



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „BALTIJOS ESTETIKOS CENTRO“ DARBO SKELBIME IR PRIIMANT Į DARBĄ TYRIMO

2022 m. gegužės 16 d. Nr. (22)SN-47)SP-30
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama ir Tarnyba) 2022 m. kovo 29 d. buvo gautas pareiškėjo M. D. (toliau – Pareiškėjas) 2022 m. kovo 28 d. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu darbo skelbime dėl kineziterapeuto pareigų.

Skunde buvo nurodyta, kad interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt buvo publikuotas „Skinny estetikos klinikos“ (UAB „Baltijos estetikos centras“; toliau vadinama ir Bendrove) darbo skelbimas, kuriame buvo nurodoma, kad ieškoma „kineziterapeutė – kūno modeliavimo specialistė“, t. y., pareigos nurodomos tik moteriškąja gimine.

Pareiškėjas informavo, kad kreipėsi į „Skinny estetikos klinikos“ per Bendrovės socialinio tinklo *Facebook* paskyrą ir paprašė paaiškinti, dėl kokios priežasties yra ieškoma būtent moters specialistės. Pareiškėjui buvo paaiškinta: „<...> nes dauguma procedūrų atliekame kūnui, komfortiškiau, kai atlieka specialistė moteris.“ Pareiškėjas pažymėjo, kad įvykio data – 2022 m. vasario 15 diena.

Pareiškėjas Tarnybos prašė išsiaiškinti, kodėl į šią darbo poziciją gali pretenduoti, o vėliau ir dirbti, tik moteriškosios lyties atstovė.

Paprašius patikslinti skundo aplinkybes, 2022 m. kovo 31 d. Pareiškėjas papildomai paaiškino, kad pamatė darbo skelbimą ir jam pasirodė keista, jog Bendrovė siekia įdarbinti tik moteris.

Pareiškėjas informavo, kad ketino kandidatuoti į siūlomas pareigas, vėliau šio ketinimo atsisakė – „Tuo labiau, kai tokia situacija vyksta su diskriminacija.“

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) 2022 m. balandžio 7 d. raštu Nr. (22)SN-47)S-142 kreipėsi į Bendrovę ir paprašė

motyvuotai paaiškinti, ar Bendrovė interneto tinklalapyje skelbė darbo skelbimą dėl kineziterapeuto pareigų ir pareigas nurodė tik moteriškąją gimine; jei taip – dėl kokių priežasčių; ar į siūlomas kineziterapeuto pareigas yra priimamos tik moterys; jei taip – dėl kokių priežasčių ir kuo remiantis; ar darbuotojai į siūlomas kineziterapeuto pareigas jau priimti; jei taip – prašyta nurodyti kandidatavusių ir priimtų darbuotojų lytį; ar Bendrovė Pareiškėjui per socialinį tinklą *Facebook* žinute buvo pateikusi informaciją, kad į siūlomas pareigas priimamos tik moterys; jei taip – kas ir kieno nurodymu tai padarė. Buvo paprašyta pateikti susirašinėjimo teksto ekrano momentines kopijas.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2022 m. balandžio 14 d. Tarnyboje buvo gautas Bendrovės 2022 m. balandžio 14 d. raštas Nr. 22/0414 „Atsakymas į 2022-04-07 prašymą dėl informacijos pateikimo“.

Bendrovė informavo:

„*Klausimas*: Ar bendrovė interneto tinklalapyje skelbė darbo skelbimą dėl kineziterapeuto pareigų ir pareigas nurodė tik moteriškąją gimine? Jei taip - dėl kokių priežasčių?
Atsakymas: Jūsų nurodytame tinklalapyje patalpintas darbo skelbime kineziterapeuto (-ės) / kūno modeliuotojo (-os) pareigos buvo nurodytos tik moteriškąją gimine. Tai buvo padaryta dėl išskirtinai dėl darbuotojo techninės klaidos, kuri neatspindi faktinio UAB „Baltijos estetikos centras“ požiūrio į šioms pareigoms tinkamų kandidatų lytį. Norime pabrėžti, kad UAB „Baltijos estetikos centras“ į tinklalapį www.cvbanks.lt darbo skelbimą talpino pirmą kartą. Dėl darbuotojo darbo patirties dirbant su skelbimo rengimu trūkumo įvedant pareigų pavadinimą, jos buvo įvestos tik moteriška gimine. Nors šiame tinklalapyje buvęs darbo skelbimas buvo įvestas tik moteriška gimine, pabrėžiame, kad įmonės *Facebook* paskyroje patalpintame darbo skelbime pareigos buvo nurodytos tiek moteriška, tiek vyriška gimine.

Klausimas: Ar į siūlomas kineziterapeuto pareigas yra priimamos tik moterys? Jei taip – dėl kokių priežasčių ir kuo remiantis? *Atsakymas*: Jūsų pateiktas klausimas, ar į siūlomas kineziterapeuto pareigas yra priimamos tik moterys, gali būti suprantamas dvejopai. Į siūlomas kineziterapeuto (-ės) / kūno modeliuotojo (-os) pareigas nėra priimamos išskirtinai tik moterys dėl tos priežasties, kad UAB „Baltijos estetikos centras“ šiose pareigose nori matyti tik moteriškos

giminės darbuotojus. Tačiau UAB „Baltijos estetikos centras“ šiose pareigose šiuo metu dirba tik moterys, kadangi paskelbus darbo skelbimus į šias pareigas daugiau kandidatuoja tik moterys arba priimamų darbuotojų darbo patirtis, kvalifikacija, asmeninės savybės juos išskiria iš kitų kandidatuojančių asmenų.

Klausimas: Ar darbuotojai į siūlomas kineziterapeuto pareigas jau priimti? Jei taip – prašau nurodyti kandidatavusių ir priimtų darbuotojų lytį? *Atsakymas:* Darbuotojas į siūlomas kineziterapeuto (-ės) / kūno modeliuotojo (-os) pareigas iki šiol nėra priimtas. Papildomai norime pastebėti, kad Jūsų prašyme minimas darbo skelbimas www.cvbankas.lt tinklalapyje nebėra aktyvus, darbuotojo paieška toliau yra vykdoma vis atnaujinant darbo skelbimą įmonės *Facebook* paskyroje, kuriame siūlomos pareigos yra nurodytos tiek moteriška, tiek vyriška gimine, kuris suteikia galimybę kandidatuoti tiek vyriškos, tiek moteriškos lyties darbuotojams.

Klausimas: Ar bendrovė pareiškėjui per socialinį tinklą *Facebook* žinute buvo pateikusi informaciją, kad į siūlomas pareigas yra priimamos tik moterys? Jei taip – kas ir kieno nurodymu tai padarė? Prašome pateikti susirašinėjimo ekrano nuotraukas. *Atsakymas:* Jūsų prašymu pateikiame susirašinėjimo su pareiškėju ekrano nuotraukas (Priedas Nr. 1). Su Pareiškėju UAB „Baltijos estetikos centro“ *Facebook* paskyroje susirašinėjo įmonės Kokybės vadovė Zinaida Raškauskienė. Pabrėžiame, kad darbuotoja susirašinėjimo su pareiškėju metu, nurodydama, kad į darbo vietą ir priimamos tik moterys, nurodė savo asmeninę nuomonę, kuri nebuvo ir nėra suderinama su UAB „Baltijos estetikos centras“ požiūriu į lyčių lygybę ir lygias galimybes. Su darbuotoja šia tema buvo prarastas prevencinis pokalbis. Taip pat norime atkreipti Jūsų dėmesį, kad pareiškėjas net nekandidavo į UAB „Baltijos estetikos centro“ siūlomą darbo vietą – tuo atveju, jeigu jis būtų tai padaręs, jo atsiųstas gyvenimo aprašymas būtų vertintas atsižvelgiant į jo turimas kompetencijas, o ne į jo lytį. Atsižvelgiant į tai, kad Jūsų nurodytame darbo skelbime siūlyta darbo vieta yra vis dar laisva, pareiškėjas vis dar turi galimybę kandidatuoti į siūlomas pareigas, kur jo kandidatūra būtų apsvartyta atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

UAB „Baltijos estetikos centrai“ yra žinoma, kad lygių galimybių įstatymai draudžia skelbimuose dėl priėmimo į darbą nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ir / ar religijos pagrindu. UAB „Baltijos estetikos centras“ savo veikloje ir darbo aplinkoje siekia kurti draugišką, tolerantišką ir visiems palankią atmosferą“ (citatų kalba netaisyta).

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, skelbdama darbo skelbimą dėl kineziterapeuto (-ės) pareigų ir pareigas nurodydama tik moteriškąją gimine, nepažeidė Lietuvos Respublikos 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 šeiminių padėčių, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Taip pat buvo vertinama, ar Bendrovė, per socialinio tinklo *Facebook* žinutes išsakydama, kad į kineziterapeuto (-ės) pareigas yra priimamos tik moterys, 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, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, 3 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 lyčių lygybei yra skiriamas ypatingas dėmesys.

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, 3 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 apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisinamas (Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d. ir 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimai).

Lietuvos Respublikos 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 atitinkamose Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 1 ir 9 dalyse.

Nagrinėjama atveju Pareiškėjas skunde rašė, kad interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt buvo skelbiamas Bendrovės darbo skelbimas dėl kineziterapeuto (-ės) / kūno modeliavimo specialisto (-ės) pareigų, bet darbo skelbime pareigos buvo pateikiamos tik moteriškąja gimine, t. y., „kineziterapeutė – kūno modeliavimo specialistė“. Pareiškėjas taip pat informavo, kad, pasiteiravus dėl to Bendrovės per socialinio tinklo *Facebook* paskyrą „Skinny klinika“, jam buvo parašyta: „Laba diena, nes dauguma procedūrų atliekame kūnui, komfortiškiau kai atlieka specialistė moteris“ ir „Bet dirbant estetinėje aparatinėje medicinoje atliekant aparatinę manipuliaciją kūnui, moterims komfortiškiau specialistė moteris. Jeigu tai būtų manualistas arba masažistas, kalba būtų visai kitokia. Vyrai ateina, bet mūsų procedūrų segmentą daugiausiai pasirenka moteris (celiulito gydymas, strijų šalinimas ir pan.)“ (citatų kalba netaisyta).

Pažymėtina, kad, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatas, 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 padėtis, 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. Primintina, kad Tarnyba skatina darbdavius darbo skelbimuose pareigas pateikti abiejų giminių formomis¹. Atsižvelgiant į šį teisinį reglamentavimą, konstatuotina, kad darbo skelbime pareigų nurodymas tik moteriškąja gimine yra laikytinas pirmenybės suteikimu vienai iš lyčių (šiuo atveju – moterims). Asmenys (šiuo atveju – vyrai) tokiu būdu yra tiesiogiai diskriminuojami lyties pagrindu ir atgrasomi kreiptis dėl siūlomo darbo.

Bendrovė patvirtino, kad dėl klaidos darbo skelbimas interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt pirmiausia buvo pateiktas tik moteriškąja gimine, bet Bendrovės socialinio tinklo *Facebook* paskyroje patalpintame darbo skelbime pareigos buvo nurodytos tiek moteriška, tiek vyriška gimine.

Atkreiptinas dėmesys, kad 2022 m. kovo 31 d. Tarnyba užfiksavo, kad www.cvbankas.lt Bendrovės darbo skelbimas dėl kineziterapeuto (-ės) / kūno modeliavimo specialisto (-ės) pareigų buvo pateiktas tiek vyriškąja, tiek moteriškąja giminėmis. Atsižvelgiant į

¹ https://lygybe.lt/data/public/uploads/2018/01/atmintine_darbdaviams.pdf

visa tai, konstatuotina, kad nagrinėjamu atveju tyrimas (skundo dalies dėl lyties pagrindu diskriminuojančio darbo skelbimo) nutraukiamas pašalinus lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus.

Pabrėžtina, kad, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punkto nuostatas, 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. Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkto nuostatas, darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas.

Bendrovė paaiškino, kad paaiškinimus per socialinio tinklo *Facebook* paskyrą „Skinny klinika“ Pareiškėjui teikė Bendrovės Kokybės vadovė, kuri, Bendrovės raštą rengusio atsakingo asmens teigimu, išsakė savo asmeninę nuomonę, kuri nebuvo ir nėra suderinta su Bendrovės požiūriu į lyčių lygybę ir lygias galimybes. Atsižvelgiant į tai, Bendrovė su darbuotoja „pravedė prevencinį pokalbį“. Bendrovė patikino, kad į siūlomas pareigas nėra priimamos tik moterys. Bendrovė teigė, kad rašto pateikimo metu (2022 m. balandžio 14 d.) atranka dar nebuvo pasibaigusi ir darbuotojai dar nebuvo priimti.

Nors per socialinio tinklo *Facebook* paskyrą „Skinny klinika“ Pareiškėjui suteikta informacija, Bendrovės teigimu, nebuvo suderinta ir neatitinka Bendrovės pozicijos, pabrėžtina, kad tokia informacija buvo pateikta iš Bendrovės valdomos klinikos paskyros, taigi, įprastas asmuo, ieškantis darbo, vienareikšmiškai susidarytų nuomonę, kad tai yra Bendrovės, o ne atskirų darbuotojų, pozicija. Tokios pozicijos išdėstymas darbo ieškantiems asmenims (įskaitant ir Pareiškėją) neišvengiamai turi atgrasantį poveikį, t. y., asmenims iš anksto yra nurodoma, kad priimamos tik moterys, taigi galima konstatuoti, kad darbo ieškantys asmenys susidarys nuomonę, kad vyrams taikomos mažiau palankios priėmimo į darbą sąlygos. Pažymėtina, kad Pareiškėjas būtent ir pranešė, kad ši išdėstyta pozicija atgrasė jį kreiptis dėl siūlomų pareigų. Dėl šių priežasčių per socialinio tinklo *Facebook* paskyrą „Skinny klinika“ Pareiškėjui paskleista informacija traktuotina kaip mažiau palankios įsidarbinimo sąlygos. Taip Pareiškėjas buvo tiesiogiai diskriminuojamas dėl lyties.

Atkreiptinas dėmesys, jog. pasisakydamas dėl 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, (toliau – Direktyva) taikymo apimties, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas savo

2013 m. balandžio 25 d. sprendime byloje C-81/12 *Asociația ACCEPT vs Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării*² yra konstatavęs, jog darbdavio atstovo viešai skelbiama pozicija dėl diskriminacinės įdarbinimo politikos pagal Direktyvos nuostatas yra laikytina faktinėmis aplinkybėmis, leidžiančiomis daryti prielaidą dėl diskriminacijos, net ir tais atvejais, kai šis asmuo neturi įgaliojimų įpareigoti darbdavį ar atstovauti jam įdarbinimo srityje.

Pabrėžtina, kad pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 5 punkto nuostatas 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).

Atkreiptinas dėmesys, kad, pagal Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio nuostatas, teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Pastebėtina, kad Bendrovė nepateikė informacijos, jog priima tik moteris, taip pat nepateikė argumentų, kodėl į siūlomas pareigas galėtų būti priimamos tik moterys, taigi nagrinėjamu atveju Moterų ir vyrų lygių įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodyta išimtis nėra aktuali šio tyrimo kontekste.

Konstatuotina, jog nagrinėjamu atveju Bendrovė, jos darbuotojai per socialinio tinklo *Facebook* paskyrą „Skinny klinika“ Pareiškėjui nurodžius, kad į siūlomas pareigas yra priimamos tik moterys, padarė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkte nurodytą pažeidimą, t. y., tiesiogiai diskriminavo Pareiškėją priimdama į darbą ir taip pažeidė moterų ir vyrų lygias teises.

Bendrovei rekomenduotina tinkamai informuoti darbuotojus, atsakingus už darbo skelbimų kūrimą bei talpinimą, taip pat darbuotojus, atsakingus už informacijos teikimą per

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX:62012CJ0081>.

socialinį tinklą *Facebook*, apie lygių galimybių užtikrinimą įtvirtinančius teisės aktus ir Bendrovės poziciją dėl lygių galimybių užtikrinimo priimant asmenis į darbą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu ir 3 dalies 4 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti skundo dalies dėl lyties pagrindu diskriminuojančio darbo skelbimo tyrimą, kadangi lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai buvo pašalinti (darbo skelbimas pakoreguotas).
2. Įspėti Bendrovę dėl padaryto Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 1 punkte numatyto pažeidimo.
3. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Bendrovę.

Sprendimas per 1 (vieną) mėnesį nuo jo gavimo dienos gali būti skundžiamas apygardos administraciniam teismui Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka arba Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01402 Vilnius) Lietuvos Respublikos ikiteisminio administracinių ginčų nagrinėjimo tvarkos įstatyme nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė