



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU „WOW UNIVERSITY“ ORGANIZUOJANT LYDERYSTĖS KURSUS TYRIMO

2022 m. sausio 11 d. Nr. (21)SN-181)SP-1
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2021 m. spalio 20 d. buvo gautas pareiškėjo (asmens duomenys Tarnybai žinomi; toliau – Pareiškėjas) 2021 m. spalio 19 d. skundas (toliau vadinama ir – Skundas) dėl galimai lyties ir lytinės orientacijos pagrindais diskriminuojančio „WoW University“ (toliau vadinama ir – VšĮ WoW University arba WOW University) kvietimo į lyderystės kursus.

Skunde nurodyta, kad Pareiškėjas el. paštu 2021 m. spalio 19 d. gavo kvietimą į lyderystės kursus. Pareiškėjas nurodė, jog buvo „pažymėta slaptai, kad yra tik moterims“. Tekste rašoma: „Susipažinsi su „moteriškais“ lyderystės ir vadovavimo principais“. Pareiškėjas nurodė, jog nesutinka, kad vadovavimas būtų skirstomas į moterišką ir vyrišką: „Tai mane žemina kaip vadovą. Menkina mano kompetencijas“. Pareiškėjo gautame el. laiške rašoma: „Kviečiu į lyderystės kursą su WoW Universitetu (tik moterims)“.

Pareiškėjas Tarnybos prašo nustatyti, ar pastaba „tik moterims“ ir išskirti „moteriški“ lyderystės ir vadovavimo principai nepažeidžia lygių galimybių.

Atkreiptinas dėmesys, kad Pareiškėjas nepaaiškino, kodėl mano, kad „WoW University“ kvietimu asmenys yra diskriminuojami lytinės orientacijos pagrindu.

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – lygių galimybių kontrolierė) 2021 m. lapkričio 3 d. raštu Nr. (21)SN-189)S-530 kreipėsi į VšĮ WoW University ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar el. paštu siųstuose kvietimuose į lyderystės kursus buvo nurodyta frazė „Kviečiu į lyderystės kursus su WoW Universitetu (tik moterims)“; jei taip – dėl kokių priežasčių; ar VšĮ

WoW University organizuojamuose lyderystės kursuose gali dalyvauti tik moterys; jei taip – dėl kokių priežasčių; kokio tikslo siekiama kursuose leidžiant dalyvauti tik moterims; ar šis tikslas yra teisėtas remiantis teisės aktais.

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

Vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, lygių galimybių kontrolierė 2021 m. lapkričio 29 d. raštu Nr. (21)SN-189)S-637 kreipėsi į UAB „AMK“ (toliau – Bendrovė) ir paprašė motyvuotai paaiškinti, ar Bendrovė siuntė kvietimus į VšĮ WoW University organizuojamus lyderystės kursus ir nurodė, kad kursai yra skirti tik moterims; koku pagrindu Bendrovė siunčia kvietimus į VšĮ WoW University organizuojamus lyderystės kursus; buvo paprašyta pateikti partnerystės ar kitą sutartį, numatančią bendradarbiavimo ar paslaugų teikimo sąlygas; ar el. laiško turinys buvo suderintas su VšĮ Wow University; dėl kokių priežasčių Bendrovė el. laiške nurodė, kad VšĮ WoW University organizuojami lyderystės kursai yra skirti tik moterims; iš kur buvo gauta tokia informacija.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2021 m. lapkričio 16 d. Tarnyboje buvo gautas 2021 m. lapkričio 16 d. VšĮ WoW University raštas, kuriuo buvo pateikiama informacija atsakant į Tarnybos užduotus klausimus.

VšĮ WoW University informavo, kad nesutinka su Pareiškėjo skundu dėl toliau pateikiamų motyvų. VšĮ Wow University rašte nurodė:

„WOW University – tai 2019 m. lapkričio 1 d. įsteigtas pelno nesiekiantis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, kurio tikslas – tenkinti viešuosius interesus vykdant visuomenei naudingą veiklą švietimo, mokymų, renginių organizavimo ir kitose visuomenei naudingose veiklose srityse, taip pat organizuoti socialinės iniciatyvos projektus, tenkinti visuomenės savišvietos poreikius, lavinti asmenų kūrybines galias ir gebėjimus, padėti įgyti ir tobulinti bendrąsias ir profesines kompetencijas. Taigi įstaigos tikslas yra tenkinti ne privačius, bet būtent viešuosius interesus. Įstaiga

nesiekia pelno, o vykdoma veikla nesiekiamą naudą WOW University steigėjams (žr. Viešųjų įstaigų įstatymo 2 str. 1 d., Civilinio kodekso 2.34 str. 2 d. bei Įstaigos įstatys).

Viena pagrindinių WOW University veiklos sričių yra švietimo, mokymų ir panašių kursų organizavimas, pavyzdžiui, Skunde minimo Lyderystės kurso organizavimas. Nors šiose veiklose, įskaitant ir Skunde minimą Lyderystės kursą, iš esmės dalyvauti gali bei faktiškai dalyvauja ne tik moterys, bet ir vyrai, tačiau WOW University veikla, veiklos reklama ir rinkodara yra orientuota būtent į moteris, jų pritraukimą į projektus, įvairių žinių bei įgūdžių joms suteikimą, verslumo, lyderystės ir vadovavimo kompetencijų skatinimą bei įgijimą, kitokį lavinimą. Toks WOW University veiklos orientyras pasirinktas ne dėl bet kokių priežasčių, bet žinant ir suprantant faktą, jog visuomenėje, versle ir darbe vis dar egzistuoja faktinė moterų ir vyrų nelygybė. WOW University veikla, kitaip nei nurodoma Skunde, skatina įgyvendinti lygybės principus bei mažinti lyčių atotrūkį visuomenėje, ypač versle ir darbe.

Moterų nelygiavertę padėtį versle ir darbe, lyginant su vyrais, parodo daugybė tiek Lietuvos, tiek Europos Sąjungos mastu atliktų tyrimų. Paminėtini keli iš jų:

Pirma, pažymėtina, jog moterys, kurdamos verslą, susiduria su papildomomis kliūtimis – jos gauna mažesnes investicijas, rečiau kuria verslus. Pavyzdžiui, remiantis „VC Funding in CEE Report“ duomenimis¹, 2020 m. startuoliai, įsteigti tik vyrų, Centrinėje ir Rytų Europoje pritraukė 94 proc. investicijų, 5 proc. investicijų pritraukė startuoliai, kurių steigėjai buvo vyrai ir moterys kartu, o 1 proc. investicijų pritraukė startuoliai, įsteigti moterų. Minėtoje ataskaitoje pateikiama ir daugiau nelygybę parodančių aplinkybių, pvz.: (i) nuo 2016 m. moterų įsteigti startuoliai gavo tik 2,2 proc. iš visų 3 milijardų dolerių, investuotų į startuolius Centrinėje ir Rytų Europoje; (ii) investuotojai investuoja didesnes sumas į vyrų arba vyrų ir moterų kartu įsteigtus startuolius, negu į tik moterų įsteigtus startuolius; (iii) absoliučiai didžiąją dalį investuotojų ir sprendimus priimančių asmenų sudaro būtent vyrai. Minėtoje ataskaitoje galima pastebėti ir daugiau faktinę nelygybę patvirtinančių aplinkybių. Baltijos valstybėse (Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje) 2020 metais startuoliai, įsteigti tik vyrų, pritraukė 96,97 proc. investicijų, 2,75 proc. investicijų pritraukė startuoliai, kurių steigėjai buvo vyrai ir moterys kartu, o startuoliai, įsteigti tik moterų, pritraukė tik 0,28 proc. visų investicijų. Pagal 2020 metų

¹ Ataskaita <https://ceereport2021experiorvc.unconventional.vc/> ir ataskaitą apžvelgiantis straipsnis <https://www.forbes.com/sites/marijabutkovic/2021/05/11/new-report-by-european-women-in-vc-spotlights-cee-venture-capital-funding-through-the-gender-lens/?sh=de7f858700aa>.

„Startup Lithuania“ užsakymu atliktos reprezentatyvios Lietuvos startuolių apklausos duomenis², beveik 38 proc. Lietuvos startuolių įkūrėjų komandose yra bent viena moteris. Pagal Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos 2012-ais metais atlikto Lietuvos verslumo stebėjimo tyrimo duomenis³, 2012 metais tarp asmenų steigusių verslą sau 33 proc. buvo moterys, o 2011 metais šis skaičius buvo 38 proc. Pagal Europos Komisijos 2014 metais atliktą tyrimą „Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe“, Lietuvoje verslą įkūrusių asmenų pasiskirstymas pagal lytį buvo toks – 40 proc. moterų ir 60 proc. vyrų. Vėl „Versli Lietuva“ duomenimis⁴, 2014-ais metais 37,4 proc. visų verslo pradžios krepšelių gavėjų buvo verslai, įkurti moterų. Taigi remiantis aptartais bei kitais viešai pasiekiamais duomenimis darytina išvada, jog moterų įkurti startuoliai surenka gerokai mažiau investicijų palyginus su vyrų įkurtais startuoliais, moterys rečiau kuria verslus, o tokią išvadą, remiantis, be kita ko, ir minėtais duomenimis, yra padariusi ir Tarnyba (pvz., 2021 m. liepos 15 d. Sprendime, Nr. (21)SN-111)SP-29⁵).

Antra, vadovaujančias pozicijas užimančių moterų skaičius parodo egzistuojančią nelygybę ir šiuo aspektu. Pagal Lietuvos Statistikos Departamento duomenis⁶, vyrai kur kas dažniau užima aukštesnius postus, nei moterys. Pavyzdžiui, 2017 m. tik apie trečdalis (34 proc.) vadovaujančias pareigas užimančių asmenų Europos Sąjungoje buvo moterys. Lietuvoje vadovaujančias pareigas užimančių moterų skaičius sudarė apie 39 proc. Pagal 2019 m. duomenis, moterų vadovių dalis privačiame sektoriuje siekė 34,5 proc. Šie lyčių faktinės nelygybės faktai atskleidžiami ir Lygių galimybių kontrolieriaus 2020 metų veiklos ataskaitoje⁷, kurioje, nurodoma, jog „vertinant apskritai visus privataus sektoriaus vadovus, moterys sudaro trečdalį šio skaičiaus, tačiau biržinių bendrovių valdybose 2020 m. pabaigoje jos sudarė vos 14,3 proc., iš 17-os bendrovių prezidentų nebuvo nė vienos, o tarp generalinių direktorių – tik 16,7 proc.“. 2021 metais „Spinter tyrimų“ atlikto Sociologinio tyrimo „Moterų ir vyrų padėties skirtumai Lietuvoje“ ataskaitoje nurodoma, kad „Vadovai vyrai visuomenėje labiau pageidaujami nei vadovės moterys“. Taigi darytina išvada, jog moterys, lyginant su vyrais, rečiau paskiriamos į tiek vadovaujančias (padalinių, skyrių, komandų ir kt.), tiek į

² <https://www.seb.lt/naujienos/2021-03-12/kodel-baidome-moteru-startuoliu-vienaragius->

³ <http://www.gileexperts.com/wp-content/uploads/2015/11/3107.pdf>.

⁴ <https://www.verslilietuva.lt/naujienos/tam-kad-versle-irodytu-savo-verte-moterims-reikia-pasistengti-labiau-nei-vyrams/>.

⁵ <https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/07/21sn-111sp-29.pdf>.

⁶ <https://osp.stat.gov.lt/infographs/bloc-2c.html>.

⁷ https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m._veiklos_ataskaita.pdf

aukščiausias (t. y. bendrovės vadovių, valdymo organų narių) pareigas, jos mažiau pageidaujamos, kas rodo nelygiavertę moterų padėtį skiriant moteris į vadovaujančias ir lyderiaujančias pareigas.

Trečia, moterys vidutiniškai vis dar uždirba mažiau nei vyrai. Europos Sąjungos mastu, 2019 metų duomenimis moterys uždirbo apie 14 proc. mažiau nei vyrai⁸. Lietuvoje statistika panaši: vieny tyrimų duomenimis⁹, kuriais remiamasi ir Lygių galimybių kontrolieriaus 2020 metų veiklos ataskaitoje, moterų ir vyrų darbo užmokesčio atotrūkis 2019 m. siekė iki 13,3 proc., kitų (pvz., Lietuvos Respublikos Statistikos departamento) tyrimų duomenimis – 12,4 proc.¹⁰. Kai kuriuose ekonominės veiklos sektoriuose, pavyzdžiui, finansų ir draudimo, informacijos ir ryšių sektoriuose, darbo užmokesčio atotrūkis siekė atitinkamai daugiau nei 36 ir 30 proc. Ypatingai pastebėtina, kad Europos Komisija atkreipia dėmesį, jog viena iš priežasčių dėl darbo užmokesčio atotrūkio, be kita ko, yra moterų trūkumas būtent lyderiaujančiose pozicijose: tokiose vadovaujamo pobūdžio ir priežiūros pozicijose dominuoja būtent vyrai, kurie dažniau paaukštinami ir atitinkamai gauna didesnę atlygį, o moterų vadovių (direktorių) dalis Europos Sąjungos įmonėse sudaro vos 7,9 proc.¹¹.

Galiausiai, 2020 metų pabaigoje Europos lyčių lygybės institutas paskelbė naują ES valstybių Lyčių lygybės indeksą¹². Šiame indekse Lietuvos lyčių lygybės padėtis buvo įvertinta 56,3 balo iš 100 (0,8 balo daugiau nei pernai), dėl to valstybė pakilo iš 23 vietos į 22-ąją. Lietuva akivaizdžiai, t. y. 11,6 balo atsilieka nuo Europos Sąjungos (ES) vidurkio (67,9 balo). Žinant, kad šis Lietuvos balas padidėjo nežymiai, o jo simbolinį padidėjimą nulėmė padidėjęs moterų atstovavimas tam tikrose politikos srityse¹³, galima daryti išvadą, jog Lietuvos progresas lyčių lygybės srityje yra sąlyginai lėtas ir nedidelis.

Pastebėtina, kad tokio pobūdžio statistikos bei tyrimų dėl moterų ir vyrų faktinės nelygybės moterims kuriant verslą, moterims pritraukiant investicijas sukurtam verslui, skiriant moteris į vadovaujančias bei lyderiaujančias pozicijas, taip pat moterų darbo užmokesčio dydžio srityje bei kitose visuomenės srityse – yra gausybė. Esant poreikiui, WOW University gali pateikti ir daugiau

⁸ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en.

⁹ <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>.

¹⁰ <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/isanalizavo-moteru-ir-vyru-darbo-uzmokescio-atotruki-lietuvoje-kada-moterys-pazeidziamos-labiausiai>.

¹¹ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf.

¹² https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0220021lta_002.pdf.

¹³ https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m._veiklos_ataskata.pdf.

statistinės informacijos apie faktiškai egzistuojančią moterų ir vyrų nelygybę minėtose srityse. Kita vertus, WOW University manymu, ši informacija apie moterų ir vyrų problematiką verslumo, investicijų, vadovavimo bei darbo srityse Tarnybai yra žinoma, todėl šiame atsakyme WOW University, vadovaujantis koncentruotumo, operatyvumo ir ekonomiškumo principais, apie tai daugiau neišsiplės.

Taigi žinant moterų ir vyrų lygių galimybių problematiką aukščiau minėtose srityse, WOW University nuo pat įsisteigimo pradžios vykdo viešąjį interesą užtikrinančią veiklą, kuria siekiama vienyti moteris, suteikti joms saugią aplinką, kad jos galėtų įgyti ir plėtoti įvairias žinias bei įgūdžius verslumo, verslo kūrimo ir steigimo, lyderystės, vadovavimo bei kitose susijusiose srityse, kuriose dominuoja būtent vyrai. Taigi WOW University iš esmės skatina moterų verslumą ir lyderystę (pvz., Skunde minimu Lyderystės kursu), verslo kūrimą (pvz., Asmeninio prekės ženklo kursu), kitų įgūdžių versle ir darbe įgijimą (pvz., Ateities įgūdžių kursu). Nuo įsisteigimo pradžios, WOW University prisidėjo ir prie kitų lygybę skatinančių socialinių projektų, pvz., didelį susidomėjimą ir teigiamus atgarsius visuomenėje sukėlusiu projektu „Aš Esu Tu“, kurio tikslas – prisidėti prie ateities, kurioje tiek vyrai, tiek moterys galėtų rinktis profesiją neribojami įsišaknijusių stereotipų¹⁴. Kitaip tariant, WOW University nevykdo diskriminuojančios veiklos, o atvirkiškai – stengiasi mažinti lyčių atotrūkį versle ir darbo rinkoje. Pažymėtina ir tai, kad Europos Sąjunga, suprasdama egzistuojantį lyčių atotrūkį, remia lyčių atotrūkio mažinimą, pavyzdžiui, Europos Komisijos lyčių lygybės strategijoje 2020–2025 metais teigiama¹⁵, kad ES sanglaudos politika remia moterų verslumą, jų (re)integraciją į darbo rinką ir lyčių lygybę. Taigi WOW University savo veikla, veiklos reklama ir rinkodara, kuri orientuota būtent į moteris, jų pritraukimą į projektus, įvairių žinių bei įgūdžių joms suteikimą, verslumo, lyderystės ir kompetencijų skatinimą bei įgijimą, iš esmės prisideda prie atskirties mažinimo tiek Europoje, tiek ir Lietuvoje. Jau minėta, kad WOW University vykdomose veiklose iš esmės dalyvauti gali bei faktiškai dalyvauja ne tik moterys, bet ir vyrai, tačiau WOW University veikla, veiklos reklama ir rinkodara yra orientuota būtent į moteris, jų pritraukimą į projektus, įvairių žinių bei įgūdžių joms suteikimą, verslumo ir kompetencijų skatinimą bei įgijimą, kadangi būtent moterys yra faktinėje nelygybėje vyrų atžvilgiu.

Pastebėtina, kad pagal Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 23 straipsnį, kuriame nustatomas moterų ir vyrų lygybės principas, visose srityse turi būti užtikrinta moterų ir vyrų lygybė,

¹⁴ <https://www.asesutu.org/>.

¹⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?uri=CELEX%3A52020DC0152>.

įskaitant priėmimą į darbą, darbą ir atlyginimą. *Lygybės principas nekliudo laikytis ar imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai.*

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyvoje 2004/113/EB nustatyta, kad vyrų ir moterų lygybės principas yra vienas iš pagrindinių Europos Sąjungos principų. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje taip pat įtvirtintas lygybės principas, o Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, be kitų išaiškinimų, yra nurodęs, kad 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 (pvz., 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimas).

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 str. 3 p., Prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, privalo užtikrinti vienodas sąlygas įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, nediskriminuojant asmenų dėl lyties, įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo, išskyrus šio įstatymo 10 str. 8 p. nurodytą atvejį. To paties įstatymo 13 str. 4 p. nustatyta, kad Prekių pardavėjo, gamintojo ar paslaugų teikėjo veiksmai pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties, įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo sudaromos nevienodos sąlygos įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, išskyrus šio įstatymo 10 str. 8 p. nurodytą atvejį. Atitinkamai Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 8 p. nurodyta, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties, *išskyrus atvejus, kai prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.*

Papildomai atkreiptinas dėmesys, kad, remiantis Europos Sąjungos Tarybos 2004 m. gruodžio 13 d. direktyva 2004/113/EB, įgyvendinančia vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, preambulės 16 punkto nuostatomis, skirtingo požiūrio taikymas gali būti priimtinas tik tuo atveju, jei jį pateisina teisėtas tikslas. Teisėtas tikslas gali būti, pavyzdžiui, asmenų, nukentėjusių nuo susijusio su lytimi smurto, apsauga (tokiais atvejais, kaip vienos lyties asmenims skirtų prieglaudų steigimas), privatumo ir padomumo sumetimais (tais atvejais, kai vienas asmuo apgyvendina kitą asmenį tam tikroje savo

namų dalyje), lyčių lygybės arba vyrų ar moterų interesų skatinimas (pavyzdžiui, vienos lyties asmenų savanoriškos institucijos), laisvė jungtis į asociacijas (vienos lyties asmenų privačių klubų atveju) ir sportinės veiklos organizavimas (pavyzdžiui, sporto renginiai, kuriuose dalyvauja vienos lyties asmenys). Tačiau bet koks apribojimas turėtų būti tinkamas ir būtinas, laikantis kriterijų, nustatytų pagal Europos Bendrijų Teisingumo Teismo teisminę praktiką. Be to, 2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, kurios nuostatos įgyvendinamos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, preambulės 2 punkte pabrėžiama, jog moterų ir vyrų lygybė yra pagrindinis Bendrijos teisės principas pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 2 straipsnį ir 3 straipsnio 2 dalį ir Teisingumo Teismo teisminę praktiką. Šios sutarties nuostatos skelbia, kad moterų ir vyrų lygybė yra Bendrijos „uždavinys“ ir „tikslas“, ir numato pozityvų įpareigojimą skatinti moterų ir vyrų lygybę visose jos veiklos srityse. Šioje direktyvoje nustatyta ir daugiau nuostatų, kurios parodo, jog moterų ir vyrų lygybės skatinimas yra ne tik leidžiamas, bet ir raginamas (pvz., direktyvos preambulės 20, 21, 38 p.). Minėtos direktyvos 3 straipsnyje įtvirtinta, jog siekdamas užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, valstybės narės gali ir toliau taikyti arba nustatyti priemones, kaip apibrėžta Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalyje, t. y., *siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas.*

Šiuo atveju vertintina, ar skundžiami WOW University veiksmai, pateisinami Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 8 p. nuostatomis, atsižvelgiant, be kita ko, ir į Europos Sąjungos teisės aktų nuostatas ir tikslus, o būtent, ar egzistuoja teisėtas tikslas, ir ar jo siekiama tinkamomis bei būtinomis priemonėmis.

Šiuo konkrečiu atveju pastebėtina, kad viena vertus minėta, kad WOW University vykdomose veiklose iš esmės dalyvauti gali bei faktiškai dalyvauja ne tik moterys, bet ir vyrai, tad šiuo atveju nėra lygių galimybių pažeidimo pirmiausia dėl šios priežasties. Antra vertus minėta ir tai, kad WOW University veikla, veiklos reklama ir rinkodara yra orientuota būtent į moteris, jų pritraukimą į projektus, įvairių žinių bei įgūdžių joms suteikimą, verslumo, lyderystės, vadovavimo kompetencijų skatinimą bei įgijimą, kadangi būtent moterys yra faktinėje nelygybėje vyrų atžvilgiu. Kaip aptarta

aukščiau, iš viešai prieinamų oficialių tyrimų ir statistikos darytinios išvados, kad: (i) moterys, kurdamos verslą, susiduria su papildomomis kliūtimis – jos gauna mažesnes investicijas, rečiau kuria verslus; (ii) moterys, lyginant su vyrais, rečiau paskiriamos į tiek vadovaujančias (padalinių, skyrių, komandų ir kt.), tiek į aukščiausias (t. y. bendrovės vadovų, valdymo organų narių) pareigas, pagal sociologinius tyrimus jos mažiau pageidaujamos šiose pozicijose, kas rodo nelygiavertę moterų padėtį skiriant moteris į vadovaujančias ir lyderiaujančias pareigas; (iii) moterys vidutiniškai uždirba mažiau, nei vyrai, o šį atotrūkį lemia ir moterų trūkumas lyderiaujančiose ir vadovaujančiose pozicijose; (iv) apskritai, lyčių teisių padėtis Lietuvoje yra prastesnė, lyginant su kitomis ES šalimis, o Lietuvos progresas lyčių lygybės srityje yra gan lėtas. Taigi WOW University veiklos tikslas yra būtent skatinti moterų verslumą ir lyderystę (pvz., Skunde minimu Lyderystės kursu), verslo kūrimą, kitų įgūdžių, kompetencijų reikalingų versle ir darbe įgijimą. WOW University manymu, *šis tikslas vertintinas kaip realus ir itin pozityvus, kuriuo siekiama prisidėti prie faktinės vyrų ir moterų socialinės bei ekonominės atskirties mažinimo*. Kaip minėta, pagal 2004 m. gruodžio 13 d. direktyvos 2004/113/EB preambulės 16 p., lyčių lygybės arba vyrų ir moterų interesų skatinimas yra vienas iš galimų teisėtų tikslų. Taip pat minėta, kad Europos Sąjunga remia lyčių atotrūkio mažinimą, pavyzdžiui, Europos Komisijos lyčių lygybės strategijoje 2020–2025 metais teigiama, kad ES sanglaudos politika remia moterų verslumą, jų (re)integraciją į darbo rinką ir lyčių lygybę. Tad laikytina, kad WOW University tikslas – *mažinti lyčių atotrūkį verslumo, lyderystės, vadovavimo bei darbo srityse – laikytinas teisėtu tikslu, kaip tai nustatyta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 str. 8 p.*

Pasisakant dėl kito kriterijaus, o būtent, ar teisėto tikslo siekiama tinkamomis bei būtinomis priemonėmis, visų pirma primintina, jog WOW University tikslas – mažinti lyčių atotrūkį verslumo, lyderystės, vadovavimo bei darbo srityse, o šis atotrūkis, kurį siekiama sumažinti, yra akivaizdus. Kaip jau minėta, nors WOW University veiklose iš esmės dalyvauti gali bei faktiškai dalyvauja ne tik moterys, bet ir vyrai, tačiau WOW University veikla, veiklos reklama ir rinkodara yra orientuota būtent į moteris, jų pritraukimą į projektus, įvairių žinių bei įgūdžių joms suteikimą, verslumo ir kompetencijų skatinimą bei įgijimą. Minėta, jog toks WOW University veiklos orientyras pasirinktas žinant ir suprantant akivaizdų vis dar egzistuojantį faktą, jog moterų ir vyrų nelygybė visuomenėje, versle ir darbe yra itin ryški. Taigi pritraukus moteris dalyvauti WOW University veiklose, projektuose ir kursuose (įskaitant Skunde minimą Lyderystės kursą), sudaromos sąlygos, kad jos įgis reikšmingų žinių, įgūdžių, kompetencijų ir patirties iš įvairių savo srities specialistų lyderystės, verslumo, verslo kūrimo

bei steigimo, vadovavimo ir kitose srityse, be to, užmegs naujų kontaktų, sukaups naujų pažinčių, gaus naujų idėjų ateities verslui bei įvairių kitų naudų. Šiomis priemonėmis WOW University tiesiogiai prisideda prie moterų verslumo, lyderystės skatinimo, žinių ir kompetencijos vadovavimo ir kitose srityse didinimo, tad šiomis priemonėmis įgyvendinamas teisėtas tikslas. Nors WOW University veikla, veiklos reklama ir rinkodara, įskaitant ir minimą Lyderystės kursą, orientuoti į moteris, tačiau tai niekaip nepažeidžia vyrų teisių, jiems nesudaromos neproporcingos ar neadekvačios sąlygos įgyvendinti savo verslumą, lyderystę ar vadovavimo įgūdžius. Taigi laikytina, jog šiomis priemonėmis prisidedama prie faktinės moterų ir vyrų nelygybės mažinimo skatinimo lyderystės, vadovavimo, verslo kūrimo srityse, bei tuo pačiu darbe, o minėtos priemonės yra tinkamos, protingos ir proporcingos. Dėl šių priežasčių laikytina, kad WOW University veikla, įskaitant ir veikla organizuojant Lyderystės kursą, negali būti laikomi lygių galimybių pažeidimu“ (šių ir kitų citatų kalba netaisyta).

VšĮ WoW University papildomai nurodė, kad skunde minimą laišką sukūrė ir siuntė ne WoW University, o partneris UAB „AMK“ (Audioteka.lt). Partnerio el. paštu siųstas tekstas apie WoW University organizuojamą Lyderystės kursą nebuvo suderintas su WoW University, tad dėl šios žmogiškos klaidos tekste buvo pateiktas ne visai tikslus kvietimas į kursus.

Taip pat buvo pateikta informacija, kad tiek Lyderystės kursuose, tiek kitose WoW University organizuojamose veiklose iš esmės dalyvauti gali bei faktiškai dalyvauja ne tik moterys, bet ir vyrai. Tačiau WoW University veikla, veiklos reklama ir rinkodara yra orientuota būtent į moteris, būtent jų pritraukimą į projektus, įvairių žinių bei įgūdžių joms suteikimą, verslumo ir kompetencijų skatinimą bei įgijimą. Toks WoW University veiklos orientyras pasirinktas žinant ir suprantant akivaizdų vis dar egzistuojantį faktą, jog moterų ir vyrų nelygybė visuomenėje, versle ir darbe yra itin ryški, tad WoW University siekia šią faktinę nelygybę ir atskirtį tarp vyrų ir moterų mažinti. Organizuojant tiek Lyderystės kursus, tiek kitus mokymus ar projektus tikslas yra mažinti lyčių atotrūkį verslumo, lyderystės, vadovavimo, darbo srityse bei kitose srityse. Jis laikytinas teisėtu tikslu, kaip tai nustatyta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 8 punkte.

VšĮ WoW University rašte taip pat pateikta ši informacija:

„Kaip nurodyta Tarnybos rašte, Pareiškėjas nepaaiškino, kodėl mano, jog WOW University kvietimu asmenys yra diskriminuojami lytinės orientacijos pagrindu. Manome, jog šiuo atveju negali būti laikoma, jog egzistuoja Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio taikymo pagrindas, t. y. Pareiškėjas nenurodė aplinkybių, leidžiančių daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos

buvimo minėtu pagrindu. Tad WOW University negali plačiau pasisakyti dėl šio tariamo diskriminacijos pagrindo. Tik norime akcentuoti, jog WOW University skatina tiek lyčių lygybę, tiek lygybę bet kokiais kitais pagrindais, nediferencijuoja asmenų pagal lytinę orientaciją ar kitus požymius.“

VšĮ WoW University prašė pripažinti skundą nepagrįstu.

2021 m. gruodžio 20 d. Tarnyboje buvo gautas UAB „AMK“ (Bendrovė) 2021 m. gruodžio 17 d. raštas „Atsakymas į prašymą dėl informacijos pateikimo“. Šiame rašte buvo nurodyta:

„Mūsų prašymu „WoW University“ mums pateikė 2021-11-16 tarnybai jos siųsto rašto kopiją, todėl mes esame susipažinę su šio rašto turiniu. Informuojame, kad visiškai palaikome „WoW University“ išdėstytą poziciją dėl skundo nepagrįstumo. Taip pat pritariame „WoW University“ aprašytoms aplinkybėms ir išdėstytiems argumentams, išskyrus „WoW University“ teiginį, jog dėl žmogiškos klaidos UAB „AMK“ savo vartotojams pateikė ne visai tikslų kvietimą į kursus.

UAB „AMK“ nesutinka su šiuo teiginiu, kadangi kvietimas į „WoW University“ organizuojamus kursus buvo parengtas vadovaujantis paties „WoW University“ mums pateikta ir internetinėje svetainėje <https://www.wowuniversity.org> viešai prieinama informacija.

Apie tai plačiau dar pasisakysime šiame dokumente, tačiau visų pirma norėtume detaliai aprašyti su 2021-10-19 naujienlaiškio išsiuntimu susijusias faktines aplinkybes.

Paaškiname, kad UAB „AMK“ yra įkūrusi ir administruoja elektroninę parduotuvę www.audioteka.lt, kurioje prekiaujama audioknygomis. UAB „AMK“ www.audioteka.lt (toliau - Audioteka) turi beveik 60 tūkstančių registruotų vartotojų. Dalis šių vartotojų, registruodamiesi Audiatekoje yra davę sutikimus gauti iš mūsų naujienlaiškius. Tokie vartotojai (naujienlaiškių prenumeratoriai) per savaitę 1–2 kartus gauna iš mūsų laiškus su naujienomis apie Audiotekos siūlomus produktus ir paslaugas, specialias akcijas, partnerių pasiūlymus ir pan.

Vienas iš mūsų partnerių yra „WoW University“, su kuriuo bendradarbiaujame jau maždaug metus laiko. Bendradarbiavimo ar partnerystės sutarties su „WoW University“ nesame pasirašę, tiesiog žodiniu susitarimu padedame vieni kitiems skleisti informaciją savo klientų rate apie viena kitos teikiamas paslaugas. Veikdami tokiu principu esame ne kartą savo Audiotekos vartotojams siuntę pranešimus apie „WoW University“ organizuojamus kursus, kviesdami prie jų prisijungti.

2021-10-07 „WoW University“ atstovai susisiekė su mumis elektroniniu paštu ir informavo, kad spalio 25 d. startuoja naujos kartos lyderystės kursas, kuris skirtas moterims, kurios domisi savilyderyste, darbu komandose. Buvo paprašyta, kad UAB „AMK“ paskleistų šią žinią Audiotekos

vartotojams, siekiant paskatinti prisijungti prie mokymų, „WoW University“ sukūrė specialų nuolaidos kodą. UAB „AMK“ patvirtino, kad pasidalins šia informacija su Audiotekos prenumeratoriais.

Su „WoW University“ aptarusi esmines sąlygas UAB „AMK“ sukūrė ir 2021-10-19 elektroniniu paštu savo prenumeratoriams išsiuntė naujienlaiškį, kuriame pakvietė moteris registruotis „WoW University“ lyderystės kursuose, nurodė nuolaidos kodą, taip pat įkėlė nuorodą į „WoW University“ svetainės puslapį, kuriame vartotojai galėjo gauti daugiau informacijos apie šiuos kursus.

2021-10-19 laiško tekstas, prieš išsiunčiant vartotojams, nebuvo derinamas su „WoW University“, tačiau laiško turinys „WoW University“ tapo žinomas tuo pat metu, kai laiškas pasiekė visus Audiotekos prenumeratorius, kadangi „WoW University“ yra vienas iš Audiotekos prenumeratorių. Pažymime, kad jokių pastabų dėl laiško turinio (netikslių ar neteisingų formuluočių ar pan.) iš „WoW University“ negavome.

Norime akcentuoti, kad naujienlaiškio tekstas buvo parengtas vadovaujantis išimtinai lyderystės kursų aprašyme, parengtame paties „WoW University“, taip pat jų internetiniame puslapyje esančia bendra informacija, taip pat informacija, kurią „WoW University“ mums pateikė elektroniniuose laiškuose.

Atkreipiame dėmesį, kad „WoW University“ organizuojamų lyderystės kursų aprašyme¹⁶ (ši nuoroda buvo pateikta taip pat ir 2021-10-19 naujienlaiškyje) nurodoma, kad laikotarpiu spalio 25 d. – gruodžio 19 d. bus vykdomas „*Naujos kartos lyderystės kursas moterims*“. Toliau pateikiame informacija, kad šį „*Lyderystės kursą per vienerius metus baigė net 400 moterų*“ <...> „*99 % iš Jų šį kursą rekomenduoju kitoms moterims*“. Žemiau tekste išvardijamos lyderystės kurso naudos, kurių viena yra „*Atrasite naujų, moteriškos lyderystės ir vadovavimo principų*“.

Pradiniame „WoW University“ svetainės puslapyje¹⁷ nurodoma, kad tai yra vienintelis moterų universitetas. Pažymima, kad „*Women of Wonder University yra inovatyvi, daugiapusė mokymosi platforma internete, skirta moterims*“. Pačioje puslapio apačioje nurodoma, kad Women of Wonder University *skatina moterų užimtumą* ir padeda įgyti įgūdžių sėkmingai dirbti ir gyventi šiandien bei ateityje.

¹⁶ <https://www.wowuniversity.org/lyderystes-kursas-ruduo-2021/>.

¹⁷ <https://www.wowuniversity.org/>.

„WoW University“ svetainės skiltyje „apie mus“ pateikiamas toks bendras jų veiklos aprašymas¹⁸: „WoW University“ – pirmasis nuotolinis universitetas moterims Lietuvoje. Įsikūrėme 2020-aisiais, iš didelio noro suvienyti smalsias, klestėti trokštančias moteris. Ne atsitiktinumo dėka po trimis mėnesių pavadinimo raidėmis – WoW – slypi žodžiai – Women of Wonder“.

Šiame puslapyje taip pat nurodoma, kad „WoW University“ pabaigė ir įvertino daugiau nei 3400 moterų, o visą WoW bendruomenę vienija apie 10 000 moterų iš įvairiausių pasaulio kampelių. Toliau puslapyje kviečiama prisijungti prie palaikančios moterų bendruomenės („Gamma“ moterų klubo), kurios narės padeda viena kitai augti ir tobulėti absoliučiai visose gyvenimo srityse.

Kaip aiškiai matyti iš viešai savo svetainėje „WoW University“ pateikiamos informacijos – tiek bendrai visa „WoW University“ veikla, tiek jos atskiros teikiamos paslaugos ir / ar suteikiamos naudos (mokymų programos, klubo narystės) yra skirtos išimtinai moterims.

Bendraudant su „WoW University“ atstovais mums taip pat niekada nekilo abejonų, kad „WoW University“ yra projektas (arba socialinė iniciatyva) skirtas būtent moterims. Nekilo abejonų ir dėl to, kad nauji lyderystės mokymai, į kuriuos „WoW University“ paprašė pakviesti Audiotekos prenumeratorius, taip pat yra skirti moterims, kadangi pačiame 2021-10-07 laiške tai buvo aiškiai įvardyta. Pateikiame šio laiško fragmentą: „Spalio 25 d. startuoja Naujos kartos lyderystės kursas, kuris skirtas moterims, kurios domisi savilyderyste, darbu komandose“ [pridėta el. laiško momentinė ekrano nuotrauka].

Iš visos šios informacijos UAB „AMK“ turėjo pakankamą pagrindą spręsti, jog „WoW University“ paslaugas teikia tik moterims ir kad būtent moterys yra „WoW University“ teikiamų paslaugų vartotojas (tikslinė auditorija), įskaitant ir naujos kartos lyderystės kursą.

UAB „AMK“ dėl to neįžvelgė ir neįžvelgia jokios vyrų diskriminacijos, kadangi „WoW University“ savo veikla skatina moterų užimtumą ir padeda spręsti iki šių dienų išlikusias moterų diskriminacijos problemas versle, darbo rinkoje bei apskritai visuomenėje. UAB „AMK“ supratimu, tai yra teisėtas tikslas, kurio pakanka pateisinti paslaugų teikimą vien tik (ar visų pirma) moteriškos lyties asmenims.

Siekdami, jog „WoW University“ siūlomos paslaugos pasiektų jų tikslinę grupę, 2021-10-19 naujienlaiškyje akcentavome, jog „WoW University“ organizuojamo naujos kartos lyderystės kursai yra skirti moterims. Būtent tuo tikslu naujienlaiškio temą įvardijome „*kviečiu į lyderystės kursą su wow*

¹⁸ <https://www.wowuniversity.org/apie-wow/>.

universitetu (tik moterims 😞)“. Jaustukas 😞, reiškiantis „tyliai“, pasirinktas dėl žaismingumo, siekiant suintriguoti naujienlaiškio gavėją.

Naujienlaiškio tekste fragmentiškai užsiminėme apie Audiotekos naujienas, tačiau daugiausiai dėmesio skyrėme nuotolinio moterų universiteto „WoW University“ organizuojamiems lyderystės kursams ir dėl jau paminėtų priežasčių nevengėme akcentuoti, jog kursai yra skirti moterims. Naujienlaiškyje buvo aprašytos lyderystės kurso naudos lygiai taip pat, kaip tai yra nurodyta „WoW University“ svetainėje esančiame šių mokymų aprašyme, tik glausta forma.

Šioje vietoje norime atkreipti dėmesį, kad „WoW University“ pateiktame kursų aprašyme kalbama apie naujus *moteriškus* lyderystės ir vadovavimo principus (žr., Kurso naudos, 7 punktas¹⁹). Siekdami nenukrypti nuo „WoW University“ paslaugų aprašymo, tačiau abejodami ar lyderystės bei vadovavimo principai iš tiesų galėtų būti skirstomi į moteriškus ir vyriškus, perteikdami informaciją žodį „moteriškais“ įdėjome į kabutes, leisdami skaitytojui suprasti, kad toks skirstymas yra sąlyginis ir neturėtų būti priimtas pernelyg tiesiogiai.

Laiške užsiminėme apie „WoW University“ kilnią misiją padėti moterims įgyti įgūdžių ir sėkmingai dirbti, iš ko skaitytojas galėjo suprasti, kad tiek patys mokymai, tiek šis kvietimas registruotis nėra skirti diskriminuoti ar juo labiau pažeminti vyrus, tačiau siekiama pateisinamų socialinių tikslų. Kaip minėjome, laiške buvo pateikta nuoroda į „WoW University“ svetainėje esantį lyderystės kursų aprašymą, todėl visa būtina informacija laiško adresatams buvo prieinama.

Paaškiname, jog UAB „AMK“ nesudarė jokių kliūčių naujienlaiškyje pateiktą informaciją sužinoti ir vyrams (naujienlaiškis siųstas visiems vartotojams, neatsižvelgiant į lytį, taip pat, tiek fiziniams, tiek juridiniams asmenims), tačiau tekstą parengėme taip, jog skaitytojas suvoktų, kad jungtis prie „WoW University“ lyderystės kurso yra kviečiamos moterys, nes būtent joms šis kursas yra skirtas.

Kaip matyti iš pateiktų argumentų, siųsdama 2021-10-19 laišką Audioteka.lt vartotojams ir kviesdama dalyvauti lyderystės kursuose, UAB „AMK“ informacijos apie šiuos kursus niekaip savo nuožiūra nepapildė, neiškreipė ir neinterpretavo, o 2021-10-19 laiško turinys, nepaisant to, kad jis nebuvo derinimas su „WoW University“, atitiko „WoW University“ viešą komunikaciją apie jos teikiamas paslaugas, be to, buvo pagrįstai nukreiptas į tikslinę auditoriją, t. y., moteris.

¹⁹ <https://www.wowuniversity.org/lyderystes-kursas-ruduo-2021/>.

Kaip minėta, „WoW University“ mokymų organizavimą moterims pateisina teisėtas tikslas, apie kurį „WoW University“ plačiai aprašo savo 2021-11-16 rašte. Iš pateiktų paaiškinimų, UAB „AMK“ vertinimu, galima daryti vienareikšmę išvadą, kad „WoW University“ nepažeidžia lygių galimybių principų, o paslaugos teikimas vien tik ar visų pirma vienos lyties atstovėms – moterims, atitinka Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 8 punkte bei Direktyvos 2004/113/EB preambulės 16 punkte įvardytas išimtis, o taip pat padeda pasiekti Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalyje nustatytus tikslus.

Kadangi organizuodama moterims skirtus mokymus „WoW University“ moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo nepadarė, todėl nėra jokio pagrindo konstatuoti, jog UAB „AMK“ padarė tokio pobūdžio pažeidimus kviesdama būtent moteris registruotis į „WoW University“ organizuojamus mokymus.

Visgi, net jei būtų nustatyta, kad „WoW University“ pažeidžia moterų ir vyrų lygias galimybes ir jos veikla neatitinka Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 8 punkte bei Direktyvos 2004/113/EB preambulės 16 punkte įvardytų sąlygų, tokiu atveju konstatuoti UAB „AMK“ pažeidimo vis tiek nebūtų pagrindo, kadangi siųsdama 2021-10-19 naujienlaiškį, UAB „AMK“ pateikė tikslią informaciją apie „WoW University“ organizuojamus kursus, šios informacijos niekaip neiškreipė ir neinterpretavo. 2021-10-19 naujienlaiškio turinys visiškai atitiko „WoW University“ svetainėje pateiktą informaciją, taip pat jos reklamą ir rinkodarą, kuri, kaip nurodo „WoW University“ savo 2021-11-16 rašte, yra orientuota būtent į moteris, jų pritraukimą į projektus, įvairių žinių bei įgūdžių joms suteikimą, verslumo ir kompetencijų skatinimą bei įgijimą, kadangi būtent moterys yra faktinėje nelygybėje vyrų atžvilgiu.

Reaguodami į „WoW University“ 2021-11-16 rašte nurodytą informaciją, kad „WoW University“ organizuojamose kursuose iš esmės gali bei faktiškai dalyvauja ne tik moterys, bet ir vyrai, pažymime, jog tokia informacija iki šiol mums nebuvo žinoma. „WoW University“ teigiant, kad jų paslaugos nėra skirtos vien tik moterims, tuomet yra akivaizdu, kad „WoW University“ turėtų keisti viešą komunikaciją ir koreguoti jų svetainėje esančią informaciją, įskaitant lyderystės kursų aprašymą.

Jeigu „WoW University“ poziciją dėl vyrų dalyvavimo kursuose suprasti taip, jog moterų universitetas nesudaro kliūčių dalyvauti vyrams, tuomet tokiai pozicijai neprieštarauja ir 2021-10-19 naujienlaiškio pateikimas. UAB „AMK“ taip pat nesudarė jokių kliūčių vyrams gauti informaciją apie vykdomus naujos krypties lyderystės kursus, tuo pačiu apie galimybę pasinaudoti specialiu nuolaidos

kodu. UAB „AMK“ nežinoma, ar buvo vyrų, kurie faktiškai pasinaudojo specialiu pasiūlymu, kadangi registracija į mokymus atliekama „WoW University“ platformoje.

Atsižvelgiant į visus nurodytus argumentus, esame įsitikinę, kad 2021-10-19 naujienlaiškyje pateikėme teisingą informaciją apie „WoW University“ organizuojamus kursus, kurie, remiantis paties „WoW University“ pateikta informacija, yra skirti būtent moterims, turint tam teisėtą tikslą, todėl Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje 2021-10-20 gautas skundas dėl neva lyties pagrindu diskriminuojančio UAB „AMK“ 2021-10-19 išsiųsto naujienlaiškio turinio, yra akivaizdžiai nepagrįstas.“

Bendrovė papildomai nurodė, kad neturi rašytinės sutarties su VŠĮ WoW University. Šalis sieja rinkodaros projektai (tokie kaip analizuojamas nagrinėjamu atveju), kurių sąlygos kiekvieną kartą aptariamoms ir suderinamos žodžiu arba susirašinėjant elektroniniu paštu. 2021-10-19 naujienlaiškio turinys nebuvo suderintas su VŠĮ WoW University. Aptariamą naujienlaiškį VŠĮ WoW University gavo kartu su visais kitais Audiotekos naujienų prenumeratoriais, tačiau jokių pastabų ar nusiskundimų dėl teksto formuluočių netikslumų UAB „AMK“ iš VŠĮ „WoW University“ negavo.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Tyrimo metu vertinama, ar VŠĮ WoW University, organizuodama lyderystės kursus ir komunikuodama apie juos, nepažeidė Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 ir 3 punktų nuostatų, pagal kurias prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, privalo suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad joje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekinimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties bei formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą užtikrinti vienodas sąlygas įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, nediskriminuojant asmenų dėl lyties, įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 8 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, turinės 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.

2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB įgyvendinamas vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, siekiama sukurti sistemą kovai su diskriminacija dėl lyties ir užtikrinti lygias galimybes naudotis prekėmis bei paslaugomis ir tiekti prekes bei teikti paslaugas, siekiama valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principą. Direktyvoje nurodoma, kad vyrų ir moterų lygybės principas yra vienas iš Europos Sąjungos pagrindinių principų.

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, 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 prigimtinę 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 arba 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 VšĮ WoW University organizavo lyderystės kursą (www.wowuniversity.org duomenimis, jie vyko nuo 2021 m. spalio 25 d. iki gruodžio 19 d.). Pareiškėjas Tarnybai nurodė, kad 2021 m. spalio 19 d. el. paštu gavo kvietimą į šiuos lyderystės kursus. Pareiškėjo gautame el. laiške rašoma: „Kviečiu į lyderystės kursą su WoW Universitetu (tik moterims)“. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad šį kvietimą savo klientams išsiuntė UAB „AMK“ (Audioteka.lt), bendradarbiaudama su VšĮ WoW University.

Pabrėžtina, kad pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 2 ir 3 punkto nuostatas prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, įgyvendindamas moterų ir vyrų lygias teises, privalo suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad joje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekimas arba teisių

apribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties bei formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą; užtikrinti vienodas sąlygas įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, nediskriminuojant asmenų dėl lyties, įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 8 punkte nurodytą atvejį.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 13 straipsnio 2 ir 4 punkto nuostatas prekių pardavėjo, gamintojo ar paslaugų teikėjo veiksmai pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties, įskaitant mažiau palankų požiūrį į moteris dėl nėštumo ir gimdymo bei vaiko žindymo, informuojant apie gaminius, prekes ir paslaugas arba reklamuojant jas, formuojamos visuomenės nuostatos, kad viena lytis pranašesnė už kitą, taip pat vartotojai diskriminuojami dėl jų lyties; sudaromos nevienodos sąlygos įsigyti prekes ir paslaugas bei jomis naudotis, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 8 punkte nurodytą atvejį.

VšĮ WoW University rašte Tarnybai pareikė informaciją, kad jų viena pagrindinių veiklų yra švietimo, mokymų ir kursų organizavimas. Pagal VšĮ WoW University pateikiamą informaciją – jų organizuojamose veiklose, įskaitant lyderystės kursus, gali dalyvauti ir faktiškai dalyvauja ne tik moterys, bet ir vyrai. Atsižvelgiant į tai, kad jog nebuvo pateikta informacija, kad VšĮ WoW University būtų atsisakę vyrams teikti paslaugas (t. y., neleidę vyrams dalyvauti lyderystės kursuose), konstatuotina, jog nėra pagrindo teigti, kad šioje situacijoje įžvelgtini Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 13 straipsnio 4 punkte nurodyto pažeidimo požymiai.

Pažymėtina, kad VšĮ WoW University paaiškino, jog jų veikla, veiklos reklama ir rinkodara yra orientuota būtent į moteris, jų pritraukimą į projektus, įvairių žinių bei įgūdžių joms suteikimą, verslumo, lyderystės ir vadovavimo kompetencijų skatinimą bei įgijimą, kitokį lavinimą. Taip buvo pasirinkta žinant ir suprantant faktą, jog visuomenėje, versle ir darbe vis dar egzistuoja faktinė moterų ir vyrų nelygybė. VšĮ WoW University informavo, kad jų veikla, kitaip nei nurodyta Pareiškėjo skunde, skatina įgyvendinti lygybės principus bei mažinti lyčių atotrūkį.

Vertinant, ar VšĮ WoW University (ir UAB „AMK“) skelbiama informacija apie lyderystės kursus galėtų būti laikoma Moterų ir vyrų lygių įstatymo 13 straipsnio 2 punkte nurodytu pažeidimu, svarbu atkreipti dėmesį į Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 8 punkto nuostatas, pagal kurias moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu laikomi bet kokie veiksmai ar kitoks elgesys, kuriais asmuo diskriminuojamas dėl lyties, išskyrus atvejus, kai prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir

būtinomis priemonėmis. Atsižvelgiant į šį teisinį reglamentavimą, darytina išvada, kad netgi nurodymas el. laiške, kad lyderystės kursai yra skiriami tik moterims (jeigu faktiškai gali dalyvauti ir vyrai), savaime negali būti laikomas tiesiogine diskriminacija lyties pagrindu, kol nėra įvertinta, ar tokiu būdu nėra siekiama teisėto tikslo, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, kurios nuostatos įgyvendinamos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, preambulės 2 punkte, pabrėžiama, jog moterų ir vyrų lygybė yra pagrindinis Bendrijos teisės principas pagal Europos Bendrijos steigimo sutarties 2 straipsnį ir 3 straipsnio 2 dalį ir Teisingumo Teismo teisminę praktiką. Šios sutarties nuostatos skelbia, kad moterų ir vyrų lygybė yra Bendrijos „uždavinys“ ir „tikslas“ ir numato pozityvų įpareigojimą skatinti moterų ir vyrų lygybę visose jų veiklos srityse. Minėtos direktyvos 3 straipsnyje įtvirtinta, jog, siekdamas užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, valstybės narės gali ir toliau taikyti arba nustatyti priemones, kaip apibrėžta Europos Bendrijos steigimo sutarties 141 straipsnio 4 dalyje, t. y., siekiant užtikrinti visišką moterų ir vyrų lygybę per visą darbingą amžių, vienodo požiūrio principas nekliudo valstybėms narėms ir toliau laikytis arba imtis priemonių, numatančių konkrečias lengvatas, padedančias nepakankamai atstovaujamai lyčiai verstis profesine veikla arba šalinančias ar kompensuojančias nepalankias profesinės veiklos sąlygas.

Taip pat pažymėtina, kad, remiantis Europos Sąjungos Tarybos 2004 m. gruodžio 13 d. direktyva 2004/113/EB, įgyvendinančia vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, preambulės 16 punkto nuostatomis, skirtingo požiūrio taikymas gali būti priimtinas tik tuo atveju, jeigu jį pateisina teisėtas tikslas. Teisėtas tikslas gali būti, pavyzdžiui, asmenų, nukentėjusių nuo susijusio su lytimi smurto, apsauga (tokiais atvejais, kaip vienos lyties asmenims skirtų prieglaudų steigimas), privatumo ir padarumo sumetimais (tais atvejais, kai vienas asmuo apgyvendina kitą asmenį tam tikroje savo namų dalyje), lyčių lygybės arba vyrų ar moterų interesų skatinimas (pavyzdžiui, vienos lyties asmenų savanoriškos institucijos), laisvė jungtis į asociacijas (vienos lyties asmenų privačių klubų atveju) ir sportinės veiklos organizavimas (pavyzdžiui, sporto renginiai, kuriuose dalyvauja vienos lyties asmenys). Tačiau bet koks apribojimas turėtų būti tinkamas ir būtinas, laikantis kriterijų, nustatytų pagal Europos Bendrijų Teisingumo Teismo teisminę praktiką.

Tikslas, kurio siekiama nagrinėjamu atveju, pasak VŠĮ WoW University, yra lygybės principų įgyvendinimo skatinimas bei lyčių atotrūkio visuomenėje mažinimas – ypatingai versle ir darbe. Kaip minėta pastraipoje pirmiau – lyčių lygybės arba vyrų ar moterų interesų skatinimas yra vienas iš teisėtų tikslų pavyzdžių, bet tokiu atveju turi būti įrodoma, kad yra faktinė lyčių nelygybė arba nepakankamas tam tikros lyties dalyvavimas vienoje ar kitoje interesų srityje, t. y., turi būti nustatoma, ar problema, kurią bando spręsti VŠĮ WoW University, yra išties reali.

VŠĮ WoW University Tarnybai pateikė lyčių nelygybę (mažiau palankią moterų padėtį) pagrindžiančią statistinę informaciją. Pavyzdžiui, pagal „VC Funding in CEE Report“²⁰ duomenimis, 2020 m. startuoliai, įsteigti tik vyrų, Centrinėje ir Rytų Europoje pritraukė 94,2 proc. investicijų, 4,8 proc. investicijų pritraukė startuoliai, kurių steigėjai buvo vyrai ir moterys kartu, ir tik 1 proc. lėšų pritraukė startuoliai, kurie buvo įsteigti moterų. Tik 20 proc. žemės ūkio ir maisto pramonės startuolių Rytų ir Centrinėje Europoje yra įsteigti moterų. Dėl šių priežasčių, kaip nurodė VŠĮ „Lietuvos inovacijų centras“, tokios programos kaip EWA yra ypač svarbios siekiant panaikinti lyčių atotrūkį žemės ūkio ir maisto pramonės sektoriuose. Pažymėtina, kad Baltijos valstybėse (Lietuva, Latvija, Estija) 2020 metais startuoliai, įsteigti tik vyrų, pritraukė 96,97 proc. investicijų, 2,75 proc. investicijų pritraukė startuoliai, kurių steigėjai buvo vyrai ir moterys kartu, o startuoliai, įsteigti tik moterų, pritraukė tik 0,28 proc. visų investicijų. Palyginimui: 2019 metais tik vyrų įkurti startuoliai surinko 86,01 proc. visų investicijų, moterų ir vyrų kartu įkurti startuoliai surinko 8,28 proc. visų investicijų, o tik moterų įkurti startuoliai – 5,71 proc. visų investicijų. Darytina išvada, kad moterų įkurti startuoliai surenka gerokai mažiau investicijų palyginus su vyrų įkurtais startuoliais.

2020 metais „Startup Lithuania“ užsakymu atliktos reprezentatyvios Lietuvos startuolių apklausos duomenimis, beveik 38 proc. Lietuvos startuolių įkūrėjų komandose yra bent viena moteris²¹. Pagal Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos 2012 metais atlikto Lietuvos verslumo stebėjimo tyrimo²² duomenis, 2012 metais tarp asmenų, steigusių verslą sau, 33 proc. buvo moterys, o 2011 metais šis skaičius buvo 38 proc. Pagal Europos Komisijos 2014 metais atliktą tyrimą „Statistical Data on Women Entrepreneurs in Europe“, Lietuvoje verslą įkūrusių asmenų pasiskirstymas pagal lytį buvo toks – 40 proc. moterų ir 60 proc. vyrų. Žemės ūkio, miškininkystės ir žuvininkystės srityje lyčių pasiskirstymas Europoje buvo toks – 25 proc. moterų ir 75 proc. vyrų. VŠĮ

²⁰ <https://ceereport2021experiorevc.unconventional.vc/5/>.

²¹ <https://www.seb.lt/naujienos/2021-03-12/kodel-baidome-moteru-startuoliu-vienaragius>.

²² <http://www.gilexperts.com/wp-content/uploads/2015/11/3107.pdf>.

„Versli Lietuva“ duomenimis, 2014 metais 37,4 proc. visų verslo pradžios krepšelių gavėjų sudarė verslai, įkurti moterų.

Išanalizavus pirmiau pateiktą statistiką apie moterų gaunamas investicijas ir kuriamus savo verslus galima teigti, kad moterys susiduria su papildomomis kliūtimis kurdamos verslą – jos gauna mažesnes investicijas, rečiau kuria verslus.

Taip pat VŠĮ WoW University pateikė informaciją, kad, Lietuvos statistikos departamento duomenimis²³, vyrai kur kas dažniau užima aukštesnius postus nei moterys. Pavyzdžiui, 2017 m. tik apie trečdalis (34 proc.) vadovujančias pareigas užimančių asmenų Europos Sąjungoje buvo moterys. Lietuvoje vadovujančias pareigas užimančių moterų skaičius sudarė apie 39 proc. Pagal 2019 m. duomenis, moterų vadovių dalis privačiame sektoriuje siekė 34,5 proc. Šie lyčių faktinės nelygybės faktai atskleidžiami ir Lygių galimybių kontrolieriaus 2020 metų veiklos ataskaitoje²⁴, kurioje nurodoma, kad „vertinant apskritai visus privataus sektoriaus vadovus, moterys sudaro trečdalį šio skaičiaus, tačiau biržinių bendrovių valdybose 2020 m. pabaigoje jos sudarė vos 14,3 proc., iš 17-os bendrovių prezidentų nebuvo nė vienos, o tarp generalinių direktorių – tik 16,7 proc.“. 2021 metais „Spinter tyrimų“ atlikto Sociologinio tyrimo „Moterų ir vyrų padėties skirtumai Lietuvoje“ ataskaitoje nurodoma, kad „Vadovai vyrai visuomenėje labiau pageidaujami nei vadovės moterys“.

VŠĮ WoW University pagrįstai daro išvadą, kad moterys, lyginant su vyrais, rečiau paskiriamos į tiek vadovaujamąsias (padalinių, skyrių, komandų ir kt.), tiek į aukščiausias (t. y., bendrovės vadovių, valdymo organų narių) pareigas, jos mažiau pageidaujamos, o tai rodo nelygiavertę moterų padėtį skiriant moteris į vadovaujamąs ir lyderiaujamas pareigas.

VŠĮ WoW University atkreipė dėmesį ir į vyrų ir moterų darbo užmokesčio atotrūkį. Pagal pateiktą statistiką (šaltiniai detaliau nurodomi šio sprendimo nustatomojoje dalyje prie VŠĮ WoW University atsakymo), moterys 2019 metais uždirbo apie 12,4–13,3 proc. mažiau nei vyrai, o tam tikruose sektoriuose (finansų ir draudimo, informacijos ir ryšių technologijų) darbo užmokesčio atotrūkis yra didesnis – 36 ir 30 proc. atitinkamai. Europos Komisija atkreipė dėmesį, jog viena iš darbo užmokesčio atotrūkio priežasčių, be kita ko, yra moterų trūkumas būtent lyderiaujančiose pozicijose²⁵. Taip pat 2020 metų pabaigoje Europos lyčių lygybės instituto paskelbtame ES valstybių

²³ <https://osp.stat.gov.lt/infographs/bloc-2c.html>.

²⁴ https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2021/03/lr_lygiu_galimybiu_kontrolieriaus_2020_m_veiklos_ataskaita.pdf.

²⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/equalpayday_factsheet.pdf.

Lyčių lygybės indekse²⁶ Lietuva atsilieka nuo ES vidurkio ir Lietuvos balas didėja nežymiai, o jo padidėjimą pirmiausia nulėmė didesnis moterų atstovavimas tam tikrose politikos srityse.

Atsižvelgiant į visą šią informaciją, sutiktina su VŠĮ WoW University, kad egzistuoja faktinė moterų ir vyrų nelygybė verslumo, vadovavimo, lyderystės srityse, taigi galima teigti, kad VŠĮ WoW University nurodytas tikslas yra teisėtas tikslas.

Vertinant, ar teisėto tikslo yra siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis, svarbu nustatyti, ar taikomomis priemonėmis įmanoma pasiekti siekiamo tikslo (tinkamumas) ir ar tokių priemonių būtina imtis siekiant pasiekti numatytą tikslą (būtinumas). Taip pat svarbu įvertinti taikomų priemonių proporcingumą siaurąja prasme – ar taikoma priemonė iš esmės nėra ribojamos kitų asmenų teisės, t. y., ar nėra asmenų teisės ribojamos labiau, negu yra būtina pasiekti teisėtą ir visuotinai reikšmingą tikslą.

Nagrinėjamu atveju siekiamas tikslas – lyčių lygybė ir didesnis moterų įsitraukimas į verslą ir vadovavimą, o šiam tikslui pasiekti taikoma priemonė – lyderystės kursai, kurių metu ugdomi šiuolaikiniam pasauliui reikalingi lyderystės įgūdžiai, padedantys efektyviai veikti moderniam verslo pasaulyje, pamatyti naujas atsiveriančias galimybes ir rasti būdus, kaip įkvėpti komandą kartu kurti prasmingus pokyčius (pagal www.wowuniversity.org skelbiamą informaciją). Taigi kursų metu dalyvaujantys asmenys įgautų įgūdžių, kurie tiesiogiai būtų naudingi darbinėje veikloje, ypačingai vadovaujamosioms pareigoms užimti. Tokiomis priemonėmis tiesiogiai prisidedama prie moterų didesnio atstovavimo versle bei vadovaujamosiose pozicijose, taigi pasirinktomis priemonėmis yra įgyvendinami teisėti tikslai. Pabrėžtina, kad vien dėl to, jog vienas paslaugų teikėjas teikia konkrečias paslaugas, kurios prisideda prie moterų geresnės padėties ir lyčių lygybės įtvirtinimo bei atotrūkio tarp lyčių mažinimo, negalima teigti, kad vyrams yra sudaromos iš esmės neproporcingai apsunkintos galimybės įgyti lyderystės ar verslumo įgūdžių. Konstatuotina, kad nagrinėjamomis priemonėmis (lyderystės kursais) yra faktiškai mažinama lyčių nelygybė verslumo bei lyderystės srityse, o minėtos priemonės yra taikomos tik mažam kiekiui asmenų (pagal VŠĮ WoW University pateiktą informaciją – tiek vyrams, tiek moterims), taigi nebūtų galima teigti, kad yra iškreipiama rinka arba ribojamos galimybės dalyvauti kursuose, rengiamuose šio paslaugų teikėjo arba kito paslaugų teikėjo, įgyti vadovavimui, lyderystei ar verslumui į reikalingų įgūdžių.

²⁶ https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0220021Ita_002.pdf.

Atsižvelgiant į visa tai, kas išdėstyta pirmiau, darytina išvada, VŠĮ WoW University organizuojami lyderystės kursai, net jeigu juose būtų galima dalyvauti tik moterims (aplinkybė, kad kursuose sudaromos galimybės dalyvauti ir vyrams, sveikintina), negalėtų būti laikomi Moterų ir vyrų lygių galimybių 13 straipsnio 2 ir 4 punktuose nurodytais pažeidimais (tiek kursų organizavimas, tiek informacijos apie kursus skelbimas nurodant pirmenybę moterims).

Atkreiptinas dėmesys, kad vyrų skatinimas įsitraukti į veiklos sritis, kuriose vyrai sudaro mažumą, taip pat negalėtų būti laikomas diskriminacija, jei atitiktų Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 10 straipsnio 8 punkte nurodytas sąlygas tokį skatinimą įgyvendinančių paslaugų teikimui.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, ir vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 straipsnio 3 dalimi, Lygių galimybių įstatymo 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 5 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Pripažinti skundą nepagrįstu, kadangi nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją, VŠĮ WoW University, UAB „AMK“.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos administracinių ginčų komisijai (Vilniaus g. 27, 01119 Vilnius) arba apygardos administraciniam teismui.

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė