



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „ONE IBC“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2020 m. rugpjūčio 31 d. Nr. (20)SN-104)SP-72  
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau vadinama Tarnyba) 2020 m. birželio 30 d. buvo gautas pareiškėjo (asmens duomenys Tarnybai žinomi; toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimai lyties pagrindu diskriminuojančio UAB „One IBC“ (toliau – Bendrovė) darbo skelbimo. Pateiktame Bendrovės darbo skelbime „Corporate advisory executive – business development“, kuris buvo publikuotas interneto tinklalapyje [www.cvonline.lt](http://www.cvonline.lt)<sup>1</sup>, prie reikalavimų rašoma *male is preferred* (liet. „pageidaujama vyro“).

Pareiškėjas Tarnybos prašo: „skirti baudą už tokį vyrų preferencijavimą“ (citos kalba netaisyta).

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) 2020 m. liepos 9 d. raštu Nr. (20)SN-104)S-391 kreipėsi į Bendrovę ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar priimant į siūlomas pareigas Bendrovėje pirmenybė teikiama kandidatams vyrams; jei taip – dėl kokių priežasčių; kuo kandidato lytis susijusi su darbo skelbime siūlomomis pareigomis; ar į darbo skelbime siūlomas pareigas kandidatavo ir moterys, jei taip – ar joms buvo sudarytos sąlygos dalyvauti atrankoje; ar darbuotojas į darbo skelbime siūlomas pareigas jau priimtas; jei taip – paprašyta nurodyti jo lytį; kas ir kieno nurodymu išplatino tokį darbo skelbimą.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Nepavykus susisiekti su Bendrove, vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, lygių galimybių kontrolierė 2020 m. rugpjūčio 13 d. raštu Nr. (20)SN-104)S-455 kreipėsi į UAB „CV-Online LT“, administruojančią interneto tinklalapį [www.cvonline.lt](http://www.cvonline.lt), ir paprašė pateikti turimą informaciją apie darbo skelbimą publikavusią Bendrovę (kontaktinius duomenis – el. pašto adresą, telefono numerį ir pan.).

---

<sup>1</sup> Darbo skelbimo nuoroda: <https://www.cvonline.lt/job-ad/one-ibc-uab/corporate-advisory-executive-business-development-a4174104.html>

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, lygių galimybių kontrolierė 2020 m. rugpjūčio 20 d. raštu Nr. (20)SN-104)S-463 pakartotinai kreipėsi į Bendrovę ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar priimant į siūlomas pareigas Bendrovėje pirmenybė teikiama kandidatams vyrams; jei taip – dėl kokių priežasčių; kuo kandidato lytis susijusi su darbo skelbime siūlomomis pareigomis; ar į darbo skelbime siūlomas pareigas kandidatavo ir moterys, jei taip – ar joms buvo sudarytos sąlygos dalyvauti atrankoje; ar darbuotojas į darbo skelbime siūlomas pareigas jau priimtas; jei taip – paprašyta nurodyti jo lytį; kas ir kieno nurodymu išplatino tokį darbo skelbimą.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2020 m. rugpjūčio 13 d. Tarnyboje buvo gautas UAB „CV-Online LT“ elektroninis laiškas, kuriuo buvo pateikta prašyta informacija apie Bendrovę: „Mūsų turimi duomenis: One IBC UAB; adresas: [...], Vilnius. Vadovai: <...> ir <...>; telefono numeris: <...>“ (duomenys neskelbtini).

2020 m. rugpjūčio 24 d. Tarnyboje buvo gautas Bendrovės įgalioto teisininko R. P. 2020 m. rugpjūčio 20 d. raštas „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

R. P. teigia, kad 2020 m. liepos 9 d. raštas Nr. (20)SN-104)S-391 (pirmasis kreipimasis į Bendrovę) nebuvo gautas.

R. P. informavo Tarnybą, kad Bendrovė šiuo metu nevykdo realios veiklos – nevykdomos jokios įmonės funkcijos arba kokio nors ūkinė veikla. Bendrovėje šiuo metu yra įdarbintas vienintelis asmuo – įmonės vadovas, kuris šiuo metu nereziduoja Lietuvoje. Bendrovė dar tik ruošiasi pradėti veiklą, pradėta darbuotojų paieška, tačiau jokių su tuo susijusių realių veiksmų, kaip kad darbo pokalbiai ar atranka, Bendrovėje pradėta nebuvo.

Iš Tarnybos gavus raštą, apie jį buvo informuotas Bendrovės vadovas, kuris patikrino informaciją ir patikino, kad įvyko nesusipratimas – asistentė patalpino skelbimą, kuris neatitinka šiai pozicijai keliamų reikalavimų, o būtent – gali suteikti nepagrįstą galimybę vienai iš lyčių. Ši klaida greičiausiai įvyko dėl to, kad asistentė nebuvo ištrynusi visų pastabų iš darbo pozicijos šablono, kuri vėliau įkėlė į CV paieškos sistemą. Be to, pasak R. P., toks selektyvumas prieštarautų tiek įmonės politikai, tiek ir vidinėms vadovo nuostatomis, tiek ir nusistovėjusiai tvarkai kitose Bendrovės vadovo įmonėse, veikiančiose Honkonge, JAV, Vietname ir Singapūre. „Pabrėžiame, kad kituose Bendrovės vadovo įmonėse ir jų padaliniuose visame pasaulyje į šią poziciją įdarbinami tiek vyrai, tiek moterys.

Plačiau apie tai galima sužinoti bendroje visų šių įmonių internetinėje svetainėje<sup>2</sup>. Šios politikos Bendrovė ketina laikytis ir Lietuvoje. Pastebėjus klaidą, skelbimas buvo iškart paslėptas“, – rašoma atsakyme.

R. P. taip pat pabrėžė, kad į siūlomą poziciją kviečiami kandidatai nepriklausomai nuo jų lyties; lytis nėra susijusi su siūlomomis pareigomis. Taip pat reali atranka į šią poziciją dar nebuvo pradėta vykdyti, joks darbuotojas dar nebuvo priimtas. Jei kandidatai būtų buvę vertinami, tai į jų lytį dėmesys nebūtų kreipiamas. Skelbimo tekstas dėl nesusipratimo patalpintas su klaida.

Atkreipiamas dėmesys, kad nusižengimas buvo padarytas dėl nesusipratimo, o skelbimas pašalintas iškart pastebėjus klaidą.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar Bendrovė, paskelbdama darbo skelbimą, kuriame numatyta pirmenybė vyrams („male is preferred“), 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 šeimines padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus.

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

<sup>2</sup> <https://www.oneibc.com/gx/en/about-us>

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 (pagal skunde pateiktą informaciją) [www.cvonline.lt](http://www.cvonline.lt) interneto tinklalapyje buvo publikuotas Bendrovės darbo skelbimas dėl *corporate advisory executive – business development* pareigų. Darbo skelbimo tekste prie reikalavimų rašoma: „*male is preferred*“ (liet. „pageidaujama vyro“). Bendrovės įgaliotas teisininkas R. P. paaiškino, kad toks reikalavimas darbo skelbime buvo nurodytas per klaidą – „asistentė nebuvo ištrynusi visų pastabų iš darbo pozicijos šablono, kuri vėliau įkėlė į CV paieškos sistemą“. R. P. taip pat informavo Tarnybą, kad Bendrovė iš esmės nevykdo jokios veiklos, taip pat nebuvo priimtas darbuotojas į siūlomas pareigas, o lytis tikrai nėra lemiamas kriterijus vertinant kandidatus. Pažymėtina, kad sprendimo surašymo dieną (2020 m. rugpjūčio 24 d.) darbo skelbimas interneto tinklalapyje [www.cvonline.lt](http://www.cvonline.lt) nėra pasiekiamas.

R. P. paaiškino, kad pastebėjus klaidą darbo skelbimas buvo iškart paslėptas.

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 šios 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.

Kadangi Bendrovės darbo skelbime prie reikalavimų buvo rašoma „*male is preferred*“ (liet. „pageidaujama vyro“), konstatuotina, kad tokiu būdu yra tiesiogiai išreiškiama pirmenybė vienai iš lyčių, t. y., šiuo atveju – vyrams. Moterys tokiu atveju patenka į mažiau palankią padėtį ir yra atgrasomos kreiptis dėl nurodytų pareigų, taip tiesiogiai diskriminuojant moteris.

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). Pažymėtina, jog tiek Bendrovės įgaliotas teisininkas R. P. pažymėjo, kad lytis niekaip nėra susijusi su siūlomomis pareigomis, tiek objektyviai vertinant neįžvelgtini jokie požymiai, kad siūlomas pareigas galėtų atlikti tik vyrai, t. y., neįžvelgtina, kad šiuo nagrinėjama atveju lytis būtų esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas.

Konstatuotina, kad Bendrovė darbo skelbimu nepagrįstai išskyrė vieną lytį (vyrus), o kiti siekiantys įsidarbinti asmenys atitinkamai pateko į mažiau palankias aplinkybes, taigi darbo skelbimu moterys buvo tiesiogiai diskriminuojamos lyties pagrindu, t. y., buvo pažeistos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatos.

Atkreiptinas dėmesys, kad pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnį draustina veika yra pats darbo skelbimo paskelbimas, t. y., nėra būtina, kad dėl darbo skelbimo asmuo

būtų nepriimtas į darbą. Dėl diskriminacinio darbo skelbimo paskelbimo žala (tam tikros lyties asmenų atgrasymas kreiptis dėl siūlomo darbo) atsiranda nuo pat paskelbimo momento, taigi negalima teigti, kad neigiamų pasekmių nagrinėjamu atveju neatsirado.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Bendrovę dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Bendrovę 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