



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DARBUOTOJO DISKRIMINACIJOS NEGALIOS PAGRINDU GESTŲ KALBOS VERTĖJŲ CENTRE TYRIMO

2019 m. rugsėjo 20 d. Nr. (19)SN-122)SP-95  
Vilnius

2019 m. birželio 28 d. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) gautas pareiškėjos (*duomenys neskelbtini*) (toliau – Pareiškėja) skundas dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu darbo santykių srityje.

Pareiškėja nurodė, jog yra kurčiųjų bendruomenės narė, nuo 2018 m. spalio 8 d. dirba Vilniaus apskrities gestų kalbos vertėjų centre (toliau – Centras) vertėja-eksperte. 2019 m. birželio 14 d. Centre vyko darbuotojams skirti 6 valandų mokymai „Vidinių baimių valdymas“ (toliau – Mokymai). Mokymai vyko kaimo turizmo sodyboje, Trakų rajone.

Pareiškėja skunde rašo, kad prieš Mokymus, kai buvo derinama jų programa, ji Centro direktorės klausė, ar bus užsakytas lietuvių gestų kalbos vertėjas (-ai). Jai buvo atsakyta, kad nenorima kviesti vertėjų iš kitų miestų vertėjų centrų, todėl Mokymų metu vertėjaus patys dalyviai. Vertėjo paslaugų Mokymų metu buvo atsisakyta motyvuojant, jog nepasitikima kitų miestų vertėjų centrų gestų kalbos vertėjais.

Pareiškėja pažymi, kad visi gestų kalbos vertėjai yra pasirašę konfidencialumo sutartis ir negali atskleisti vertimo metu sužinotos informacijos.

Mokymuose lektorių sakomą tekstą paeiliui vertė patys dalyviai – lietuvių gestų kalbos vertėjai. Pareiškėja pabrėžia, kad lietuvių gestų kalbos vertėjas (jokiu būdu – ne patys Mokymų dalyviai) turi versti visą informaciją – lektorių paskaitas, dalyvių klausimus, pasisakymus, diskusijas, t. y., visą su Mokymais susijusią informaciją (toliau – Mokymų informacija). Pasak Pareiškėjos, Mokymų informacija nebuvo tinkamai išversta, kadangi vertėjai taip pat buvo įsitraukę į Mokymų veiklą ir jiems buvo itin sudėtinga tuo pat metu versti, ką kalba lektoriai. Pareiškėjos manymu, Mokymų metu jai nebuvo užtikrintas Mokymų informacijos prieinamumas, kartu ir lygios teisės bei galimybės, kaip girdintiesiems Centro darbuotojams.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 2 dalimi, 2019 m. liepos 10 d. raštu Nr. (19)SN-122)S-456 kreipėsi į Centro vadovą, prašydama pateikti informaciją, ar Mokymų dalyviams buvo teikiamos lietuvių gestų kalbos vertimo paslaugos; jei ne, paprašyta nurodyti, kodėl; jei taip, paprašyta pateikti pažymos apie suteiktą vertimo paslaugą kopiją; ar Mokymų dalyviai turėjo versti Mokymų informaciją Pareiškėjai arba kitiems klausos negalią turintiems Centro darbuotojams; paprašyta nurodyti, kaip buvo užtikrintas kokybiškas Mokymų paslaugos teikimas Pareiškėjai ir kitiems, Mokymų informaciją Pareiškėjai vertusiems Centro vertėjams.

Taip pat prašyta pateikti kitą su tyrimo esme susijusią reikšmingą informaciją bei įrodymus.

Lygių galimybių kontrolierius

n u s t a t ė:

Tarnyboje 2019 m. liepos 15 d. gautame Centro rašte Nr. S-33-(1.28) nurodoma, kad Centras 2019 m. birželio 14 d. savo darbuotojams organizavo mokymus „Vidinių baimių valdymas“. Mokymuose dalyvavo didžioji dalis Centro darbuotojų (20 lietuvių gestų kalbos vertėjų), tarp jų – ir vertėja Pareiškėja. Centras patvirtina, kad vykusių Mokymų metu buvo teikiamos gestų kalbos vertimo paslaugos Pareiškėjai, ką pati Pareiškėja ir patvirtina savo pareiškime. Gestų kalbos vertimo paslaugas teikė Mokymuose dalyvavę gestų kalbos vertėjai pasikeisdami kas 20 minučių. Mokymų tikslas buvo ne tik išmokti valdyti baimes, kas svarbu gestų kalbos vertėjų darbe, bet ir dar labiau sutelkti kolektyvą, išmokyti tarpusavio pagarbos, pagalbos. Būtent todėl buvo pasirinktas būdas, kai vertimo paslaugas pasikeisdami teikė kolegės vertėjai. Prieš Mokymus paklausus vertėjų, ar vertimas Mokymų metu netrukdytų jų mokymuisi, visi patikino, kad „ne, mielai pavers kolegei“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta).

Mokymai buvo labiau vizualinio ir užduočių pobūdžio (tapyba ant vandens EBRU technika ir kitomis įvairiomis priemonėmis, darbas su moliu), tad buvo verčiamas užduočių turinys, lektorių pateikiama informacija. Darbuotojų tarpusavio pokalbiai užduočių atlikimo metu nebuvo verčiami, kadangi jie nebuvo susiję su Mokymų tema, buvo labiau asmeninio pobūdžio. Pareiškėjos teiginys, kad Mokymų informacija nebuvo pakankamai gerai išversta, yra subjektyvus ir labai nekonkretus, kadangi

Mokymų metu Pareiškėjai buvo patikslinama informacija, kokios ji nepamatė, jos prašymu viskas buvo patikslinama. Neaišku, kokia informacija nebuvo verčiama ir kokių paslaugų trūko, nes vertimo metu bei po Mokymų nebuvo išsakyta jokių pastabų. Pareiškėjos teiginys, kad vertėjai iš kitų centrų nebuvo pakviesti versti dėl nepasitikėjimo jais, neatitinka tikrovės ir labiau panašus į pačios Pareiškėjos samprotavimus.

Pareiškėja, susipažinusi su Centro teiktais rašytiniais paaiškinimais, 2019 m. rugpjūčio 6 d. bei 2019 m. rugpjūčio 12 d. el. laiškuose nurodė, kad, Pareiškėjos teigimu, gestų kalbos „vertėjai turi versti kurčiamam visą girdimą informaciją, tarp jų ir pokalbius“. Pareiškėjos manymu, požiūris, kad nereikėjo versti asmeninių pokalbių, yra neprofesionalus. Taip kurčiasis nesijaučia visaverčiu kolektyvo nariu. Gestų kalbos vertėjai reikalingi tam, kad kurtieji gautų visą informaciją ir jaustųsi lygiaverčiai su kitais.

Pareiškėja teigė, kad su Centro direktore buvo kalbėta apie vertimą seminaro metu jau po įvykusių Mokymų. Pareiškėja teigė išsakiusi pastebėjimą, kad būtų geriau atskirai užsakyti gestų kalbos vertėją, nedalyvaujantį Mokymuose, nes vertėjas, kartu būdamas ir Mokymų dalyvis, negali vienu metu daryti dviejų darbų, tačiau „direktorė pakartojo, dėl susiklosčiusių santykių su kitais vertėjų centrais šiuo metu kolektyvas nepageidauja vertėjų iš kitų miestų, yra nepasitikėjimas“.

Lygių galimybių kontrolierius

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Centras, būdamas Pareiškėjos darbdaviu, nepažeidė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 2 punkto bei 9 punkto nuostatų, pagal kurias, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos (toliau – Konvencija), kurios dalyvė yra Lietuva, 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta, jog valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina, kad prieš įstatymą visi asmenys būtų lygūs ir lygūs pagal įstatymą, taip pat turi teisę į lygiavertę įstatymo apsaugą ir teisę vienodai naudotis įstatymo teikiamomis galimybėmis be jokio diskriminavimo. Valstybės, šios Konvencijos šalys, draudžia bet kokią diskriminavimą dėl neįgalumo ir garantuoja neįgaliesiems vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo diskriminavimo dėl bet kokios priežasties (Konvencijos 5 straipsnio 2 dalis).

Pagal Konvencijoje įtvirtintą negalios sąvoką, prie neįgaliųjų priskiriami asmenys, turintys ilgalaikių fizinių, psichikos, intelekto ar jutimo sutrikimų, kurie sąveikaudami su įvairiomis kliūtimis gali trukdyti šiems asmenims visapusiškai ir veiksmingai dalyvauti visuomenėje lygiai su kitais asmenimis.

Remiantis Konvencijos 27 straipsnio nuostatomis, valstybės, Konvencijos šalys, pripažįsta neįgaliųjų teisę į darbą lygiai su kitais asmenimis; ši teisė apima teisę į galimybę užsidirbti pragyvenimui iš laisvai pasirinkto darbo ar iš laisvai priimto darbo pasiūlymo darbo rinkoje ir darbo aplinkoje, kuri yra atvira, tinkama visiems ir prieinama neįgaliesiems. Valstybės, šios Konvencijos šalys, užtikrina ir skatina įgyvendinti teisę į darbą, įskaitant teisę į darbą tų asmenų, kurie tampa neįgalūs dirbdami, imdamosi atitinkamų priemonių, įskaitant ir teisės aktų priėmimą, kuriomis *inter alia* būtų:

- uždrausta diskriminacija dėl neįgalumo visais klausimais, susijusiais su visomis užimtumo formomis, įskaitant įdarbinimo sąlygas, priėmimą į darbą ir darbą, darbo išsaugojimą, kilimą tarnyboje ir saugias ir sveikas darbo sąlygas (a punktas);

- lygiai su kitais asmenimis ginamos neįgaliųjų teisės į teisingas ir palankias darbo sąlygas, įskaitant lygias galimybes ir vienodą atlyginimą už tokios pat vertės darbą, saugias ir sveikas darbo sąlygas, įskaitant apsaugą nuo priekabiavimo ir skundų patenkinimą (b punktas);

- užtikrinta, kad neįgaliesiems darbo vietoje būtų tinkamai pritaikytos sąlygos (i punktas).

Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 5 straipsnyje nustatyta, jog, siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, jiems įrengiamos tinkamos sąlygos. Tai reiškia, kad, prireikus, konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių

priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra neproporcingai apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis. Direktyvos preambulės 20 punkte nustatyta, kad turėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y., veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis, organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos ištekliais. Norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą (Preambulės 21 p.).

Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintas pamatinis asmenų lygybės principas. Konstitucijos 29 straipsnyje skelbiama, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs; žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. 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). Konstitucinis Teismas 2004 taip pat konstatavo, kad konstitucinis asmenų lygybės principas nepaneigia pačios galimybės skirtingai traktuoti žmones atsižvelgiant į jų statusą ar padėtį (Konstitucinio Teismo 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimas).

Jungtinių Tautų bei Europos Sąjungos, taip pat nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija reiškia teisių sumažinimą, suvaržymą ar atėmimą tam tikrai kategorijai žmonių dėl kokių nors asmens požymių. Diskriminacija suvokiama kaip asmenų lygybės principo pažeidimas, kai asmeniui ar asmenų grupei yra sukuriama mažiau palankios sąlygos, taikomi skirtumai, išimtytys, apribojimai ar teikiamas pranašumas, lyginant su kitais asmenimis, esančiais toje pačioje ar tokioje pačioje situacijoje.

Remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalimi, tiesioginė diskriminacija – tai elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės,

religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 5 dalies nuostatas, netiesioginė diskriminacija apibūdinama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Pagal Lygių galimybių įstatyme įtvirtintą diskriminacijos sąvoką, tiriant diskriminacijos fakto buvimą ar nebuvimą, siekiama nustatyti, ar tam tikras elgesys, teisės norma, praktika galėtų tam tikrą asmenį dėl tam tikro asmens tapatybės požymio, t. y., aptariamam atveju – dėl negalios, priversti atsidurti mažiau palankioje padėtyje nei kitas asmuo, neturintis šio požymio.

Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnyje įtvirtinta įrodinėjimo pareigos paskirstymo tvarka, nagrinėjant lygių galimybių principo pažeidimo atvejus, t. y., 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 buvimą, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos 3 straipsnyje įtvirtinti neįgaliųjų socialinės integracijos principai, iš kurių paminėtinas lygių teisių principas – neįgalieji turi tokias pačias teises kaip ir kiti visuomenės nariai (3 str. 1 d. 1 p.); lygių galimybių – neįgaliesiems, kaip ir kitiems visuomenės nariams, sudaromos tokios pat ugdymosi, darbo, laisvalaikio leidimo, dalyvavimo visuomenės, politiniame ir bendruomenės gyvenime galimybės. Tik tais atvejais, kai tokios pat sąlygos ir priemonės yra neveiksmingos, numatomos specialiosios priemonės, gerinančios neįgaliųjų padėtį (3 str. 1 d. 2 p.); diskriminavimo prevencijos – neįgalieji apsaugomi nuo bet kokios diskriminacijos ar išnaudojimo (3 str. 1 d. 3 p.).

Darbdavys privalo imtis priemonių darbuotojų kvalifikacijai ir jų profesionalumui, gebėjimui prisitaikyti prie besikeičiančių verslo, profesinių ar darbo sąlygų didinti. Šiais tikslais Darbo kodekse, darbo teisės normų ar šalių susitarimų nustatytais atvejais ir tvarka darbdavys sudaro sąlygas darbuotojui mokytis, tobulinti kvalifikaciją ir profesiskai tobulėti (Darbo kodekso 29 str. 2 d.).

Remiantis Darbo kodekso 158 straipsnio nuostatomis, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus (Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 3 str. 1 d.).

Pažymėtina, kad aptartomis teisės aktų nuostatomis darbdaviai yra įpareigoti sudaryti darbuotojams, turintiems negalią, vienodas sąlygas su kitais darbuotojais kelti kvalifikaciją, tobulintis profesinėje srityje. Atkreiptinas dėmesys, jog darbdavio organizuojamas darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, darbuotojams skirti mokymai yra sudėtinė darbo santykių dalis, todėl darbuotojams, turintiems negalią, teisės aktų nustatyta tvarka turi būti sudaromos tinkamos kvalifikacijos kėlimo, mokymų sąlygos, atsižvelgiant į darbuotojo negalios formą bei pobūdį.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjai, kaip Centro darbuotojai, Centras, būdamas pastarosios darbdavys, privalėjo sudaryti tinkamas ir būtinas, atsižvelgiant į negalios pobūdį, sąlygas, t. y. užtikrinti, kad darbuotojams organizuojami Mokymų informacija būtų verčiama į Pareiškėjai suprantamą lietuvių gestų kalbą. Iš byloje esančių rašytinių įrodymų nustatyta, kad 2019 m birželio 14 d. Centro organizuouose Mokymuose Pareiškėjai vertimą į gestų lietuvių kalbą atliko Centro darbuotojai – Mokymuose dalyvavę Pareiškėjos kolegos, kurie patys yra profesionalūs gestų kalbos vertėjai. Aplinkybę, kad lektorių pasisakymai Pareiškėjai buvo verčiami į gestų lietuvių kalbą, savo paaiškinimuose patvirtino tiek Centras, tiek Pareiškėja. Pareiškėja nurodė, kad jai nebuvo sudarytos sąlygos kaip lygiaverčiam su girdinčiais asmeniui dalyvauti Mokymuose, nes vertimas į gestų kalbą Mokymų metu nebuvo tinkamai atliktas, t. y., Pareiškėjai nebuvo išversti darbuotojų tarpusavio pokalbiai, vykdant lektorių skirtas užduotis, diskusijos. Pažymėtina, kad Centras savo rašytiniuose paaiškinimuose nurodė, jog Mokymų metu Pareiškėjos prašymu informacija jai būdavo patikslinama; Centro teigimu, „darbuotojų tarpusavio pokalbiai užduočių atlikimo metu nebuvo verčiami, kadangi jei nebuvo susiję su lektorių pateikiama informacija“.

Akcentuotina, kad, organizuojant mokymus, kuriuose dalyvauja klausos negalia turintys darbuotojai, darbdavys turėtų maksimaliai užtikrinti darbuotojo, turinčio negalią, visapusi dalyvavimą mokymuose, sudaryti sąlygas jaustis visaverčiu kolektyvo nariu. Pagal byloje esančius rašytinius Pareiškėjos bei Centro paaiškinimus nėra galimybės įvertinti Pareiškėjai teiktų Mokymų vertimo paslaugų kokybę bei konstatuoti aplinkybę, jog nebuvo tinkamai užtikrintas Mokymų informacijos vertimas Pareiškėjai į lietuvių gestų kalbą, ypač atsižvelgiant į aplinkybę, jog vertimo fakto neginčijo nėra viena tyrimo šalis, vertimas buvo atliekamas gestų kalbos vertėjų – profesionalų.

Remiantis nurodytomis aplinkybėmis, tyrimas dėl galimos diskriminacijos darbo santykių srityje nutrauktinas, nesant pakankamai duomenų apie padarytą pažeidimą (Lygių galimybių įstatymo 29 str. 3 d. 2 p.).

Atsižvelgdamas į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasis Lygių galimybių įstatymo 16 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu,

Lygių galimybių kontrolierius

n u s p r e n d ž i a:

1. Tyrimą nutraukti, nesant duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, Centro 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.

Seimo kontrolierė,  
pavaduojanti lygių galimybių kontrolierių

Milda Vainiutė