



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU PRIIMANT Į DARBĄ VIEŠOJOJE ĮSTAIGOJE „ČIURLIONIO FONDO INVESTICIJOS“ TYRIMO

2020-07-13 Nr. (20)SN-90)SP-58

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2020 m. gegužės 29 d. gautas pareiškėjo (Tarnybai asmens duomenys žinomi; toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu.

Pareiškėjas nurodė, kad jis pagal publikuotą darbo skelbimą (Pareiškėjo skunde nurodyta darbo skelbimo nuoroda¹ 2020 m. birželio 1 d. buvo neaktyvi) paskambino į „M. K. Čiurlionio fondą“ (toks pavadinimas nurodytas skunde) ir pasiteiravo dėl galimybės dirbti, tačiau jam buvo paaiškinta, kad „mes tradiciškai ieškom moteriškės“.

Pasak Pareiškėjo, telefonu jis bendravo su V. P. (skunde nurodyta, kad šis asmuo yra Fondo vadovas).

Pareiškėjas prašo ištirti galimos diskriminacijos lyties pagrindu atvejį.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str. 1 ir 2 d., 2020 m. birželio 3 d. raštu Nr. (20)SN-90)S-337 kreipėsi į viešosios įstaigos „Čiurlionio fondo investicijos“ (toliau – Fondas) vadovą ir paprašė per 5 darbo dienas nuo reikalavimo pateikti informaciją gavimo dienos (kaip galima skubiau) pateikti motyvuotus paaiškinimus ir atsakyti į klausimus:

1

„1. Ar Jūsų vadovaujamas Fondas paskelbė darbo skelbimą, jeigu taip, kokioms pareigoms užimti yra ieškomas pretendentas? Prašyčiau pateikti aptariamo darbo skelbimo kopiją.

2. Ar galite patvirtinti, kad Pareiškėjo nurodytas Fondo atstovo teiginys, jog „mes tradiciškai ieškom moteriškės“, atitinka tikrovę ir kad Pareiškėjui tikrai buvo pasakyti tokie žodžiai?

3. Ar realiai pretendentams sudaromos lygios galimybės nepaisant lyties dirbti Fonde, jeigu taip, kaip galite pagrįsti savo atsakymą?

4. Kiek moterų ir vyrų dirba Fonde?

5. Ar į skelbimu siūlytas pareigas jau yra priimtas darbuotojas? Jei taip, nurodykite jo lytį ir pateikite informaciją, kiek kandidatų ir kokios lyties pretendavo užimti darbo skelbime nurodytas pareigas“.

Taip pat prašyta pateikti kitus svarbius paaiškinimus, informaciją, susijusius su skundo dalyku. Raštu buvo nurodyta, kad, jei paaiškinimą teiks vadovo įgaliotas asmuo, būtina pateikti ir įgaliojimą.

Tarnybos Teisės skyriaus vyresnioji patarėja Laima Vengalė-Dits 2020 m. birželio 17 d. elektroniniu laišku kreipėsi į Fondą, primindama, kad Fondas nustatytu terminu nepateikė atsakymo į lygių galimybių kontrolierės 2020 m. birželio 3 d. raštą Nr. (20)SN-90)S-337.

Tarnybos Teisės skyriaus vyresnioji patarėja L. Vengalė-Dits 2020 m. liepos 8 d. telefonu bei elektroniniu laišku informavo Fondo atstovą (Fondo interneto svetainėje nurodyta, kad V. P. yra projektų kuratorius), kad Tarnybai pateiktas atsakymas nėra identifikuotas kaip Fondo vadovo atsakymas, todėl Tarnybos vyresnioji patarėja paprašė kaip galima skubiau nuodyti, kas yra Fondo vadovas, ir tuo atveju, jeigu V. P. nėra vadovas, pateikti Fondo vadovo įgaliojimą, kuriuo suteikiama Fondo atstovui teisė teikti atsakymą Tarnybai.

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s t a t ė:

1. 2020 m. birželio 12 d. Fondo vadovas pateikė darbo skelbimą (kopiją), kuriame nurodyta: „ieškome aktyvios, mėgstančios bendrauti ir komunikuoti asmenybės dalyvauti M. K.

Čiurlionio fondo veikloje kelias valandas į dieną – užsiimti visapusiška projektų organizavimo veikla: •Dirbant komandoje parengti naudingus projektus viešam ir privačiam sektoriui, atitinkančius M. K. Čiurlionio fondo misiją •Sudominti ir bendrauti su projekto partneriais •Sudominti ir bendrauti su projekto rėmėjais. Didžiąją dalį veiklos užima komunikacija gyvai ir telefonu. Formalus bendravimas – el. laiškais. Mūsų nedidelis kolektyvas visko nebespėja, nes šiuo laikotarpiu krūvis yra stipriai išaugęs, tad ieškome komandos pastiprinimo“ (skelbimo tekstas netaisytas); darbo skelbime nurodyta, kad ieškoma marketingo projektų vadybininko, o nustatyti reikalavimai pretendentui yra neutralūs lyčių požiūriu; darbo skelbimas galiojo nuo 2020 m. gegužės 19 d. iki 2020 m. gegužės 29 d.; minėtu elektroniniu laišku paaiškinimas dėl skundžiamų aplinkybių nebuvo pateiktas.

Fondo atstovas (taip nurodyta 2020 m. birželio 22 d. elektroniniame laiške Tarnybai, elektroninis laiškas išsiųstas iš V. P. elektroninio pašto, 2020 m. liepos 8 d. elektroniniu laišku V. P. informavo, kad jis yra Fondo vadovas) paaiškino, jog telefonu paskambinusiame asmeniui buvo pasakyta, „kad darbas moteriškei, nes tai darbas su labdara“ (nėra žinoma, ar tikrai šie žodžiai buvo pasakyti Pareiškėjui, ar kitam asmeniui, nes garso įrašas nebuvo padarytas, pats Pareiškėjas savo tapatybės Fondo vadovui neatskleidė). Fondo vadovas informavo, kad Fonde dirba tiek vyrai, tiek moterys, darbuotojai dirba pagal kompetencijas, o ne pagal lytį; Fonde dirba 3 moterys ir 3 vyrai; taip pat paaiškino, kad atsakymo Tarnybai pateikimo dieną naujas darbuotojas „dar ne įdarbintas, bet priimtas“, ir pasirinkta darbuotoja moteris. Fondo vadovas negalėjo tiksliai atsakyti, kiek asmenų ir kiek kokios lyties pretendavo užimti nurodytas pareigas, tačiau, jo nuomone, apytiksliais duomenimis, tai buvo 5 moterys ir 1 vyras.

Lygių galimybių kontrolierė:

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

1. Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Fondas, vykdydamas darbuotojų atranką marketingo projektų vadybininko pareigoms užimti, nepažeidė Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 d. 1 punkto reikalavimų, kuriais darbdavys įpareigojamas įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe ir priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus

ir sąlygas visiems pretendentes nepaisant lyties, išskyrus šio įstatymo 10 str. 5 punkte nurodytą atvejį.

2. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB „Dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo“ 14 str. 1 d. a punkte nustatyta, jog nei viešame, nei privačiame sektoriuje, įskaitant viešąsias įstaigas, negali būti nei tiesioginės, nei netiesioginės diskriminacijos dėl lyties, įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar profesinėje srityje, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyvos 2006/54/EB nuostatos yra perkeltos į Lietuvos Respublikos darbo kodeksą bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis lygybės principas. Konstitucijos 29 str. 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 str. 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.²

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 1 str. 1 dalyje nustatyta, jog šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi. Taigi Konstitucijoje įtvirtintos asmenų lygybę reglamentuojančios nuostatos yra perkeltos į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. 1 d. 1 punktu yra įtvirtinta imperatyvi nuostata, kuria darbdavys įpareigojamas įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe ir priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas visiems pretendentes nepaisant lyties,

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.

išskyrus šio įstatymo 10 str. 5 punkte nurodytą atvejį. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 5 punkte nustatytas išimtinis atvejis, kuris nėra laikomas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu, tai yra, 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).

3. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo. Atkreiptinas dėmesys, kad, identifikuojant galimą diskriminavimą lyties pagrindu, yra atliekamas skirtingos lyties asmenų palyginimas ir vertinama, ar panašiomis aplinkybėmis jie yra traktuojami vienodai, ar jiems taikomas vienodo elgesio principas. Vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 dalyje įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, tiesioginė diskriminacija pasireiškia kaip mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl lyties, kuris galėjo įvykti praicityje, gali vykti dabartyje arba galėtų vykti ateityje, tai yra būti hipotetiniu (numanomu, spėjamu) vyksmu.

Skundo tyrimo atveju ir buvo vertinama, ar Pareiškėjui dėl jo lyties Fondas netaikė mažiau palankaus elgesio įsidarbinimo metu, ar Pareiškėjui nebuvo taikomi mažiau palankūs priėmimo į darbą kriterijai ir sąlygos, nei buvo taikomi ar galėjo būti taikomi kitiems kandidatams – moterims.

Skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad Pareiškėjas skunde nenurodytomis aplinkybėmis, nenurodytu laiku skambino į Fondą dėl galimybės užimti darbo skelbime siūlomas marketingo projektų vadybininko pareigas ir telefonu, pasak Pareiškėjo, bendravo su V. P., kuris esą pasakė, kad „mes tradiciškai ieškom moteriškės“. Fondo vadovas informavo, kad jis paskambinusiam asmeniui pasakė kitokio turinio frazę, tai yra, „kad darbas moteriškei, nes tai darbas su labdara“. Pažymėtina, kad Pareiškėjo telefonu išgirstas teiginys nepatvirtintas garso įrašu, o, Pareiškėjui atsisakius skundo tyrimo metu atskleisti jo tapatybę, nėra objektyvių galimybių patikrinti, ar būtent Pareiškėjui ar kitam telefonu skambinusiam asmeniui buvo pasakyta frazė „kad darbas moteriškei, nes tai darbas su labdara“, kurią savo atsakyme nurodė Fondo atstovas.

Tačiau Fondo vadovo pasakytą frazę „kad darbas moteriškei, nes tai darbas su labdara“ vertinant bendrąja prasme kaip priėmimo į darbą atrankos kriterijų, galima konstatuoti, jog šia fraze tiesiogiai ir vienareikšmiškai buvo nurodyta, kad pirmenybė įsidarbinti teikiama moterims, tai yra, priėmimo į darbą atrankos kriterijus ir sąlyga akivaizdžiai yra palankesni moterims nei vyrams.

Fondas, be kita ko, nepateikė jokių teisiškai pagrįstų paaiškinimų, pagrindžiančių pirmenybės teikimą moterims esant darbui su labdara, nors pats darbo skelbime nurodytas pareigybės pavadinimas (marketingo projektų vadybininkas) yra neutralus lyčių požiūriu.

Vadovaujantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d. įtvirtinta tiesioginės diskriminacijos apibrėžtimi, diskriminacija yra kildinama iš galimai nevienodo traktavimo, kuris vyko praeityje, vyksta dabartiniu metu ar galėtų vykti ateityje, todėl konstatuotina, kad besikreipusiam dėl darbo pretendentui Fondo vadovo pasakyta frazė, „kad darbas moteriškei, nes tai darbas su labdara“, apribojo paskambinusio vyriškosios lyties asmens, tikėtina, Pareiškėjo (nes pats Fondo vadovas prisimena, kad tik vienas vyras skambino dėl galimybės užimti marketingo projektų vadybininko pareigas), kartu ir kitų galimų pretendentų vyrų galimybes užimti minėtas pareigas, tuo atveju, jeigu paskambinęs pretendentas pasidalino Fondo vadovo pasakyta fraze su kitais galimais pretendentais vyrais. Taigi, Fondo vadovas, įgyvendindamas darbdavio funkcijas ir pasakęs besikreipusiam dėl darbo asmeniui (tikėtina, kad Pareiškėjui) frazę, „kad darbas moteriškei, nes tai darbas su labdara“, taikė mažiau palankias įdarbinimo sąlygas ir kriterijus vyrams nei moterims ir apribojo Pareiškėjo galimybes užimti siūlomas pareigas.

Atsižvelgus į tai, darytina išvada, kad Fondo vadovas tokiomis veiksmais netinkamai vykdė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 str. 1 d. 1 punkte nustatytą darbdavio pareigą ir pažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 1 punktą (taikė asmeniui mažiau palankias įdarbinimo sąlygas dėl lyties).

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str., Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 straipsniu, 29 str. 2 d. 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė:

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Fondo vadovą dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 1 d. 1 punkto pažeidimo.

2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Fondo vadovą.

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