



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU ASOCIACIJOS „PEGASUS ARTIS“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2018 m. gegužės 9 d. Nr. (18)SN-76)SP-48

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2018 m. kovo 22 d. buvo gautas pareiškėjo A. Z. (toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu asociacijos „Pegasus Artis“ (toliau vadinama ir Asociacija) darbo skelbime. Pareiškėjas nurodo, kad interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt yra publikuotas Asociacijos darbo skelbimas dėl vadybininkės-administratorės pareigų (toliau – Darbo skelbimas). Darbo skelbime pareigos yra nurodytos tik moteriškąja gimine. Pareiškėjas 2018 m. kovo 7 d. kreipėsi į Asociaciją per kaunas.cvzona.lt elektroninę sistemą ir pateikė savo gyvenimo aprašymą, bet jokio atsakymo negavo. 2018 m. kovo 26 d. Pareiškėjas pakartotinai kreipėsi į Asociaciją, prašydamas patvirtinti, ar buvo gautas ankstesnis kreipimasis.

Lygių galimybių kontrolierė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2018 m. kovo 30 d. raštu Nr. (18)SN-76)S-239 kreipėsi į Asociacijos vadovą ir paprašė motyvuotai atsakyti, ar į siūlomas vadybininko-administratoriaus pareigas yra priimamos tik moterys (jei taip – dėl kokių priežasčių); ar buvo gautas Pareiškėjo gyvenimo aprašymas per interneto tinklalapį kaunas.cvzona.lt; jei taip – kodėl Pareiškėjas nebuvo pakviestas į darbo pokalbį; ar į siūlomas pareigas pretendavo ne tik moterys; jei taip – ar tiems asmenims buvo suteikta galimybė dalyvauti atrankoje į siūlomas pareigas; ar į siūlomas pareigas darbuotojas jau yra priimtas (jei taip – nurodyti jo lytį); kas ir kieno nurodymu parengė ir išplatino darbo skelbimą.

Taip pat paprašyta pateikti kitą svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2018 m. kovo 23 d. elektroniniu paštu paprašius Pareiškėjo pateikti papildomos informacijos dėl kreipimosi į Asociaciją ir, jei įmanoma, atsiųsti Asociacijai adresuotų laiškų kopijas, 2018 m. kovo 26 d. Pareiškėjas elektroniniu paštu atsakė, kad atsirado problemų ir kaunas.cvzona.lt savo sistemoje „nemato“ Pareiškėjo kreipimosi į Asociaciją galimai dėl to, kad Darbo skelbimas yra ištrintas.

2018 m. balandžio 3 d. elektroniniu paštu buvo gautas Asociacijos direktoriaus atsakymas į lygių galimybių kontrolierės raštą Nr. (18)SN-76)S-239. Atsakyme direktorius padėkojo už pastabas ir informavo, kad skelbimą pataisė, taip pat pranešė, kad darbuotojo kol kas nerado. Direktorius taip pat pabrėžė, kad į darbo pokalbius pirmiausia kviečiami kandidatai, kurie atitinka kriterijus – turi analogiško darbo patirties. Direktorius teigia, jog į kandidatų lytį, rasę ir amžių neatsižvelgiama, o netinkančių kandidatų anketos yra ištrinamos, todėl negali pasakyti, ar Pareiškėjas siuntė Asociacijai savo gyvenimo aprašymą. Darbo skelbimo tekstas buvo pakoreguotas – siūlomos pareigos nurodytos žodžių „vadybininkas-administratorius“ abiejų giminių forma.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar asociacija „Pegasus Artis“, paskelbdama Darbo skelbimą interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt dėl vadybininkės-administratorės pareigų, nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatų, pagal kurias skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Taip pat skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar asociacija „Pegasus Artis“ nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punkto nuostatų, pagal kurias, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo priimdamas į darbą ar perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III antraštinėje dalyje, skirtoje lygybei, įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas (20 straipsnis), taip pat

įtvirtintas bet kokios diskriminacijos draudimas, ypačingai dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. Specifiškai 23 straipsnyje nustatomas moterų ir vyrų lygybės principas, pabrėžiama, kad visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė, įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą. Pagal Chartijos turinį darytina išvada, kad Europos Sąjungos institucijoje skiriamas ypatingas dėmesys lyčių lygybei.

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB įgyvendinamas vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, siekiama sukurti sistemą kovai su diskriminacija dėl lyties ir užtikrinti lygias galimybes naudotis prekėmis bei paslaugomis ir tiekti prekes bei teikti paslaugas, siekiama valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą. Direktyvoje teigiama, kad vyrų ir moterų lygybės principas yra vienas iš Europos Sąjungos pagrindinių principų.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, jog įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs, žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų (Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas). Asmenų lygybės principas iš esmės reiškia diskriminacijos draudimą, o diskriminacija dažniausiai suprantama kaip žmogaus teisių varžymas ar tam tikrų privilegijų teikimas, atsižvelgiant į lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius (Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas). Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas būtų pažeistas, jeigu tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, būtų kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimtys skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas (Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. ir 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimai).

Lygių galimybių įstatymo 1 straipsnyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – 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. Taip pat šiuo įstatymu siekiama, kad būtų įgyvendintos ir Europos Sąjungos teisės aktų, nurodytų šio įstatymo priede, kitų tarptautinių sutarčių nuostatos. Taigi Konstitucijoje įtvirtintos asmenų lygybę reglamentuojančios pagrindinės nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, kuris draudžia diskriminaciją šio įstatymo taikymo srityje ne tik dėl konstitucinių nediskriminavimo pagrindų, bet ir dėl kitų žmogaus tapatybės požymių ar priskiriamų savybių, kurios yra įtvirtintos Lygių galimybių įstatyme.

Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Tiesioginė diskriminacija pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalį laikomas elgesys su asmeniu, kai dėl pirmiau išvardintų pagrindų asmeniui taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Analogiškos nuostatos numatytos atitinkamai Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Nagrinėjamu atveju interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt buvo publikuotas Asociacijos Darbo skelbimas dėl vadybininko–administratoriaus pareigų, pareigos Darbo skelbime buvo pateiktos tik moteriškąja gimine (vadybininkė–administratorė). Pareiškėjas pagal šį skelbimą kaunas.cvzona.lt sistemoje pateikė savo gyvenimo aprašymą, bet atsakymo nesulaukė, įtarė galimą diskriminaciją dėl lyties. Tarnybai susisiekus su Asociacija, Darbo skelbimas buvo pakoreguotas, t. y., siūlomų pareigų pavadinimas pateiktas abiem giminėmis.

Remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatomis, skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminių padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Pabrėžtina, kad, remiantis Valstybinės lietuvių kalbos komisijos 1999 m. lapkričio 4 d. nutarimu Nr. 5(74) „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“, pareigų, profesijų, teisinio statuso, rangų, titulų, mokslo laipsnių ir panašūs pavadinimai apibendrintai turi būti reiškiami vyriškosios giminės daiktavardžiais. Nagrinėjamu atveju Darbo skelbime pareigos buvo pateiktos tik moteriškąja gimine („vadybininkė–administratorė“), taigi galima suprasti, kad Darbo skelbimas skirtas tik moterims ir tik joms siūlomos vadybininkės–administratorės pareigos. Tokio pobūdžio Darbo skelbimu yra suteikiama pirmenybė vienai iš lyčių (šiuo atveju – moterims), o vyrai yra atgrasomi kreiptis dėl pareigų, taigi patenka į mažiau palankią padėtį ir yra tiesiogiai diskriminuojami.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 5 punktą, moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties,

išskyrus atvejus, kai atliekamas tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas). Nagrinėjamu atveju siūlomas vadybininko-administratoriaus darbas Asociacijoje. Pagal Darbo skelbimą, darbo pobūdis aprašytas kaip „mados modelių atranka, mados renginių, fotosesijų organizavimas; darbas su esamais Lietuvos ir užsienio klientais, naujų klientų paieška, projektų koordinavimas“, o reikalavimai darbuotojui – „komunikabilumas, geri vadybiniai sugebėjimai, būtina mokėti anglų kalbą“. Atsižvelgiant į Darbo skelbime aprašytą darbo pobūdį, nėra pagrindo teigti, kad šias darbo funkcijas galėtų atlikti tik moterys, taigi nagrinėjamu atveju lytis nėra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas. Konstatuotina, kad Asociacija Darbo skelbimu nepagrįstai išskiria vieną lytį (moteris), o kiti asmenys atitinkamai patenka į mažiau palankias sąlygas siekdami įsidarbinti, taigi Darbo skelbimu vyrai yra tiesiogiai diskriminuojami lyties pagrindu.

Remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punktu, įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo priimdamas į darbą ar perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį (išimtis aprašyta ankstesnėje pastraipoje). Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas per kaunas.cvzona.lt sistemą pateikė savo gyvenimo aprašymą siekdamas įsidarbinti pagal Darbo skelbimą. Pareiškėjas negalėjo pateikti patvirtinimo, kad Asociacija gavo jo gyvenimo aprašymą, nes kaunas.cvzona.lt sistemoje neliko šių dokumentų ir kaunas.cvzona.lt administratoriai negali to paaiškinti. Asociacijos direktorius teigė, kad netinkančių kandidatų anketas ištrina, todėl irgi negali patvirtinti, ar Pareiškėjas siuntė savo gyvenimo aprašymą. Be to, buvo pabrėžta, kad į darbo pokalbį pirmiausia kviečiami asmenys, kurie turi analogiško darbo patirties.

Atliekant tyrimą Nr. (18)SN-75 pagal Pareiškėjo skundą, kuriuo buvo skundžiamas kitos įmonės darbo skelbimas, buvo gautas Pareiškėjo gyvenimo aprašymas, gautas per kaunas.cvzona.lt sistemą. Gyvenimo aprašyme Pareiškėjas nėra nurodęs, jog turi darbo patirties mados modelių atrankos, mados renginių ar fotosesijų organizavimo srityse.

Darytina išvada, kad Asociacija, interneto tinklalapyje kaunas.cvzona.lt paskelbdama Darbo skelbimą dėl vadybininko-administratoriaus paieškos ir nurodydama pareigas tik moteriškąja gimine, nepagrįstai suteikė pirmenybę moterims. Tokiais veiksmais Asociacija tiesiogiai diskriminavo vyrus lyties pagrindu, taigi pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatas, t. y., padarė moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimą.

Atsižvelgiant į tai, kad kandidatų į siūlomas vadybininko-administratoriaus pareigas atrankos procedūra dar nėra baigta, o į darbo pokalbį pirmiausia yra kviečiami tik kandidatai, kurie atitinka keliamus

reikalavimus ir turi tokio darbo patirties, nėra pagrindo teigti, jog Asociacija padarė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkto pažeidimą, t. y., Pareiškėjui dėl jo lyties taikė mažiau palankias įdarbinimo sąlygas. Tokiu atveju ši skundo dalis pripažįstama nepagrįsta, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 5 ir 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti asociaciją „Pegasus Artis“ dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio pažeidimo.
2. Skundo dalį dėl galimo Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkto pažeidimo pripažinti nepagrįsta, nepasitvirtinus jame nurodytam pažeidimui.
3. Su sprendimu supažindinti asociacijos „Pegasus Artis“ direktorių ir Pareiškėją.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė