



## LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

### SPRENDIMAS

#### DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „DELTA EXECUTIVE SEARCH & CONSULTING“ VYKDANT ATRANKĄ Į DARBĄ TYRIMO

2021 m. balandžio 12 d. Nr. (21)SN-9)SP-8  
Vilnius

2021 m. sausio 18 d. buvo gautas pareiškėjos V. N. skundas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu dalyvaujant UAB „Delta Executive Search & Consulting“ (toliau vadinama ir Bendrove) vykdomoje atrankoje į pareigas.

Pareiškėja skunde rašė, kad interneto tinklalapyje [www.cvonline.lt](http://www.cvonline.lt) rado ją dominantį darbo skelbimą dėl *Daily operations manager in Africa* (liet. kasdienės veiklos vadybininkas Afrikoje) pareigų (toliau – Darbo skelbimas) ir 2021 m. sausio 5 d. Darbo skelbime nurodytais kontaktais išsiuntė savo gyvenimo aprašymą (CV) ir motyvacinį laišką. Kadangi Pareiškėja turi nemažai patirties reikalaujamoje srityje, jautėsi stipri kandidatė. Nesulaukusi jokie atsako, paskambino atranką atliekančiai projektų vadovei L. K. pasiteirauti. L. K. paaiškino, kad į Darbo skelbime nurodytas pareigas ieškoma tik vyrų, nes darbo vieta bus Afrikoje. Pareiškėjai atsakius, kad dėl to siūlomomis pareigomis ir susidomėjo, turi darbo besivystančiose valstybėse patirties, įskaitant ir Afriką, L. K. atsakė, kad atsižvelgs į Pareiškėjos pageidavimą, bet, pasak L. K., užsakovas ieško tik jaunų vyrų, kurių mokymai pirmiausia vyks Pietų Afrikos Respublikoje, o paskui teks vykti į kitas šalis, kurios „merginoms nepritinka“. Pareiškėja teigia, kad patyrė lengvą šoką ir nežinojo, ką atsakyti ir kokiais motyvais argumentuoti, kad ji savo lyties nepakeis.

Pareiškėja Tarnybos prašo užtikrinti, kad darbuotojai būtų atrenkami pagal patirtį ir gebėjimus, o ne pagal lytį.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė 2021 m. sausio 29 d. raštu Nr. (20)SN-9)S-37 kreipėsi į Bendrovę ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar Pareiškėja kreipėsi į Bendrovę dėl Darbo skelbime nurodytų pareigų; ar Pareiškėjos kandidatūra buvo atmesta dėl jos lyties; jei taip – dėl kokių priežasčių; koks yra bendrovės vaidmuo priimant darbuotojus į Darbo

skelbime nurodytas pareigas; kas yra Bendrovės užsakovas, minimas Pareiškėjos skunde; kokie santykiai sieja šį užsakovą ir Bendrovę.

Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė 2021 m. vasario 3 d. raštu Nr. (21)SN-9)S-56 (nepasiekė adresato) ir 2021 m. kovo 3 d. raštu Nr. (21)SN-9)S-97 kreipėsi į įmonę (Tarnybai juridinio asmens duomenys žinomi; toliau – Užsakovė) ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar Užsakovė įdarbina asmenis į Darbo skelbime nurodytas pareigas ir užsakė Bendrovei atlikti atrankos procedūras; ar į Darbo skelbime nurodytas pareigas gali kandidatuoti tik vyrai; jei taip – dėl kokių priežasčių; ar Darbo skelbimu siūlomoms pareigoms yra taikomi kokie nors apribojimai dėl asmenų lyties, amžiaus ar kitais pagrindais; jei taip – dėl kokių priežasčių; ar Užsakovė nurodė Bendrovei pateikti kandidatams informaciją, kad pareigos siūlomos tik vyrams; jei taip – dėl kokių priežasčių. Taip pat paprašyta pateikti kitą su tyrimu susijusią informaciją.

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, lygių galimybių kontrolierė Agneta Skardžiuvienė 2021 m. kovo 23 d. raštu Nr. (21)SN-9)S-126 kreipėsi į Užsakovę ir Bendrovę bei paprašė informuoti, ar darbuotojas į Darbo skelbime nurodytas pareigas jau yra priimtas; jei darbuotojas yra priimtas, paprašyta nurodyti, kokios patirties verslo plėtros srityje turėjo atrinktas kandidatas, ir paprašyta pateikti priimto į minėtas pareigas asmens gyvenimo aprašymą (CV).

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2021 m. sausio 29 d. Tarnyboje buvo gautas Bendrovės raštas Nr. DELTA(S)-21/01/29-1 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

Bendrovė patvirtino, kad Pareiškėja 2021 m. sausio 5 d. kreipėsi į Bendrovę atsiųsdama savo gyvenimo aprašymą (CV) bei išreikšdama norą dalyvauti atrankoje į Darbo skelbime nurodytą poziciją dirbti Afrikoje.

Pareiškėjai 2021 m. sausio 8 d. susisiekus telefonu su Bendrovės darbuotoja, vykdančia atranką, ji buvo patikinta, kad Pareiškėjos gyvenimo aprašymas (CV) gautas ir yra įtrauktas į bendrą atrankos procesą. Telefoninio pokalbio su Pareiškėja metu buvo detalčiai aptarta pati darbo pozicija, kandidatams keliami reikalavimai ir Afrikos regiono specifika, kultūriniai skirtumai bei regiono saugumo klausimas, ką kandidatai turi įvertinti pretenduodami į šią poziciją.

Bendrovei perėjus į detalią gautų gyvenimo aprašymų (CV) nagrinėjimo fazę, nustatyta, kad bendrame atrankoje dalyvaujančių kandidatų (jų turimo darbo patirties) kontekste Pareiškėjos turima patirtis, ir jokiū būdu ne lytis, svarstomai pozicijai nepakankama, todėl jos kandidatūra tolesniems etapams nebuvo atrinkta / nebuvo perduota Užsakovei vertinti.

Bendrovė atkreipė dėmesį, kad kasdienės veiklos vadybininko pozicija darbui Afrikoje iš esmės reikalinga įmonės verslo plėtrai (tai buvo pažymėta ir skelbime), o Pareiškėja (vertinant CV) iš esmės neturi pakankamos patirties verslo plėtros srityje.

Bendrovė paaiškino, kad yra personalo atrankos įmonė, pagal užsakovų pateiktus reikalavimus vykdanči personalo atranką. Aptariamam atveju Bendrovė pagal toliau nurodytas Užsakovės užsakymą vykdo atranką į Darbo skelbime nurodytą poziciją (darbas Afrikoje): organizuoja skelbimų talpinimą atitinkamuose darbo paieškos portaluose, renka kandidatų, pateikusių savo kandidatūras į atitinkamą poziciją, duomenis, atsižvelgiant ir į kandidatų turimą darbo patirtį vertina juos pagal keliamus kriterijus, kurie atspindėti konkrečios pozicijos darbo skelbime, tinkamiausias kandidatūras pateikia arba pristato telefonu užsakovo atstovams. Bendrovė pažymėjo, kad neturi jokios įtakos užsakovo galutiniam apsisprendimui priimant darbuotojus, kurių kandidatūras Bendrovė perdavė užsakovui kaip labiausiai atitinkančias keliamus reikalavimus, į Darbo skelbime nurodytas pareigas.

Bendrovė pažymėjo, kad Pareiškėjos skunde minima Užsakovė bendru šalių susitarimu darbo skelbime nebuvo įvardinta. Užsakovės duomenys, šalių susitarimu, negali būti atskleisti jokiems tretiesiems asmenims. Atsižvelgiant į Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio nuostatas, Bendrovė, laikydamasi įstatymų reikalavimų, nurodė, kad Bendrovės Užsakovė yra (Tarnybai juridinio asmens duomenys žinomi). Bendrovė pažymėjo, kad informacija apie Užsakovę yra konfidenciali, todėl negali būti viešinama. Bendrovę ir Užsakovę sieja komerciniai santykiai, pagal Užsakovės užsakymą teikiama personalo atrankos paslauga.

Papildomai Bendrovė patikino, kad vykdydama šią ir visas kitas atrankas niekuomet nepažeidžia lygių galimybių principo, kad ji yra tarptautinę ilgametę darbo patirtį sukaupusi Bendrovė, kurioje dirba profesionalūs ir didelę darbo patirtį turintys kompetentingi ir kvalifikuoti darbuotojai, per visą Bendrovės veiklos laiką nesulaukę jokių priekaištų nei iš kandidatų, nei iš Bendrovės užsakovų. Atitinkamai, būdama sąžininga ir atsakinga personalo atrankos įmone, Bendrovė visada informuoja kandidatuojančius asmenis ne tik apie darbo poziciją, bet ir apie Bendrovei žinomas rizikas, kultūrinius skirtumus, regiono saugumą, kas šiuo atveju ir buvo iškomunikuota Pareiškėjai.

2021 m. kovo 15 d. Tarnyboje buvo gautas Užsakovės 2021 m. kovo 12 d. raštas Nr. PGM-21-01 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo buvo atsakoma į Tarnybos pateiktus klausimus.

Užsakovė, vykdydama darbuotojų paiešką į Darbo skelbime nurodytą poziciją, pasitelkė personalo atrankų įmonę UAB „Delta Executive Search & Consulting“ (Bendrovė). Jokie apribojimai dėl lyties kandidatavimui į Darbo skelbime nurodytą poziciją nebuvo taikomi, t. y., kandidatuoti į šią poziciją galėjo ne tik vyrai. Darbo skelbimu siūlomoms pareigoms jokie apribojimai dėl amžiaus, lyties ar kitais pagrindais nebuvo taikomi. Užsakovė Bendrovei nedavė jokio nurodymo teikti kandidatams informaciją, kad Darbo skelbime nurodytos pareigos siūlomos tik vyrams.

Užsakovė papildomai paaiškino, kad, vykdydama Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio reikalavimus, skelbimuose priimti į darbą nepateikia ir personalo atrankos kompanijoms nenurodo pateikti reikalavimų, suteikiančių pirmenybę vienai iš lyčių. Tokia nuostata atsispindi ir Bendrovės parengtame skelbime dėl kandidatavimo į Darbo skelbime nurodytą poziciją, kurio turinys buvo iš anksto derinamas su Užsakove, kuri nei tiesiogiai, nei netiesiogiai nėra nurodžiusi, kad lyties kriterijus yra susijęs su siūlomomis pareigomis. Darbo skelbime (informacijoje) nėra jokių požymių, kad siūlomas pareigas galėtų atlikti tik vyrai, t. y., nežvelgtina, kad šiuo nagrinėjamu atveju skelbimas būtų diskriminacinio pobūdžio arba lytis būtų esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, todėl galimybė kandidatuoti buvo suteikta tiek vyrams, tiek moterims.

Užsakovė, kaip atsakingas darbdavys, vykdydama kandidatų paiešką įvairiose užsienio valstybėse, visada tiesiogiai arba per personalo atrankas vykdančias kompanijas informuoja kandidatuojančius asmenis ne tik apie darbo poziciją, bet ir apie Užsakovei žinomas rizikas, kultūrinius skirtumus, regiono saugumą, kas šiuo atveju ir buvo iškomunikuota Pareiškėjai. Nagrinėjamu atveju Pareiškėjai buvo pranešta, kad Afrikoje, kur numatyta siūlomo darbo vieta, vyrauja aukštas nusikalstamumo lygis, dažnos vagystės, apiplėšimai. Kitaip tariant, Pareiškėja buvo informuota apie galimas rizikas, tačiau tokiais veiksmais nei Užsakovė, nei Bendrovė nesiekė jos atgrasyti nuo kandidatavimo dėl lyties.

Užsakovė paaiškino, kad Pareiškėjos kandidatūra buvo svarstoma kaip galima užimti siūlomą poziciją, tačiau nebuvo atrinkta tolesniam aptarimui dėl kvalifikacijos stokos, bet jokių būdų ne dėl lyties. Pažymėtina, kad Darbo skelbime buvo nurodyta, jog viena iš pareigybę užimsiančio asmens funkcijų būtų verslo plėtra. Kaip savo 2021 m. sausio 28 d. rašte Nr. DELTA(S)-21/01/28-1 nurodė Bendrovė, Pareiškėjos turima patirtis (ir jokių būdų ne lytis) pasirodė svarstomai pozicijai nepakankama, todėl jos kandidatūra tolesniems etapams nebuvo atrinkta / nebuvo perduota vertinti Užsakovei. Užsakovė, pasitikėdama ilgamečiu personalo atrankos partneriu, nematė pareigos diskutuoti dėl tokio Bendrovės sprendimo ir tolesniame etape svarstė tik atrinktas kandidatūras.

Kandidato paieška į Darbo skelbime nurodytą poziciją nėra vienintelė, kurią Užsakovė vykdė ieškodama kandidatų darbui užsienio valstybėse, įskaitant ir Afriką: darbui Pietų Afrikos Respublikoje yra atrinktos ir į tokias pozicijas kaip *SHEQ Officer, Payment Clerk, Marketing*

*Manager, Financial Clerk, SHEQ Officer's assistant, Administrator, Sales executive* yra įdarbintos net 7 moterys (priedas Nr. 1). Tai dar kartą įrodo, kad „prioritetu vykdyti reikiamas funkcijas vienoje ar kitoje užsienio valstybėje, nepriklausomai nuo jos geografinės lokacijos bei saugumo lygio“, Užsakovė „renkasi reikalavimus asmens kompetencijoms, bet jokių būdu ne lyčiai“ (taip rašte).

Užsakovė yra patvirtinusi ir joje galioja Lygių galimybių politikos ir vykdymo priežiūros principo įgyvendinimo tvarka (priedas Nr. 2), kurios 6 punkte įtvirtintas reikalavimas, kad „priimantiems į darbą asmenims būtų taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, įdarbinimo ir įdarbinimo eigos nustatymas privalo būti pagrįstas tik asmens dalykinėmis savybėmis ir kriterijais, susijusiais su tam tikru darbu arba pareigomis.“ Kitaip tariant, visose srityse lyčių lygybei Užsakovės yra skiriamas ypatingas dėmesys.

Vertinant Pareiškėjos poziciją būtina laikytis įrodymų pareigos paskirstymo principo, t. y., Pareiškėja privalo nurodyti pakankamai aplinkybių, leidžiančių pagrįsti lygių galimybių principo pažeidimą, tačiau Pareiškėjos pateikti faktai, Užsakovės nuomone, neleidžia preziumuoti, kad Pareiškėjos pokalbio su Bendrovės atstovu metu jai būtų buvusios pablogintos įsidarbinimo sąlygos dėl jai priskirtinų savybių (lyties).

Užsakovė, atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, mano, kad Pareiškėjos skundas yra nepagrįstas.

2021 m. kovo 26 d. Tarnyboje buvo gautas Užsakovės 2021 m. kovo 26 d. raštas Nr. PGM 21-02 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo Tarnyba buvo informuota, kad į Darbo skelbime nurodytas pareigas yra priimtas vyras. Taip pat buvo pateikta informacija, kad svarstomai pozicijai užimti netiko Pareiškėjos turima patirtis: įgytas puikus humanitarinis išsilavinimas ir stiprios administracinės kompetencijos (vertimo ir projektų kuravimo funkcijos valstybinėse įmonėse bei organizacijose) nebuvo pakankamas kriterijus, o teisingiau – neatitiko pagrindinio verslo plėtros kompetencijų reikalavimo, todėl jos kandidatūra tolesniems etapams nebuvo pateikta Užsakovei svarstyti.

Bendrovės pasiūlytas kandidatas, pasak Užsakovės, turi šiai pozicijai tinkamą išsilavinimą (verslo administravimas), kompetencijas bei patirtį: vadybinę bei projektų valdymo patirtis užsienio ir Lietuvos įmonėse; vadovaujamo darbo patirtis; projektų vystymo patirtis; įgūdžiai valdant sudėtingas situacijas bei priimant su tuo susijusius sprendimus; patirtis verslo plėtros srityje; klientų aptarnavimo įgūdžiai. Be to, pokalbio su kandidatu metu paaiškėjo ir tam tikros siūlomai pozicijai reikalingos ir jo turimos asmeninės savybės, tokios kaip gebėjimas išsakyti bei pagrįsti savo nuomonę, pasitikėjimas savimi, atkaklumas, kryptingumas ir nuoseklumas.

Tarnybai taip pat buvo pateiktas į Darbo skelbimu siūlytas pareigas atrinkto kandidato gyvenimo aprašymas (CV).

2021 m. kovo 26 d. (2021 m. kovo 29 d. – pakartotinai) Tarnyboje buvo gautas Bendrovės 2021 m. kovo 26 d. raštas Nr. 1 „Dėl informacijos pateikimo“, kuriuo buvo iš esmės pateikta tokia pati informacija kaip ir Užsakovės 2021 m. kovo 26 d. rašte.

Bendrovė pranešė, kad tiek svarstant, kurį iš kandidatuojančių asmenų pasiūlyti minėtai pozicijai, tiek priimant galutinį sprendimą buvo vadovaujamasi išimtinai dalykinėmis ir asmeninėmis kandidato savybėmis, reikalingomis nurodytos pozicijos funkcijoms atlikti. Tolesniam svarstymui Užsakovei pasiūlytas ir jos pasirinktas kandidatas pasižymėjo sukaupta nemaža patirtimi dirbant verslo įmonėse ir korporacijose bei tokiomis kompetencijomis: patirtimi vykdant aktyvius pardavimus B2B; įgūdžiais vykdant verslo plėtros ir naujų pardavimo kanalų galimybių paiešką; gebėjimais vadovauti komandai; projektų valdymo patirtimi; orientacija į efektyvesnių darbo metodų paiešką; nemenka patirtimi dirbant su verslo klientais ir sprendžiant jiems iškylančias problemas; lankstumu, greita reakcija.

Bendrovė pabrėžė, kad svarstomai pozicijai netiko nepakankama Pareiškėjos turima patirtis, o jokių būdu ne lytis, todėl būtent dėl šios priežasties jos kandidatūra tolesniems etapams nebuvo atrinkta / nebuvo perduota Užsakovei vertinti.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Delta Executive & Consulting“, vykdydama Užsakovės užsakymu atranką į Darbo skelbimu siūlytas pareigas ir nurodydama, kad į pareigas priimami tik vyrai, 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, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos (21 straipsnis). 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. 3 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).

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.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja 2021 m. sausio 5 d. išsiuntė savo gyvenimo aprašymą (CV) ir motyvacinį laišką dėl Darbo skelbimu siūlytų pareigų. Nesulaukusi jokio atsako, paskambino atranką atliekančiai UAB „Delta Executive Search & Consulting“ projektų vadovei L. K. pasiteirauti. L. K. paaiškino, kad Darbo skelbime nurodytoms pareigoms ieškoma tik vyrų, nes darbas bus Afrikoje. Pareiškėjai atsakius, kad dėl to siūlomomis pareigomis ir susidomėjo, turi patirties dirbti besivystančiose valstybėse, įskaitant ir Afriką, L. K. sakė, kad atsižvelgs į Pareiškėjos pageidavimą, bet, pasak L. K., užsakovas ieško tik jaunų vyrų, kuriems mokymai pirmiausia bus rengiami Pietų Afrikos Respublikoje, o paskui teks vykti į kitas šalis, kurios „merginoms nepritinka“.

UAB „Delta Executive Search & Consulting“ paaiškino, kad atliko atranką į Darbo skelbime nurodytas pareigas pagal Užsakovės užsakymą. Abiejų bendrovių raštuose teigiama, kad pokalbio telefonu metu Pareiškėjai buvo paaiškinta apie kandidatams keliamus reikalavimus ir Afrikos regiono specifiką, kultūrinius skirtumus bei regiono saugumo klausimų. Bendrovių teigimu, kandidatai į šiuos aspektus turėjo atsižvelgti pretenduodami į minėtą poziciją. Be to, abi bendrovės teigė, kad Pareiškėja nebuvo atrinkta ne dėl jos lyties, bet dėl turimos darbo patirties; pasak bendrovių, Pareiškėja neturėjo pakankamos patirties verslo plėtros srityje.

Pažymėtina, kad, remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 6 straipsnio 1 punkto nuostatomis, 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 nuostatomis, 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.

Atkreiptinas dėmesys, kad UAB „Delta Executive Search & Consulting“ turėjo teisę kandidatus, įskaitant ir Pareiškėją, informuoti apie darbo Afrikoje ypatumus ir susijusias rizikas, kultūrinius skirtumus, saugumo regione klausimus, bet pabrėžtina, kad jokia būdu darbo atranką vykdančias asmenys negalėjo teigti, kad darbas šiame regione moterims yra netinkamas.

Pažymėtina, 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).

Nagrinėjamu atveju Darbo skelbimu buvo siūlomas darbas, kurio funkcijos pagal Darbo skelbimą buvo verslo plėtra ir rūpinimasis klientais (ang. *responsible for the company business expansions and customer care*). Atsižvelgiant į tai, negalima teigti, kad tokias pareigas galėtų atlikti tik vyras, t. y., lytis nėra būtinas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o vien vieta, kur dirbs asmuo (Afrikoje), ir su vieta susiję kultūriniai skirtumai ir saugumo klausimai tikrai negali būti laikomi argumentais, kad darbas tinka tik vyrams.

Abi bendrovės (UAB „Delta Executive Search & Consulting“ ir Užsakovė) teigė, kad Pareiškėjos kandidatūra buvo svarstoma ir buvo atmesta dėl Pareiškėjos nepakankamos patirties verslo plėtros srityje. Pagal prie Pareiškėjos skundo pridėtą gyvenimo aprašymą (CV) galima daryti išvadą, kad Pareiškėjos patirtis iš esmės susijusi ne su verslo organizacijomis, bet su nevyriausybinėmis organizacijomis ir valstybiniais sektoriais. Užsakovės pateiktame į Darbo skelbime nurodytas pareigas atrinkto asmens gyvenimo aprašyme (CV) įrašyta, kad asmuo prieš tai yra dirbęs verslo įmonėse, turi vadybinės bei projektų valdymo patirties užsienio ir Lietuvos įmonėse, vadovaujamojo darbo patirties ir pan. Atsižvelgiant į tai, nors nagrinėjamu atveju į Darbo skelbime nurodytas pareigas atrinktas vyras, skundo tyrimo metu surinktoje medžiagoje negalima įžvelgti požymių, kad lytis buvo lemiamas kriterijus, dėl ko buvo atrinktas šis konkretus kandidatas.

Pažymėtina, jog Pareiškėja nurodė, kad jai telefonu buvo pasakyta, kad siūlomam darbui ieškoma tik vyrų, kadangi darbas bus Afrikoje. Pabrėžtina, kad šio pokalbio telefonu įrašas nebuvo padarytas ir nebuvo pateiktas Tarnybai, taigi nėra įmanoma remiantis objektyviais įrodymais nustatyti, ar pokalbio telefonu metu buvo ar nebuvo pasakyta, kad darbas yra siūlomas tik vyrams.

Atsižvelgiant į tai, kad pokalbio turinio negalima įrodyti objektyviais įrodymais, o iš skundo tyrimo metu surinktos informacijos negalima daryti išvados, kad Pareiškėjos kandidatūra buvo atmesta dėl Pareiškėjos lyties, konstatuotina, kad trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Remiantis Lygių galimybių įstatymo 29 straipsnio 3 dalies 2 punktu, tyrimo metu ar jį atlikęs lygių galimybių kontrolierius gali nutraukti tyrimą, kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 straipsnio 3 dalimi, Lygių galimybių įstatymo 17 straipsniu, 29 straipsnio 3 dalies 2 punkto nuostatomis,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Nutraukti skundo tyrimą trūkstant objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, UAB „Delta Executive Search & Consulting“ ir Užsakovę.

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

Birutė Sabatauskaitė