos istorijos apžvalga

Diskriminacija dėl lyties turi ilgą ir sudėtingą istoriją, apimančią įvairias kultūras ir laikotarpius. Daugelyje visuomenių moterys buvo atskirtos nuo tam tikrų vaidmenų ir galimybių vien dėl savo lyties. Kova už lyčių lygybę įgavo pagreitį XIX ir XX a., kai JAV ir kitose šalyse susiformavo

¹⁶ „Policijos pareigūnų mažėja, bet traukiasi ir nusikalstamumas“, Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2023 m. kovo 23 d., <https://osp.stat.gov.lt/straipsnis-policijos-pareigunu-mazeja-bet-traukiasi-ir-nusikalstamumas>

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ „Sociologijos skrynelė. Paprastai apie vyrų politinius judėjimus bei studijas“, Kauno apskrities viešoji biblioteka, žiūrėta 2023 m. kovo 26 d., <https://www.kvb.lt/is-naujienos/946-naujienos/10514-sociologijos-skrynele-paprastai-apie-vyru-politinius-judejimus-bei-studijas>

¹⁹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m. kovo 26 d., https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/07/Lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_tarnybos_metine_ataskaita_2022_leidinys-2.pdf

moterų rinkimų teisės judėjimas²⁰. Kovotojos už moterų teises XIXa. pabaigoje buvo sufražistės. Jos siekė įtvirtinti moterų teises prieš vyrus, o vienas pagrindinių siekių, buvo užtikrinti balsavimo teises moterims. Sufražistės buvo žinomos dėl savo karingos taktikos, kuri apėmė piketavimą, bado streikus ir net padegimus.²¹ Šis judėjimas susidūrė su dideliu vyriausybės ir kitų grupių, kurios priešinosi moterų rinkimų teisei, pasipriešinimu. Viena garsiausių pasaulyje sufražisčių buvo Emmeline Pankhurst, 1903 m. įkūrusi Moterų socialinę ir politinę sąjungą. Ši sąjunga buvo žinoma dėl savo karingos taktikos ir šūkio „Darbai, o ne žodžiai“²². Verta paminėti ir kitą žinomą sufražistę Alice Paul, kuri surengė pirmąjį piketą prie Baltųjų rūmų 1917 m.²³ Sufražisčių pastangos nenuėjo veltui, nes jų aktyvumas padėjo užtikrinti balsavimo teises moterims daugelyje pasaulio šalių. Jungtinėje Karalystėje vyresnėms nei 30 metų moterims buvo suteikta teisė balsuoti 1918 m., o Jungtinėse Valstijose moterys įgijo teisę balsuoti priėmus 19-ąjį pataisą. Sufražisčių judėjimas buvo pakankamai populiarus ir Lietuvoje. Jos XXa. Lietuvoje kovojo už moterų teises. Moterys Lietuvoje pradėjo organizuoti savo aktyvų teisių gynimą 1900-ųjų pradžioje, o Lietuvos moterų sąjunga buvo įkurta 1907 m.²⁴ Lietuvos sufražistės sulaukė didelio vyriausybės pasipriešinimo. Nepaisant to, sufražistės toliau organizavosi ir gynė savo teises. Vienos ryškiausių Lietuvos sufražisčių buvo Jadvyga Čiurlionytė, Gabrielė Petkevičaitė-Bitė, Ona Mašiotienė, Felicija Bortkevičienė. 1918 metais Lietuva paskelbė nepriklausomybę nuo Rusijos ir tapo demokratine respublika. Naujoji valdžia suteikė moterims teisę balsuoti 1919 m., todėl Lietuva tapo viena pirmųjų šalių Europoje²⁵. Ne visiems vyrams patiko moterų balsavimo teisės priėmimas, kritika buvo išsakyta ir to meto laikraštyje „Krašto balsas“, kur buvo rašoma: „{...} Juk tos moterėlės, kurios sąžiningai ateina su rinkimų kortelėmis todėl, kad joms pasakyta, jog savo žygiu jos gaus nuolaidų, ir kurioms be atleidų niekas kitas nerūpi, valstybės gyvenime neturi jokios prasmės.“²⁶ Moterims taip pat buvo leista kandidatuoti į vyriausybines organizacijas, o kelios moterys po nepriklausomybės atkūrimo buvo išrinktos į Lietuvos

²⁰ „Sufražizmas“, Visuotinė lietuvių enciklopedija, žiūrėta 2023 m. kovo 26 d., <https://www.vle.lt/straipsnis/sufrazizmas/>

²¹ „Start of the suffragette movement“, UK Parliament, žiūrėta 2023 m. kovo 26 d.,

<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/overview/startsofsuffragette-/>

²² „Emmeline Pankhurst“, Iowa state university, žiūrėta 2023 m. kovo 30 d.,

<https://awpc.cattcenter.iastate.edu/directory/emmeline-pankhurst/>

²³ „Alice Paul“, National women’s history museum, žiūrėta 2023 m., kovo 30 d.,

<https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/alice-paul>

²⁴ „Lietuvių moterų sąjunga“, Visuotinė lietuvių enciklopedija, žiūrėta 2023 m., kovo 30 d.,

<https://www.vle.lt/straipsnis/lietuviu-moteru-sajunga/>

²⁵ „Rinkimų teisė ir moterys 1920–1940 m. Lietuvos Respublikos Seime“, Lietuvos Respublikos seimas, žiūrėta 2023 m.

kovo 30 d., https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=37727&p_k=1

²⁶ „Sufražistės į Lietuvą atėjo kartu su nepriklausomybe“, Mano teisės, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d.,

<https://manoteises.lt/straipsnis/sufrazistes-i-lietuva-atejo-kartu-su-nepriklausomybe/>

Seimą²⁷. Šiandien Lietuvos sufražistės prisimenamos kaip moterų teisių pradininkės Lietuvoje ir jų palikimas įkvepia aktyvistus, kovojančius už lyčių lygybę visame pasaulyje.

Istorija liudija, kad jau nuo senų laikų vyrų dominavimas prieš moteris yra akivaizdus ir tai turi padarinių iki šiol. Nepaisant pastarųjų dešimtmečių pažangos, diskriminacija dėl lyties vis dar egzistuoja daugelyje pasaulio šalių. Kova už lyčių lygybę tebėra nuolatinė.

1.3. Diskriminacijos sampratos analizė

Diskriminacija pakankamai dažnai girdimas ir daugeliui žinomas terminas, tačiau šį terminą galima aiškinti keliomis prasmėmis. Pagal dabartinės lietuvių kalbos žodyną terminas „*diskriminacija, tai teisių apribojimas ar atėmimas*“²⁸. Terminas diskriminacija yra paaiškintas ir Lygių galimybių kontrolieriaus išleistame straipsnyje, kuris buvo parengtas projektui: „*Igūdžių ir kompetencijos ugdymas kovai su diskriminacija*“ „*Taigi diskriminacija yra priešingas teisei veiksmas (veiksmas), dėl kurio žmogui buvo sumažintos arba atimtos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis su kitais individais sąlygomis.*“²⁹ Teisinėje literatūroje „*diskriminacija apibrėžiama kaip valinis žmogaus teisių varžymas arba atleidimas nuo būtinų pagal įstatymą pareigų; kaip asmens teisių varžymas arba atitinkamų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į tam tikrus požymius, pavyzdžiui, lytį, tautybę, amžių.*“³⁰

Analizuojant diskriminacijos sampratą yra svarbu pabrėžti ir tarpsektorinę diskriminaciją – tai procesas, kai du ar keli pagrindai veikia vienu metu ir neatskiriamai sąveikauja, sukurdami skirtingas ir specifines diskriminacijos formas.³¹

Viena iš labiausiai pastebimų diskriminacijos dėl lyties formų yra darbo užmokesčio skirtumas, kai moterims už tokį patį ar panašų darbą mokamas mažesnis atlyginimas nei vyrams.³² Tai galima paaiškinti tokiais veiksniais kaip profesinė segregacija, nevienodas priežiūros pareigų paskirstymas ir šališkumas priimant į darbą ir paaugštinant pareigose. Moterys dažnai susiduria su diskriminacija darbo vietoje, įskaitant neobjektyvią įdarbinimo praktiką, ribotas karjeros galimybes ir

²⁷ „Sufražistės į Lietuvą atėjo kartu su nepriklausomybe“, *supra note*, 26.

²⁸ „Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“, *supra note*, 12.

²⁹ „Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d., https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2017/03/lg_apzvalga_172x240.pdf

³⁰ Rakauskienė ir kt., *supra note*, 6: 244.

³¹ „Intersectionality and Multiple Discrimination“, Europos Taryba, žiūrėta 2023 m., balandžio 7 d., <https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>

³² Daukantienė, *supra note*, 11: 49

priešišką darbo aplinką.³³ Nagrinėjant diskriminaciją lyties pagrindu atkreiptinas dėmesys ir į stereotipų problema. Lyčių stereotipai – „išankstinės mintys, remiantis kuriomis moterims ir vyrams pasirinktinai priskiriami vaidmenys ir savybės, kurias sąlygoja ir apriboja jų lytis.“³⁴ Lyčių stereotipų gajumą parodo ir atliktas tyrimas, kurio metu mokytojai buvo stebimi klasėje pamokos metu atskleidė, kad „1) mokytojai daugiau bendrauja su berniukais nei su mergaitėmis ir duoda jiems geresnę grįžtamąją ryšį; 2) Mokytojai daug dažniau kreipiasi į berniukus nei į mergaites, užduoda berniukams sudėtingesnius klausimus ir daugiau dėmesio kreipia į berniukų nei mergaičių išsakytus pastebėjimus; 3) Berniukai sulaukia daugiau pagyrimų, kritikos ir galimybės pasitaisyti nei mergaitės; 4) Mergaitės pertraukiamos dažniau nei berniukai; 5) Diskusijos metu berniukai aštuonis kartus dažniau nei mergaitės šaukia iš vietos; 6) Mokytojai mažiau linkę stabdyti berniukų elgesį, net jei jie pažeidžia klasės taisykles; 7) Mokytojai dažnai turi klaidingą stereotipinį įsitikinimą, kad merginos kalba daugiau nei vaikinai.“³⁵ Šie atlikti tyrimai tik įrodo, kad jau mokyklinio amžiaus berniukai ir mergaitės yra vertinami ne vienodai, o tą nelygybę dažnu atveju skatina patys mokyklų pedagogai.

Lyčių diskriminacija yra pastebima ne tik praktikoje, bet ir kalboje. Dauguma žodžių, kurie aprašo žmones ar jų giminę, yra vyriškos kilmės (pvz. Dievas, žmogus, svainiai).

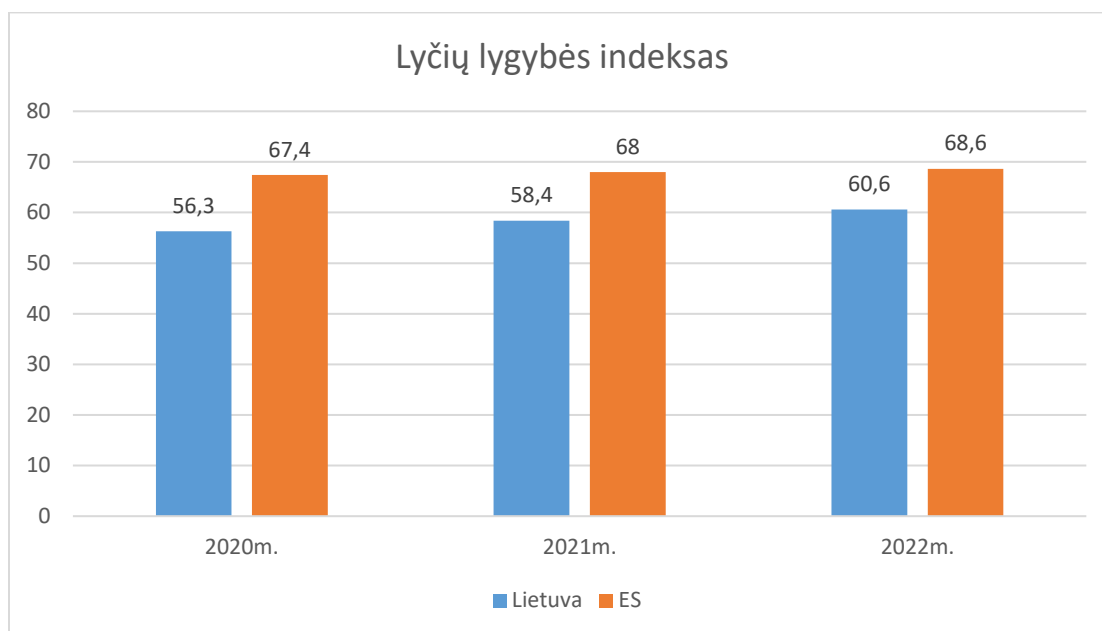
Lyčių nelygybės problema Lietuvoje yra pakankamai gajai, tai įrodo ir Europos lygių galimybių instituto statistikos duomenys, kuriuose Lietuva yra palyginama lyčių lygybės indekse su ES valstybėmis. Šį indeksą sudaro 6 sritys, kuriomis remiantis yra vertinamos ES šalys - tai darbas, pinigai, žinios, laikas, galia ir sveikata.

³³ „Lygios galimybės Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m. balandžio 15 d., https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf

³⁴ „Lyčių stereotipai“, Europos lyčių lygybės institutas, žiūrėta 2023 m. balandžio 15 d., https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223?language_content_entity=lt

³⁵ „Lyčių lygybė ir nediskriminavimas švietimo ir ugdymo procese – kaip jaučiasi merginos Lietuvos gimnazijose?“, Mano teisės, žiūrėta 2023 m., balandžio 18 d., <https://manoteises.lt/straipsnis/lyciu-lygybe-ir-nediskriminavimas-svietimo-ir-ugdymo-procese-kaip-jauciasi-merginos-lietuvos-gimnazijose/>

1 diagrama. Lyčių lygybės indeksas Lietuvoje ir ES valstybėse.



Šaltinis: Europos lyčių lygybės institutas³⁶. Diagrama sudaryta darbo autoriaus.

Iš pateiktų duomenų galima spręsti, kad nors ir yra matomas teigiamas pokytis Lietuvos atžvilgiu, tačiau mūsų valstybė atsilieka nuo ES vidurkio, o tai tik įrodo, kad diskriminacijos lyties pagrindų problema Lietuvoje nėra išspręsta.

Svarbu pripažinti, kad diskriminacija dėl lyties yra sudėtinga problema, giliai įsišaknijusi visuomenės normose. Siekiant įgyvendinti lyčių nediskriminavimo principą valstybėje svarbu ugdyti žmonių sąmoningumą, įvairiapusį mąstymą ir nuo mažų dienų asmenis auginti neatsižvelgiant į visuomenėje įsisenėjusius stereotipus.

1.4. Diskriminacijos pagrindų apžvalga

XXI a. priklauso drąsiems, už savo teises kovojantiems asmenims. Tokią prielaidą galima daryti matant kaip žmonės šiais laikais kovoja už savo teises, telkiasi į bendruomenes, organizacijas, mitingus, kuriuose stengiasi išsikovoti tam tikras teises. Lietuvoje yra įkurta „Nacionalinė lesbiečių,

³⁶ „Gender Equality Index“, Europos lyčių lygybės institutas, žiūrėta 2023 m., balandžio 18 d., <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/LT>

gėjų, biseksualių ir translyčių (LGBT) asmenų teisių organizacija LGL³⁷, šios organizacijos pagrindinis tikslas yra panaikinti diskriminaciją dėl lytinės tapatybės ir seksualinės orientacijos. Ši organizacija telkia LGBT bendruomenę bendram tikslui, organizuoja renginius bei kviečia žmones netylėti ir kovoti už savo teises. Žmonės už savo teises kovoja ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje, vienas, daugiausia populiarumo sulaukęs antirasistinis judėjimas „Black lives matter“ (juodaodžių gyvybės svarbios) kovoja už juodaodžių lygias teises prieš baltaodžius, siekia mažinti diskriminaciją rasės pagrindu. Šis judėjimas, ypač Amerikoje, susilaukė didžiulio dėmesio, skaičiuojama, kad dešimtys milijonų žmonių dalyvavo protestuose.³⁸ Panašių judėjimų būta ir anksčiau, vienas iš tokių buvo Pilietinių teisių judėjimas, kuris vyko Amerikoje 1954–1968 m. Šio judėjimo pagrindinis tikslas buvo panaikinti legalizuotą institucinę rasinę segregaciją, diskriminaciją ir teisių atėmimą.³⁹

Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitoje yra teigiama, kad „2022-aisiais tyrimai dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, kaip ir ankstesniais metais, sudarė didžiausią dalį visų tyrimų – iš viso atlikti 57 tyrimai.“⁴⁰ Pastaraisiais metais skundų ir tyrimų skaičius didėja. Būtent lyčių diskriminacija yra viena opiausių problemų mūsų visuomenėje, su kuria yra kovojama iki šių dienų. 2022 metų Europos lyčių lygybės instituto duomenimis⁴¹ Lietuva užima 20 vietą iš 28 lyčių lygybės indekse. Lietuva nuo 2005 m. iki 2017 m. nepadarė pažangos lyčių lygybės kontekste, tačiau nuo 2018 m. iki 2022 m. yra matomas teigiamas pokytis siekiant lyčių lygybės Lietuvoje, didžiausias pokytis yra atliktas galios srityje, pastebima, kad valstybės valdymo institucijose daugėja narių moterų. Remiantis tais pačiais duomenimis Lietuvos augimas siekiant lyčių lygybės pastaraisiais metais yra pakankamai spartus, tačiau mūsų šalis vis tiek išlieka žemiau Europos Sąjungos vidurkio, o tai parodo, kad mūsų valstybėje nėra pakankamai įgyvendinamas lyčių lygybės principas.

Tarptautinėse lygias galimybes įtvirtinančiose direktyvose, tokiose kaip Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB⁴² yra pateikti visi diskriminaciniai pagrindai. Lygybės direktyvas

³⁷ „Apie mus“, Nacionalinė LGBT teisių organizacija, žiūrėta 2023 m. rugsėjo 1 d., <https://www.lgl.lt/lgl/apie-mus/>

³⁸ „Black lives matter“, Visuotinė lietuvių enciklopedija, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 1 d., <https://www.vle.lt/straipsnis/black-lives-matter/>

³⁹ „Civil Rights Movement“, ADL, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 1 d., <https://www.adl.org/resources/background/civil-rights-movement>

⁴⁰ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *supra note*, 19.

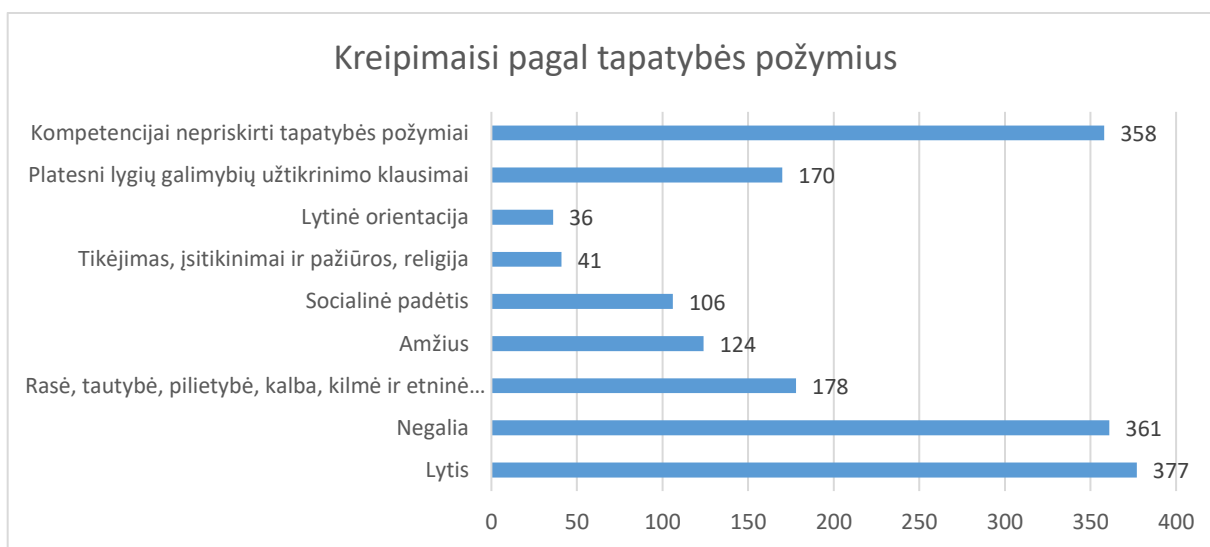
⁴¹ „Gender Equality Index“, *supra note*, 36.

⁴² „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“, Eur-lex, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 7 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>

įgyvendinantys teisės aktai⁴³ taip pat draudžia bet kokią diskriminaciją dėl lyties, rasės, tautybės bei kitų pagrindų. Diskriminacijos pagrindai yra įtvirtinti aukščiausią nacionalinę galią turinčiame įstatyme – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str.⁴⁴, taip pat šie pagrindai yra įtvirtinti ir Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 str. 1 d.⁴⁵. Nacionaliniu lygmeniu detaliausias draudžiamų diskriminacinių pagrindų sąrašas yra išvardintas LR lygių galimybių įstatyme: „*lyties pagrindas; rasės pagrindas; tautybės pagrindas; pilietybės pagrindas; kalbos pagrindas; kilmės pagrindas; socialinės padėties pagrindas; tikėjimo pagrindas; įsitikinimų ar pažiūrų pagrindas; amžiaus pagrindas; lytinės orientacijos pagrindas; negalios pagrindas; etninės priklausomybės pagrindas; religijos pagrindas.*“⁴⁶ Šiame įstatyme pateiktas pagrindų sąrašas yra baigtinis, tačiau jis yra pakankamai dinamiškas ir nuolat pildomas.

Remiantis 2022m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaita galima matyti, kad būtent dėl diskriminacijos lyties pagrindu dažniausiai žmonės kreipdavosi į šią tarnybą.

2 diagrama. Gyventojų kreipimaisi pagal tapatybės požymius.



Šaltinis: Lygių galimybių kontrolieriaus 2022m. metinė ataskaita⁴⁷. Diagrama sudaryta darbo autoriaus.

⁴³ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/EwRCygSEW> ir „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 7 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522>

⁴⁴ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, *supra note*, 1.

⁴⁵ „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“, Eur-lex, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 8 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT>

⁴⁶ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *op cit.*

⁴⁷ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *supra note*, 19.

Iš šių duomenų galima daryti išvadą, kad lyginant visus diskriminacinius pagrindus, būtent diskriminacija dėl lyties yra didžiausia problema Lietuvoje.

1.5. Diskriminacijos rūšių apžvalga

Diskriminacija pagrinde yra skirstoma į tiesioginę ir netiesioginę. Europos parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB yra numatytas šios sąvokos apibūdinimas „tiesioginė diskriminacija – kai dėl lyties vienam asmeniui sudaromos mažiau palankios sąlygos palyginti su sąlygomis, kurios panašioje situacijoje yra, buvo ar būtų sudarytos kitam asmeniui“.⁴⁸ Nacionaliniu lygmeniu ši sąvoka tiksliausiai yra apibūdinta LR lygių galimybių įstatyme, kuriame yra įtvirtinta, kad tiesioginė diskriminacija yra „*elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui*“⁴⁹. Šis įstatymas yra ypatingas, nes jame pateikiamos ir sąlygos kada tiesioginė diskriminacija negali būti konstatuota dėl tam tikrų išimčių: „1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis; 2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą; 3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje; 4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises; 5) įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes; 6) įstatymų nustatytas specialias laikinąsias priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu; 7) kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas; 8) kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis; 9) atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimą; 10) lengvatų teikimą amžiaus,

⁴⁸ „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo““, *supra note*, 42.

⁴⁹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

*negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.*⁵⁰ Pavyzdžiui, tiesioginė diskriminacija galėtų būti konstatuojama, kai dirbanti moteris, gauna mažesnę atlygį už tą patį darbą, bei tas pačias pareigas einantis ir jokiomis papildomomis dalykinėmis kompetencijomis nepasižymintis vyras. Svarbu paminėti, kad norint konstatuoti tiesioginę diskriminaciją nėra būtinas tiesioginės tyčios kriterijus. Stanfordo enciklopedijos archyve⁵¹ yra apibūdinta situacija, kuomet darbdavys taiko įdarbinimo kriterijus lyčiai, kurios atveju moterys nesažiningai atsiduria nepalankioje padėtyje prieš vyrus ne dėl to, kad darbdavys ketina sudaryti nepalankią padėtį moterims, o dėl to, kad lyties kriterijais lengva naudotis ir jam tiesiog nerūpi, kad dėl to moterys atsidurtų nepalankioje padėtyje.

Diskriminacija gali atsirasti ne tik tiesiogiai, kai žmonės yra skirtingai vertinami dėl jų lyties, rasės ar kitų pagrindų, tačiau taip pat gali būti ir netiesioginė diskriminacija, kai tam tikri veiksmai iš pradžių atrodo yra neutralūs, tačiau iš tikrųjų sudaro nepalankias sąlygas žmonėms dėl jų lyties, amžiaus ar kitų pagrindų. Tokiu atveju skiriasi ne požiūris, bet poveikis, kuris gali turėti skirtingus padarinius žmonėms. Netiesioginė diskriminacija tarptautiniu lygmeniu plačiausiai yra apibūdinta Europos parlamento ir Tarybos direktyvoje 2006/54/EB, kuri numato, kad „*netiesioginė diskriminacija – kai dėl akivaizdžiai neutralios nuostatos, kriterijaus ar praktikos vienos lyties asmenys gali atsidurti tam tikroje prastesnėje padėtyje nei kitos lyties asmenys, išskyrus atvejus, kai tą nuostatą, kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis*“.⁵² Pabrėžtina, kad viename iš svarbiausių dokumentų Europos Žmogaus Teisių Konvencijoje (EŽTK) nėra išskirtas netiesioginės diskriminacijos draudimas, kaip ir šios sąvokos aiškinimas. Netiesioginės diskriminacijos draudimas yra suformuotas per EŽTT (Europos Žmogaus Teisių Teismo) praktiką. Tai įrodo ir EŽTT byla⁵³ D.H. ir kiti prieš Čekijos respubliką, kurioje yra pabrėžiama, jog šioje byloje Teismas pripažino, kad skirtingas požiūris gali pasireikšti kaip neproporcingai žalingas bendros politikos ar priemonės poveikis, kuris, nors ir suformuluotas neutraliai, diskriminuoja asmenų grupę ir tokia situacija yra traktuotina kaip netiesioginė diskriminacija, kuriai nebūtinai reikalingas diskriminacinis ketinimas. Nacionaliniu lygmeniu ši sąvoka yra plačiai paaiškinta Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, kuriame yra numatyta, kad „*Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus,*

⁵⁰ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

⁵¹ Arneson, *supra note*, 5.

⁵² „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo““, *supra note*, 42.

⁵³ Europos Žmogaus Teisių Teismo byla, D.H. ir kiti prieš Čekijos respubliką, bylos Nr. 57325/00, 2007 m., lapkričio 13 d., <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-83256%22%5D%7D>

akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.“⁵⁴

Apibendrinant galima teigti, kad teisės aktuose numatytos diskriminacijos rūšys yra uždraustos įstatymų ir už jas yra numatyta teisinė atsakomybė, išskyrus atvejus, kai yra numatytos specialios išimtys įstatymuose.

⁵⁴ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

2. LYGIŲ GALIMYBIŲ PRINCIPAS, JO ĮTVIRTINIMAS IR ĮGYVENDINIMAS, BEI TEISINĖ ATSAKOMYBĖ UŽ LYČIŲ LYGYBĖS PAŽEIDIMUS

Lygybės principas yra skirtas užtikrinti, kad visi asmenys būtų apsaugoti nuo diskriminacijos dėl jų rasės, spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių pažiūrų, kilmės ar kito statuso ir kad jiems būtų suteikta vienoda ir efektyvi apsauga. Būtent lyčių nelygybė yra viena didžiausių problemų. Lyčių lygybė yra esminis demokratinės visuomenės principas, kuris yra grindžiamas žmogaus teisėmis.⁵⁵ Ši, žmogaus teisė, pripažįstama daugelyje teisės šaltinių, įskaitant tarptautines konvencijas ir deklaracijas, ES teisės aktus, nacionalinius ir tarptautinius teismų sprendimus. Visi žmonės yra lygūs prieš įstatymus pagal savo prigimtį, kaip nurodo daugelis tarptautinių teisės aktų. Tačiau lygybė turi būti ne tik deklaruojama, bet ir užtikrinama, reikalingos teisinės priemonės, kurios užtikrintų lygybės principo įgyvendinimą. A. Vaišvila „Teisės teorijos“ vadovėlyje nurodo, kad „*Pozityvioji teisė turi vienodai branginti ir saugoti visų asmenų teises, vienodai lemti jų įgyvendinimą. Todėl pagrindinis žmogaus teisių juridinės koncepcijos požymis - visų žmonių lygiateisiškumo pripažinimas.*”⁵⁶ Lygių galimybių principą galima aiškinti kaip formaliąją lygybės sampratą ir kaip faktinės lygybės sampratą.

„*Dauguma autorių, atskleisdami lygiateisiškumo ir diskriminacijos santykį bei aiškindami lygių galimybių principą, remiasi Aristotelio formalios lygybės koncepcija, kuria Vakarų teisės tradicijoje vadovaujamosi kaip pamatine apibrėžiant diskriminaciją.*”⁵⁷ Formali lyčių lygybės samprata reiškia idėją, kad visi asmenys, nepaisant jų lyties, turi turėti vienodas teises įvairiose gyvenimo srityse, tačiau nėra atsižvelgiama į tai, kad ne visi asmenys turi vienodas galimybes tomis teisėmis pasinaudoti. Ši koncepcija grindžiama principu, kad lytis neturi būti veiksnys, lemiantis asmens teises ar galimybes. Formali lyčių lygybė yra siekiama tarptautiniais (EŽTK, ES direktyva 2006/54/EB), bei nacionaliniais (LR lygių galimybių įstatymas, LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas) teisės aktais. Šiais teisės aktais siekiama užtikrinti vienodą atlyginimą už vienodas pareigas, priimant į darbą ir paaukštinant pareigose neteikti prioriteto tam tikrai lyčiai bei apsaugoti asmenis nuo priekabiavimo ir smurto dėl jų lyties. Be teisinės apsaugos, formali lyčių lygybė taip pat apima užtikrinimą, kad formalios atrankos ir vertinimo procedūros bei kriterijai būtų neutralūs lyčių atžvilgiu. Tai reiškia, kad pagrindiniai atrankos kriterijai yra kvalifikacija ir nuopelnai, o ne lytis ar kitos asmeninės savybės, tačiau pastebima tendencija, kad „*darbo skelbimuose (publikuojamuose*

⁵⁵ Petrylaitė, Davulis ir Petrylaitė, *supra note*, 9: 129.

⁵⁶ Vaišvila, *supra note*, 8: 140.

⁵⁷ Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, *supra note*, 7:28.

specializuotuose portaluose arba socialiniuose tinkluose) vis dar nurodoma, kokios lyties darbuotojo (-s) pageidaujama“.⁵⁸ Ypatingai moterys dažnai susiduria su mažesnėmis galimybėmis dėl savo lyties. Formalusis lygybės principas reikalauja, kad būtų panaikintos kliūtys, kurios trukdo asmenims pasinaudoti savo teisėmis. Tai apima užtikrinimą, kad visiems asmenims būtų suteiktos vienodos galimybės gauti aukštos kokybės švietimą, įsidarbinti ir pasiekti karjeros tikslus.

Pasak J. Ruškaus „Formalioji lygybė siekia įveikti tiesioginę diskriminaciją laikant asmenis vienodose situacijose vienodais. Tai padeda kovoti su neigiamais (padariniais), bet nepadedą spręsti dėl žmonių skirtybės ir įvairovės kylančių problemų.“⁵⁹

Formaliojo lygybės principo pažeidimu nebūtų galima laikyti situacijų, kai siekiamas tikslas pateisina priemones.⁶⁰ Pavyzdžiui, negalima būtų traktuoti diskriminacijos ar formaliojo lygybės principo pažeidimo, jeigu filmo scenos filmavimui ieškomas būtent vyriškosios lyties atstovas. Moters nepriėmimas į tokią poziciją būtų visiškai suprantamas ir nekvescionuojamas.

Liberalizmo šalininkai teigia, kad formalioji lygybė yra būtina, demokratinėje valstybėje, norint išlaikyti konkurenciją.⁶¹ Konkurencija yra visapusiškai naudingas procesas ne tik individui, bet ir pačiai valstybei, nes tai skatina ekonomikos augimą.⁶² Liberalizmo šalininkai toliau gina formaliąją lygybę teigdami, kad ji nepitaria savavališkam sprendimų priėmimui procesams, kai žmonės selektyviai nepalankioje padėtyje atsiduria dėl tam tikrų priežasčių, pavyzdžiui lyties. Formaliosios lygybės nauda yra jos gebėjimas apsaugoti nuo ydų sprendimų priėmimo procese ir užtikrina, kad neracionalūs ir nesąžiningi sprendimai nebūtų priimami.⁶³

Oksfordo profesorė Sandra Fredman kritikuodama Aristotelio formaliosios lygybės teoriją nurodo, kad „kad formalioji lygybė - tai daugiau procedūrinė lygybė ir pateikia keletą šios koncepcijos trūkumų: a) ne kiekvienas skirtingumas yra diskriminacija, tam tikrais atvejais skirtingas sąlygų taikymas yra pateisinamas; b) lygybės samprata yra reliatyvi ir ši lygybės koncepcija leidžia asmenis vertinti ne tik vienodai gerai, bet ir vienodai blogai; c) iškyla lyginamojo asmens problema, kadangi žmonės ir situacijos nėra ir negali būti visiškai panašios, o tam tikrose situacijose lyginamojo asmens

⁵⁸ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *supra note*, 19.

⁵⁹ Ruškus, *supra note*, 10.

⁶⁰ Arneson, *supra note*, 5.

⁶¹ „The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality“, Equal rights trust, žiūrėta 2023 m. rugsėjo 28 d., <https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20Ideas%20of%20Equality%20and%20Non-discrimination.%20Formal%20and%20Substantive%20Equality.pdf>

⁶² Danguolė Klimašauskienė, „Konkurencijos samprata ekonomikos teorijoje“, *Vilniaus universitetas* (2007): 117-118, <https://epublications.vu.lt/object/elaba:3872186/MAIN>

⁶³ „The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality“, *op cit.*

*tiesiog nėra; d) formali lygybė yra iškeliamą kaip aukščiausias tikslas, o tai prieštarauja turinio (angl. substantive equality) lygybei ir kt.*⁶⁴

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad formalioji lygybės samprata, tik teoriškai suteikia asmenims teises, tačiau nenumato realių galimybių kaip tomis teisėmis būtų galima pasinaudoti praktikoje.

Faktinė lyčių lygybė, kaip ir formalioji lyčių lygybė, siekia vyrų ir moterų lygybės ir šios sąvokos papildo viena kitą, tačiau faktinė lygybė atvirkščiai nei formalioji, siekia suteikti asmenims vienodas galimybes, pasinaudoti lygiomis teisėmis, atsižvelgiant į asmens lytį. Faktinės lyčių lygybės tikslas - panaikinti įsišaknijusią diskriminaciją lyties pagrindu ir reikalauti, kad valstybė imtųsi teigiamų priemonių nelygybei, su kuria susiduria moterys, šalinti.⁶⁵ Plačiajā prasme faktinės lygybės teoretikai laikosi Aristotelio proporcingos lygybės požiūrio, tačiau dažniausiai tiesiogiai prieštarauja paties Aristotelio idėjoms. Pavyzdžiui Aristotelis vergams ir moterims nesuteiktų reikšmingų teisių, nes manė, kad jie yra prastesni už laisvus, kilmingus vyrus. Šiuolaikiniai faktinės lygybės šalininkai, kuriems didelę įtaką daro poaristoteliška idėja, kad visi žmonės moraliai yra lygūs, verčiaū dėtų pirštą ant svarstyklių lėkštės, rasinių mažumų, moterų ir kitų struktūriškai nepalankioje padėtyje esančių grupių naudai. Tačiau faktinė lygybė vis dar yra aristoteliška proporcinė lygybė, nes faktinės lygybės teoretikai skirstytų papildomus išteklius mažumoms ir moterims, nes mano, kad šios žmonių grupės nusipelno tokių lengvatų. Todėl faktinės lygybės šalininkai siūlo metodus, kurie peržengia formaliai lygių teisinių sprendimų ribas (pavyzdžiui, jie kritikuoja "vienodo užmokesčio už vienodą darbą" įstatymus ir apibendrintus kovos su diskriminacija įstatymus), o teigiamos intervencijos, kuriomis siekiama iš tiesų suvienodinti sąlygas. Jei afroamerikietė moteris yra nepalankioje padėtyje dėl savo rasės ir lyties, nepakanka vien tik nominaliai užtikrinti jai lygias teises; įstatymas turėtų aktyviai skatinti jos interesus taip, kad galiausiai būtų pasiekta tikra lygybė.⁶⁶ „Lygių galimybių kaip turinio lygybės forma (priešinga rezultatų lygybei) reiškia, kad teisės aktuose turi būti įtvirtinamos veiksmingos priemonės, kurios sudarytų kliūtis diskriminuojančiam elgesiui ir priklausomai nuo asmenų nuopelnų skatintų lygias galimybes abiejų lyčių, skirtingų rasių, religijų ir pan. atstovams“⁶⁷

Faktinė lygybė ir formalioji lygybė - tai du skirtingi požiūriai į nelygybę. Formalioji lygybė, orientuota į vienodą požiūrį į asmenis formaliajā prasme. Tai reiškia, kad visiems taikomos tos pačios

⁶⁴ Fredman, *supra note*, 3: 7-11.

⁶⁵ „Substantive equality and reproductive rights“, Center for reproductive rights, žiūrėta 2023 m., spalio 1 d., https://www.reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/Equality_Guide_Reduced_size.pdf

⁶⁶ „Substantive Equality and Procedural Justice“, *supra note*, 4.

⁶⁷ Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, *supra note*, 7: 31.

taisyklės ir standartai be jokios diskriminacijos. Pagal formaliąją lygybę įstatymai neskirsto asmenų pagal jų savybes, pavyzdžiui, lytį ar rasę.⁶⁸ Akcentuojamas vienodas požiūris pagal įstatymą. Kita vertus, faktinė lygybė yra platesnė už formaliąją lygybę, nes pripažįstama, kad vienodas požiūris į visus gali ne visada lemti tikrąją lygybę. Faktinė lygybė pripažįsta, kad tam tikros grupės gali susidurti su sisteminiemis kliūtimis arba nepalankiomis sąlygomis, kurias reikia pašalinti, kad būtų pasiekta tikra lygybė. Faktinės lygybės tikslas - pasiekti vienodų rezultatų aktyviai stengiantis įveikti diskriminaciją, dėl kurios tam tikros asmenų grupės negali naudotis tokiomis pačiomis galimybėmis ir ištekliais kaip kiti. Tam reikia atsižvelgti į skirtingus asmenų poreikius ir aplinkybes ir įgyvendinti priemones, kuriomis siekiama suvienodinti sąlygas.

Apibendrinant galima teigti, kad nors formalioji lygybė orientuota į vienodą požiūrį pagal įstatymą, faktinė lygybė pripažįsta, kad tikrajai lygybei užtikrinti gali prireikti skirtingo požiūrio ar priemonių, kad būtų pašalinta esama nelygybė ir sukurta teisingesnė visuomenė.

2.1. Lygių galimybių principo įtvirtinimo analizė

Vyras – visuomenėje, o moteris – namie, toks požiūris ilgą laiką vyravo visuomenėje, nors apie lygias moterų ir vyrų teises pradėta kalbėti dar Renesanso epochoje⁶⁹, bet Lietuvoje svarbus žingsnis buvo padarytas, kuomet į Laikinąją Lietuvos valstybės Konstituciją buvo įtrauktas punktas, kuris numato, kad „Visi Lietuvos piliečiai, vistiek kurios lyties, tautybės, tikybos, yra lygūs prieš įstatymus; luomų ir titulų nėra.”⁷⁰ 1922m. priimtoje Lietuvos valstybės konstitucijoje matyti, kad yra numatyti net keli straipsniai numatantys moterų ir vyrų lygybę „*Visi Lietuvos piliečiai, vyrai ir moters, yra lygūs prieš įstatymus. Negali būti teikiama ypatingų privilegijų nei mažinama teisių piliečiui dėl jo kilmės, tikėjimo, tautybės.*”⁷¹, kitas vyrų ir moterų lygybę numatantis straipsnis nurodo, kad „*Šeimyninio gyvenimo pamatas yra moterystė. Jos pagrindan dedama abiejų lyčių teisių lygybė.*”⁷² Su šio straipsnio pirma dalimi sutikti būtų sunku, vis tik šeimyninio gyvenimo pamatas nebėra tik moters atsakomybė, tai yra vienoda dviejų asmenų atsakomybė ir būtent link tokio požiūrio yra bandoma eiti iki šių dienų. Galima teigti, kad prie lygių galimybių principo įtvirtinimo buvo einama

⁶⁸ Fredman, *supra note*, 64.

⁶⁹ Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, *supra note*, 7: 41-43.

⁷⁰ „Laikinoji Lietuvos Valstybės Konstitucija“, LRS, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 30 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/8227d5f067d211e5b316b7e07d98304b?positionInSearchResults=0&searchModelUID=7f87d2be-f754-468d-907f-ac9070c8d300/>

⁷¹ „Lietuvos Valstybės Konstitucija“, LRS, žiūrėta 2023 m., rugsėjo 30 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e174b0511711e5a4ad9dd3e7d17706?positionInSearchResults=1&searchModelUID=7f87d2be-f754-468d-907f-ac9070c8d300/>

⁷² *Ibid.*

būtent per lyčių lygybę. Siekiant užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes *de jure* Lietuvoje buvo priimti tokie įstatymai kaip: 1998m. priimtas Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis yra „užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi.“⁷³ 2003m. priimtas Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas, kurio paskirtis yra „užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos, įtvirtinančios asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises ir teikti jam privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“⁷⁴ Lygių galimybių principo taikymo sritis nuolat plečiasi. Darbo teisėje svarbūs pakeitimai siekiant įtvirtinti lygių galimybių principą buvo padaryti 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujai Lietuvos Respublikos Darbo kodekso redakcijai. Šio įstatymo 26 straipsnyje yra numatyta, kad „Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos <...> ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojos šiame kodekse numatytomis teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.“⁷⁵ To paties kodekso 26 straipsnio 6 dalyje yra numatyta, kad „Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.“⁷⁶ Šiuo straipsniu yra siekiama lyčių lygių galimybių principo įgyvendinimo darbo santykiuose. Remiantis šiuo straipsniu darbdavio pareiga yra numatyti priemones kaip darbe sumažinti arba išvengti lyčių nelygybės, taikyti vienodas lengvatas neatsižvelgiant į lytį, sudaryti vienodas sąlygas karjeros tobulėjimui, užtikrinti tėvystės/motinstės apsaugą (pavyzdžiui „vaiko priežiūros atostogose esančių darbuotojų darbo užmokesčio kėlimas, jei darbo užmokestis didinamas visiems atitinkamos kategorijos darbuotojams, ir pan.“⁷⁷). Darbovietėse

⁷³ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

⁷⁴ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

⁷⁵ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, Infollex, žiūrėta 2023 m., spalio 10 d., https://www.infollex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ „DK 26 straipsnio „Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais“

įgyvendinti lyčių lygių galimybių principą ne visada yra paprasta darbdaviams, todėl Žmogaus teisių stebėjimo institutas yra išleidęs „Lygių galimybių įgyvendinimo vadovą darbdaviams“, šiame vadove yra „išaiškinama, ką darbdavys turėtų padaryti, kad atitiktų lygias galimybes reguliuojančių įstatymų reikalavimus. Vadovas remiasi aktualiomis Darbo kodekso (2016), Lygių galimybių įstatymo (2003) ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo (1998) redakcijomis.“⁷⁸

Paminėtina, kad nacionaliniu lygmeniu lygių galimybių principas yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso⁷⁹ 169 str., 170 str. ir 170 str., kuriuose yra numatytos alternatyvios sankcijos. Šis principas yra įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 81 str., kuris numato, kad „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimas. Užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų.“⁸⁰ Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 2.76 str. yra numatyta, kad „Draudžiama teisės aktuose diskriminacijos tikslais nustatyti skirtingas teises, pareigas ar privilegijas pavieniems juridiniams asmenims.“⁸¹

Europoje lyčių lygybės buvo siekiama daugiau dėl ekonominių tikslų.⁸² Vienas iš esminių tikslų buvo skatinti vyrų ir moterų lygybę darbo vietose, taip pat siekiama vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už tą patį atliktą darbą. 1957m. pasirašytos Romos sutarties⁸³, kuria buvo įsteigta Europos ekonominė bendrija, 119 straipsnyje yra nurodyta, kad kiekviena valstybė narė taiko ir vėliau išlaiko vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio už vienodą darbą principą. Galima teigti, kad ši sutartis įtvirtindama šį principą davė pagrindą tolimesniam lygių galimybių principo vystymuisi darbo santykių srityje. 1958 m. priimtoje Konvencijoje „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“,⁸⁴ buvo numatytas reikalavimas, kad kiekviena organizacijos narė, kurioje galioja ši Konvencija, įsipareigoja skelbti ir vykdyti tokią valstybės politiką, kuri tos šalies sąlygas ir galiojančią

Komentaras“, žiūrėta 2023 m., spalio 15 d., https://silmenmo.lt/out_data/2020_2021/dk-26-str.-komentaras.pdf

⁷⁸ Mėta Adutavičiūtė ir Žmogaus teisių stebėjimo institutas, „Lygių galimybių Įgyvendinimo vadovas darbdaviams“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 15 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/lygiugalimybiuvadovas.pdf>

⁷⁹ „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“, *supra note*, 2.

⁸⁰ „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“, Infollex, žiūrėta 2023 m., spalio 18 d., https://www.infollex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=336765&title=LR%20administracini%F8%20nusi%FE%engim%F8%20kodeksas

⁸¹ „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Antroji knyga. Asmenys“, Infollex, žiūrėta 2023 m., spalio 18 d., <https://www.infollex.lt/ta/20799>

⁸² Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, *supra note*, 7: 44.

⁸³ „Romos sutartis“, Eur-lex, žiūrėta 2023 m., spalio 18 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT>

⁸⁴ „Konvencija Nr.111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje“, LRV, žiūrėta 2023 m., spalio 18 d., https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1697_111-k.doc

tvarką atitinkančiais metodais skatina sudaryti lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes bei lygiateisius santykius, kad taip būtų panaikinta, bet kokia šios srities diskriminacija. Šioje Konvencijoje yra ir termino diskriminacija paaiškinimas „bet kokį lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantį arba panaikinantį išskyrimą, apribojimą ar pranašumo teikimą pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę“⁸⁵ Tarptautiniu lygmeniu lygių galimybių principas yra įtvirtintas ir 1945 m. priimtame Jungtinių tautų chartijoje, preambulėje yra nurodyta, kad Jungtinės tautos sieks „įtvirtinti tikėjimą pagrindinėmis žmogaus teisėmis, jo asmenybės orumu bei verte, lygiomis vyrų ir moterų, ir didelių bei mažų tautų teisėmis“.⁸⁶ Jungtinių tautų chartijoje pakankamai minimaliai yra užsimenama apie lygias vyrų ir moterų teises, tačiau 1948 m. priimtoje Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje apie lygias vyrų ir moterų galimybes yra užsimenama daugiau. Ši deklaracija yra svarbi ir tuo, kad joje pirmą kartą yra paminėtas ir vienodo užmokesčio už vienodą darbą principas⁸⁷, 23 str. 2 d. yra nurodyta, kad „Kiekvienas be jokios diskriminacijos turi teisę gauti vienodą užmokestį už vienodą darbą.“⁸⁸ Paminėtini ir kiti tarptautiniai teisės aktai įtvirtinantys lyčių lygių galimybių principą: Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos moterims panaikinimo, Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, ES pagrindinių teisių chartija.

Galima teigti, kad nors ir vyrų ir moterų lygybė yra įtvirtinta įvairiais nacionaliniais bei tarptautiniais teisės aktais ir lygių galimybių principo įtvirtinimas yra platus ir aiškus, tačiau tik šios priemonės nėra pakankamos. Lyčių lygybę reikia ne tik įtvirtinti, bet ir įgyvendinti.

2.2. Lygių galimybių principo įgyvendinimo analizė

Lygių galimybių principas pakankamai plačiai yra išdėstytas nacionaliniuose bei tarptautiniuose teisės aktuose, tačiau vien tik teorinio įtvirtinimo siekiant lygių galimybių, o ypač siekiant lyčių lygių galimybių, nepakanka.

⁸⁵ „Konvencija Nr.111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje““, *supra note*, 84.

⁸⁶ „Jungtinių tautų chartija“, LRS, žiūrėta 2023 m., spalio 18 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.160266?jfwid=pd6eq7mgf>

⁸⁷ Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, *supra note*, 7: 48.

⁸⁸ „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“, LRS, žiūrėta 2023 m., spalio 18 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>

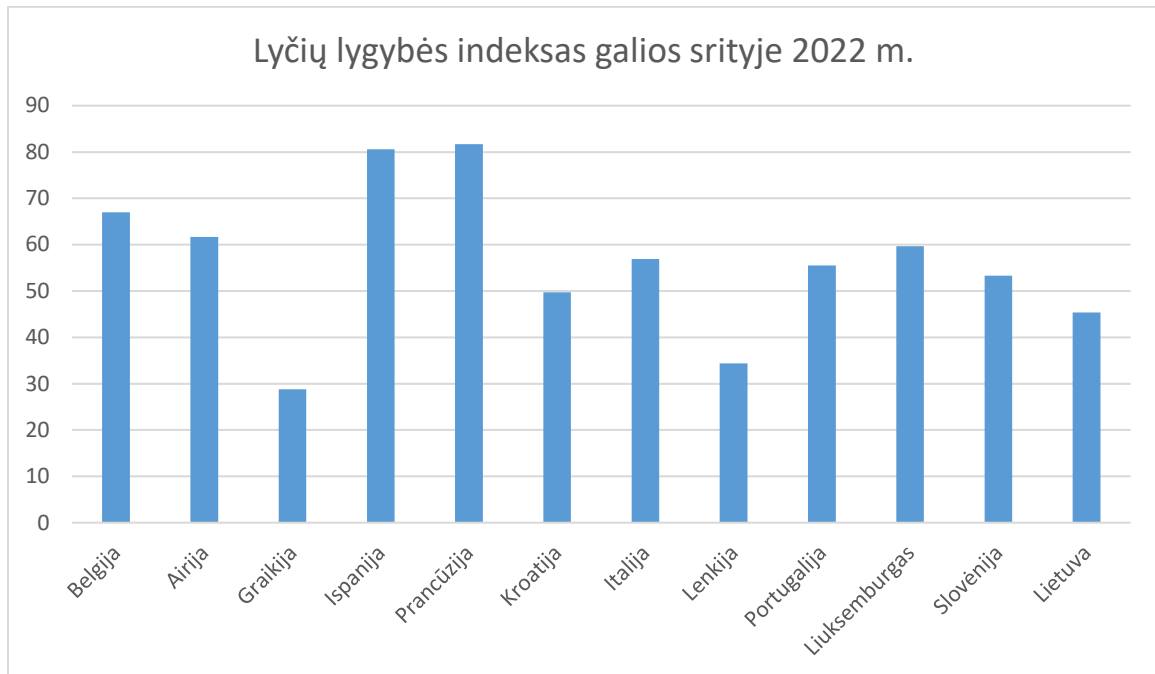
Pažymėtina, kad vienas didžiausių skirtumų yra vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkis. Lietuvos statistikos departamento duomenimis⁸⁹ 2018 m. vidutinis vyrų atlyginimas buvo 1 016,4 eurų, kol tuo tarpu moterų tik 885,0 eurų, skirtumas yra 14 – 15 procentų, kas nėra mažai atsižvelgiant į faktą, kad moterys yra labiau išsilavinusios remiantis 2022 m. Europos lyčių lygybės instituto duomenimis⁹⁰, kurie nurodo, kad 38 procentai moterų ir 31 procentas vyrų turi aukštąjį išsilavinimą, Lietuvos moterys yra 6 vietoje tarp visų Europos Sąjungos valstybių narių moterų pagal išsilavinimą. Moterys vis dar dirba stereotipiškus „moteriškus“ darbus ir rečiau turi galimybę siekti aukštesnių pozicijų, tokių kaip vadovas. Ši praktika tik įrodo, kad moterys vis dar yra žemesnėje pozicijoje lyginant su vyrais darbo santykių srityje. Siekiant, kad moterys nebebūtų žemesnėje pozicijoje prieš vyrus darbo santykių ir kitose srityse gali būti įvedamos lyčių kvotos. Lyčių kvota, tai *„priemonė, kuria siekiama paspartinti lyčių lygybę užtikrinantį dalyvavimą ir atstovavimą, nustatant apibrėžtą vietų, kurias turi užimti moterys arba vyrai, skaičių arba procentą. Tokios kvotos gali būti įtvirtintos įstatymais arba savanoriškos. Kvotos gali būti taikomos siekiant panaikinti ankstesnį lyčių disbalansą skirtingose srityse ir skirtingais lygmenimis, įskaitant politines asamblėjas, sprendimų priėmimo pozicijas viešajame, politiniame ir ekonominiame gyvenime (įmonių valdybose), taip pat siekiant užtikrinti moterų dalyvavimą ir įtraukimą į tarptautines organizacijas.“*⁹¹ Nemaža dalis ES šalių tuo tarpu ir Lietuva lyčių kvotų netaiko, bet yra 11 ES valstybių, kurios lyčių kvotas taiko rinkimų sąrašuose.

⁸⁹ „Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal pagrindines profesijų grupes ir lytį“, Oficialiosios statistikos portalas, žiūrėta 2023 m., spalio 20 d., <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=3620780d-fc31-4f02-a3b1-67de11d265d8#/>

⁹⁰ „Gender Equality Index“, *supra note*, 36.

⁹¹ „Kas yra lyčių kvotos ir kaip jos veikia?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 20 d., <https://lygybe.lt/naujienos/kas-yra-lyciu-kvotos-ir-kaip-jos-veikia/>

3 diagrama. Lyčių lygybės indeksas galios srityje.



Šaltinis⁹² Europos lyčių lygybės institutas. Diagrama sudaryta darbo autoriaus.

Lyginant šių šalių ir Lietuvos duomenis⁹³ galios srityje matome, kad Lietuva yra gale. Vakarų Europos šalys galios srityje yra vienos stipriausių, o apskritai „*sėkmingiausių kvotų įvedimo pavyzdžiu gali būti laikoma Prancūzija*“.⁹⁴ Lietuva turėtų sekti vakarų Europos šalių pavyzdžiu, nors kvotos ir negarantuoja lyčių lygybės, tačiau bent statistiškai galima būtų priartėti prie lygesnių vyrų ir moterų teisių.

Lyčių diskriminacija yra uždrausta nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais, o Lietuvoje yra numatyta net ir baudžiamoji atsakomybė (Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169 str.), tačiau atkreiptinas dėmesys, kad praktikoje įgyvendinant lygių galimybių principą yra susiduriama su problemomis atskiriant diskriminaciją ir ją įrodinėjant. Įrodinėjant diskriminaciją yra būtinos kelios sąlygos: nepagrįstas skirtingas elgesys su žmonėmis (be jokios aiškios, logiškos priežasties) ir tokie veiksmai turi būti uždrausti įstatymų. Pabrėžtina, kad kai kurie teisiniai apribojimai negali būti traktuojami kaip diskriminacinio pobūdžio veiksmai. Pavyzdžiui apribojimas asmenims įsigyti alkoholinius gėrimus iki 20 metų arba draudimas asmenims vairuoti iki 18 metų, tokie draudimai yra vadinami diferencijuotu teisiniu reguliavimu ir šiuo reguliavimu valstybė siekia pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų.

⁹² „Gender Equality Index“, *supra note*, 36.

⁹³ *Ibid.*

⁹⁴ „Kas yra lyčių kvotos ir kaip jos veikia?“, *supra note*, 91.

Vyrų ir moterų lygios galimybės yra įtvirtintos nacionaliniais ir tarptautiniais teisės aktais, bei šią politiką yra stengiamasi įgyvendinti praktikoje, tačiau vyrų dominavimas prieš moteris yra akivaizdus, o moterų nelygybė prieš vyrus yra plačiai paplitęs reiškinys, todėl galima teigti, kad teisinis reglamentavimas ir įgyvendinimo priemonės yra per menkos, kad būtų pasiekta lyčių lygybė.

2.3. Teisinės atsakomybės už lyčių lygybės pažeidimus apžvalga

Europos Sąjungos direktyvose nėra numatytų sankcijų už lyčių lygybės pažeidimus. Sankcijas nustato valstybė savo nacionaliniais teisės aktais ir teismų praktika. Lietuvoje už lyčių lygybės pažeidimus yra numatyta administracinė atsakomybė, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 81 str. 1 d. yra numatyta *„Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų.“*⁹⁵

Griežtesnės sankcijos yra numatytos Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169 str., kuris numato *„Tas, kas atliko veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės 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, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.“*⁹⁶

Pabrėžtina, kad to paties kodekso 170 str. yra numatyta ir atsakomybė už diskriminacijos kurstymą *„1. Tas, kas turėdamas tikslą platinti gamino, įsigijo, siuntė, gabeno, laikė dalykus, kuriuose tyčiojamosi, niekinama, skatinama neapykanta ar kurstoma diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba kurstoma smurtauti, fiziškai susidoroti su tokia žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu, arba juos platino, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki vienerių metų.*

2. Tas, kas viešai tyčiojosi, niekino, skatino neapykantą ar kurstė diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, odos spalvos,

⁹⁵ „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“, *supra note*, 80.

⁹⁶ „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“, *supra note*, 2.

tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.

*3. Tas, kas viešai kurstė smurtauti, fiziškai susidoroti su žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba finansavo ar kitaip materialiai rėmė tokią veiklą, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.*⁹⁷ Tiek 169 str., tiek 170 str. numatyti nusikaltimai yra nesunkūs remiantis Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 11 str. 3 d.

Baudžiamoji atsakomybė yra numatyta ir už atskirą diskriminacijos lyties pagrindu formą – seksualinį priekabiavimą. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 152 str. yra numatyta *„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.*“⁹⁸ Norint pradėti baudžiamąjį procesą pagal šį straipsnį turi būti pateiktas nukentėjusiojo skundas.

Už šią nusikalstamą veiką yra numatyta atsakomybė ir Lietuvos kariuomenės drausmės statuto patvirtinimo įstatymo 88 str. *„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.*“⁹⁹ Pagal šį straipsnį atsako tik specialusis subjektas – karys.

Atsakomybė už lyčių lygybės pažeidimus yra numatyta ir Lietuvos Respublikos darbo kodekse, šiame įstatyme yra reguliuojami darbiniai santykiai, todėl atsakomybė šio kodekso apimtimi gali būti taikoma tik drausminė. Šio kodekso 26 str. yra numatyta, kad *„Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus*“.¹⁰⁰ Lietuvos Respublikos darbo kodekso 58 str. yra numatyta, kad darbdavys vienašališkai gali nutraukti darbo santykius su

⁹⁷ „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“, *supra note*, 2.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ „Lietuvos Respublikos Lietuvos kariuomenės drausmės statuto patvirtinimo įstatymas“, LRS, žiūrėta 2023 m. spalio 25 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.81702/asr>

¹⁰⁰ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 75.

darbuotoju dėl prižasčių numatytų šio straipsnio 2 dalyje, viena iš prižasčių ir yra susijusiu su lyčių lygybės pažeidimais: „*smurtas ar priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą ir smurtą ar priekabiavimą dėl lyties (smurtas ar priekabiavimas, nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), diskriminacinio pobūdžio veiksmai ar garbės ir orumo pažeidimas kitų darbuotojų ar trečiųjų asmenų atžvilgiu darbo metu ar darbo vietoje.*“¹⁰¹

Apibendrinant galima teigti, kad tarptautiniuose teisės aktuose nėra numatytų sankcijų už lyčių lygybės pažeidimus, ši pareiga yra palikta valstybėms narėms, tuo tarpu Lietuva yra numačiusi administracinę, baudžiamąją, drausmines, tarnybines atsakomybes už šiuos pažeidimus.

¹⁰¹ „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“, *supra note*, 75.

3. Nediskriminavimo lyties pagrindu principo gynimas neteisminėmis ir teisinėmis priemonėmis

Galima teigti, kad nediskriminavimo lyties pagrindu principą įtvirtiną teisės aktai, o principas yra įgyvendinamas per praktiką. Šis principas gali būti ginamas neteisminėmis arba teisinėmis priemonėmis. Neteisminė institucija ginanti nediskriminavimo lyties pagrindu principą Lietuvoje yra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Asmuo savo teises gali gintis ir teisinėmis priemonėmis, tai Lietuvos teismuose ir EŽTT.

3.1. Neteisminė nediskriminavimo lyties pagrindu principo gynimo sistema

Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 17 str. 1 d. yra įtvirtinta, kad „Asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi šiame skyriuje nurodyti diskriminaciniai veiksmai, arba tapęs seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo objektu, turi teisę kreiptis objektyvios ir nešališkos pagalbos į Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierių (toliau – lygių galimybių kontrolierius).“¹⁰² To paties įstatymo 19 str. yra numatyta, kad „1. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius. 2. Skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo teikiami lygių galimybių kontrolieriui. 3. Skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo tiriami ir sprendimai dėl jų priimami Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka.“¹⁰³

Kiekvienas fizinis ar juridinis asmuo susidūręs su diskriminacija gali pateikti skundą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Skundai yra teikiami raštu ir nagrinėjami tuo atveju jeigu nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar išsiaiškinimo nepraėjo daugiau nei 3 mėnesiai. „Prieš pateikiant skundą, būtina įvertinti, ar pateikiama informacija priklauso lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai: ar diskriminacija patirta dėl lygių galimybių įstatymuose numatytų diskriminacijos pagrindų ir ar skundžiami veiksmai nutiko vienoje iš sričių, kuriose draudžiama diskriminuoti.“¹⁰⁴ Šios sritys yra: „1. Valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų sritys; 2. Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų sritys; 3. Darbo santykių sritys; 4. Vartotojų teisių apsaugos sritys; 5. Organizacijų (asociacijų) sritys.“¹⁰⁵ Jeigu diskriminacinio pobūdžio veiksmai buvo atlikti ne šiose srityse, tai skundas nebus

¹⁰² „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

¹⁰³ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

¹⁰⁴ „Skundų pateikimas ir tyrimas“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 28 d., <https://lygybe.lt/veiklos-sritys/skundai-ir-tyrimai/>

¹⁰⁵ *Ibid.*

nagrinėjamas, nes tai nepriklausys Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos kompetencijai. Gauto skundo ištyrimo terminas yra 3 mėn., šis terminas lygių galimybių kontrolieriui nusprendus gali būti pratęstas 1 mėn., ištyrus skundą yra surašomas sprendimas, kuris gali būti: „1. Perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai; 2. Kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą); 3. Kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti pakeisti ar panaikinti administracinį aktą arba sprendimą (ar jo dalį), susijusį su lygių galimybių pažeidimu; 4. Pradėti administracinių nusižengimų teiseną; 5. Pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai; 6. Įspėti dėl padaryto pažeidimo; 7. Įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus ir sąlygas; 8. Su pareiškimu kreiptis į administracinį teismą prašant ištirti, ar norminis administracinis aktas (ar jo dalis), religinės bendruomenės ir bendrijos, politinės partijos, politinės organizacijos arba asociacijos priimtas bendro pobūdžio aktas atitinka šį įstatymą ar Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.“¹⁰⁶ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kaip ir teismai nagrinėdami diskriminacinio pobūdžio nusikalstamas veikas įrodinėjimo pareigą perleidžia skundžiamam asmeniui, vadinasi, diskriminacinio pobūdžio veiksmus turi įrodyti ne asmuo, kuris teikia skundą, o asmuo kuris yra kaltinamas diskriminacinio pobūdžio veiksmy padarymu. Asmuo patyręs diskriminaciją gali prašyti atlyginti turtinę ir neturtinę žalą, tačiau tai nėra priskiriama Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos kompetencijai, todėl dėl žalos atlyginimo turėtų būti kreipiamasi į teismą. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba dažnu atveju priima rekomendacinio pobūdžio sprendimus ir nurodo, kad „pažeidėjai linkę atsižvelgti į kontrolieriaus išvadas; daugiau nei 90 proc. visų rekomendacijų įgyvendinamos.“¹⁰⁷

Tokią praktiką, kuomet informavus abi šalis, diskriminacinio pobūdžio veiksmai yra nutraukiami ir tyrimas taip pat yra nutraukiamas, galima pastebėti ir Lygių galimybių kontrolierės sprendime nr. (23)SN-98)SP-64¹⁰⁸, kuriame nurodoma, kad buvo gautas pareiškėjo skundas dėl galimai diskriminacinio pobūdžio veiksmy. Pareiškėjas nurodo, kad su mažamečiu atvykęs į vaikų ligoninę pamatė ant durų užrašą „mamos ir vaiko kambarys“, ši patalpa yra skirta pakeisti vaikams sauskelnes. Pareiškėjas nurodo, kad „Man, kaip vaiko tėvui, buvo nesmagu, kad aš lyg ir

¹⁰⁶ „Skundų pateikimas ir tyrimas“, *supra note*, 104.

¹⁰⁷ „Pateikėte skundą kontrolieriui. Kas toliau?“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 28 d., <https://lygybe.lt/naujienos/pateikete-skunda-kontrolieriui-kas-toliau/>

¹⁰⁸ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (23)SN-98)SP-64, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m. spalio 30 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/08/Sprendimas-del-galimos-diskriminacijos-lyties-pagrindu-skelbiant-informacija-apie-teikiamas-paslaugas-ligonineje-tyrimo-.pdf>

neturiu teisės pakeisti savo vaikui sauskelnių.“¹⁰⁹ Lygių galimybių kontrolierė raštu kreipėsi į nurodytą ligoninę su klausimais dėl aplinkybių išsiaiškinimo. Ligoninė nurodė, kad ant durų yra užrašas „mamos ir vaiko kambarys“, tačiau artimiausiu metu šį užrašą pakeis „vaiko kambarys“ užrašas ir tokiu atveju nebus nurodytos jokios lyties. Lygių galimybių kontrolierė konstatavo, kad informacija ant durų suponuoja, kad šiomis patalpomis gali naudotis išskirtinai moterys, t.y. teikiama privilegija vienai iš lyčių be jokio pagrindo. Lygių galimybių kontrolierė nurodė, kad tokie veiksmai pažeidžia Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 p. Ligoninė maždaug po mėnesio laiko pakeitė užrašą ir patikino, kad šiuo metu nėra jokių užrašų teikiančių pirmenybę vienai iš lyčių. Remiantis Lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 4 p. Lygių galimybių kontrolierė nutraukė tyrimą, nes lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti.

Kitas atvejis, kuomet lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti jau pradėjus tyrimą yra Lygių galimybių kontrolierės sprendimas nr. (19)SN-165)SP-97¹¹⁰, kuriame yra nurodoma, kad buvo gautas pareiškėjo skundas dėl to, kad vienoje iš internetinių svetainių skiltyje „Dokumentai, reikalingi santuokos nutraukimui“ skelbiama kokius dokumentus reikia pateikti, jeigu vienas iš sutuoktinių nusprendė skirtis. Vienoje skiltyje yra nurodyta, kad nurodykite ekspertų išvadą jeigu buvote patyrusi smurtą. Pareiškėjo teigimu smurtą patiria abi lytis, todėl neturėtų būti išskirta būtent viena lytis žodžiu „patyrusi“, kuris suponuoja, kad smurtą patiria tik moterys. Susisiekus su įmone buvo patikinta, kad atsižvelgus į pastebėjimus internetinėje svetainėje yra atlikti pakeitimai, kurie neteikia pirmenybės vienai iš lyčių. Lygių galimybių kontrolierė nustatė, kad buvo pažeistas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 p., tačiau tyrimas buvo nutrauktas, nes lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti.

Nors asmenys ir pašalino diskriminacinio pobūdžio veiksmus, tačiau pažeidimai numatyti Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme buvo padaryti, o sankcijų už tai pažeidėjai nesulaukė.

Praktikoje būna atvejų, kuomet nustatčius diskriminacijos faktą asmenys sulaukia sankcijų – įspėjimo. Tokią praktiką galima pastebėti ir Lygių galimybių kontrolieriaus sprendime nr. (21)SI-8)SP-13¹¹¹, kuriame nurodoma, kad buvo gautas skundas dėl e-parduotuvės vaizdo įrašo, kuriame vaizduojama trumpą sijoną ir prasegtus marškinius vilkinti mergina, o šalia vaizdo įrašo buvo

¹⁰⁹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (23)SN-98)SP-64, *supra note*, 108.

¹¹⁰ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (19)SN-165)SP-97, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 30 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/sprendimas-nr.-19sn-165sp-97.pdf>

¹¹¹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (21)SI-8)SP-13, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 30 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/sprendimas-nr.-21si-8sp-13.pdf>

paskelbtas tekstas „*Neleisk pinigų į orą kaip šiame video Birutė suka raktą į orą. Dalis pirk iš mūsų e-parduotuvės kur rasi vienas geriausių kainų rinkoje ir platų detalių gamintojų asortimentą. Kad kainos būtų dar geresnės naudokis nuolaidos kodu: SCANTO. Pristatymas visoje Lietuvoje nemokamas per 1/2 dd. P.S. Birutė sakė specialiai pora sagų atsisaęstė, nes ieško partnerio į garažą, kitko neturi ką parodyti apart rakto sukimo ore, jei tai tu rašyk komentaruose ir gal ji su tavimi susisieks.*”¹¹² Lygių galimybių kontrolierė siekdama išsiaiškinti aplinkybes pateikė šios bendrovės vadovui klausimus. Atsakydamas į klausimus bendrovės vadovas nurodė, kad viskas buvo kuriama humoro forma ir nebuvo tikslo diskriminuoti moteris. Lygių galimybių kontrolierė nustatė, kad reklamoje akcentas yra dedamas į merginos išvaizdą, jos apnuogintą krūtinę ir kojas, trumpą sijoną, prasegtus marškinius, o tokia apranga tikrai nėra tinkama automobilio remonto darbams. Vaizdo įrašė rodoma mergina tik imituoja darbą, taip kuriamas primityvios ir kvailokos moters įvaizdis. Apibendrinant, moteris šioje reklamoje yra sudaiktinama, paverčiama seksualinių fantazijų objektu, o bendrovės vadovo paaiškinimai dėl šių veiksmų nėra pagrįsti. Lygių galimybių kontrolierė nusprendė, kad bendrovė padarė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 13 str. 2 p. numatytus pažeidimus ir už šiuos veiksmus bendrovei buvo skirtas įspėjimas.

Lygių galimybių kontrolieriaus sprendime nr. (22)SI-6)SP-76¹¹³ asmuo už diskriminacinio pobūdžio veiksmus taip pat susilaukė įspėjimo. Minėtame sprendime buvo gautas skundas dėl galimai diskriminacinio pobūdžio skelbimo „Facebook” platformoje. Pareiškėjas nurodo, kad vieno restorano „Facebook“ paskyroje buvo publikuotas įrašas „Tik mergaitėm, 6 šotukai už stebuklingą kainą!!! Vyrai Jūsų laukia!!!!”¹¹⁴ Įrašė skelbiama informacija būtent apie alkoholinių gerimų nuolaidas moterims. Gavus šį skundą buvo pradėtas tyrimas ir pateikti klausimai restorano vadovei. Atsakydama į klausimus restorano vadovė nurodė, kad nemato problemos, jina organizavo teminį vakarėlį moterims, o akcijos yra taikomos tai vyrams, tai moterims, jeigu vyras ir būtų atėjęs į restoraną ji esą būtų pardavusi šiuos gėrimus ir vyrui. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 8 p. yra nurodytos išimtys, kada diskriminacinio pobūdžio veiksmai siekiant teisėtų tikslų gali būti pateisinami, tačiau teminio vakarėlio organizavimas į šias išimtis neįeina. Lygių galimybių kontrolierė konstatavo, kad restorano paskyroje paskelbtas įrašas sudaro vaizdą, kad moterys yra pranašesnės už vyrus. Restoranas buvo įspėtas dėl diskriminacinio pobūdžio veiksmų numatytų Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 13 str. 2 p.

¹¹² Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (21)SI-8)SP-13, *supra note*, 111.

¹¹³ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (22)SI-6)SP-76, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 30 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/22si-6sp-76.pdf>

¹¹⁴ *Ibid.*

Šiai praktikai galima pateikti ir daugiau pavyzdžių¹¹⁵, visuose juose asmenys padarę Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme numatytus pažeidimus sulaukė sankcijos – įspėjimo. Išanalizavus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktiką teigtina, kad sankcijų sistema šioje tarnyboje yra nepakankama. Atsižvelgiant į tai, kad skundų dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu nuo 2020 m. tik daugėjo¹¹⁶ darytina išvada, kad sankcijos už šiuos pažeidimus yra per mažos siekiant mažinti skundų skaičių ir pilnavertiškai įgyvendinti nediskriminavimo principą.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktikoje pasitaiko atvejų kuomet lygių galimybių pažeidimas yra padarytas, tačiau asmenys nesulaukia jokios atsakomybės, nes pažeidimo tyrimas nepriklauso Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai. Vienas iš pavyzdžių yra sprendimas nr. (19)SN-68)SP-61¹¹⁷. Pareiškėjas teikdamas skundą nurodė, kad organizuojant renginį pavadinimu „Technologijų ateitis – berniukų rankose“ yra diskriminuojamos mergaitės, renginio pavadinimas yra seksistinis, o renginio programoje yra nurodyta, kad šiame renginyje motyvacinė renginio dalis yra skirta išimtinai berniukams. Lygių galimybių kontrolierė kreipėsi į renginio organizatorius prašydama pateikti atsakymus į jos pateiktus klausimus iš kurių pagrindinis buvo dėl kokių priežasčių renginio pavadinimas skamba būtent taip ir kodėl motyvacinė renginio dalis yra skirta tik berniukams? Atsakyme nurodoma, kad renginio organizatorius remiasi Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 str. „Žmogus turi teisę turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti.“¹¹⁸, atsakyme nurodoma ir tai, kad motyvacinės dalies metu bus atsakinėjama tik į berniukų klausimus, o mergaitės bus nukreiptos į kitą renginį. Lygių galimybių kontrolierė vertino ar diskriminacinio pobūdžio veiksmai remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 8 p. gali būti pateisinami siekiant teisėtų tikslų. Tyrimo metu Lygių galimybių kontrolierė nurodė, kad „Konstatuotina, kad nagrinėjamu atveju nėra išvelgtinas teisėtas tikslas teikti motyvacinės Renginio dalies paslaugas tik berniukams. Atitinkamai konstatuotina, kad sudaromos nevienodos sąlygos mergaitėms gauti paslaugas (duomenys neskelbtini) organizuojamo Renginio metu.“¹¹⁹ Tyrimo eigoje renginio pavadinimas buvo pakeistas į

¹¹⁵ Pavyzdžiai: 1) Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (22)SN-197)SP-2, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 30 d., https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/d1_sprendimas-nr.-22sn-197sp-2.pdf 2) Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (23)SN-45)SP-41, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 30 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/07/23SN-45SP-41.pdf> 3) Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (23)SN-76)SP-55, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., spalio 30 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/08/Sprendimas-Del-galimos-diskriminacijos-lyties-pagrindu-UAB-COSMOWAY-darbo-skelbime-tyrimo-Nr.-23SN-76-SP-55-2.pdf>

¹¹⁶ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *supra note*, 19.

¹¹⁷ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (19)SN-68)SP-61, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., lapkričio 1 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/19sn-68sp-61.pdf>

¹¹⁸ „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, *supra note*, 1.

¹¹⁹ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *op cit*.

neutralų, nenurodant jokios lyties, tačiau tyrimas toliau buvo tęsiamas dėl motyvacinės dalies berniukams. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 str. yra pavadintas „Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos srityje.“¹²⁰ Šis straipsnis nurodo sritį – vartotojų teisių apsaugos srityje, o remiantis Civilinio kodekso 6.228(prim) str. „*Vartojimo sutartimi verslininkas įsipareigoja perduoti vartotojui prekes nuosavybės teise arba suteikti paslaugas vartotojui, o vartotojas įsipareigoja priimti prekes ar paslaugas ir sumokėti jų kainą. Šio kodekso nustatytais atvejais vartojimo sutartimis laikomos ir kitos verslininko ir vartotojo sudarytos sutartys.*“¹²¹ Vadinasi norint taikyti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 str., turi būti nustatyta, kad buvo verslininko ir vartotojo santykiai, tačiau šiuo atveju renginys buvo nemokamas, o renginio organizatorius veikė Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 str. pagrindu, todėl nėra pagrindo konstatuoti, kad buvo susidarę vartojimo santykiai. Renginio veikla negali būti priskiriama ir paslaugai, nes yra nemokama, o pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 57 str. nuostatas „paslaugos – tai tokios paslaugos, kurios paprastai yra teikiamos už užmokestį ir kurių nereglamentuoja nuostatos dėl prekių, kapitalo ir asmenų judėjimo laisvės.“¹²² Nuspręsta, kad asmuo nėra tinkamas subjektas, kuriam būtų galima taikyti Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 str. ir atsakomybė nekyla pagal to paties įstatymo 13 str. 4 d. Lygių galimybių kontrolierė nusprendė tyrimą nutraukti, nes aplinkybių tyrimas nepriklauso kontrolieriaus kompetencijai.

Tokią Lygių galimybių kontrolieriaus praktiką atskleidžia ir daugiau sprendimų¹²³. Galima daryti išvadą, kad Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija yra ribota įstatymo. Tokiais atvejais, kai asmuo yra padaręs diskriminacinius veiksmus, tačiau tyrimas nėra kontrolieriaus kompetencijai tikrai pakankamai dažnai pasitaiko praktikoje, tai įrodo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2022 m. veiklos ataskaitoje pateikti duomenys, kuriuose nurodoma, kad iš 207 gautų skundų, net 31 skundo nagrinėjimas nepriklauso kontrolieriaus kompetencijai.¹²⁴ Nagrinėtu atveju yra pastebima, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme yra spraga, kuria pasinaudojus asmuo nėra patraukiamas atsakomybėn, nes neatitinka šiame įstatyme numatytų reikalavimų subjektams, o norint išvengti tokių situacijų turėtų būti išplėstas galimų subjektų sąrašas.

¹²⁰ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

¹²¹ „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Šeštoji knyga. Prievolių teisė“, Infolex, žiūrėta 2023 m., lapkričio 1 d., <https://www.infolex.lt/ta/12755>

¹²² „Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos“, Eur-lex, žiūrėta 2023 m., lapkričio 2 d., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT>

¹²³ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (19)SN-87)SP-60, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., lapkričio 2 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/19sn-87sp-60.pdf> ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (19)SN-34)SP-39, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., lapkričio 2 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/sprendimas-nr.-19sn-34sp-39.pdf>

¹²⁴ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *supra note*, 19.

2022 m. Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitoje yra nurodoma, kad „*Apibendrinus kreipimūsi dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu dinamiką, nustatyta, kad ilgametės tendencijos išlieka tos pačios:*

• *darbo skelbimuose (publikuojamuose specializuotuose portaluose arba socialiniuose tinkluose) vis dar nurodoma, kokios lyties darbuotojo (-s) pageidaujama.*¹²⁵ Diskriminacinio pobūdžio darbo skelbimai yra dar viena bėda, kuri jau tampa tendencija ir išlieka metai iš metų. Dažniausiai diskriminaciniuose skelbimuose yra nurodoma kokios būtent lyties kandidatas yra ieškomas, tokiu atveju yra sudaromas palankesnės sąlygos vienai iš lyčių. Vienas iš tokio atvejo pavyzdžių yra sprendimas nr. Nr. (20)SN-31)SP-22¹²⁶. Sprendime nurodyta, kad buvo gautas skundas dėl skelbimo, kuriame yra nurodyta, jog ieškoma „loginio mąstymo, darbšti, greitos reakcijos moteris-mergina“¹²⁷ Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba kreipėsi į galimai diskriminacinio skelbimo autorius, kurie nurodė, kad darbo skelbimą pakoreguos neteikiant privilegijų nei vienai iš lyčių. Ištrynus skelbimą kontrolierius tyrimą nutraukė, nes lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti. Kitas pavyzdys tokio atvejo yra sprendimas nr. (22)SN-47)SP-30¹²⁸. Sprendime nurodyta, kad pareiškėjas nurodė, jog darbo skelbime yra nurodyta, kad ieškoma „kineziterapeutė – kūno modeliavimo specialistė“¹²⁹ Pareiškėjo nuomone šis skelbimas yra diskriminacinio pobūdžio, nes skelbime yra nurodyta, kad į darbo poziciją yra ieškoma būtent mergina. Pradėjus tyrimą klinika darbo skelbimą pakoregavo nurodydami abidvi lytis. Lygių galimybių kontrolierė nutraukė tolimesnį tyrimą, nes lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo nutraukti. Abejais atvejais tyrimas buvo nutrauktas remiantis Lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 4 p., kuris numato „Tyrimo metu ar jį atlikęs, lygių galimybių kontrolierius gali nutraukti tyrimą, kai lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai (neveikimas) nutraukiami.“¹³⁰

Apibendrinant galima daryti išvadą, kad diskriminacinio pobūdžio skelbimai yra nemaža problema įgyvendinant nediskriminavimo principą. Diskriminacinio darbo skelbimo įkėlimas pažeidžia Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 str. 1 p., tačiau asmenys jokių sankcijų už tai nesulaukia. Diskriminacinio skelbimo įkėlimas turėtų būti laikomas baigtine veika ir už tai turėtų būti skiriamos atitinkamos sankcijos.

¹²⁵ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *supra note*, 19.

¹²⁶ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (20)SN-31)SP-22, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., lapkričio 2 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/sprendimas-20-22.pdf>

¹²⁷ *Ibid.*

¹²⁸ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (22)SN-47)SP-30, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., lapkričio 4 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/22sn-47sp-30.pdf>

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktikoje pasitaiko atvejų kuomet diskriminacinio pobūdžio veiksmai yra padaryti, tačiau remiantis Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 8 p., kuris numato, kad „*Moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties, išskyrus atvejus, kai: prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.*“¹³¹ Diskriminacinio pobūdžio veiksmai yra pripažįstami teisėti tikslui pasiekti. Tokią praktiką galima pastebėti ir Lygių galimybių kontrolierės sprendime nr. (23)SN-124)SP-74¹³². Šiuo atveju buvo gautas skundas, kad „Facebook“ platformoje yra įkeltas diskriminacinio pobūdžio nuomos skelbimas, kuriame nurodoma, kad kambariai yra nuomojami būtent merginoms. Pareiškėjas nurodo, kad jo nuomone šis skelbimas diskriminuoja vyrus. Lygių galimybių kontrolierė remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 d. ir 2 d. uždavė keletą klausimų skelbimo autoriui iš kurių pagrindinis buvo nurodyti priežastis dėl ko kambariai yra nuomojami būtent merginoms? Iš skelbimo autoriaus buvo gautas rašytinis atsakymas, kad apgailestauja dėl savo veikslių ir patvirtino, kad skelbimas yra diskriminacinio pobūdžio, tačiau bute gyvena moteris ir nenorėtų, kad jos namuose apsigyventų kiti vyrai. Atsakyme pažymėta ir tai, kad skelbimo autorius nežinojo, jog skelbime negalime teikti prioriteto vienai iš lyčių. Šiuo atveju Lygių galimybių kontrolierė vertina ar šie veiksmai nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 p., kuris numato kad „*Prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, privalo: suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad joje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties bei formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą.*“¹³³ Lygių galimybių kontrolierė pažymėjo, kad šiuo atveju diskriminacinio pobūdžio veiksmai yra pateisinami siekiant teisėto tikslo, tačiau pabrėžė jeigu būtų nuomojamas visas butas, o ne dalis nebūtų galima traktuoti tokių veikslių, kaip pateisinančių teisėtą tikslą. Skelbimo autorius, bet kokiu atveju, skelbimą pašalino ir Lygių galimybių kontrolierė tyrimą nutraukė.

Šiuo atveju galima pastebėti, kad ne visuomet iš pirmos žvilgsnio diskriminacinių požymių turintis skelbimas gali būti pripažintas neteisėtu. Kai kuriais atvejais diskriminacinio pobūdžio

¹³¹ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *supra note*, 43.

¹³² Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, sprendimas Nr. (23)SN-124)SP-74, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., lapkričio 4 d., <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/10/Sprendimas-del-galimos-diskriminacijos-lyties-pagrindu-teikiant-informacija-apie-paslaugas-.pdf>

¹³³ „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“, *op cit.*

veiksmai gali būti pripažįstami teisėtais, jeigu siekiama Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 8 p. numatytų reikalavimų.

Apibendrinant neteisminę nediskriminavimo lyties pagrindu principo gynimo sistemą galima daryti išvadą, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra tik iš dalies veiksminga institucija į kurią žmonės kreipiasi ne tik su skundais, bet ir dėl konsultacijų. Kita vertus, tarnybos veikla yra ribojama įstatymais, todėl tarnyba turi per mažai galių, kad galėtų pilnavertiškai įgyvendinti nediskriminavimo principą. Šio darbo autoriaus nuomone už diskriminacinio pobūdžio veiksmus turėtų būti skiriamos sankcijos numatytos Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso 81 str., nes pastaruosius metus didėjantis skundų skaičius, išliekančios tos pačios skundų tendencijos rodo, kad dabartinė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veikla nėra pilnai veiksminga siekiant lygių vyrų ir moterų galimybių.

3.2. Teisminė nediskriminavimo lyties pagrindu principo gynimo sistema Lietuvoje ir Europos Sąjungoje

Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse yra įtvirtinta griežčiausia bausmė už diskriminaciją, kuri yra numatyta šio kodekso 169 str., tačiau teismų praktikoje šis straipsnis yra naudojamas itin retai. Remiantis Informatikos ir ryšių departamento duomenimis¹³⁴ nuo 2018 m. iki 2023 m. spalio mėn. buvo užregistruoti tik 2 atvejai, kuomet buvo taikytas šis straipsnis. Tokia menka šio straipsnio teismų praktika tik patvirtina Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo žodžius „*Kad veika būtų pripažinta nusikaltimu, reikia įvertinti visus su jos padarymu susijusius aspektus. Siekiant užkirsti kelią neteisėtoms veikoms ne visuomet yra tikslinga tokią veiką pripažinti nusikaltimu, taikyti pačią griežčiausią priemonę - kriminalinę bausmę. Todėl kiekvieną kartą, kai reikia spręsti, pripažinti veiką nusikaltimu ar kitokiu teisės pažeidimu, labai svarbu įvertinti, kokių rezultatų galima pasiekti kitomis, nesusijusiomis su kriminalinių bausmių taikymu, priemonėmis (administracinėmis, drausminėmis, civilinėmis sankcijomis ar visuomenės poveikio priemonėmis ir pan.)*“¹³⁵ Teismas nurodo, kad ne visuomet yra tikslinga taikyti griežčiausią priemonę. Lengvesnę atsakomybę už lyčių lygybės pažeidimus galima rasti Administracinių nusižengimų kodekso 81 str., tačiau šio straipsnio

¹³⁴ „DUOMENYS APIE NUSIKALSTAMAS VEIKAS, PADARYTAS LIETUVOS RESPUBLIKOJE (FORMA_1G)“, Informatikos ir ryšių departamentas, žiūrėta 2023 m., lapkričio 5 d., https://ird.lt/lt/reports/view_item_datasource?id=10496&datasource=83705

¹³⁵ „Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, „Nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 50 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“, LRKT, žiūrėta 2023 m., lapkričio 5 d., <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta400/content>

taikymas praktikoje tai pat yra menkas. Remiantis Lietuvos teismų statistikos duomenimis¹³⁶ nuo 2022 m. buvo išnagrinėta tik 1 byla pagal Administracinių nusižengimų kodekso 81 – 83 str. Remiantis šiais duomenimis teismų praktika pagal šiuos straipsnius nebus nagrinėjama.

Baudžiamojoje teisėje, bylų, pradėtų pagal baudžiamojo kodekso 169 str., nėra daug, tačiau didesnės apimties teismų praktika yra pagal kitą, lyčių lygybės pažeidimą numatytą baudžiamojo kodekso 152 str., kuris numato seksualinio priekabiavimo draudimą ir sankcijas už šio pažeidimo padarymą. Viena iš tokių bylų yra Lietuvos Aukščiausiojo Teismo byla 2K-14-1073/2020¹³⁷, kurioje K.P. yra kaltinamas dėl atskirų 4 epizodų pagal baudžiamojo kodekso 152 str. Pirmame epizode kaltinamasis eidamas seimo nario pareigas, pasinaudodamas savo galia prieš priklausomą asmenį (padėjėja – sekretorė), kūrė jai bauginančią, žeminančią aplinką, demonstravo savo viršenybę, liepdavo atlikti ne pagal jos funkcijas skirtas užduotis, teikdavo nukentėjusiai dviprasmius pasiūlymus, užgauliodavo įvairiausiomis frazėmis, komentuodavo figūrą, darbo metu liesdavo nukentėjusiąją, kontroliavo ką veikia po darbo valandų. Antrame epizode seimo narys yra kaltinamas tuo, kad pasinaudodamas savo galia, siekdamas seksualinio bendravimo ir pasitenkinimo įvairiais pasiūlymais ir užuominomis darbo pokalbio metu ir vėliau priekabiavo prie kandidatės į padėjėjos – sekretorės pareigas. Pokalbio metu kaltinamasis kartojo trikdančias frazes, palenkė nukentėjusiąją su juo vykti pas kaltinamąjį į namus, namuose šaipėsi ir užgauliojo nukentėjusiąją, bei moteris sakydamas, kad „moterims smegenys yra retai Dievo duodama dovana“¹³⁸, klausinėjo žeminančių klausimų. Šiais ir panašiais veiksmais kaltinamasis priekabiavo prie nukentėjusiosios kurdamas bauginančią ir žeminančią aplinką, parodydamas savo galią ir vyrų viršenybę prieš moteris. Trečiame ir ketvirtame epizoduose kaltinamasis taip pat yra kaltinamas dėl priekabiavimo prie moterų atėjusių į darbo pokalbius, kurių metu jis klausinėjo su darbu nesusijusių, trikdančių klausimų, komentavo nukentėjusiųjų išvaizdą, demonstravo savo turtinę padėtį ir viršenybę taip kurdamas nukentėjusiosioms bauginančią ir priešišką aplinką, bei pažeidė nukentėjusiųjų garbę ir orumą. Pabrėžtina, kad antrame, trečiame ir ketvirtame epizoduose teismas nurodė, kad buvo priekabiauta prie kitaip priklausomo asmens. Pirmosios instancijos teismas atmetė visus 4 pareikštus kaltinimus dėl BK 152 str., nes teismas nenustatė subjektyviojo veikos požymio – tikslo siekti seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo, o antrame, trečiame ir ketvirtame epizoduose teismas nenustatė ir

¹³⁶ „Statistika“, Lietuvos Teismai, žiūrėta 2023 m., lapkričio 6 d., <https://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/4641>

¹³⁷ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-14-1073/2020, eteismai, žiūrėta 2023 m. lapkričio 8 d., <https://eteismai.lt/byla/13506811574705/2K-14-1073/2020?word=BK%20152>

¹³⁸ *Ibid.*

būtiną BK 152 str. įtvirtinto požymio – priklausomumo. Kaltinamasis pirmosios instancijos teisme buvo išteisintas dėl kaltinimų pagal BK 152 str., nesant nusikaltamos veikos sudėties. Prokurorė ir nukentėjusiosios pateikė apeliacinius skundus, po kurių Apeliacinis teismas nustatė, kad pirmame epizode kaltinamasis seksualiai priekabiavo prie savo sekretorės – padėjėjos ir buvo patrauktas baudžiamajon atsakomybėn pagal šį straipsnį dėl pirmo epizodo, dėl likusių trijų epizodų apeliacinis teismas paliko galioti pirmosios instancijos teismo nuosprendį. Prokuroras ir nukentėjusiosios kasaciniu skundu kreipėsi į teismą dėl paskutinių trijų epizodų, kuriuose nebuvo pakeistas teismo sprendimas. Pagrindinė kasacinio skundo esmė, kad „Apeliacinės instancijos teismas, nenustatęs K. P. veiksniuose prieš K. J., K. B. ir R. B. būtiną baudžiamąjį nusikaltimą, nurodyto BK 152 straipsnio 1 dalyje, sudėties požymio – „kitokio priklausomumo“, netinkamai pritaikė baudžiamąjį įstatymą.“¹³⁹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas (toliau – LAT) nurodė, kad kasaciniame skunde nurodyti argumentai dėl netinkamo baudžiamąjį kodekso 152 str. aiškinimo yra nepagrįsti ir nurodė, kad baudžiamąjį kodekso 2 str. 4 d. yra numatyta, kad „Pagal baudžiamąjį įstatymą atsako tik tas asmuo, kurio padaryta veika atitinka baudžiamąjį įstatymo numatytą nusikaltimo ar baudžiamąjį nusikaltimą sudėtį.“¹⁴⁰ Šiuo atveju teismas nenustatė, kad nusikalstama veika atitinka įstatyme numatytą nusikaltimo sudėtį (nėra būtiną sudėties požymio priklausomumo), tačiau seksualinio priekabiavimo faktas yra įrodytas. Šioje byloje LAT nurodė, „kad nuo 2017 m. liepos 1 d. įsigaliojus naujam DK bei pasikeitus Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 7 punkto nuostatai ir įstatyme įtvirtinus darbdavio pareigą užtikrinti, kad ne tik darbuotojas ar valstybės tarnautojas, bet ir siekiantis įsidarbinti asmuo nepatirtų seksualinio priekabiavimo, darbdavio (ar jo funkcijas atliekančio asmens) seksualinis priekabiavimas prie siekiančio įsidarbinti asmens, nustatytas kitas būtiną BK 152 straipsnio sudėties požymius, gali būti vertinamas kaip seksualinis priekabiavimas prie pagal tarnybą priklausomo asmens.“¹⁴¹ Šioje byloje remiantis *lex retro non agit* (įstatymas neturi grįžtamosios galios) principu šie teisės aktų pakeitimai negali būti taikomi šiam konkrečiam atvejui.

Remiantis šia byla galima daryti išvadą, kad norint inkriminuoti asmeniui nusikalstamą veiką numatytą baudžiamąjį kodekso 152 str., yra būtini 2 nusikalstamos veikos požymiai. Visų pirma, asmuo turi turėti tikslą seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo. Visų antra, turi būti nukentėjusiojo asmens priklausomumas nuo kaltinamo asmens. Nagrinėtoje byloje pastebima, kad teismas nustatė patį seksualinio priekabiavimo faktą, tačiau baudžiamajon atsakomybėn patraukti nėra teisinio pagrindo, nes priklausomumas kaip nusikalstamos veikos požymis nebuvo nustatytas. Remiantis

¹³⁹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nutartis baudžiamąjioje byloje Nr. 2K-14-1073/2020, *supra note*, 137.

¹⁴⁰ „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“, *supra note*, 2.

¹⁴¹ Lietuvos Aukščiausiasis Teismas, nutartis baudžiamąjioje byloje Nr. 2K-14-1073/2020, *op cit*.

informatikos ir ryšių departamento 2022 m. duomenimis¹⁴² pagal BK 152 str. buvo užregistruota tik 4 nusikalstamos veikos Lietuvoje. Darytina išvada, kad šis straipsnis nėra dažnas teismų praktikoje. Šio darbo autoriaus nuomone, panaikinus šiuos įstatyme numatytus būtinuosius veikos požymius, būtų praplėstas subjektų sąrašas ir taip būtų ginamos seksualinį priekabiavimą patyrusių asmenų teisės didesniu mastu. Galima pastebėti ir teigiamų pokyčių, įsigaliojus naujam darbo kodeksui ir padarius pakeitimus Lygių galimybių įstatyme, priklausomumo, kaip nusikalstamos veikos sudėties požymis, gali būti nustatytas ir siekiantiems įsidarbinti asmenims.

Asmenų patyrusių diskriminaciją teisės gali būti ginamos ir civiline tvarka. Praktikoje pasitaiko atvejų kuomet nėščios moterys yra diskriminuojamos darbdavių dėl savo lyties. LAT nutartyje e3K-3-286-943/2021¹⁴³ nurodoma, kad darbdavė sužinojus apie darbuotojos nėštumą jai paskyrė prastovą ir atėmė galimybę dirbti. Darbo ginčų komisija šią prastovą pripažino neteisėta, todėl darbdavė kreipėsi į teismą prašydama, kad pripažintų šią prastovą teisėtą, nes ji negalėjo suteikti darbuotojai kitos pareigybės ir nesiekė įžeisti ar pažeminti darbuotojos. Darbuotoja prašė priteisti 20000 EUR neturtinės žalos atlyginimo. Pirmosios instancijos teisme darbdavė nurodė, kad buvo priimtas sprendimas mažinti darbuotojų skaičių dėl to ir suteikė prastovą ir atėmė galimybę dirbti. Teismas pripažino, kad nėra jokių objektyvių priežasčių prastovos paskelbimui, o tame pačiame padalinyje buvo laisva darbo vieta. Pirmosios instancijos teismas nurodė, kad „pasitvirtino atsakovės byloje įrodinėjamos jos diskriminavimo dėl lyties (nėštumo) aplinkybės ir kad galimo darbdavės padaryto pažeidimo turinys patenka į netiesioginės diskriminacijos sąvoką.“¹⁴⁴ Teismas darbuotojai priteisė 5000 EUR neturtinės žalos. Apeliacinės instancijos teismas pripažino, kad prastovos suteikimas buvo nepagrįstas, tačiau nurodė, kad nebuvo įrodytas diskriminacijos motyvas ir pagrindas ir darbuotoja neįrodė darbdavės neteisėtų veiksmų, kurie galėjo turėti įtakos jos sveikatai ar reputacijai. Neturtinės žalos atlyginimas buvo sumažintas iki 2000 EUR. Kasacinis teismas (toliau taip ir LAT) paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą palikdamas 5000 EUR neturtinės žalos atlyginimą ir pridėjo 3015 EUR bylinėjimosi išlaidoms atlyginti. LAT nurodė, kad „*Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimuose išaiškinta, kad diskriminacija yra tie atvejai, kai panašios situacijos vertinamos skirtingai, o skirtingos situacijos – vienodai, nebent toks vertinimas būtų objektyviai pateisinamas.*“¹⁴⁵ LAT nurodė ir pareigą diskriminacinio pobūdžio bylose įrodinėjimo

¹⁴² „DUOMENYS APIE NUSIKALSTAMAS VEIKAS, PADARYTAS LIETUVOS RESPUBLIKOJE (FORMA_1G)“, *supra note*, 134.

¹⁴³ „Teismų sprendimų apžvalga už 2021 metų II-ąjį pusmetį“, Valstybinė darbo inspekcija, žiūrėta 2023 m. lapkričio 7 d., https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3588&lang=lt

¹⁴⁴ *Ibid.*

¹⁴⁵ *Ibid.*

pareigą perkelti skundžiamam asmeniui, šiuo atveju darbdaviui. Ši pareiga yra įtvirtinta DK 26 str. 5 d. ir Lygių galimybių įstatymo 4 str. LAT nurodė, kad apeliacinės instancijos teismas netinkamai taikė įrodinėjimo pareigą ją perkeldamas darbuotojai, o ne darbdaviui. LAT pasisakydamas dėl neturtinės žalos nurodė, kad „Neturtinė žala priteisiama tuo atveju, kai nustatoma, kad teisės pažeidimo pripažinimo nepakanka pažeistai teisei“.¹⁴⁶ Šiuo atveju teismas atsižvelgė, kad darbdavės veiksmai prieš darbuotoją nebuvo vienkartiniai, buvo paskelbta prastova, atimtos darbo priemonės, darbuotoja buvo atjungta nuo sistemos ir šie veiksmai prasidėjo po pranešimo apie nėštumą, vėliau darbuotoja turėjo savo teises ginti darbo ginčų komisijoje, visa tai sukėlė dvasinių išgyvenimų, todėl teismas nusprendė, kad tik pažeidimo pripažinimas nėra pakankamas pažeistai teisei apginti, todėl yra sudaromas pagrindas teismas spręsti dėl neturtinės žalos atlyginimo.

Apibendrinant galima teigti, kad praktikoje pasitaiko atvejų, kuomet darbdaviai diskriminuoja moteris dėl lyties (nėštumo), o moterims yra sunku išlaikyti savo darbo vietą po pranešimo apie nėštumą. Pastebima ir kita problema, kad teismai ne visuomet gerai paskirsto įrodinėjimo pareigą, kuri priklauso skundžiamam asmeniui. Atkreiptinas dėmesys ir į tai, kad visas procesas užtruko apie 2 metus, todėl teigtina, kad nors ir yra sudaryta galimybė asmenims ginti savo teises civilinio proceso tvarka ir prisiteisti neturtinės žalos, tačiau šis procesas nėra ekonomiškai laiko atžvilgiu.¹⁴⁷

Nediskriminavimo lyties pagrindu principo įgyvendinimas yra vykdomas ne tik nacionaliniu lygmeniu, tačiau ir tarptautiniu. Tarptautinė organizacija vykdanči lygių galimybių įgyvendinimo principą Europoje yra Europos Žmogaus Teisių Teismas (EŽTT), veikianti dar nuo 1950 m.¹⁴⁸ Lietuvoje kaip ir Europoje yra susiduriama su nėščių moterų diskriminacija. EŽTK byloje Jurčič prieš Kroatiją¹⁴⁹ nurodoma, kad 2009 m. Jurčič prieš pat sužinodama, kad yra nėščia įsidarbino ir pateikė prašymą užsiregistruoti sveikatos draudimo fonde dėl privalomojo sveikatos draudimo. Vėliau dėl susidariusių nėštumo komplikacijų Jurčič buvo paskelbtas nedarbingumas ir vėliau buvo pateiktas prašymas išmokėti nedarbingumo kompensaciją. Fondas prašymą atmetė argumentuodamas, kad moters įsidarbinimas yra fiktyvus ir yra siekiama tik gauti jai nepriklausančių kompensacijų. Jurčič fondo sprendimą apskundė sveikatos draudimo fondo centriniam biurui nurodydama, kad ji negalėjo žinoti ar dirbtinis apvaisinimas bus sėkmingas ir, kad jai kils papildomų komplikacijų. Tokius Jurčič

¹⁴⁶ „Teismų sprendimų apžvalga už 2021 metų II-ąjį pusmetį“, *supra note*, 143.

¹⁴⁷ Pavyzdys: Vilniaus apygardos teismas, nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-141-852/2019, eteismai, žiūrėta 2023 m. lapkričio 8 d., <https://eteismai.lt/byla/8461946389874/e2A-141-852/2019>

¹⁴⁸ „Informacija apie EŽTT“, Vyriausybės atstovas Europos Žmogaus Teisių Teisme, žiūrėta 2023 m., lapkričio 8 d., <http://lrv-atstovas-eztt.lt/page/informacija-apie-eztt>

¹⁴⁹ Europos Žmogaus Teisių Teismo byla, Jurčič prieš Kroatiją, bylos Nr. 54711/15, 2021 m. vasario 4 d., <https://hudoc.echr.coe.int/fre#%7B%22itemid%22:%5B%22001-207633%22%5D%7D>

žodžius patvirtino ir medikai. Skundas buvo atmestas, nes sveikatos draudimo fondo centrinis biuras nustatė, kad nėra svarbu ar Jurčič žinojo, kad yra nėščia, jos sveikatos būklė nebūtų leidusi jai pradėti dirbti darbovietėje už kelių šimtų kilometrų. Pareiškėja apskundė šį sprendimą administraciniam teismui nurodydama, kad ji buvo diskriminuojama dėl savo lyties (nėštumo) ir nurodė, kad planavo persikelti gyventi arčiau naujos darbovietės, o ir nuotolinio darbo galimybė egzistavo. Administracinis teismas pareiškėjos skundą atmetė pritardamas anksčiau priimtiems sprendimams. Jurčič pateikė konstitucinį teismą nurodydama savo anksčiau pateiktus argumentus. Jurčič kreipėsi į lyčių lygybės ombudsmeną. Ombudsmenas įspėjo sveikatos draudimo fondą ir nurodė, kad fondo sprendime buvo taikytos mažiau palankios sąlygos dėl lyties (nėštumo) ir, kad tai yra diskriminacija dėl lyties. 2015 m. Konstitucinis teismas atmetė Jurčič skundą pritardamas anksčiau priimtiems sprendimams ir motyvams. EŽTT šioje byloje vertina ar buvo taikytas skirtingas požiūris dėl lyties ir nurodė, kad ieškovei nebuvo suteiktas sveikatos draudimas, nes jos įdarbinimas buvo pripažintas fiktyviu, o pastoti gali tik moterys, todėl teigtina, kad šiuo atveju buvo taikytas skirtingas požiūris dėl lyties. EŽTT rėmėsi Europos Sąjungos Teisingumo Teismo byla Webb¹⁵⁰, kurioje buvo konstatuota, kad nėščios moters padėties negalima lyginti su vyro, kuris nedirba dėl ligos, padėtimi. Toliau EŽTT vertino ar skirtingas požiūris dėl lyties turėjo pagrįstą pateisinimą. Kroatijos vyriausybė teigė, kad šiuo atveju buvo saugomi valstybės finansai nuo nesąžiningo jų naudojimo ir siekiama užtikrinti sveikatos sistemos stabilumą. EŽTT į šį argumentą pateikė savo nuomonę, kurioje nurodo, kad nėštumas negali būti laikomas nesąžiningu elgesiu, o valstybės finansinis išpareigojimas mokėti asmenims kompensacijas negali būti svari priežastis taikyti skirtingą požiūrį dėl lyties. Teismas nagrinėjo ir sveikatos draudimo fondo centrinio biuro priimtą argumentą, kad Jurčič nebūtų galėjęs dirbti darbovietėje už kelių šimtų kilometrų. EŽTT nurodė kad, net ir tais atvejais, kai darbuotojo buvimas darbe yra būtina sąlyga tinkamam darbo sutarties vykdymui, nėštumo metu moteriai suteikiama apsauga negali priklausyti nuo to, ar jos buvimas darbe motinystės laikotarpiu yra būtinas tinkamam darbdavio funkcionavimui, ar nuo to, kad ji laikinai negali atlikti darbo, kuriam buvo įdarbinta. EŽTT konstatuoja, kad apsiribojimas išvada, jog pareiškėja dėl gydymo buvo medicinškai netinkama įsidarbinti, nacionalinės Kroatijos leido suprasti, kad ji turėjo susilaikyti nuo bet kokio darbo paieškos, kol jos nėštumas bus patvirtintas. Vien to, pasak EŽTT, pakanka, kad būtų galima daryti išvadą, jog pareiškėja buvo diskriminuojama dėl lyties. Teismas toliau argumentuodamas nurodė, kad Jurčič turi 14 metų darbo stažą ir visus šiuos metus mokėdavo įmokas į sveikatos fondą,

¹⁵⁰ Europos Žmogaus Teisių Teismo byla, Webb prieš EMO Air Cargo, bylos nr. C-32/93, 1994 m. liepos 14 d., <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-32/93>

Teismas pabrėžia, kad nacionalinės Kroatijos institucijos nepaaiškino kaip Jurčić galėjo sudaryti sąmoningai fiktyvią darbo sutartį, nors sudarymo metu ji nežinojo apie nėštumą. Kroatijos vidaus institucijos nevertino, ar Jurčić pradėjo eiti savo pareigas ir ar dėl dirbtinio apvaisinimo jai apskritai reikėjo nedirbti. Niekas neįrodo, kad moterys, kurioms buvo atliktas dirbtinis apvaisinimas negali dirbti. EŽTT nurodo, kad Kroatijos valdžios institucijų išvados ir priimti sprendimai tik įtvirtiną lyčių stereotipą, kad moterys neturėtų dirbti ar ieškoti darbo nėštumo metu arba net tada, kai nėštumo yra tik galimybė. 2021 m. EŽTT paskelbė, kad ieškinys yra priimtas, kuriuo yra nurodoma, kad diskriminacija dėl lyties prieš Jurčić buvo, o Kroatija turės atlyginti pareiškėjai turtinę ir neturtinę žalą.

Remiantis šia byla galima daryti išvadą, kad moterys patiria diskriminaciją dėl nėštumo. Šiuo atveju diskriminacinio pobūdžio veiksmus prieš nėščią moterį taikė net nacionalinės valdžios institucijos. Remiantis šia byla galima daryti išvadą, kad yra susiformavęs stereotipinis požiūris, kad nėščios moterys norinčios pradėti dirbti bando apgauti sistemą, siekdamos piniginio pasipelnymo. Nėščioms moterims yra sudėtingiau rasti darbą, o ir įdarbinimo sąlygos dažnu atveju yra nevienodos, tai įrodo ir Belgijos Moterų ir vyrų lygių galimybių instituto tyrimas¹⁵¹, kuriame nurodoma, kad beveik 35% nėščiųjų, ieškančių darbo, nesikreipė dėl darbo nėštumo metu, nes manė, kad nėra vilčių būti priimtoms, o 67% bandžiusių įsidarbinti niekada nepaminėjo apie nėštumą bijodamos būti nepriimtos. Vyrams, kurie netrukus taps tėčiais, vargu ar kada reikia pagrįsti savo norą įsidarbinti. Pabrėžtinai ir tai, kad procesiniai veiksmai vyko nuo 2009 m. iki 2021 m., todėl teigtina, kad asmenų, galimai patyrusių diskriminaciją, teisių gynimo priemonės nėra ekonomiškai laiko atžvilgiu.

Moterys su diskriminacija dėl lyties susiduria ne tik tik darbo santykių srityje. EŽTT nagrinėtoje byloje Unal Tekeli prieš Turkiją¹⁵² nurodė, kad pareiškėja kreipėsi į teismą, dėl diskriminacijos lyties pagrindu jos atžvilgiu. Pareiškėja nurodė, kad nacionaliniai teismai po vedybų neleido jai naudoti savo mergautinės pavardės ir nurodė, kad ji yra diskriminuojama lyties pagrindu, nes vyrams po santuokos nėra privaloma keisti savo pavardės. Nacionaliniai teismai moters skundus atmetė argumentuodami, kad šiais veiksmais yra siekiama teisėto tikslo – per vyro pavardę atspindėti šeimos vienybę ir taip užtikrinti bendrą tvarką. EŽTT pabrėžė, kad valstybės turi tam tikrą laisvę dėl priemonių, kurių reikia imtis siekiant šeimos vienybės, tačiau Europos žmogaus teisių ir pagrindinių

¹⁵¹ „Zwanger aan het werk“, Instituut Voor de Gelijkheid van vrouwen en mannen, žiūrėta 2023 m., lapkričio 9 d., https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107_-_zwanger_aan_het_werk_0.pdf

¹⁵² Europos Žmogaus Teisių Teismo byla, Unal Tekeli prieš Turkiją, bylos nr. 29865/96, 2004 m., lapkričio 16 d., <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-67482&filename=CASE%20OF%20C3%20CNAL%20TEKEL%20C4%20B0%20v.%20TURKEY.docx&logEvent=False>

laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnyje yra numatyta¹⁵³, kad bet kuri priemonė turi būti vienodai taikoma ir vyrams ir moterims. Teismas nurodo, kad tarptautiniu lygmeniu Jungtinės Tautos yra linkę pripažinti kiekvieno sutuoktinio teisę pasilikti savo pavardę. EŽTT pažymi, kad tarp Europos Tarybos valstybių atsirado susitarimas, kad sutuoktinių pavardės būtų pasirinktos vienodomis sąlygomis. Turkija yra vienintelė Europos Tarybos narė, kuri teisiškai įpareigoja pasirinkti sutuoktinio pavardę moteriai, o moteris savo pavardės negali pasilikti net jeigu abu sutuoktiniai su tuo sutinka. Teismas nurodė, kad valstybės tikslas per vyro pavardę atspindėti šeimos vienybę nėra objektyvus ir pagrįstas. EŽTT priėmė sprendimą, kuriuo pripažįsta, kad pareiškėja buvo diskriminuojama dėl lyties ir priteisė pareiškėjai žalos atlyginimą iš valstybės.

Apibendrinant analizuotą bylą galima teigti, kad moteris diskriminaciją patiria ir dėl negalėjimo po santuokos naudotis mergautine pavarde. Turkijos valstybė remiasi stereotipiniu požiūriu, kad būtent vyro pavardė simbolizuoja šeimos vienybę, taip išskeldama vyrus aukščiau už moteris. Toks požiūris nėra priimtinas siekiant nediskriminavimo principo įgyvendinimo valstybėje.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos teismų praktika nėra plati lygių galimybių užtikrinimo srityje, o praktikoje yra pastebima priklausomumo kaip nusikalstamos veikos sudėties požymio problema siekiant patraukti ataskomybėn daugiau subjektų. Darytina išvada, kad įrodinėjimo pareiga ne visuomet teismuose yra paskirstoma teisingai. EŽTT bylos tik įrodo, kad moterų diskriminacija yra opi problema, o valstybėse narėse gajūs stereotipai tik tolina nuo vyrų ir moterų lygybės siekio. Nagrinėtose bylose pastebima ir problema, kad moterims yra pakankamai sudėtinga susirasti darbą arba išlaikyti esamą, dėl nėštumo. Atkreiptinas dėmesys į tai, kad teisiniai procesai yra pakankamai ilgi, todėl galima teigti, kad laiko ekonomiškumo principas nėra įgyvendinamas efektyviai.

¹⁵³ „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“, LRS, žiūrėta 2023 m., lapkričio 9 d., <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>

4. Lygių galimybių kontrolierės apklausos įvertinimas

Kaip ir buvo minėta anksčiau, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra nacionalinė institucija Lietuvoje įgyvendinanti nediskriminavimo principą. Siekiant išsiaiškinti pagrindines problemas įgyvendinant nediskriminavimo lyties pagrindu principą buvo atliktas kokybinis tyrimas – Lygių galimybių kontrolierės struktūruota apklausa raštu. Respondentas – Lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė. Respondentui raštu buvo pateiktas baigtinis 10 klausimų sąrašas. Klausimai buvo pateikiami atviro tipo, konkretūs ir aiškūs. Visi klausimai yra sudaryti darbo autoriaus. Šiame skyriuje eilės tvarka pateikiami užduoti klausimai ir kontrolierės atsakymai, po kiekvienu klausimu yra pateikiama analizė.

1. Klausimas. Jūsų nuomone, ar teisinėmis priemonėmis yra įmanoma visiškai panaikinti lyčių diskriminaciją valstybėje? Kodėl?

„Siekiant visiškai panaikinti diskriminaciją dėl lyties, vien įstatymų nepakanka. Nemažiau svarbus dėmuo sprendžiant diskriminacijos lyties pagrindu (ar kitais pagrindais) problemą yra visuomenės švietimas. Žinoma, svarbu ir valstybės mastu aiškios strateginės priemonės, grįsto tyrimais ir duomenimis. Be to, svarbu, kad asmenys, patiriantys diskriminaciją, suvoktų esą diskriminuojami ir žinotų, kaip tokiu atveju elgtis bei kur kreiptis pagalbos. Taigi teisinė sistema, kuri įpareigoja nediskriminuoti, reglamentuoja veiksmingas asmenų teisių apsaugos procedūras ir numato atsakomybę už diskriminaciją yra labai svarbi, bet tuo pačiu būtina didinti visuomenės sąmoningumą.“

Galima sutikti su kontrolierės atsakymu, vargu ar visišką lyčių lygybę galima pasiekti tik įstatymais, o informacijos sklaida, stereotipinio požiūrio kritikavimas gali svariai prisidėti prie didesnės lyčių lygybės. Pabrėžtina ir tai, kad praktikoje matome atvejų kuomet teisinė atsakomybė nėra pakankamai griežta, todėl darytina prielaida, kad griežtesnių sankcijų įvedimas galėtų efektyviau prisidėti prie lyčių lygybės siekio.

2. Klausimas. Ar yra įstatymų, kurie yra nepakankamai efektyvūs įgyvendinant nediskriminavimo lyties pagrindu principą Lietuvos valstybėje? Kurie tai įstatymai ir kokių pakeitimų reiktų, kad šie įstatymai būtų efektyvesni siekiant lyčių lygybės?

„Lygių galimybių įstatymas bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas gana išsamiai reglamentuoja lygių galimybių užtikrinimą. Bet galima išvelgti, jog šiuose įstatymuose trūksta tam tikrų sričių, kuriose taip pat turėtų galioti diskriminacijos draudimas. Pavyzdžiui, savarankiškos darbo (užimtumo plačiąja prasme) srityje ar savanoriškos veiklos srityje, kadangi šių sričių neapima dabar įtvirtinta

darbo santykių sritis (taikoma tik darbo santykių ir valstybės tarnybos santykių atvejais). Tam tikrais atvejais taip pat trūksta teisinių mechanizmų, kaip taikyti tolesnes atsakomybes priemones, jeigu yra atsisakoma vykdyti lygių galimybių kontrolierės sprendimą-rekomendaciją. Galėtų būti numatomas mechanizmas dėl galimybės Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai kreiptis į teismą dėl sprendimo vykdymo užtikrinimo tokiais atvejais.“

Nors asmenys ir linkę vykdyti kontrolierės rekomendacijas¹⁵⁴, tačiau kaip matome iš kontrolierės atsakymo, pasitaiko atvejų kuomet asmenys atsisako vykdyti rekomendacijas. Tokiu atveju ir yra pastebima Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos galios ribotumas. Suteikus šiai institucijai daugiau galių, kaip pavyzdžiui kontrolierės nurodyta galimybė kreiptis į teismą dėl sprendimo vykdymo užtikrinimo, būtų galima įgyvendinti lyčių lygybę platesniu mastu.

3. Klausimas. Jūsų nuomone kokie galėtų būti priimti nauji įstatymai, kad Lietuvoje sumažėtų lyčių diskriminacija?

„Siekiant mažinti moterų ir vyrų nelygybę galėtų būti įstatymais priimamos specialiosios laikinosios priemonės, kurios būtų taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, pasiekus užsibrėžtus moterų ir vyrų lygybės rodiklius, turėtų būti atšaukiamos (Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 6 punktas, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 6 punktas). Tokios priemonės galėtų būti, pavyzdžiui, kvotos tam tikrose srityse. Taip pat, atsižvelgiant į tai, kad reklamos stipriai formuoja visuomenės nuostatas, būtų galima svarstyti apie griežtesnį reklamos reglamentavimą.“

Pritariant kontrolierės nuomonei dėl kvotų, pabrėžtina, kad kvotos galėtų būti viena iš priemonių siekiant lyčių lygybės kaip šiame darbe anksčiau apžvelgta, jog Prancūzija kvotas taiko rinkimų sąrašuose ir pagal lyčių lygybės indeksą galios srityje yra pirmaujanti. Lygių galimybių kontrolierė pabrėžė ir reklamos, kurios formuoja visuomenės nuostatas turėtų būti griežčiau reglamentuojamos. Nagrinėjame Lygių galimybių kontrolierės sprendime nr. (21)SI-8)SP-13¹⁵⁵ yra pastebėtina problema, kad už diskriminacinio pobūdžio reklamas nėra taikomos griežtesnės atsakomybės, šiuo atveju asmuo buvo įspėtas.

¹⁵⁴ „Pateikėte skundą kontrolieriui. Kas toliau?“, *supra note*, 107.

¹⁵⁵ Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, *supra note*, 111.

4. Klausimas. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba išnagrinėja skundus teikia rekomendacinio pobūdžio sprendimus, remiantis praktika ar užtenka tik rekomendacinio pobūdžio veiksmų siekiant sumažinti diskriminacijos lyties pagrindu mastą valstybėje?

„Rekomendacija / rekomendacinio pobūdžio sprendimai yra tik vienas iš Lygių galimybių kontrolieriaus galimų sprendimų aibės, į kurią, svarbu pabrėžti, paprastai pažeidėjai geranoriškai atsižvelgia ir įgyvendina apie 90 proc. rekomendacijų, o tai yra pakankamai geras rodiklis. Todėl atvejais, kai Lygių galimybių kontrolieriaus vertinimu pakanka rekomendacinio pobūdžio sprendimo, imtis griežtesnių veiksmų, siekiant sumažinti diskriminacijos lyties (ir kitais) pagrindu mastą, ko gero, nėra būtina.“

Rekomendacijos yra trumpalaikė poveikio priemonė, ji tik konkrečiu atveju gali duoti naudos, nes asmuo įgyvendindamas rekomendacijas nutraukia diskriminacinio pobūdžio veiksmus, tačiau pastaruosius metus didėjantis skundų kiekis, pasikartojančios skundų tendencijos¹⁵⁶ rodo, kad rekomendacijos ilgalaikėje perspektyvoje nėra visapusiškai efektyvi priemonė siekiant didesnės lyčių lygybės. Išnagrinėjus Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimus, atkreiptinas dėmesys, kad griežtesnės atsakomybės taikymas (pavyzdžiui administracinė nuobauda) yra itin retas atvejis.

5. Klausimas. Ar teisinė atsakomybė Lietuvos valstybėje yra pakankamai griežta būtent už diskriminaciją lyties pagrindu? Ar sankcijų griežtinimas padėtų sumažinti šią problemą?

„Lietuva, kaip jau buvo minėta anksčiau, yra teisinė valstybė, pripažįstanti teisės viršenybę ir žmogaus teises. Todėl „policizmo“ idėjos ir priemonės nėra priimtinos. Tarnybos nuomone, baudimas nėra efektyviausia priemonė siekiant pokyčio. Efektyvesnė priemonė būtų investuoti į visuomenės švietimą, savivokos ir vertybių vystymą bei informacijos sklaidą, aiškių strateginių tikslų siekimą, o ne į bausmių ir sankcijų plėtimą ir didinimą. Tam tikrais atvejais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba gali taikyti administracinę atsakomybę už lygių galimybių pažeidimus ir skirti administracines baudas. Tarnyba visada prioritetą teikia pokyčio siekimui, taigi baudas taiko tik išimtiniais atvejais, susidurdami su piktybišku elgesiu, t. y., atvejais, kai neįmanoma pasiekti tikslo kitomis priemonėmis.“

¹⁵⁶ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *supra note*, 19.

Visuomenėje lyčių stereotipai yra pakankamai gajus, tai įrodo ir Vilmorus atliktas tyrimas¹⁵⁷ todėl, galima pritarti kontrolieriui dėl svarbos didinti informacijos sklaidą, investavimą į švietimą. Lygių galimybių kontrolierė išsako ir skeptišką požiūrį į griežtesnių sankcijų taikymą.

6. Klausimas. Nemažą dalį skundų sudaro diskriminacinio pobūdžio skelbimai, tačiau dažnu atveju skelbimų autoriai nėra patraukiami atsakomybėn, nes gavę rekomendacijas iš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos tokius skelbimus arba ištrinę arba juos pakoreguoja, bet iš esmės diskriminacinio pobūdžio veiksmai jau buvo padaryti pažeidžiant LR Lygių galimybių įstatymo 11 straipsnį. Ar siekiant lyčių lygybės neturėtų būti sugriežtinta teisinė atsakomybė už diskriminacinio pobūdžio skelbimus?

„Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba vertina tai (ištrintą diskriminacinio pobūdžio skelbimą) kaip savo veiklos rezultatą, o kadangi diskriminacinė veikla yra nutraukta, bausmės ir sankcijos dėl diskriminacijos lyties (ir kitais) pagrindu skiriamos nėra. Tokiu būdu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba vykdo ir visuomenės švietimo funkciją – diskriminacinio skelbimo autorius yra supažindinamas su Lygių galimybių įstatymu ir tikimasi, kad diskriminacinio pobūdžio veiksmai nepasikartos. Taip pat kaip priemonė yra naudojamas viešumas – diskriminacijos atveju viešinimas išsiunčia žinutę ne tik pažeidimą padariusiai organizacijai ar įstaigai, bet ir kitoms panašią veiklą vykdančioms organizacijoms bei visai visuomenei.“

Švietimo, visuomenės informavimo funkcijas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba atlieka pakankamai efektyviai (viešindama savo sprendimus, diskriminacinių skelbimų autorius supažindindama su Lietuvoje galiojančiais teisės aktais). Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2022 m. ataskaitoje¹⁵⁸ yra teigiama, kad diskriminaciniai darbo skelbimai yra ilgametė tendencija. Galima teigti, kad jeigu rekomendacijos būtų itin efektyvios šios tendencijos greičiausiai nebūtų arba ji būtų mažėjanti. Diskriminacinio pobūdžio skelbimo įkėlimas turėtų būti laikomas baigtine veika, kuria yra pažeidžiamas asmenų nediskriminavimo principas ir už tai turėtų būti skiriama Administracinių nusižengimų kodekso 81 str. numatyta atsakomybė.

7. Klausimas. Nagrinėjant pažeidimus dėl seksualinio priekabiavimo, ar yra matomi pozityvūs pokyčiai nuo privataus kaltinimo instituto panaikinimo ?

¹⁵⁷ Vilmorus, „Reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa apie lyčių stereotipus ir smurtą (2018/2019)“, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m., lapkričio 15 d., <https://lygybe.lt/tyrimai/reprezentatyvi-visuomenes-nuomones-apklausa-apie-lyciu-stereotipus-ir-smurta-2018-2019/>

¹⁵⁸ „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“, *supra note*, 19.

„Pareiškėjai Tarnybai turi pateikti kiek įmanoma daugiau informacijos, iš kurios būtų aišku, kad diskriminacijos (pavyzdžiui, seksualinio priekabiavimo) faktas buvo, o tada skundžiamasis asmuo turi įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo (įrodinėjimo naštos perkėlimas pagal Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio nuostatas). Kokią įtaką galėjo turėti privataus kaltinimo tvarkos instituto panaikinimas tikriausiai galėtų atsakyti teisėsaugos institucijos, pavyzdžiui, prokuratūra.“

Nors privataus kaltinimo instituto panaikinimas nebuvo tiesiogiai susijęs su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veika, tačiau teigiamų pokyčių galima pastebėti. Nuo 2017 m. panaikinus privataus kaltinimo institutą pastebimi pozityvūs pokyčiai, asmenims nebereikia patiems specialia tvarka kreiptis į teismą, jiems į pagalbą ateina prokuratūra, kuri ir palaikys valstybinį kaltinimą tokio pobūdžio bylose.¹⁵⁹

8. Klausimas. Lyčių stereotipai yra pakankamai opi problema. Ar yra teisinių priemonių norint sumažinti/panaikinti lyčių stereotipus? Ar tai yra jau per daug išsisknijęs dalykas mūsų visuomenėje? „Stereotipus formuoja visuomenė bei visuomenėje vyraujančios nuostatos, todėl daugiausiai dėmesio ir pastangų siekiant kovoti su lyčių stereotipais ir reikėtų skirti visuomenės švietimui. Švietimas turėtų būti atliekamas nuo pat darželio laikų, skatinant pagarbą, kritiškai permąstant t.t. elgesį, mokant vaikus pagarbos, savo kūno suvokimo, bet tuo pačiu neribojimas jų pasirinkimų pagal lytį. Įstatymų priėmimas kaip tam tikros tvarkos nustatymas gali rodyti valstybės pavyzdį ir būti motyvacija „elgtis teisingai“, tačiau paraleliai turi būti aktyviai vykdomos šviečiamosios veiklos, pavyzdžiui, socialinės kampanijos, diskusijos ir pan.“

Visiškai galima sutikti su kontrolierės nuomone, kad siekiant mažinti ar panaikinti lyčių stereotipus yra pravartu, tai pradėti dar nuo darželio laikų. Stereotipiniai lyčių vaidmenys yra mokomi ir vaikų ugdymo medžiagoje (vadovėliai, pratybos)¹⁶⁰, todėl labai svarbu jau nuo ankstaus amžiaus suteikti asmenims laisvę rinktis neskirstant kas yra „berniukiška“, o kas yra „mergaitiška“.

9. Klausimas. Jūsų nuomone ar kvotų įvedimas padėtų sumažinti lyčių diskriminaciją? (Pvz. Valstybės valdymo institucijose turėtų būti ne mažiau kaip 1/3 narių moterų. Tokiu atveju moterų būtų reprezentuojamos aukščiausiu lygiu).

¹⁵⁹ „Privataus kaltinimo proceso panaikinimas – kuo tai naudinga?“, Nusikalstamumo Lietuvoje prevencijos centras, žiūrėta 2023 m., lapkričio 15 d., <https://nplc.lt/privataus-kaltinimo-proceso-panaikinimas-kuo-tai-naudinga/>

¹⁶⁰ Lijana Stundžė, „Lyčių stereotipai vadovėliuose“, žiūrėta 2023 m., lapkričio 15 d., <https://sodas.ugdome.lt/metodiniai-dokumentai/atsisiusti/4101/0a962bb0-99eb-41ab-a842-e253bcae42c3>

„Kvota – tai laikina priemonė, kuria siekiama paspartinti lyčių lygybę užtikrinantį dalyvavimą ir atstovavimą, nustatant apibrėžtą vietų, kurias turi užimti moterys arba vyrai, skaičių arba procentą. Kvotos gali būti taikomos siekiant panaikinti ankstesnį lyčių disbalansą skirtingose srityse ir skirtingais lygmenimis. Šių aspektų yra privalu siekti ir kvotos iš tiesų galėtų būti viena iš priemonių siekiant pagerinti moterų reprezentaciją įvairiausiuose galios, sprendimų priėmimo lygmenyse.“

Prancūzijos atveju, kvotos davė pastebimos naudos, lyčių lygybės indekso rodikliai galios srityje yra pirmaujantys Europos Sąjungoje. Lietuva turėtų sekti vakarų Europos valstybės pavyzdžiu įtvirtindama lyčių kvotas. Vienas iš galimų kvotos pavyzdžių Lietuvoje galėtų būti – Valstybės valdymo institucijose turėtų būti ne mažiau kaip 1/3 narių moterys. Tokiu atveju moterys būtų reprezentuojamos aukščiausiu lygiu

10. Klausimas. Kokios yra dažniausiai pasitaikančios problemos įgyvendinant nediskriminavimo lyties pagrindu principą ir taikant teisinę atsakomybę už šio principo pažeidimą? Kokie galėtų būti šių problemų sprendimo būdai?

„Viena iš problemų, su kuriomis susiduriama, yra dar vis didelis latentškumas – tik maža dalis asmenų kreipiasi dėl diskriminacijos lyties pagrindu. Atsižvelgiant į tai, svarbu efektyviai taikyti apsaugą nuo persekiojimo dėl skundo pateikimo, bet tai nėra įmanoma visais galimais atvejais. Kita praktinė problema – diskriminacijos fakto įrodymo sudėtingumas. Siekiant nustatyti pažeidimą, būtina turėti pakankamai objektyvių duomenų. Daug reikšmės turi pareiškėjų surinkti įrodymai – garso įrašai, žinutės, laišakai ir panašiai, o juos rinkti kai kuriais atvejais gali būti sunku.

Taip pat lyčių lygybės principo taikymą vis dar apsunkina visuomenėje vyraujantys lyčių vaidmenys. Stereotipinį mąstymą galima pamatyti tiek darbdavių veiksmuose (pavyzdžiui, darbo skelbimuose nurodant, kad konsultantėms pareigoms ieškoma moteris ar ieškoma sandėlio darbuotojo vyro), tiek reklamos (pavyzdžiui, kai yra vaizduojami stereotipiniai lyčių vaidmenys, seksualizuojamas moters kūnas) bei paslaugų srityje (taikomos nuolaidos tik vienai lyčiai). Dėl to didelis dėmesys turėtų būti skiriamas visuomenės švietimui nuo mažo amžiaus sudarant galimybes rinktis savo interesų sritis. Stereotipinės visuomenės nuostatos neabejotinai turi įtakos ir nepakankamam moterų atstovavimui tarp vadovaujančias pareigas užimančių asmenų, nes moterys dažniau karjerą paaukoja dėl šeimos ar renkasi stereotipiškai moteriškas sritis, kurios dažniausiai yra prasčiau apmokamos. Taip pat, seksualinis priekabiavimas dažniau paveikia moteris, nes naudojamas dažnai kaip galios įrankis.“

Apibendrinant galima teigti, kad Lygių galimybių kontrolierė pabrėžia švietimo ir visuomenės informavimo svarbą siekiant lygių galimybių įgyvendinimo. Kontrolierė nurodo ir tai, kad pažeidėjai

dažnu atveju atsižvelgia į kontrolierės pateiktas rekomendacijas, todėl žmonių baudimas nėra efektyvi priemonė siekiant lyčių lygybės. Darbo autoriaus nuomone, pastaruosius metus didejantis skundų skaičius, pasikartojančios tos pačios skundų tendencijos rodo, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba nėra pakankamai efektyvi įgyvendinant lyčių lygybę. Atlikti diskriminacinio pobūdžio veiksmai turėtų būti laikomi baigtiniais ir asmenys turėtų būti patraukiami atsakomybėn remiantis Administracinių nusižengimų kodekso 81 str.

IŠVADOS

1. Diskriminacija, tai priešingas teisei veiksmas, dėl kurio žmogui yra suvaržytos arba apskritai atimtos teisės arba atitinkamų privilegijų teikimas atsižvelgiant į asmens požymius, pavyzdžiui lytį. Diskriminacinio pobūdžio veiksmai yra uždrausti nacionaliniais ir tarptautiniais aktais. Diskriminacija yra draudžiama jeigu pasireiškia įstatymuose numatytais pagrindais, o vienas iš pagrindų yra lytis. Diskriminacijos rūšys yra tiesioginė ir netiesioginė. Diskriminacija gali pasireikšti ir seksualiniu priekabiavimu, priekabiavimu ar nurodymu diskriminuoti.

2. Nediskriminavimo lyties pagrindu principas yra įtvirtintas daugelyje nacionalinių teisės aktų: Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lygių galimybių įstatyme, Darbo kodekse, Baudžiamajame kodekse, Civiliniame kodekse, Administracinių nusižengimų kodekse ir kituose nacionaliniuose teisės aktuose. Tarptautiniu lygmeniu šis principas yra įtvirtintas Romos sutartyje, Jungtinių tautų chartijoje, Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje, bei kituose tarptautiniuose teisės aktuose. Principo įtvirtinimas nacionalinėje ir tarptautinėje teisėje yra pakankamai platus. Pažymėtina, kad tik teisinio įtvirtinimo siekiant lyčių lygybės neužtenka. Moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis, moterų darbas feminizuotuose darbo vietose, Lietuvos atotrūkis lyčių lygybės indekse nuo kitų pirmaujančių valstybių tik patvirtina, kad nediskriminavimo principo įgyvendinimas nėra pakankamas.

3. Asmenys patyrę diskriminaciją savo teises gali gintis neteisminėmis ir teisinėmis priemonėmis. Neteisminė nediskriminavimo principo gynimo sistema – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Nagrinėjant kontrolieriaus priimtus sprendimus yra pastebima, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra tik iš dalies veiksminga. Tarnyba nagrinėja ne tik skundus, bet ir teikia konsultacijas dėl lygių galimybių pažeidimų. Atkreiptinas dėmesys, kad Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija yra ribota įstatymo. Praktikoje pasitaiko atvejų kuomet asmuo padaręs diskriminacinio pobūdžio veiksmus nėra patraukiamas atsakomybėn, nes nėra tinkamas subjektas pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos naudojama sankcijų sistema nėra iki galo veiksminga. Asmenys padarę diskriminacinio pobūdžio veiksmus (pvz. patalpinę darbo skelbimą, kuriame nurodoma kokios lyties atstovas yra ieškomas), o vėliau gavę kontrolieriaus rekomendaciją nutraukti šiuos veiksmus ir šia rekomendacija pasinaudoja, nėra patraukiami atsakomybėn. Asmenys atlikę diskriminacinio pobūdžio veiksmus turėtų būti patraukiami atsakomybėn pagal ANK 81 str. Teisminė nediskriminavimo lyties pagrindu principo gynimo sistema – Lietuvos ir Europos Žmogaus teisių teismas. Nacionalinių teismų praktika diskriminacijos srityje

yra itin siaura, tačiau nagrinėjant teismų praktiką dėl seksualinio priekabiavimo yra pastebima priklausomumo kaip nusikalstamos veikos sudėties požymio įrodymo sudėtingumas. Atkreiptinas dėmesys, kad įrodinėjimo pareiga teismuose ne visuomet yra paskirstoma tinkamai, todėl asmenims savo teises ginti tampa sudėtingiau, o procesas tampa mažiau ekonomiškai laiko atžvilgiu. Nagrinėjant EŽTT bylas pastebima, kad diskriminacijos lyties pagrindu yra opi problema tarptautiniu mastu. Pastebima ir nėščių moterų problema bandant susirasti arba siekiant išsaugoti esamą darbo vietą. EŽTT atskleidžia ir kitą problemą, kad pačios valstybės remiasi stereotipiniu požiūriu priimdamos sprendimus.

4. Įvertinus Lygių galimybių kontrolierės atsakymus, darytina išvada, kad kontrolierė teikia prioritetą visuomenės švietimui ir informavimui nurodydama, kad asmenys jau nuo mažų dienų turėtų būti mokomi neskirstyti asmenų pagal lytis ir atsisakyti stereotipų neskirstant kas yra „moteriška“ ar „vyriška“. Lygių galimybių kontrolierė nurodo ir kvotų įvedimą kaip galimybę panaikinti lyčių disbalansą. Kontrolierė pabrėžia ir tai, kad asmenys sulaukę Lygių galimybių kontrolierės rekomendacijų dažnu atveju į jas atsižvelgia ir nutraukia diskriminacinio pobūdžio veiksmus, todėl asmenų baudimas nėra tikslinga priemonė. Pastaruosius metus augantis skundų kiekis ir pasikartojančios tendencijos tik parodo, kad ši institucija nėra pakankamai efektyvi įgyvendinant nediskriminavimo lyties pagrindu principą. Griežtesnių sankcijų taikymas galėtų svariau prisidėti siekiant įgyvendinti nediskriminavimo lyties pagrindu principą didesniu mastu.

PASIŪLYMAI

1. Išplėsti subjektų sąrašą numatytą Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 str., įtraukiant ir nemokamų renginių organizatorius (nėra susidariusių verslininko ir vartotojo santykių). Tokiu atveju daugiau asmenų galėtų būti patraukiami atsakomybėn už diskriminacinio pobūdžio veiksmus, sumažėtų Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų, kurie yra nutraukiami dėl netinkamos kontrolieriaus kompetencijos.

2. Sugriežtinti atsakomybę už diskriminacinio pobūdžio darbo skelbimų patalpinimą. Diskriminacinio pobūdžio skelbimai yra metai iš metų pasikartojanti tendencija, todėl norint ją sumažinti, siūlytina taikyti skelbimų autoriams griežtesnę atsakomybę (pvz. ANK 81 str.).

LITERATŪROS SĄRAŠAS

Nacionalinai teisės aktai:

1. „Lietuvos Respublikos Konstitucija“, LRS. Žiūrėta 2022 m. spalio 6 d. <https://www.lrs.lt/home/Konstitucija/Konstitucija.htm>
2. „Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas“. Infolex. Žiūrėta 2022 m. vasario 11 d. <https://www.infolex.lt/ta/66150>
3. „Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas“. Infolex. Žiūrėta 2023 m. spalio 18 d. https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=336765&title=LR%20administracini%F8%20nusi%FEengim%F8%20kodeksas
4. „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Antroji knyga. Asmenys“. Infolex. Žiūrėta 2023 m. spalio 18 d. <https://www.infolex.lt/ta/20799>
5. „Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Šeštoji knyga. Prievolių teisė“. Infolex. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 1 d. <https://www.infolex.lt/ta/12755>
6. „Lietuvos Respublikos darbo kodeksas“. Infolex. Žiūrėta 2023 m. spalio 10 d. https://www.infolex.lt/portal/start_ta.asp?act=doc&fr=pop&doc=368200&title=LR%20darbo%20kodeksas
7. „Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.69453/EwRCYgSEWr>
8. „Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas“. LRS. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 7 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.222522>
9. „Lietuvos Respublikos Lietuvos kariuomenės drausmės statuto patvirtinimo įstatymas“. LRS. žiūrėta 2023 m. spalio 25 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.81702/asr>
10. „Laikinoji Lietuvos Valstybės Konstitucija“. LRS. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 30 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/8227d5f067d211e5b316b7e07d98304b?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=7f87d2be-f754-468d-907f-ac9070c8d300/>
11. „Lietuvos Valstybės Konstitucija“. LRS. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 30 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/77e174b0511711e5a4ad9dd3e7d17706?positionInSearchResults=1&searchModelUUID=7f87d2be-f754-468d-907f-ac9070c8d300/>

Tarptautiniai teisės aktai:

12. „Europos Parlamento ir Tarybos direktyva „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo““. Eur-lex. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 7 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32006L0054>
13. „Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija“. Eur-lex. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 8 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012P/TXT>
14. „Romos sutartis“. Eur-lex. Žiūrėta 2023 m. spalio 18 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT>
15. „Konvencija Nr.111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje““. LRV. Žiūrėta 2023 m. spalio 18 d.
https://socmin.lrv.lt/uploads/socmin/documents/files/pdf/1697_111-k.doc
16. „Jungtinių tautų chartija“. LRS. Žiūrėta 2023 m. spalio 18 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.160266?jfwid=pd6eq7mgf>
17. „Visuotinė žmogaus teisių deklaracija“. LRS. Žiūrėta 2023 m. spalio 18 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.278385>
18. „Europos Sąjungos sutarties ir Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo suvestinės redakcijos“. Eur-lex. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 2 d. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT>
19. „Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija“. LRS. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 9 d. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.19841>

Moksliniai šaltiniai:

20. Rakauskienė, Ona Gražina, Štreimikienė Dalia, Žalėnienė Inga, Kiaušienė Ilona, Servetkienė Vaida, Krinickienė Eglė. *Lyčių ekonomika. Monografija*. Vilnius: Mykolo Romerio Universitetas, 2014.
<https://repository.mruni.eu/bitstream/handle/007/16825/9789955196716.pdf?sequence=1>
21. Ruškus, Jonas. „Diskriminacijos, kylančios iš lytiškumo ir negalios sankirtos, sprendimas žmogaus teisių požiūriui“. Pranešimas konferencijoje Lyčių lygybė savivaldoje: Šiaurės Europos patirtis, Kaunas, 2018 m., spalio 4 – 5 d.

22. Daukantienė, Neringa. „Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai“. *Lietuvos mokslų akademija*, 2006: 49. <https://mokslozurnalai.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2006/4/46-54.pdf>
23. Klimašauskienė, Danguolė. „Konkurencijos samprata ekonomikos teorijoje“. *Vilniaus universitetas* (2007): 117-118. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:3872186/MAIN>
24. Arneson, Richard. „Equality of opportunity“. *Stanford Encyclopedia of Philosophy Archive*, 2015. <https://plato.stanford.edu/archives/sum2023/entries/equal-opportunity/>
25. „„DK 26 straipsnio „Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais“ Komentaras“. Žiūrėta 2023 m. spalio 15 d. https://silmenmo.lt/out_data/2020_2021/dk-26-str.-komentaras.pdf
26. Stundžė, Lijana. „Lyčių stereotipai vadovėliuose“. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 15 d. <https://sodas.ugdome.lt/metodiniai-dokumentai/atsisiusti/4101/0a962bb0-99eb-41ab-a842-e253bcae42c3>
27. Čiukšytė, Kristina. „Lyčių tapatybės samprata ir raiška pažinčių skelbimuose“. Magistro baigiamasis darbas, Vilniaus universitetas, 2011. <https://epublications.vu.lt/object/elaba:2152939/2152939.pdf>
28. Petrylaitė, Daiva, Tomas Davulis ir Vida Petrylaitė, *Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimas Lietuvos darbo teisėje*. Vilnius: Registrų centras, 2008.
29. Vaišvila, Alfonsas. *Teisės teorija*. Vilnius: Justitia, 2000. <https://vtvk2008.files.wordpress.com/2008/10/teises-teorija-vaisvila-2000.pdf>
30. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, Diana. „Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje“. Daktaro disertacija, Mykolo Romerio universitetas, 2011. <https://vb.mruni.eu/object/elaba:1982178/1982178.pdf>
31. Fredman, Sandra. *Discrimination law*. Oxford: Oxford university press, 2002.

Neteisminė ir teisminė praktika:

32. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (23)SN-98)SP-64. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 30 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/08/Sprendimas-del-galimos-diskriminacijos-lyties-pagrindu-skelbiant-informacija-apie-teikiamas-paslaugas-ligonineje-tyrimo-.pdf>

33. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (19)SN-165)SP-97. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 30 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/sprendimas-nr.-19sn-165sp-97.pdf>
34. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (21)SI-8)SP-13. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, žiūrėta 2023 m. spalio 30 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/sprendimas-nr.-21si-8sp-13.pdf>
35. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (22)SI-6)SP-76. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 30 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/22si-6sp-76.pdf>
36. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (22)SN-197)SP-2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 30 d. https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/d1_sprendimas-nr.-22sn-197sp-2.pdf
37. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (23)SN-45)SP-41. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 30 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/07/23SN-45SP-41.pdf>
38. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (23)SN-76)SP-55. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 30 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/08/Sprendimas-Del-galimos-diskriminacijos-lyties-pagrindu-UAB-COSMOWAY-darbo-skelbime-tyrimo-Nr.-23SN-76-SP-55-2.pdf>
39. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (19)SN-68)SP-61. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 1 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/19sn-68sp-61.pdf>
40. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (19)SN-87)SP-60. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 2 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/19sn-87sp-60.pdf>
41. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (19)SN-34)SP-39. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 2 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/sprendimas-nr.-19sn-34sp-39.pdf>
42. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (20)SN-31)SP-22. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 2 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/sprendimas-20-22.pdf>

43. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (22)SN-47)SP-30. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 4 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/22sn-47sp-30.pdf>
44. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius. Sprendimas Nr. (23)SN-124)SP-74. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 4 d. <https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/10/Sprendimas-del-galimos-diskriminacijos-lyties-pagrindu-teikiant-informacija-apie-paslaugas-.pdf>
45. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas. Nutarimas Dėl Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekso 50 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai. LRKT. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 5 d. <https://lrkt.lt/lt/teismo-aktai/paieska/135/ta400/content>
46. Lietuvos Aukščiausiasis Teismas. Nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-14-1073/2020. Eteismai. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 8 d. <https://eteismai.lt/byla/13506811574705/2K-14-1073/2020?word=BK%20152>
47. Vilniaus apygardos teismas. Nutartis civilinėje byloje Nr. E2A-141-852/2019. Eteismai. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 8 d. <https://eteismai.lt/byla/8461946389874/e2A-141-852/2019>
48. Europos Žmogaus Teisių Teismo byla. Jurčič prieš Kroatiją. Bylos Nr. 54711/15. 2021 m. vasario 4 d. [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-207633%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-207633%22]})
49. Europos Žmogaus Teisių Teismo byla. Webb prieš EMO Air Cargo. Bylos nr. C-32/93. 1994 m. liepos 14 d. <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=en&num=C-32/93>
50. Europos Žmogaus Teisių Teismo byla. Unal Tekeli prieš Turkiją. Bylos nr. 29865/96. 2004 m. lapkričio 16 d. <https://hudoc.echr.coe.int/app/conversion/docx/?library=ECHR&id=001-67482&filename=CASE%20OF%20C3%9CNAL%20TEKEL%20C4%B0%20v.%20TURKEY.docx&logEvent=False>
51. Europos Žmogaus Teisių Teismo byla. D.H. ir kiti prieš Čekijos respubliką. Bylos Nr. 57325/00. 2007 m., lapkričio 13 d. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-83256%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-83256%22]})

Specialioji literatūra:

52. „Substantive Equality and Procedural Justice“. Iowa law review. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 27 d. <https://ilr.law.uiowa.edu/sites/ilr.law.uiowa.edu/files/2023-02/ILR-102-4-Stancil.pdf>
53. „Dabartinės lietuvių kalbos žodynas“. Lietuvių kalbos išteklių informacinė sistema. Žiūrėta 2023m. kovo 22 d. <http://lkiis.lki.lt/>

54. „Trečioji lytis“. Europos lyčių lygybės institutas. Žiūrėta 2023 m. kovo 22 d. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1412?language_content_entity=lt
55. „Socialinė lytis“. Europos lyčių lygybės institutas. Žiūrėta 2023 kovo 22 d. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1046?language_content_entity=lt
56. „Policijos pareigūnų mažėja, bet traukiasi ir nusikalstamumas“. Oficialiosios statistikos portalas. Žiūrėta 2023 m. kovo 23 d. <https://osp.stat.gov.lt/straipsnis-policijos-pareigunu-mazeja-bet-traukiasi-ir-nusikalstamumas>
57. „Sociologijos skrynelė. Paprastai apie vyrų politinius judėjimus bei studijas“. Kauno apskrities viešoji biblioteka. Žiūrėta 2023 m. kovo 26 d. <https://www.kvb.lt/is-naujienos/946-naujienos/10514-sociologijos-skrynele-paprastai-apie-vyru-politinius-judejimus-bei-studijas>
58. „Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2022 metų veiklos ataskaita“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. kovo 26 d. https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/07/Lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_tarnybos_metine_ataskaita_2022_leidiny_s-2.pdf
59. „Sufražizmas“. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Žiūrėta 2023 m. kovo 26 d., <https://www.vle.lt/straipsnis/sufrazizmas/>
60. „Start of the suffragette movement“. UK Parliament. Žiūrėta 2023 m. kovo 26 d. <https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/electionsvoting/womenvote/overview/startosuffragette/>
61. „Emmeline Pankhurst“. Iowa state university. Žiūrėta 2023 m. kovo 30 d. <https://awpc.cattcenter.iastate.edu/directory/emmeline-pankhurst/>
62. „Alice Paul“. National women’s history museum. Žiūrėta 2023 m. kovo 30 d. <https://www.womenshistory.org/education-resources/biographies/alice-paul>
63. „Lietuvių moterų sąjunga“. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Žiūrėta 2023 m., kovo 30 d., <https://www.vle.lt/straipsnis/lietuviu-moteru-sajunga/>
64. „Rinkimų teisė ir moterys 1920–1940 m. Lietuvos Respublikos Seime“. Lietuvos Respublikos seimas. Žiūrėta 2023 m. kovo 30 d. https://www.lrs.lt/sip/portal.show?p_r=37727&p_k=1
65. „Sufražistės į Lietuvą atėjo kartu su nepriklausomybe“. Mano teisės. Žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d. <https://manoteises.lt/straipsnis/sufrazistes-i-lietuva-atejo-kartu-su-nepriklausomybe/>

66. „Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d.
https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2017/03/lg_apzvalga_172x240.pdf
67. „Intersectionality and Multiple Discrimination“. Europos Taryba. Žiūrėta 2023 m. balandžio 7 d.
<https://www.coe.int/en/web/gender-matters/intersectionality-and-multiple-discrimination>
68. „Lygios galimybės Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. balandžio 15 d. https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf
69. „Lyčių lygybė ir nediskriminavimas švietimo ir ugdymo procese – kaip jaučiasi merginos Lietuvos gimnazijose?“. Mano teisės. Žiūrėta 2023 m. balandžio 18 d.
<https://manoteises.lt/straipsnis/lyciu-lygybe-ir-nediskriminavimas-svietimo-ir-ugdymo-procese-kaip-jauciasi-merginos-lietuvos-gimnazijose/>
70. „Gender Equality Index“. Europos lyčių lygybės institutas. Žiūrėta 2023 m. balandžio 18 d.
<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2022/country/LT>
71. „Apie mus“. Nacionalinė LGBT teisių organizacija. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 1 d.
<https://www.lgl.lt/lgl/apie-mus/>
72. „Black lives matter“. Visuotinė lietuvių enciklopedija. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 1 d.
<https://www.vle.lt/straipsnis/black-lives-matter/>
73. „Civil Rights Movement“. ADL. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 1 d.
<https://www.adl.org/resources/backgrounder/civil-rights-movement>
74. „The Ideas of Equality and Non-Discrimination: Formal and Substantive Equality“. Equal rights trust. Žiūrėta 2023 m. rugsėjo 28 d.
<https://www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/The%20Ideas%20of%20Equality%20and%20Non-discrimination,%20Formal%20and%20Substantive%20Equality.pdf>
75. „Substantive equality and reproductive rights“. Center for reproductive rights. Žiūrėta 2023 m. spalio 1 d.
https://www.reproductiverights.org/sites/crr.civicactions.net/files/documents/Equality_Guide_Reduced_size.pdf
76. Aduavičiūtė, Mėta ir Žmogaus teisių stebėjimo institutas. „Lygių galimybių Įgyvendinimo vadovas darbdaviams“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 15 d.
<https://lygybe.lt/wp-content/uploads/2023/05/lygiugalimybiuvadovas.pdf>

77. „Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis pagal pagrindines profesijų grupes ir lytį“. Oficialiosios statistikos portalas. Žiūrėta 2023 m. spalio 20 d. <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize?hash=3620780d-fc31-4f02-a3b1-67de11d265d8#/>
78. „Kas yra lyčių kvotos ir kaip jos veikia?“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 20 d. <https://lygybe.lt/naujienos/kas-yra-lyciu-kvotos-ir-kaip-jos-veikia/>
79. „Skundų pateikimas ir tyrimas“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 28 d. <https://lygybe.lt/veiklos-sritys/skundai-ir-tyrimai/>
80. „Pateikėte skundą kontrolieriui. Kas toliau?“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. spalio 28 d. <https://lygybe.lt/naujienos/pateikete-skunda-kontrolieriui-kas-toliau/>
81. „DUOMENYS APIE NUSIKALSTAMAS VEIKAS, PADARYTAS LIETUVOS RESPUBLIKOJE (FORMA_1G)“. Informatikos ir ryšių departamentas. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 5 d. https://ird.lt/lt/reports/view_item_datasource?id=10496&datasource=83705
82. „Statistika“. Lietuvos Teismai. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 6 d. <https://www.teismai.lt/lt/visuomenei-ir-ziniasklaidai/statistika/4641>
83. „Teismų sprendimų apžvalga už 2021 metų II-ąjį pusmetį“. Valstybinė darbo inspekcija. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 7 d. https://www.vdi.lt/Forms/Tekstas1.aspx?Tekstai_ID=3588&lang=lt
84. „Informacija apie EŽTT“. Vyriausybės atstovas Europos Žmogaus Teisių Teisme. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 8 d. <http://rv-atstovas-eztt.lt/page/informacija-apie-eztt>
85. „Zwanger aan het werk“. Instituut Voor de Gelijkheid vanvrouwen en mannen. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 9 d. https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/107_-_zwanger_aan_het_werk_0.pdf
86. Vilmorus. „Reprezentatyvi visuomenės nuomonės apklausa apie lyčių stereotipus ir smurtą (2018/2019)“. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 15 d. <https://lygybe.lt/tyrimai/reprezentatyvi-visuomenes-nuomones-apklausa-apie-lyciu-stereotipus-ir-smurta-2018-2019/>
87. „Privataus kaltinimo proceso panaikinimas – kuo tai naudinga?“. Nusikalstamumo Lietuvoje prevencijos centras. Žiūrėta 2023 m. lapkričio 15 d. <https://nplc.lt/privataus-kaltinimo-proceso-panaikinimas-kuo-tai-naudinga/>
88. „Lyčių stereotipai“. Europos lyčių lygybės institutas. Žiūrėta 2023 m. balandžio 15 d. https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1223?language_content_entity=lt

SANTRAUKA

Nediskriminavimo lyties pagrindu principo įgyvendinimas ir teisinė atsakomybė už šio principo pažeidimą.

Nediskriminavimo principas yra vienas kertinių demokratinės valstybės principų įtvirtintas nacionaliniu bei tarptautiniu lygmeniu. Valstybė remdamasi šiuo principu asmenims suteikia lygias teises įvairiose gyvenimo srityse.

Tyrimo objektas. Nediskriminavimo lyties pagrindu principo įgyvendinimas ir teisinė atsakomybė už šio principo pažeidimą.

Darbo tikslas. Teoriniais ir praktiniais aspektais išanalizuoti nediskriminavimo lyties pagrindu principo įgyvendinimo problemas.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti diskriminacijos, diskriminacinių pagrindų ir rūšių sampratas ir jų teisinį reglamentavimą.
2. Išanalizuoti lygių galimybių teorinius įtvirtinimo ir įgyvendinimo aspektus ir jų teisinį reglamentavimą.
3. Išanalizuoti su kokiomis problemomis susiduriama teismų praktikoje siekiant įgyvendinti lyčių lygybę.
4. Atlikti ekspertinio vertinimo tyrimą.

Atlikus teisminės ir neteisminės praktikos analizę ir atlikus ekspertinio vertinimo tyrimą pastebėtina, kad nediskriminavimo principo įgyvendinimas nėra pakankamas siekiant lyčių lygybės. Didėjančių skundų skaičius ir pasikartojančios skundų tendencijos rodo, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veikla nėra pakankamai efektyvi, o sankcijų sistema turėtų būti griežtesnė už diskriminacinio pobūdžio veiksmus. Lietuvos Teismų praktika yra itin siaura, o nagrinėtose bylose pastebima priklausomumo, kaip nusikalstamos veikos požymio numatyto BK 152 str. problema siekiant patraukti asmenis atsakomybėn, taip pat, Lietuvos Teismai ne visuomet teisingai paskirsto įrodinėjimo pareigą.

Darbo dėstomąją dalį sudaro keturi skyriai. Darbas yra pradedamas įvadu. Pirmame skyriuje yra analizuojama diskriminacijos samprata, jos rūšys ir pagrindai, bei diskriminacijos istorinė raida. Antrame skyriuje yra analizuojamas lygių galimybių principas, jo įgyvendinimo ir įtvirtinimo

aspektai, šiame skyriuje taip pat yra aptariama ir teisinė atsakomybė už lyčių lygybės pažeidimus. Trečias skyrius skirtas teisminės ir neteisminės praktikos analizei. Ketvirtas skyrius yra skirtas Lygių galimybių kontrolierės apklausos analizei. Magistro baigiamasis darbas užbaigiamas išvadomis, pasiūlymais, literatūros sąrašu bei anotacija ir santrauka lietuvių ir anglų kalbomis.

SUMMARY

Implementation of the Principle of Non-Discrimination on the Basis of Gender and Legal Responsibility for the Violation of this Principle.

The principle of non-discrimination is one of the cornerstones of the democratic state, enshrined at national and international level. The State, on the basis of this principle, grants equal rights to individuals in various spheres of life.

Subject of the study. Implementation of the principle of non-discrimination on the basis of sex and legal liability for violation of this principle.

Objective. To analyse the problems of implementation of the principle of non-discrimination on the grounds of sex in theoretical and practical aspects.

Objectives:

1. To analyse the concepts of discrimination, discriminatory grounds and types of discrimination and their legal regulation.
2. to analyse the theoretical aspects of the establishment and implementation of equal opportunities and their legal regulation.
3. To analyse the problems encountered in case law in the implementation of gender equality.
4. Conduct an expert evaluation study.

The analysis of judicial and extra-judicial practice and the expert evaluation study show that the implementation of the principle of non-discrimination is not sufficient to achieve gender equality. The increasing number of complaints and the recurring trend of complaints indicate that the activities of the Office of the Equal Opportunities Ombudsman are not sufficiently effective and that the system of sanctions should be more severe than discriminatory actions. The Lithuanian Court practice is extremely narrow and the cases examined show the problem of dependency as an element of the offence under Article 152 of the CC in order to hold persons liable, as well as that the Lithuanian Courts do not always allocate the burden of proof correctly.

The teaching part of the thesis consists of four chapters. The thesis starts with an introduction. The first chapter analyses the concept of discrimination, its types and grounds, and its historical development. The second chapter analyses the principle of equal opportunities, its implementation and enforcement, and the legal responsibility for violations of gender equality.

Chapter 3 analyses judicial and extra-judicial practice. The fourth chapter is devoted to an analysis of the Equal Opportunities Ombudsperson's survey. The Master's thesis concludes with conclusions, suggestions, a list of references and an annotation and summary in Lithuanian and English.