

REKOMENDACIJOS DĖL SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS

LIETUVOS KINO CENTRUI IR KINO INDUSTRIJOS ATSTOVAMS

Rekomendacijas užsakė: Lietuvos kino centras



Parengė: Lygių galimybių plėtros centras



Lietuvos žmogaus teisių centras



2019 m. spalio

Vilnius

TURINYS

Ivadas.....	3
Seksualinio priekabiavimo samprata ir teisinės nuostatos.....	5
Darbdavio pareigos	8
Seksualinis priekabiavimas kaip baudžiamasis nusižengimas	9
Rekomendacijos Lietuvos kino centrui	10
Rekomendacijos kitiems kino industrijos atstovams	12
Seksualinio priekabiavimo prevencija	12
Gairės prodiuseriams	13
Patarimai seksualinį priekabiavimą patyrusiems asmenims	15
Rekomendacijos asmenims, dėl kurių veiksmų skundžiamasi	17
PRIEDAS NR. 1. Rekomendacijos sutartims su komandos nariais, dalyvaujančiais gamybos procese	18
PRIEDAS NR. 2 Rekomendacijos konkrečios komandos / įmonės etikos normoms	19
Etikos normų pavyzdys.....	21

Šios rekomendacijos parengtos Lietuvos kino centro užsakymu ir yra skirtos Lietuvos kino industrijos atstovams.

Rekomendacijų tikslas – pateikti pasiūlymus, kaip kurti saugią ir pagarbią darbo aplinką kino industrijoje, sudaryti sąlygas ankstyvai ir efektyviai seksualinio priekabiavimo prevencijai ir intervencijai seksualinio priekabiavimo atvejais.

Jos apibendrina užsienio šalių gerąją praktiką¹, 2019 m. gegužės mėn. atliktos apklausos rezultatus ir seksualinio priekabiavimo prevencijai skirtuose mokymuose dalyvavusių Lietuvos kino industrijos atstovų nuomones. Rekomendacijose taip pat pateikiamos galimos nuostatos sutartims, sudaromoms tarp kino gamintojų ir filmo kūrime dalyvaujančių asmenų – tiek kūrybinio, tiek techninio personalo.

Rekomendacijas sudaro trys dalys. Jose aptariama seksualinio priekabiavimo samprata ir teisinės nuostatos, rekomendacijos siekiant užtikrinti seksualinio priekabiavimo prevenciją pateikiamos Lietuvos kino centrui ir kitiems kino industrijos atstovams: prodiuseriams, seksualinį priekabiavimą patyrusiems ir seksualiniu priekabiavimu apkaltintiems asmenims.

Prieduose pateikiamos konkrečios nuostatos, kurias siūloma įtraukti į sutartis su darbuotojais, paslaugų teikėjais ir savanoriais. Taip pat – etikos normų pavyzdys, kuriuo remiantis kiekviena komanda gali pasirengti savo etikos normų rinkinį, kurio įsipareigotų laikytis siekdama užtikrinti lygių galimybių principų įgyvendinimą ir saugią darbo aplinką be diskriminacijos, priekabiavimo ir (arba) seksualinio priekabiavimo.

Apklausa² parodė, kad nepageidautino elgesio apraiškos plačiai paplitusios Lietuvos kino industrijoje: su tuo teigė susidūrę nuo 24 iki 41 proc. respondentų. Moterų rizika tai patirti yra 3-6 kartus didesnė nei vyrų. Dažniausiai (71 proc. atvejų) seksualinis priekabiavimas patiriamas iš aukštesnes pareigas užimančio asmens. Apklauskos rezultatai profesinės pozicijos pjūviu parodė, kad dažniausiai seksualinį priekabiavimą patiria aktoriai (43 proc.).

¹ Producers Guild of America Anti-Sexual Harassment Guidelines 1/19/18. Prieiga internete: <https://www.producersguild.org/blogpost/923036/293121/Producers-Guild-of-America-Anti-Sexual-Harassment-Guidelines>

Guidelines for the prevention of sexual harassment in the film and television industries, February 2018.

Prieiga internete:

https://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Guidelines_for_the_prevention_of_sexual_harassment_in_the_film_and_tv_industries.pdf

² 2019 m. balandžio 24 – gegužės 10 d, vykdyta apklausa, tikslu įvertinti seksualinio priekabiavimo paplitimo tendencijas Lietuvos kino industrijoje.

Absoliuti dauguma apklaustųjų pritaria nuomonei, kad kino industrijoje reikalingos aiškios skundų dėl seksualinio priekabiavimo nagrinėjimo procedūros (90 proc.), turi būti užtikrinama seksualinio priekabiavimo prevencija (89 proc.), o priekabiautojams taikomos paveikios sankcijos (88 proc.). Todėl teikiant rekomendacijas vadovautasi nuostata, kad kino industrija netoleruoja seksualinio priekabiavimo ar kitokio pobūdžio netinkamo elgesio darbe ar įdarbinimo metu. Kiekvienas asmuo yra atsakingas už indėlį užtikrinant pagarbią ir saugią darbo aplinką. Dirbant kūrybiniame lauke seksualinis priekabiavimas nėra priimtinas, nes visi be išimties Lietuvos kino industrijos dalyviai turi prigimtinę teisę į pagarbą.

Rekomendacijas Lietuvos kino centro užsakymu rengė Lygių galimybių plėtros centro ir Lietuvos žmogaus teisių centro ekspertai.

SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO SAMPRATA IR TEISINĖS NUOSTATOS

Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.³

Seksualinis priekabiavimas remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu bei Lygių galimybių įstatymu yra laikomas diskriminacijos forma.

Seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti įvairiais būdais – pradedant nepriimtiniu ir akivaizdžiai seksualiu elgesiu (pvz., nenorimu fiziniu kontaktu ar pasikartojančiais seksualiniais pasiūlymais), baigiant subtilesniais, tačiau vis tiek žeidžiančiais ar žeminančiais veiksmais (gašliais žvilgsniais, seksistiniais „juokeliais“, komentarais apie išvaizdą ar kūno formas).

Žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas elgesys, kuris pažemina asmenį ar verčia jaustis nepatogiai dėl jos / jo lyties yra laikomas priekabiavimu dėl lyties. Pavyzdžiui, darbovietėje moters prašoma elgtis ar rengtis moteriškiau, jos veikla darbe kritikuojama kaip nemoteriška ar nederama moteriai, moterų nuolat prašoma paruošti kavą, išplauti indus po susitikimų, nors tai neįeina į jų pareigas.

Paprastai seksualinis priekabiavimas skirstomas į keturias formas: verbalinį, neverbalinį, kibernetinį (angl. cyber) – ir fizinį seksualinį priekabiavimą. Jis siejamas su plačiu veiksnių spektru, kuris apima, bet neapsiriboja žemiau pateiktais pavyzdžiais⁴:

Žodiniai komentarai	Fiziniai veiksmai	Vizualinis elgesys
Seksualinio pobūdžio juokeliai, replikos	Nepageidaujamas fizinis kontaktas ar jo reikalavimas	Seksualinio pobūdžio piešinių, plakatų, fotografijų demonstravimas
Nepageidaujami komplimentai išvaizdai, komentarai apie kūno formas, aprangą	Glaustymasis	Dviprasmiški, geidulingi, gašlūs žvilgsniai, spoksojimas
	Bučiavimas	
Seksualinio pobūdžio paskalos apie kolegą	Nepageidaujami apkabinimai / prisilietimai	Seksualinio pobūdžio gestų, mimikų rodymas
Vulgarus humoras, susijęs su lytimi, seksu, stereotipinėmis lyčių rolėmis	Nepageidaujamas masažas	Seksualinio pobūdžio plakatų, piešinių kabinimas darbo vietoje
Įkyrus klausinėjimas apie privatų gyvenimą, intymius santykius arba savo seksualinio gyvenimo aptarinėjimas		

³ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2 str. 6 d.

⁴ Prevention of Sexual Harassment Policy. University of Bristol.

Naudos siūlymas	Nepageidaujamo dėmesio rodymas	Elektroninis / Cyber elgesys
Pažadai mainais už seksualinį pamaloninimą	Pasikartojantis nepageidaujamas kvietimas į pasimatymus	Seksualinio pobūdžio, vulgarių žinučių, porno, erotikos siuntinėjimas
Siūlymas vakarieniauti, būti maloniu(-ia) mainais už paaukštinimą, algos pakėlimą, kt. naudą.	Nepageidaujamos dovanos, dėmesys, flirtas	Intymaus turinio eilėraščių siuntimas
Psichologinis spaudimas siūlant darbą, paaukštinimą pareigose ar didesnį atlyginimą mainais už seksualinį pamaloninimą	Gali būti rodomas fiziniu, elektroniniu būdu, žodiniais, gestais	Seksualinio pobūdžio pranešimai (post'ai) socialiniuose tinkluose
Seksualinė prievarta ir smurtas		
Ši seksualinio priekabiavimo forma toliau nedetalizuojama		

Siekiant įvertinti, ar situacija laikytina seksualiniu priekabiavimu, verta atkreipti dėmesį:

- Ar tai asmens orumą menkinantis elgesys (priverčia jaustis nepatogiai, nejaukiai)?
- Ar tai bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką sukuriantis elgesys?
- Ar žodžiu, raštu, fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra nepageidaujamas, užgaulus?
- Ar žodžiu, raštu, fiziniu veiksniu išreikštas elgesys yra seksualinio pobūdžio?

Aiškinant(is) seksualinio priekabiavimo atvejį, svarbiausia – kaip situaciją vertina nukentėjęs asmuo⁵, o ne priekabautojas⁶. Jos įvertinimui nėra svarbu, ar priekabautojas tikslingai siekė įžeisti, pažeminti orumą, sukurti priešišką, bauginančią aplinką: jeigu nukentėjusiam asmeniui konkretus elgesys buvo nepriimtinas, jis vertintinas kaip seksualinis priekabiavimas. Galimai priekabavusieji dažnai neigia tai darę ir teisinasi tenorėję parodyti prielankumą ar simpatiją. Tačiau jei nagrinėjamą elgesį nukentėjęs asmuo laiko nepriimtinu ar nepageidajamu, to pilnai pakanka, kad šią situaciją galėtume laikyti seksualiniu priekabiavimu. Be to, „priekabiavimo faktams nustatyti nebūtina, kad asmuo, prie kurio priekabaujama, aiškiai ir kategoriškai prieštarautų tokiam elgesiui, kai akivaizdu, kad toks elgesys šiam asmeniui buvo nepriimtinas ir objektyviai įžeidžiamas”

⁵ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, Išvada dėl Lietuvos Respublikos Seimo nario Kęstučio Pūko, kuriam pradėta apkaltos byla, veiksnių atitikties Lietuvos Respublikos Konstitucijai, 2017 m. gruodžio 19 d. nutartis Nr. KT20-I1/2017, byla Nr. 7/2017.

⁶ Lietuvos Aukščiausiojo Teismo (LAT) 2012 m. birželio 26 d. nutartis civ. b. Nr. 3K-3-3059/2012.

(Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, Išvada 2017 m. gruodžio 19 d. nutartis Nr. KT20-11/2017, byla Nr. 7/2017).

Abipusiai pageidaujama asmenų sąveika nėra laikoma seksualiniu priekabiavimu.

Apkabinimas, bučinys į skruostą ar atsitiktinis prisilietimas nebūtinai yra seksualinis priekabiavimas. Svarbu atkreipti dėmesį, ar toks elgesys yra įžeidžiantis ir (arba) nepageidaujamas.

Seksualiai priekabiauti gali tos pačios ar priešingos lyties asmuo. Patys veiksmai gali būti vienetiniai arba pasikartojantys. Seksualinis priekabiavimas gali nebūtinai būti tiesiogiai nukreiptas prieš konkretų asmenį.

Praeityje pageidautas, vėliau elgesys gali tapti nepriimtiniu: kaip jį vertinti, sprendžia asmuo, į kurį veiksmas yra nukreiptas. Darbdaviams svarbu turėti tam tikrus susitarimus, kaip elgiamasi tokiais atvejais.

Seksualinis priekabiavimas nebūtinai siejamas su seksualinio pobūdžio jausmais kitam asmeniui, svarbu tik tai, kad toks elgesys yra seksualinio pobūdžio ir buvo nepageidaujamas ir (arba) įžeidžiantis.

Prielaidas seksualiai priekabiauti sukuria ekonominės, socialinės, fizinės ar simbolinės galios disproporcija tarp priekabiaujančio ar nukentėjusio asmens.

Priklausomumo santykis nėra būtinas, kad nepageidaujamas užgaulus seksualinio pobūdžio elgesys būtų pripažintas seksualiniu priekabiavimu kitose nei baudžiamosios atsakomybės srityse⁷.

Kol kas negausioje Lietuvos teismų seksualinio pobūdžio bylų praktikoje atvejai buvo susiję su:

- seksualinio pobūdžio SMS žinučių siuntimu kolegei („*O tau patinka kunilingus?*“).⁸

⁷ Žiūrėti <http://manoteises.lt/straipsnis/priekabiavimas-rimtas-konstitucijos-pazeidimas/>. Taip panašiai apibrėžta ir ES direktyvoje (iš studijos „Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU“, 13 psl.

⁸ Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 9 d. nutartis civ. b. Nr. 2A-1027-340/08.

- Lenkijos Respublikos ambasados darbuotojos iš tiesioginio viršininko patirtu užgauliu seksualinio pobūdžio elgesiu, lytinių santykių reikalavimu, skambučiais į namus, kalbomis intymiomis temomis ir kt.⁹
- Vadovybės apsaugos departamento Bendrųjų reikalų skyriaus vedėjo seksualiniu priekabiavimu prie savo pavaldinių (moterų), atliekant geros moralės požiūriu smerktinus, joms nemalonus, nepriimtinius, užgaulius, seksualinio pobūdžio veiksmus: siunčiant nepadoraus turinio elektroninius laiškus bei nepadorius pasiūlymus, laidant intymias užuominas, pažeidžiant savo pavaldinių asmeninę erdvę, prie jų prisiliečiant ir perdėtai domintis jų asmeniniais gyvenimais.¹⁰
- Įmonės bendradarbio bandymu apkabinus per pažastis kolegę pakelti ją nuo kėdės, tuo pačiu paliečiant jos krūtis, pažeidžiant jos fizinę erdvę.¹¹
- Juozo Miltinio dramos teatro vadovo elgesiu su aktore, minint, kad po spektaklio ji turės su juo „permiegoti“ taip atsidėkodama už repeticijas, minint, kad tik turėdama lytinių santykių su juo ji bus žvaigždė, jei ne, bus priversta išeiti iš darbo, per repeticiją ir po spektaklio per prievartą bandant ją pabučiuoti stipriai suėmus už galvos.¹²

DARBDAVIO PAREIGOS

Pagrindinės darbdavio pareigos, užtikrinant saugią darbo aplinką, įtvirtintos Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

Remiantis Darbo kodekso 30 str., darbdavys **privalo sukurti darbo aplinką**, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiškų, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į pažeidžiamą, bejėgę padėtį.

9 LAT 2012-06-26 nutartis c. b. Nr. 3K-3-309/2012; taip pat žr. EŽTT DK 2010-03-23 nutartis byloje Cudak prieš Lietuvą (pareiškimo Nr. 15869/02).

10 LVAT nutartis 2017-06-01 adm. b. Nr. eA-3283-492/2017.

11 Šiaulių apygardos teismo 2016-03-07 nutartis civ. b. Nr. 2A-295-357/2016.

12 Dėl dramos teatro vadovo L. Z. netinkamo elgesio LGKT 2017-06-21 priėmė pažymą „Dėl galimo seksualinio priekabiavimo Juozo Miltinio dramos teatre“ Nr. (17) SN-110) SP-59, teatro vadovui buvo skirtas įspėjimas. Teatro vadovui L. Z. apskundus LGKT sprendimą, LVAT 2019-04-10 nutartimi adm. b. Nr. eA-988-624/2019 atmetė apeliacinį skundą ir Vilniaus apygardos administracinio teismo 2017-11-06 sprendimą paliko nepakeistą. L. Z. buvo taip pat pritaikyta baudžiamoji atsakomybė. Panevėžio apygardos teismas 2018-11-21 nutartimi b. b. Nr. 1A-178-350/2018 atmetė L. Z. apeliacinį skundą ir paliko galioti Panevėžio apylinkės teismo Kupiškio rūmų 2018-05-04 nuosprendį, kuriuo pareiškėjas buvo nuteistas pagal BK 22 str. 1 d. ir BK 151 str. 1 d. už pasikėsinimą priversti lytiškai santykiauti. Nuteistajam buvo skirtas 44 parų areštas, kurį nuteistasis turės atlikti poilsio dienomis areštinėje. Teismas taip pat iš dalies patenkino civilinį ieškinį ir iš kaltinamojo priteisė 3000 eurų nukentėjusiosios neturtinei ir 100 eurų turtinei žalai atlyginti.

Remiantis Darbo kodekso 26 str., darbdavys privalo **įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo** kitais pagrindais **principus**. Draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, **seksualinis priekabiavimas**, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, <...> ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

Atkreiptinas dėmesys į tai, kad seksualinis priekabiavimas laikytinas **šturkščiu darbo drausmės pažeidimu**, todėl darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį be įspėjimo ir nemokėti išėtinės išmokos (Darbo kodekso 58 str. 3 d. 4 p.).

SEKSUALINIS PRIEKABIAVIMAS KAIP BAUDŽIAMASIS NUSIŽENGIMAS

Seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas kaip draudžiamas elgesys ne tik Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, bet ir kaip draudžiama nusikalstama veika Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso (toliau – BK) 152 straipsnyje:

„1. 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.

2. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, ar prokuroro reikalavimas.“

Seksualinis priekabiavimas laikomas baudžiamuoju nusižengimu, kuriam taikomas 3 metų senaties terminas. Seksualinis priekabiavimas kaip nusikalstama veika yra traktuojama kaip baudžiamasis nusižengimas, todėl senaties terminas yra 3 metai. Dėmesį reikėtų atkreipti į tai, kad už seksualinį priekabiavimą (152 str.) asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, ar prokuroro reikalavimas.

Visuomenėje dažnai dalinamasi galimai patirto nepageidautino elgesio atvejais, kurie plačiąja prasme suvokiami kaip seksualinis priekabiavimas, tačiau teisinis jų vertinimas yra kitoks, todėl ir senaties terminai skirtingi. Pažymėtina, kad nepageidaujamas seksualinis elgesys, pasireiškiantis labiau išreikštomis smurto formomis, baudžiamojo kodekso kontekste, gali būti siejamas su tokiomis nusikalstamomis veikomis, kaip privertimu lytiškai santykiuoti (BK 151 str.), seksualiniu prievartavimu (BK 150 str.) ar išžaganimu (BK 149 str.). Jų senaties terminai yra skirtingi – nuo 8 iki 25 metų.

Šios skyriaus rekomendacijos Lietuvos kino centrui parengtos remiantis kino industrijos atstovų apklausos, vykdytos tarp 2019 m. balandžio – gegužės mėnesiais, rezultatais ir kino industrijos atstovams 2019 m. birželio mėnesį organizuotų mokymų metu išsakytomis įžvalgomis. Buvo siūloma LKC:

- išreikšti aiškią poziciją seksualinio priekabiavimo klausimais – tiek viešojoje komunikacijoje, tiek finansavimo taisyklėse;
- pateikti aiškią informaciją internete apie seksualinio priekabiavimo reiškinį ir būdus su juo kovoti;
- parengti ir kino industrijos atstovams pateikti seksualinio priekabiavimo prevenciją užtikrinančių etikos normų rinkinio – priedo prie darbo ir paslaugų sutarčių – šabloną (žiūrėti priedą);
- seksualinio priekabiavimo atveju taikyti finansinių nuobaudų mechanizmą, skirstant finansavimą;
- įsteigti pareigybes LKC specialisto, galinčio anonimiškai suteikti nemokamas konsultacijas dėl patirto seksualinio priekabiavimo;
- teikti konsultacijas seksualinio priekabiavimo prevencijos ir intervencijos klausimais LKC finansuotų projektų vykdytojams ir kitiems suinteresuotiems asmenims;
- imtis priemonių, kad seksualinio priekabiavimo atpažinimo ir prevencijos priemonės būtų įtrauktos į Lietuvos muzikos ir teatro akademijos oficialias programas;
- organizuoti seksualinio priekabiavimo atpažinimo ir prevencijos mokymus kino industrijos atstovams, ypač prodiuseriams ir (arba) atskirų departamentų atstovams;
- nuolat stebėti situaciją kino industrijoje dėl seksualinio priekabiavimo ir (arba) kito nepageidaujamo elgesio paplitimo;
- parengiamųjų darbų ir gamybos finansavimo konkursų sąlygose įtraukti reikalavimą dalyviams pasitvirtinti dokumentą (seksualinio priekabiavimo prevencijos strategiją ar etikos normas), kuris būtų pateikiamas kaip priedas finansavimui gauti. Parengti teisės aktų pakeitimus, įtraukiančius tokį reikalavimą.

Rekomendacijų rengėjai atkreipia dėmesį, kad šiuo metu galiojančiose Filmo parengiamųjų ir gamybos darbų projekto valstybinio finansavimo sutarties formose¹³ Vykdytojui yra nurodyta pareiga „užtikrinti orią ir pagarbią darbo aplinką, suteikti visiems Vykdytojui atsakingiems ir (arba) jo samdomiems asmenims lygias teises ir galimybes nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos, užtikrinti, kad visi Vykdytojo samdomi asmenys filmavimo aikštelėje ir už jos ribų kuriant Filmą nepatirtų jokio priekabiavimo ir diskriminacijos, laikytis visų Lietuvos Respublikos teisės aktuose nustatytų reikalavimų dėl lygybės ir nediskriminavimo užtikrinimo“. Tai – svarbi, saugios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimui prielaidas sudaranti nuostata. Tačiau šiam sutarties punktui trūksta detalumo. Jame nenurodoma, kokių konkrečių veiksmų Vykdytojas turėtų imtis projekto vykdymo metu. Todėl siūloma atlikti pakeitimus:

- Performuluoti Lietuvos Respublikos kultūros ministro įsakymu tvirtinamas Filmų parengiamųjų ir gamybos darbų projektų valstybinio finansavimo taisykles, jose apibrėžiant konkrečią pareigą Vykdytojui patvirtinti dokumentą (seksualinio priekabiavimo prevencijos strategiją ar etikos normas), kuris būtų pateikiamas kaip priedas finansavimui gauti. Nurodyti, kad normų laikytis jos nariai įsipareigotų pasirašydami sutartis su Vykdytoju. Etikos normose ar kitame Vykdytojo parengtame dokumente turėtų būti paaiškinta, kaip bus užtikrinamas lygių galimybių įgyvendinamas ir garantuojama, kad kuriant Filmą samdomi asmenys filmavimo aikštelėje ir už jos ribų nepatirtų diskriminacijos, priekabiavimo ir/ar seksualinio priekabiavimo.
- Atnaujinti valstybinio finansavimo sutarčių formas, jose konkrečiau apibrėžiant Vykdytojui tenkančią pareigą.

Seksualinis priekabiavimas ir nuo jo nukentėjusių asmenų kaltinimas yra visoje visuomenėje įsišaknijusi problema. Jos paplitimo ir žalos mastai vis dar nėra įsisąmoninti. Viešoje erdvėje pastebimas didelis tikslinės informacijos, gilesnių diskusijų ir pastangų formuoti nepakantumu seksualiniam priekabiavimui grįstas vertybines normas trūkumas. Esant tokiai padėčiai sunku tikėtis, kad negilindami kompetencijų šiais klausimais atskirų institucijų atstovai bus akylesni ir labiau empatiški problemai nei visuomenė apskritai.

¹³ Formos patvirtintos Lietuvos kino centro prie Kultūros ministerijos direktoriaus 2018m. gegužės 10d. įsakymu Nr. V-52(2018 m. lapkričio 19 d. įsakymo Nr. V-102 redakcija). Gali būti randamos čia: <http://www.lkc.lt/wp-content/uploads/2019/01/Filmo-parengiamuju-darbu-projekto-valstybinio-finansavimo-sutarties-forma.pdf> ir čia: <http://www.lkc.lt/wp-content/uploads/2019/01/Filmo-gamybos-darbu-projekto-valstybinio-finansavimo-sutarties-forma.pdf>.

Todėl seksualinio priekabiavimo prevencijos kino industrijoje priemonės turi būti vienu iš LKC veiklos prioritetų. **Rekomenduojama:**

- Išsikelti aiškius ir konkrečius, su kino industrijos bendruomenės švietimu susijusius tikslus, didinant seksualinio priekabiavimo ir kito nepageidaujamo elgesio atpažinimą ir jo prevenciją: nusimatyti per metus planuojamų įvykdyti mokymų ir dalyvavusių asmenų skaičių.
- Apsvarstyti galimybę, parengti e-mokymų modulį, kurį pabaigus būtų išduodamas elektroniniu būdu generuojamas sertifikatas, liudijantis, apie asmens informuotumą seksualinio priekabiavimo prevencijos ir LKC vykdomos politikos klausimais.
- Toliau matuoti seksualinio priekabiavimo paplitimą ir atpažįstamumą kino industrijoje ir atitinkamai imtis kitų papildomų priemonių.
- Apsvarstyti galimybę inicijuoti teisės aktų pakeitimus, padedančius sustiprinti seksualinio priekabiavimo prevencijos veiksmingumą.

REKOMENDACIJOS KITIEMS KINO INDUSTRIJOS ATSTOVAMS

SEKSUALINIO PRIEKABIAVIMO PREVENCIJA

LKC turimais kanalais turėtų aiškiai iškomunikuoti principinę nuostatą, kad visi Lietuvos kino industrijos atstovai privalo vadovautis Lietuvos Respublikos įstatymais, draudžiančiais seksualinį priekabiavimą.

Remiantis Lietuvos Respublikos įstatymais darbdavys turi imtis priemonių, kad darbuotojai nepatirtų seksualinio priekabiavimo. Žemiau pateiktos priemonės gali padėti jo išvengti:

- aiškiai išsakyta vadovybės pozicija, kad darbo vietoje seksualinis priekabiavimas yra visiškai nepriimtinas – tai įtvirtinant ne tik pasirašomoje darbo sutartyje, vidiniuose dokumentuose, bet įvardijant ir darbinių susitikimų metu;
- taisyklių ar etikos normų darbe priėmimas, aiškiai ir pakankamai smulkiai įvardijant, koks elgesys yra nepriimtinas, ir nuoseklus jų vykdymas;
- problemos šalinimo gairių parengimas, remiantis kuriomis būtų nuosekliai ir veiksmingai kovojama su seksualiniu priekabiavimu;
- seksualinio priekabiavimo atvejų fiksavimas, ištyrimas ir poveikio priemonių taikymas, reaguojant į kiekvieną atvejį, ne tik sprendžiant iškilusį klausimą, bet ir informuojant kitus komandos narius apie elgesį, kuris nebus toleruojamas. Įvykis nebūtinai turi būti

aptariamas konkrečiai, bet, pavyzdžiui, galima įvardinti, kad seksualinio pobūdžio juokeliai nėra priimtini, kaip ir komentarai apie aktorių kūną.

Konsultacijas dėl įstatymo turinio gali suteikti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

GAIRĖS PRODIUSERIAMS

Lietuvos kino industrijos atstovų apklausa¹⁴ parodė, kad greta Lietuvos kino centro prodiuseriai yra vertinami kaip viena iš daugiausiai įtakos seksualinio priekabiavimo prevencijai turinčių grupių: 34 proc. respondentų nuomone lyderystės dėl seksualinio priekabiavimo prevencijos turėtų imtis Lietuvos kino centras, 29 proc. – prodiuseriai, 16 proc. – režisieriai. Todėl svarbu, kad prodiuseriai imtųsi visų jų dispozicijoje esančių priemonių seksualiniam priekabiavimui užkirsti:

- sutartyse numatytų seksualinio priekabiavimo prevencijos nuostatas;
- nusimatytų seksualinio priekabiavimo prevencijos gaires;
- įtvirtintų visiems komandos nariams privalomas etikos normas;
- vykdytų saugios darbo aplinkos politikos įgyvendinimo stebėseną arba deleguotų šias funkcijas kitam komandos nariui (nariams).

Remiantis užsienio šalių patirtimi¹⁵ prodiuseriams rekomenduojama nešališkai ištirti pranešimus apie seksualinį priekabiavimą ir imtis atsakomybės aiškinantis situaciją ir atliekant privalomus veiksmus:

- nustatyti įvykių eigą, atvejį aptarus su abiem šalimis;
- nustačius seksualinio priekabiavimo atvejį, aiškiai išsakyti nuomonę dėl netinkamo kūrybinės komandos nario elgesio;
- neatidėliotinai imtis seksualinio priekabiavimo prevencijos gairėse numatytų veiksmų;

¹⁴ 2019 m. balandžio 24 – gegužės 10 d. vykdyta apklausa, tikslu įvertinti seksualinio priekabiavimo paplitimo tendencijas Lietuvos kino industrijoje.

¹⁵ Producers Guild of America Anti-Sexual Harassment Guidelines 1/19/18. Prieiga internete: <https://www.producersguild.org/blogpost/923036/293121/Producers-Guild-of-America-Anti-Sexual-Harassment-Guidelines>

Guidelines for the prevention of sexual harassment in the film and television industries, February 2018.

Prieiga internete:

https://ses.fi/fileadmin/dokumentit/Guidelines_for_the_prevention_of_sexual_harassment_in_the_film_and_tv_industries.pdf

- priminti komandos susitikimų metu apie tai, koks elgesys netoleruotinas komandos narių tarpe, įtraukiant konkrečią informaciją į kasdienes darbotvarkes (en. *call-sheet'us*) (neminint konkrečių asmenų);
- stebėti, ar yra įgyvendinami priimti sprendimai, ar elgesys kinta ir įvertinti, ar reikia tęsti pokalbį šia temta su abiem šalimis.

Jei instrukcijos ar įsakymai neišsprendžia problemos, būtina imtis drausminių priemonių ir, pavyzdžiui, oficialiai, jeigu tam yra teisinis pagrindas, įspėti priekabiautoją apie galimą sutarties nutraukimą / atleidimą.

Kiekvienu atveju, nepriklausomai nuo kino produkcijos biudžeto dydžio, prieš pradėdant gamybą ar prieš kiekvieną vykstančios gamybos sezoną visiems kūrybinės komandos nariams ir visų gamybos sričių darbuotojams turi būti paaiškinta, koks yra priimtinas ir nepriimtinas elgesys kuriant kino produkciją.

Pačioje gamybos proceso pradžioje turi būti aptariamos darbo detalės, pavyzdžiui, jei tam tikras projektas apima nuogybes ar improvizaciją, scenarijai turėtų būti iš anksto išnagrinėjami ir gaunamas dalyvių sutikimas, scenų filmavimas atliekamas jautrioje aplinkoje.

Pradedant naują projektą svarbu organizuoti seksualinio priekabiavimo prevencijos pokalbius ir (arba) skirti tam laiko komandos pasitarimų metu. Šiuose susitikimuose turėtų būti aptariami ne tik teisinės atsakomybės klausimai, bet formuojama ir pagarbos kultūra.

Permainų procesas prasideda nuo viršaus, todėl prodiuseriai turėtų užtikrinti, kad mokymuose dalyvautų visų vadybos lygmenų atstovai, taip parodant kino industrijos pasiryžimą laikytis saugios ir pagarbios darbo aplinkos politikos.

Visa kūrybinė komanda turi nuosekliai stengtis užkirsti kelią seksualiniam priekabiavimui darbo metu. Todėl svarbu apvarstyti galimybę periodiškai informuoti kūrybinės komandos narius apie seksualinio priekabiavimo nepriimtinumą, pavyzdžiui, įtraukiant seksualinio priekabiavimo prevencijos klausimą į darbo saugos instruktažą.

Kiekviena komanda privalo turėti patvirtintą pranešimų apie galimai patirtą seksualinį priekabiavimą teikimo tvarką. Joje turėtų būti numatyti konkretūs jos realizavimo būdai (pvz., tam skirta dėžutė, specialus elektroninio pašto adresas ar kt.) ir nurodyti keli kontaktiniai asmenys, atstovaujantys skirtingus organizacinius lygius ir skirtingas geografines lokacijas (jeigu filmavimai vyksta skirtingose vietose). Siūloma skirti mažiausiai du asmenis, idealiu atveju skirtingos lyties atstovus, į kuriuos visi filmavimo komandos nariai galėtų kreiptis, jeigu patirtų seksualinį priekabiavimą ar matytų taip elgiantis su kitais.

Pranešimai apie seksualinį priekabiavimą turi būti išklausomi dėmesingai ir empatiškai. Gavus tokią informaciją, kol bus atliktas tyrimas, reikia laikytis nuostatos, kad tai pranešęs asmuo sako tiesą, kartu turint omenyje, kad pats pranešimo faktas nenustato kaltės. Svarbu įsitikinti, kad pareiškėjas rimtai vertina situaciją ir nesusilauks keršto. Situaciją spręsti reikia kuo greičiau, galimai pasitelkiant trečiąsias šalis, ir užtikrinant kuo didesnę skaidrumą.

Prodiuseriai turi įspėti apie draudimą daryti poveikį (keršyti) asmeniui, kuri(s) praneša apie seksualinį priekabiavimą, ir imtis priemonių, kad tai neįvyktų. Pasiskundusio asmens persekiojimas yra neteisėtas ir kelia rimtą susirūpinimą asmenims, pranešusiems apie seksualinį priekabiavimą. Kiekvienas asmuo, pateikiantis skundą ar dalyvaujantis tyrime, turi būti apsaugotas nuo keršto. Skundą pateikusio asmens persekiojimas gali apimti (bet neapsiriboja) atleidimą iš darbo, darbo pareigų pakeitimą, perkėlimą, nepagrįstų drausminimo nuobaudų skyrimą ar pašalinimą iš pareigų ar kitokį vertimą jaustis nepatogiai ar nepageidaujamai darbo vietoje.

Seksualinį priekabiavimą patiriantis asmuo gali sutrikti, išsigąsti, nežinoti, kaip reaguoti, todėl tuoj po įvykio gali nebūti jokios reakcijos. Nepaisant to, LR Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad priekabiavimo faktams nustatyti nebūtina, kad asmuo, prie kurio priekabiaujama, aiškiai ir kategoriškai prieštarautų tokiam elgesiui, kai akivaizdu, kad elgesys šiam asmeniui buvo nepriimtinas ir objektyviai įžeidžiamas¹⁶.

Prodiuseriai turi būti jautrūs tarpasmeninės galios dinamikai: svarbu suvokti, kad net jų atsitiktiniai klausimai ar prašymai gali daryti poveikį. Todėl visi susitikimai ir (arba) kastingų sesijos turėtų vykti profesionalioje, saugioje ir visiems dalyviams patogioje aplinkoje. Svarbu ir kitus gamintojus skatinti laikytis tų pačių standartų.

PATARIMAI SEKSUALINĮ PRIEKABIAVIMĄ PATYRUSIEMS ASMENIMS

Lietuvos Respublikos įstatymai gina asmenis nuo seksualinio priekabiavimo darbo vietoje. Todėl jeigu asmuo patyrė (arba mano, kad patyrė) nepageidautiną elgesį, ji ar jis turėtų vienareikšmiškai ir tvirtai pasakyti priekabiautojui, kad nepritaria tokiam elgesiui, ir reikalauti, kad liautųsi.

¹⁶ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, Išvada 2017 m. gruodžio 19 d. nutartis Nr. KT20-11/2017, byla Nr. 7/2017

Nukentėjusiam asmeniui patariama kaupti ir saugoti įrodymus: laiką ir vietą, kas nutiko ir kokie žmonės tame dalyvavo, pasižymėti informaciją apie bet kokį priekabiavimą, kurį patyrė ar matė, arba apie bet kokį pokalbį ar kitokią sąveiką su priekabiautoju, nurodant datą, laiką, vietą ir konkretų elgesį, kurį vertina kaip priekabiavimą.

Užrašus po bet kokio įvykio patariama padaryti kuo greičiau, kol atmintis vis dar tiksli. Juos (arba kopijas) patariama laikyti ne darbo vietoje. Jei įmanoma, atsiųsti sau ar patikimam draugui elektroninį laišką, kuriame nurodyta data ir kita reikiama informacija. Taip pat patariama saugoti visus susijusius tekstus, elektroninius laiškus, paveikslėlius ar kitus dokumentus.

Jeigu elgesys nėra nusikaltimas ir jeigu nukentėjusiam asmeniui patogiau tai daryti, patariama apsvarstyti galimybę pasikalbėti su skriaudėju. Apie elgesį, kuris privertė pasijausti nepatogiai, kalbėti reikėtų konkrečiai leidžiant suprasti, kas buvo nepriimtina, nemalonu ir (arba) privertė pasijausti nesaugiai.

Įvykį, kuris įskaudino, įžeidė, pažemino, būtų svarbu aptarti su patikimu kolega arba pranešti tokius klausimus spręsti įgaliotam komandos nariui (jei šios funkcijos numatytos).

Jeigu priekabiavimas vis dėlto tęsiasi nukentėjęs asmuo turėtų:

- užrašyti, koku būdu ir kaip dažnai priekabiuojama, o taip pat, kokia buvo nukentėjusio asmens reakcija;
- susisiekti su tiesioginiu viršininku ir (arba) priekabiautojo viršininku ar aukštesne vadovybe, jeigu seksualiai priekabiuoja tiesioginis vadovas, ir paprašyti ištirti atvejį, taip pat išreikšti norą žinoti, kokių veiksmų jie ketina imtis.

Jeigu vadovaujantys asmenys nesiima veiksmų sustabdyti seksualinį priekabiavimą arba priemonės, kurių imamasi, yra neveiksmingos, galima kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą: tel. 8 706 63899, el. p. lygybe@lygybe.lt, interneto puslapis: <https://lygybe.lt>.

Taip pat reikėtų apsvarstyti galimybę pranešti Lietuvos kino centrui.

Jeigu asmuo sužinojo, kad prie komandos nario buvo priekabiauta ir nesijaučia patogiai kalbėtis su tariamu pažeidėju, reikia kreiptis į prodiuserį ar prodiuserę. Prodiuseriai turi atstovauti nukentėjusiąją pusę ir įtikinti priekabiuojantį asmenį nedelsiant liautis tai darius, užtikrinti, kad įtarimai būtų toliau nagrinėjami kaip pagrįsti.

Jeigu buvo patirtas (arba manoma, kad buvo patirtas) nepageidautinas elgesys, reikia nedelsiant susisiekti su atitinkamomis institucijomis, pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos specialistai gali patarti, kaip elgtis, kokių priemonių imtis, kokius faktus užfiksuoti, kaip pateikti skundą.

Svarbu žinoti, kad skundą Lygių galimybių kontrolieriui galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Tai galima padaryti ir elektroniniu būdu: <https://lygybe.lt/lt/eskundas>.

REKOMENDACIJOS ASMENIMS, DĖL KURIŲ VEIKSMŲ SKUNDŽIAMASI

Jei jūsų kolega ar pavaldinys sako, kad jūsų elgesys yra nepriimtinas, arba vadovas nori su jumis pasikalbėti apie įtariamą seksualinį priekabiavimą, į situaciją žiūrėkite rimtai. Reikėtų atkreipti dėmesį ir į kylančius įtarimus ar bet kokius signalus. Net jei manote, kad seksualiai nepriekabiavote, neneikite galimai nukentėjusio asmens išgyvenimų ir nedelsdami nutraukite kitam asmeniui nepriimtina elgesį.

Jei esate apkaltintas seksualiniu priekabiavimu:

- atkreipkite dėmesį į tai, ką jums sako galimai nukentėjęs asmuo ar jūsų atvejį tiriantis vadovas (įgaliotas asmuo);
- pagalvokite apie savo elgesį skundą pateikusio asmens požiūriu, būkite pasirengę atsiprašyti;
- prireikus informuokite savo vadovą apie kaltinimus.

Įtarimas dėl seksualinio priekabiavimo visada yra rimtas dalykas. Tyrimo metu svarbu atsižvelgti į visų šalių teisinės apsaugos priemones.

PRIEDAS NR. 1. REKOMANDACIJOS SUTARTIMS SU KOMANDOS NARIAIS, DALYVAUJANČIAIS GAMYBOS PROCESU

Prodiuseriai turėtų parengti darbo ir paslaugų teikimo sutartis, kuriose būtų įtraukta nuostata dėl asmenų įsipareigojimo laikytis komandos etikos (bendradarbiavimo memorandumo, saugios darbo politikos ar kito dokumento) normų, įvirtinančių lygių galimybių, bendro darbo ir tarpusavio pagarbos principus, tame tarpe pagarbaus elgesio be diskriminacijos, priekabiavimo ir (arba) seksualinio priekabiavimo.

Nuostatos, kurias reikia įtraukti į konkrečią sutartį priklauso nuo komandos. Čia pateikiamas paslaugų sutarties formuluotės pavyzdys:

„Šia sutartimi Paslaugų teikėjas patvirtina, kad susipažino ir teikdamas paslaugas, palaikydamas ryšius su [*jmonės / įstaigos / organizacijos pavadinimas*] darbuotojais, kitais paslaugų teikėjais ir (arba) savanoriais, praktikantais, svečiais ar kitais veiklose dalyvaujančiais asmenimis sutinka laikytis [*jmonės / įstaigos / organizacijos pavadinimas*] Etikos [*ar kito dokumento pavadinimas*] normų, kurios skelbiamos / pridedamos: [*įkelti nuorodą* arba *pridėti dokumentą prie sutarties*]. Šis įsipareigojimas apima ir pagarbų elgesį su kitais asmenimis be diskriminacijos, priekabiavimo ir (arba) seksualinio priekabiavimo, pagarbą kitų žmonių privačiam gyvenimui ir atsaką į kitų nepagarbų elgesį, tokį pastebėjus. Šių etikos normų nesilaikymas gali būti priežastimi nutraukti sutartį be išankstinio įspėjimo.“

Panaši nuostata atitinkamai gali būti formuluojama darbo, savanorystės ir kitose sutartyse, pakeičiant dokumentų formas.

Etikos normos, Saugios darbo aplinkos politika ar Tarpusavio supratimo memorandumas turėtų būti konkrečiai komandai parengtas ir taikomas dokumentas, su kuriuo supažindinami būtų ne tik visi dirbantys, paslaugas teikiantys ar savanoriaujantys komandos nariai, bet ir dažniausi partneriai.

Jo turinį svarbu pritaikyti komandos savitumams ir numatyti veiksmus, kurių būtina imtis darbdaviui, kino projektą įgyvendinančiai įmonei ar asmeniui.

Saugios darbo aplinkos kūrimas susideda iš daugybės aspektų: vien taisyklių ar normų pasitvirtinimas bei raštiškas komandos narių supažindinimas nebūtinai sukuria saugesnę darbo aplinką. Todėl svarbu, kad priimtose etikos normos:

1. Aiškiai įvardintų, koks elgesys yra (ne)pageidaujamas.

Vienos komandos mato poreikį aiškiai (suminint smulkiausius aspektus) įvardinti elgesį, kuris padėtų kurti saugesnę ir lygias galimybes užtikrinančią darbo aplinką, kitos jį aprašo bendriau. Pavyzdžiui, remiantis praktika į elgesio normas gali būti įtraukiama nuostata, kad sveikinantis darbo metu komandos nariai turi teisę rinktis būdą, kaip tai padaryti. Bet jeigu sveikinamasi ištiesiant ranką, vienodai turi būti elgiamasi su visais komandos nariais, nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, užimamų pareigų. Gali būti nustatomos ir kitokios taisyklės, svarbiausia, kad jų turinys būtų pritaikytas kiekvienos komandos poreikiams.

Aprašant nepageidaujamą elgesį taip pat svarbu atsižvelgti į komandos ypatumus: gali būti įvardijamos atskiros, labai konkrečios nepageidaujamo elgesio formos, paminint, pavyzdžiui, kad nepageidajamu elgesiu laikomas kalendorių su nuogais kūnais iškabinimas darbo vietoje, kūno formų komentavimas, ir smulkiai aprašant kitus galimus atvejus, tačiau sąrašą paliekant atviru.

- 2. Nustatytų, kur kreiptis, kam pranešti patyrus nepageidaujamą elgesį.** Numatytų galimybę pranešti apie atvejį žodžiu, raštu ar anonimiškai. Taip pat, įtvirtintų galimybę pranešti ne vienam asmeniui.
- 3. Nustatytų, kaip bus nagrinėjami pateikti skundai / nusiskundimai dėl patirto nepageidaujamo elgesio ir kokios pasekmės numatomos už tam tikrą elgesį.**
- 4. Nustatytų, kokios pagalbos gali tikėtis asmuo nukentėjęs nuo seksualinio priekabiavimo arba kur galėtų jos ieškoti.**
- 5. Įtvirtintų, koku būdu tokios taisyklės gali būti keičiamos ir kaip visi komandos nariai informuojami apie jų pasikeitimus.**

6. Nustatyty, kaip komandos nariai supažindinami su priimtomis etikos normomis.

Supažindinti tikslinga raštu, kaip numatyta Priede nr. 1, įtraukiant nuostatas į darbo, paslaugų, savanorystės, praktikos ar kitas sutartis. Tuo pačiu turi būti numatyta galimybė pagrindinius principus aptarti gyvai (atsižvelgiant į komandos savitumus). Jeigu įmanoma, šiam klausimui reikėtų skirti laiko komandos susitikimų (brief'ų) metu. Kai kuriais atvejais jo aptarimas gali sukelti juoką ar neįtikėjimo jausmą, tačiau tai daryti būtina.

7. Didesnėms ir nuolat dirbančioms komandoms, rekomenduojama nuolat stebėti ir tobulinti procesą, ieškant naujų būdų kurti saugesnę darbo aplinką.

Ši rekomendacija gali būti sunkiai pritaikoma trumpai kino gamybos procese dalyvaujančioms komandoms. Visgi tikslinga turėti greitesnės reakcijos į seksualinio priekabiavimo atvejus gaires, siekiant užkirsti kelią nepageidaujamo elgesio plitimui.

[Vilniaus miesto savivaldybės administracijos saugios darbo aplinkos politika](#) yra vienas iš pavyzdžių įtvirtinant saugios darbo aplinkos taisykles.

ETIKOS NORMŲ PAVYZDYS

Žemiau pateikiamas filmo „Advokatas“ komandos tarpusavio supratimo memorandumo pavyzdys, kurį parengė VšĮ Naratyvas, režisierius Romas Zabarauskas ir teisininkė Jovita Gabnienė.

Svarbu! Naudojant šį pavyzdį būtina pritaikyti savo komandos poreikiams.

FILMO PAVADINIMAS KOMANDOS TARPUSAVIO SUPRATIMO MEMORANDUMAS	MEMORANDUM OF MUTUAL UNDERSTANDING OF THE TITLE FILM TEAM
<p>Siekiant skleisti aukštus etikos standartus filmo kūrimo procese, užkirsti kelią seksualiniam ir kitokiam priekabiavimui, užgauliam elgesiui ar kitokiai nepagarbai, JŪSŲ ĮMONĖ parengė šį tarpusavio supratimo memorandumą (Memorandumas), kurio nuostatos bus taikomos visame filmo PAVADINIMAS (Filmas) kūrimo procese.</p>	<p>Aiming to spread high ethical standards in film production, to prevent sexual and other harassment, abusive or disrespectful behaviour, YOUR COMPANY has prepared this memorandum of mutual understanding (Memorandum), containing provisions that will be applied throughout the entire production of the film TITLE (Film).</p>
<p>Tikimės, kad šis Memorandumas padės labai dinamiško kino gamybos proceso dalyviams išvengti nesusipratimų, skatins pasitikėjimu, atvirumu ir pagarba grįstą bendravimo kultūrą, padės operatyviai spręsti kylančias problemas ir efektyviai valdyti įtemptas situacijas.</p>	<p>We hope that this Memorandum will help those involved in the very dynamic process of film production to avoid misunderstandings, will promote a communication culture based on trust, openness and respect, will help to solve arising problems promptly and manage tense situations effectively.</p>
<p>1. Taikymo apimtis</p>	<p>1. Scope of application</p>
<p>1. Memorandumo nuostatos yra paskelbiamos ir taikomos visiems asmenims, veikiantiems kino filmo aikštelėje bei visiems pasiruošimo ir postprodukcijos procesų dalyviams, įskaitant bet neapsiribojant, aktorius, kūrybinės grupės narius ir techninį personalą.</p>	<p>1. The provisions of Memorandum are announced and applied to everyone working on the film set as well as all participants of the pre- and post-production processes, including but not limited to actors, crew members and technical personnel.</p>
<p>2. Vadovaujančias pozicijas užimančias asmenys turėtų remtis Memorandumo nuostatomis tiek formuodami komandas, tiek viso filmo gamybos proceso metu, įskaitant aktyvų ir geranorišką dalyvavimą sprendžiant (galimai) netoleruotino elgesio situacijas.</p>	<p>2. Team leaders should rely on the provisions of the Memorandum, when creating and managing the teams, during the entire process of film production, including active and benevolent participation in solving situations of (potentially) intolerable behaviour.</p>

3. Memorandumo nuostatos turi būti taikomos apgalvotai ir atsižvelgiant į kaip įmanoma daugiau reikšmingų aplinkybių.	3. The provisions of the Memorandum should be applied thoughtfully and considering as many relevant circumstances as possible.
4. Taikant ir interpretuojant šio Memorandumo nuostatas, be kita ko, yra vadovaujama ir diskriminaciją bei kitą netoleruotiną elgesį draudžiančiais teisės aktais. Memorandumo nuostatos jokia būdu neturi būti suprantamos kaip pakeičiančios galiojančius teisės aktus ir juose numatytas priemones.	4. The application and interpretation of the provisions of the Memorandum are also governed by legislation prohibiting discrimination and other inappropriate conduct. The provisions of this Memorandum in no way should be understood as changing the existing legislation and measures provided therein.
2. Netoleruotinas elgesys	2. Inappropriate behaviour
1. Netoleruotinu elgesiu laikoma:	1. Inappropriate behaviour is understood as:
1. nepageidaujamas fizinis kontaktas, seksualinis ar kitoks priekabiavimas;	1. unwanted physical contact, sexual or other harassment;
2. adresato nepageidaujamas pasikartojantis flirtas ar kitas nepageidaujamas romantinis, seksualinio pobūdžio dėmesys, įskaitant nepageidaujamų žinučių, laiškų siuntinėjimą, replikas, komentarus apie asmens fizinę išvaizdą; taip pat savanoriškų romantiškos santykių dalyvio sprendimo nutraukti romantiškus santykius nepaisymas (filmo kūrimo darbų kontekste);	2. repetitious flirt or other romantic attention of sexual nature that addressee does not wish, including unwanted texting, emails, notes, comments about the physical appearance of the person; as well as the disregard of the person's decision to break a voluntary romantic relationship (in the context of film production);
3. užgauti siekiantys komentarai apie asmens rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, negalią, etninę priklausomybę, religiją, lytį, seksualinę orientaciją, lytinę tapatybę ir/ar išvaizdą;	3. intentionally abusive comments about a person's race, nationality, citizenship, language, origins, social status, beliefs or views, age, disability, ethnicity, religion, gender, sexual orientation, sexual identity and/or appearance;
4. darbuotojų ir savanorių paieška ir/arba darbų paskirstymas pagal lytį, kai tai nėra objektyviai pateisinama (pvz. aktorių atveju).	4. gender based recruitment and division of work among employees and volunteers, when this is not objectively justified (e.g. in case of actors).

<p>2. Netoleruotinu elgesiu nėra laikoma: kritiškos nuomonės reiškimas, geranoriškas dėmesys, flirtas ir/ar savanoriški romantiniai santykiai tarp kolegų, užgauti sąmoningai nesiekiantis (net ir netaktiškas, sarkastiškas) humoras, necenzūrinė leksika ar kiti veiksmai, kuriais nesukuriamos diskriminavimo ir/ar priekabiavimo situacijos.</p>	<p>2. Inappropriate behaviour does not include: expression of a person's critical opinion, positive attention, flirt and/or voluntarily romantic relationships among colleagues, humour (even indelicate, sarcastic) that is not deliberately offensive, uncensored vocabulary or other actions that do not create a situation of discrimination and / or harassment.</p>
<p>3. Netoleruotino elgesio šalinimo procedūros</p>	<p>3. Procedures for elimination of inappropriate behaviour</p>
<p>1. Siekiant, kad pagarbos ir nediskriminavimo kultūra būtų reali, o komplikuoatų situacijų dalyviai operatyviai sulauktų pagalbos, numatomos toliau aptariamoms procedūroms.</p>	<p>1. Aiming to ensure that culture of respect and non-discrimination is real, and provide participants of the complicated situations prompt support, the procedures discussed below are established.</p>
<p>2. Asmuo, kuris mano, jog nukenčia nuo aukščiau aptarto netoleruotino elgesio yra skatinamas kaip įmanoma greičiau apie tokį elgesį pranešti el. paštu JONEJONAITE@GMAIL.COM . Šiuos elektroninius laiškus skaitys ir problemos sprendimo būdus siūlys Filmo prodiuserio JONO JONAIČIO paskirtas asmuo – Filmo ASOCIJUOTOJI PRODIUSERĖ JONĖ JONAITĖ.</p>	<p>2. A person who believes that he / she is suffering from the unacceptable behaviour discussed above is encouraged to report such behaviour as soon as possible by email at JONEJONAITE@GMAIL.COM . These emails will be read and solutions for the problems will be suggested by the ASSOCIATE PRODUCER JONĖ JONAITĖ, a person appointed by the Film Producer JONAS JONAITIS.</p>
<p>3. ASOCIJUOTOJI PRODIUSERĖ įsipareigoja išlaikyti laiškų konfidencialumą, tačiau gali atskleisti susidariusią situaciją ir konsultuotis dėl sprendimo su Filmo prodiuseriu JONU JONAIČIU išskyrus tuo atveju, jei būtų pranešama apie paties Filmo prodiuserio elgesį.</p>	<p>3. The ASSOCIATE PRODUCER undertakes to maintain the confidentiality of the emails, but may disclose the situation and consult with the Film Producer, JONAS JONAITIS, unless the conduct of the film producer himself is reported.</p>
<p>4. Nusiskundimai dėl Filmo ASOCIJUOTOSIOS PRODIUSERĖS elgesio adresuotini Filmo prodiuseriui el. paštu PRODIUSERIS@GMAIL.COM .</p>	<p>4. Complaints regarding the behavior of the Film's ASSOCIATE PRODUCER should be addressed to the Film Producer by email at PRODUCER@GMAIL.COM .</p>
<p>5. Nusiskundimai dėl Filmo prodiuserio ar jo paskirto asmens galimo nederamo elgesio, gali būti adresuojami Lygių galimybių kontrolierės tarnybai, prirėikus informuojant ir Lietuvos kino centrą.</p>	<p>5. Complaints regarding possibly inappropriate behavior of the film producer or the person appointed by him, may also be addressed to the Office of the Equal Opportunities Ombudsman, and, in case of need, also informing the Lithuanian Film Center.</p>

<p>6. Sprendimą dėl sutartinių santykių nutraukimo priima Filmo gamintojo, JŪSŲ ĮMONĖS, įgaliotas asmuo - DIREKTORIUS PETRAS PETRAITIS.</p>	<p>6. The decision to terminate the contractual relationship would be taken by person appointed by the Film producer, YOUR COMPANY - CEO PETRAS PETRAITIS.</p>
<p>7. Apie netoleruotiną elgesį yra skatinami pranešti ir galimo netoleruotino elgesio situacijų stebėtojai, tiesiogiai nedalyvavę situacijoje, tačiau turintys pagrindo manyti, jog pastebėjo priekabiavimo ar diskriminavimo atvejus. Jų anonimiškumas bus išlaikytas.</p>	<p>7. Observers that are not directly involved in the situations of (possibly) inappropriate behaviour, but have reasons to believe they have witnessed cases of harassment or discrimination, are also encouraged to report intolerable behaviour. Their anonymity will be kept.</p>
<p>8. Atsakymas į elektroninį kreipimąsi dėl (galimai) netoleruotino elgesio yra užtikrinamas ne vėliau kaip per 48 val., pasiūlant galimą susidariusios situacijos sprendimo būdą.</p>	<p>8. The response to the electronic application regarding (possibly) inappropriate behaviour shall be provided within 48 hours, offering a possible solution to the situation.</p>
<p>9. Atsižvelgus į (galimai) netoleruotino elgesio pobūdį, kompliktuotos situacijos potencialiai paveiktų asmenų nuomonę ir kitas aplinkybes, situacijos sprendimui gali būti pasitelkiamos šios priemonės:</p>	<p>9. Depending on the nature of (possibly) inappropriate behaviour, the opinions of persons potentially affected by the complicated situation, and other circumstances, the following measures for solving the situation are possible:</p>
<p>1. bendras situacijos dalyvių pokalbis, kuriame dalyvauja ir abiem pusėms priimtinas kolega-mediatorius (prodiuseris arba antrasis režisierius asistentas, jeigu šie asmenys nėra būtent tie, kurių elgesiu skundžiamasi);</p>	<p>1. conversation of the situation parties, involving mutually accepted colleague-mediator (producer or second assistant director, if these persons are not the ones whose behaviour is complained of);</p>
<p>2. bendras situacijos dalyvių pokalbis, kuriame dalyvauja abiem priimtinas psichologas;</p>	<p>2. conversation of situation parties, involving a mutually accepted psychologist;</p>
<p>3. atskiras psichologo pokalbis su kiekvienu konflikto dalyviu;</p>	<p>3. a separate conversation with a psychologist for each participant of the conflict;</p>
<p>4. įspėjimas dėl galimo sutartinių santykių nutraukimo, nurodant asmeniui toliau vengti netoleruotino elgesio;</p>	<p>4. a warning about a possible termination of a contractual relationship, instructing the person to avoid intolerable behaviour in the future;</p>
<p>5. pašalinimas iš komandos ir sutartinių santykių nutraukimas, jei pažeidimas užkerta kelią sklandžiam Filmo gamybos darbų tęstinumui ir/arba yra pakartotinis.</p>	<p>5. elimination from the team and termination of a contractual relationship if the violation disturbs smooth continuity of the Film production and/or is repeated.</p>

10. Taikomos priemonės turi būti proporcingos, pagrįstos ir nukreiptos tiek į nukentėjusio asmens interesų apsaugą, tiek į tolesnio bendradarbiavimo tęstinumą, jei tai įmanoma.	10. The applied measures should be proportionate, reasonable and intended to protect the victim's interests as well as the continuity of further cooperation, whenever possible.
11. Visais atvejais (galimai) netoleruotino elgesio situacijos sprendžiamos ir priemonių imamasi neatidėliotinai bei išvengiant bet kokio filmavimų stabdymo ir/ar kitokio nepagrįsto filmo gamybos darbų atidėjimo.	11. In all cases, situations of (possibly) inappropriate behaviour are solved and measures are taken urgently, avoiding any delay of shooting and/or other unreasonable postponing of the Film production.
12. Asmuo, kurio netoleruotinas elgesys lėmė poreikį nutraukti sutartinius santykius ir pašalinti jį iš komandos, įsipareigoja atlyginti tokio pašalinimo sukeltus nuostolius (įskaitant, bet neapsiribojant išlaidas pakeičiant pašalintą komandos narį).	12. A person whose inappropriate behaviour has led to the need to terminate the contract and remove him/her from the team, undertakes to indemnify for any loss caused by such exclusion (including but not limited to expenses of replacing the expelled).
4. Viešumas	4. Publicity
1. Atsižvelgiant į galimų situacijų pobūdį, nesant visų jose dalyvaujančių šalių sutikimo, jos gali būti viešinamos tik neatskleidžiant konkrečių jose dalyvavusių asmenų. Tačiau šis ribojimas netaikomas Memorandumo, kaip dokumento, viešinimui.	1. Due to the nature of the possible situations, in the absence of consent of the parties involved in them, situations can only be made public without revealing the specific persons involved. However, this limitation is not applied to the publicity of this Memorandum as a document.
5. Kitos sąlygos	5. Miscellaneous
1. Memorandumas gali būti bet kada keičiamas. Apie visus pakeitimus turi būti pranešta likus mažiausiai savaitei iki naujos versijos taikymo.	1. The Memorandum may be amended at any time. Prior notification of any changes must be made at least a week before the application of a new version.
2. Memorandumas yra parengtas lietuvių ir anglų kalbomis, tačiau kilus ginčui dėl jo nuostatų interpretavimo pirmenybę turi lietuviškas tekstas.	2. The Memorandum is drafted in Lithuanian and English languages, but in case of a dispute over the interpretation of its provisions, the Lithuanian text shall prevail.