



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS AMŽIAUS IR SOCIALINĖS PADĖTIES PAGRINDAIS MARIJAMPOLĖS MUZIKOS MOKYKLOJE TYRIMO

2023 m. rugsėjo 7 d. Nr. (23)SN-115)SP-72
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2023 m. birželio 12 d. gautas pareiškėjos (duomenys neskelbtini) (toliau vadinama Pareiškėja arba mokytoja) skundas, kuriame teigiama, kad dirbdama Marijampolės muzikos mokykloje (toliau vadinama ir Mokykla) ji jaučiasi diskriminuojama amžiaus ir socialinės padėties pagrindais. Skunde pažymima, kad 2023 m. balandžio 17 d. Mokyklos direktorius (duomenys neskelbtini) (toliau – Direktorius) ir pavaduotoja muzikos ugdymui (duomenys neskelbtini) (toliau – Pavaduotoja) Pareiškėjos dėstomoje muzikos istorijos pamokoje apsilankė iš anksto nepranešę apie vizitą. Balandžio 28 d. Pareiškėja buvo pakviesta pokalbiui, kuriame dalyvavo ir Mokyklos pavaduotoja ugdymui (Pavaduotoja). Minėto pokalbio metu Pareiškėja jautėsi nesaugiai dėl vykdomo psichologinio smurto, kurio metu buvo pabrėžiamas jos nelygiateisiškumas dėl jauno amžiaus ir išvaizdos. Dėl šio ir kitų darbo bei profesinės etikos pažeidimų Pareiškėja 2023 m. gegužės 2 d. kreipėsi į Mokyklos darbo tarybą. Atsižvelgiant į tai, kad Pareiškėjos skunde keliami klausimai nebuvo sprendžiami Mokyklos darbo taryboje, pateiktas skundas Mokyklos steigėjui – Marijampolės savivaldybei.

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė (toliau – Lygių galimybių kontrolierė), vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2023 m. birželio 30 d. raštu Nr. (23)SN-115)S-313 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į Mokyklos vadovą, prašydama ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo rašto gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: „Ar Pareiškėja kreipėsi į Jus su prašymu užtikrinti saugias darbo sąlygas? Ar Jums žinoma, kad Pareiškėja jaučiasi nesaugiai darbo vietoje dėl nuolat patiriamo priekabiavimo? Jei taip, kokių veiksmų ėmėtės priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir / arba veiksmų pagalbai suteikti ir kokiais teisės aktais vadovaujantis? Ar Mokykloje patvirtintos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės? Jei taip,

koku būdu su jomis supažindinti Mokyklos darbuotojai? Kokio amžiaus darbuotojai dirba Mokykloje? Ar Mokykloje reglamentuota administracijos lankytinų pamokų tvarka? Prašytume nurodyti, ar, prieš vykstant į mokytojo dėstomą pamoką, Mokyklos administracija privalo pranešti apie tai? Pagrįskite teisės aktais savo atsakymą. Kokiais teisės aktais vadovaujantis Mokykla teikia atsakymus į kreipimusis? Dėl kokios priežasties Pareiškėja buvo iškviesta pokalbiui, kuris vyko 2023 m. balandžio 28 d.? Ar minėto pokalbio metu Pareiškėjai buvo pasakytos pastabos dėl jos kompetencijos ir amžiaus? Jei taip, prašytume nurodyti pokalbio kontekstą? Ar, Jūsų manymu, darbuotojo amžius turi įtakos jo kompetencijai?“

Kartu prašyta pateikti kitą, reikšmingą, informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t è:

2023 m. liepos 7 d. Tarnyboje gautame rašte (toliau – Raštas) Mokykla pateikė paaiškinimą, kad Pareiškėja (Rašte vadinama mokytoja) niekada nesikreipė į Mokyklos administraciją su prašymu užtikrinti saugias darbo sąlygas. Administracijos santykiai su Pareiškėja visada buvo geri. Jokio priekabiavimo ar pastabų dėl pareigų atlikimo mokytojai nebuvo pasakyta, išskyrus pastabas žodžiu – mokytoja nepaaiškino priežasties, kodėl negali atvykti į darbą spalio mėn., ir neinformavo administracijos, kad kovo mėn. „turi pakartotinį nedarbingumą“ (šios ir kitų citatų kalba netaisyta). Rašte pažymima, kad Pareiškėjai visada būdavo padėkojama už vedamus renginius. Aplinkybes, kad Pareiškėja jaučiasi darbo vietoje nesaugiai, Mokyklos administracija sužinojo, kai ji kreipėsi į Mokyklos darbo tarybą (2023 m. gegužės 2 d.) ir steigėją – Marijampolės miesto savivaldybę (2023 m. birželio 12 d.).

Mokyklos vadovo teigimu, Mokykloje nustatyta Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių tvarka (patvirtinta Marijampolės meno mokyklos direktoriaus 2017 m. spalio 31 d., įsakymu Nr. VI-45). Su šiuo tvarkos aprašu darbuotojai supažindinti pasirašytinai.

Rašte pateiktas paaiškinimas, kad Mokykloje dirbančių mokytojų amžiaus vidurkis yra 56 metai. 2023 m. sausio 10 d. vyko mokytojų tarybos posėdis, kuriame pedagogai buvo informuoti apie pamokų stebėjimą. Mokyklos mokytojai buvo supažindinti su pamokos vertinimo lentele (nutarimai užfiksuoti Mokytojų tarybos 2023 m. sausio 10 d. Nr. V3-1 protokole). Mokyklos direktorius pirmame susitikime su Mokyklos bendruomene informavo, kad nori susipažinti su visų mokytojų darbu, nes vadovauja Mokyklai pirmi metai. 2023 m.

balandžio mėn. Pavaduotoja lankė visų teorinių dalykų mokytojų pamokas. Administraciją domino mokytojų darbo metodai, priemonių naudojimas, santykiai su mokiniais bei pamokų lankomumas.

Teorinių dalykų metodinės grupės pirmininkė mokytoja B. Labutienė prieš savaitę buvo įspėta apie būsimą pamokų lankymą. Pavaduotojo ugdymui pareigybės aprašyme (pareigybės aprašymas patvirtintas Mokyklos direktoriaus 2017 m. liepos 14 d. įsakymu Nr. VI-30) reglamentuota, kad pavaduotojas vykdo ugdymo proceso stebėseną, vertina ir analizuoja ugdymo kokybę, skatina pedagogus tobulinti savo profesinį meistriškumą, kelti kvalifikaciją, dalykiškai bendradarbiauti, inicijuoja pedagoginių metodų diegimą. Pavaduotoja ugdymui dažnai lanko mokytojų individualias pamokas rinkdama repertuarą renginiams, koncertams, diskutuoja su mokytojais apie įvairius konkursus, jų nuostatus, vertinimą.

Rašte aiškinama, kad pastabos dėl pamokų struktūros, pamokų uždavinių (neišskiriant nė vienos mokytojos) buvo pasakytos teorinių dalykų mokytojų trumpame pasitarime š. m. balandžio 20 dieną. Mokyklos administracija pateikė prašymą daugiau ruošti pamokoms, ieškoti įvairesnių metodų, informacijos šaltinių bei priemonių. Šiame pasitarime Pareiškėja taip pat dalyvavo.

2023 m. birželio 16 d. Mokytojų tarybos posėdyje (protokolo Nr. V3- 2) nutarta, kad administracija informaciją apie numatomą pamokų stebėjimą skelbs mėnesio veiklos plane. Posėdyje mokytoja nedalyvavo. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 37 str. 4 dalyje nurodoma, kad švietimo kokybei gerinti vykdoma švietimo stebėseną, tyrimai, mokyklų veiklos įsivertinimas ir išorinis vertinimas, mokyklų vadovų ir mokytojų atestacija, mokymosi pasiekimų vertinimas; 49 str. 2 dalyje reglamentuota, kad mokytojas privalo užtikrinti geros kokybės ugdymą.

Marijampolės meno mokyklos vidaus darbo tvarkos taisyklių, patvirtintų direktoriaus 2018 m. rugsėjo 3 d. įsakymu Nr. VI-22, I priede ir direktoriaus pavaduotojo pareigybės aprašyme, patvirtintame Mokyklos direktoriaus 2017 m. liepos 14 d. įsakymu Nr. VI-30, nurodoma, kad pavaduotojas vykdo ugdymo proceso stebėseną, vertina ir analizuoja ugdymo kokybę, skatina pedagogus tobulinti savo profesinį meistriškumą, kelti kvalifikaciją, dalykiškai bendradarbiauti, inicijuoja pedagoginių metodų diegimą. Atsakymus į kreipimusis Mokykla teikia vadovaujantis Dokumentų tvarkymo, apskaitos, valdymo bei supažindinimo su jais tvarkos aprašu, patvirtintu Mokyklos direktoriaus 2019 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. VI-39.

Pokalbiui 2023 m. balandžio 28 d. mokytoja buvo iškviesta jos darbo dienos metu, t. y., prieš pamokas. Pokalbyje dalyvavo Direktorius ir Pavaduotoja. Pokalbio tikslas – aptarti

stebėtą pamoką, Pareiškėjos požiūrį į darbą, ateities perspektyvas. Pavaduotoja buvo Pareiškėjos mokytoja nuo pirmos klasės, jų santykiai buvo geri, ji visada buvo globojama, vadinama mažiuku vardu, nebuvo žeminama dėl jauno amžiaus ar skaudinama, išskyrus jau anksčiau teiktas pastabas dėl dviejų atvejų: neatvykimo į darbą (spalio mėn.) ir nepranešimo administracijai ir mokiniams dėl pakartotinio nedarbingumo (kovo mėn.).

Rašte pažymima, kad visų mokytojų, kurie dirba pagal individualius darbo grafikus, yra prašoma pranešti mokiniams ir jų tėvams, jei turi nedarbingumo pažymėjimus ar išvyksta į kvalifikacijos kėlimo renginius, konkursus ar pan. Dialogas su mokytoja 2023 m. balandžio 28 d. buvo gana ilgas, tačiau priekaištų ir kritikos dėl pamokos Pareiškėjai nebuvo pasakyta, žinant, kad jaunas žmogus gali jautriai į tai reaguoti. Iš tikrųjų stebėtos pamokos metu nebuvo suformuluotas pamokos tikslas ir uždaviniai, padrikai vyko kartojimas, nebuvo vertinimo, refleksijos. Pokalbio metu užsiminta apie mentorystę, jeigu mokytojai reikia pagalbos. Ji buvo informuota tik apie keletą „dalykinių klaidelių (terminų vartojimas – vokalinis balsas, dermės aiškinimas)“.

Mokytojai (Pareiškėjai) trūksta patirties, bet tai yra natūralus procesas, nes Mokykloje ji dirba antri metai. Beje, pirmaisiais darbo metais Pareiškėjos pamokos nebuvo stebėtos (kaip ir visų kitų jaunų specialistų), išskyrus jos vedamus renginius. Mokytoja yra įgijusi muzikos teorijos ir kritikos bakalaurą Lietuvos muzikos ir teatro akademijoje. Lietuvos Kultūros taryba 2023 m. skyrė jai mobilumo stipendiją NORVIS *Early Music Summer*. Pokalbio metu buvo paminėta, kad apskritai jauni mokytojai Mokykloje rodo mažai iniciatyvos, neišskiriant ir neįvardinant nė vieno. Buvo pasiūlyta mokytojai stebėti kitų kolegų pamokas ir vėliau kartu aptarti detales.

Tačiau po šito pokalbio nedelsiant buvo parašytas raštas Mokyklos darbo tarybai, kreiptasi į Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministeriją, o vėliau – į Mokyklos steigėją. Pareiškimė „Dėl darbo etikos principų pažeidimo 2023 m. birželio 1 d.“ Marijampolės savivaldybės švietimo, kultūros ir sporto skyriaus vedėjui Pareiškėja rašė: „galiu pateikti balandžio 28 d. susitikimo su direktoriumi (duomenys neskelbtini) ir pavaduotoja muzikos ugdymui (duomenys neskelbtini) garso įrašą.“ Apie pokalbio įrašymą Mokyklos administracija nebuvo įspėta.

Rašte nurodoma, kad pokalbio metu Pareiškėja buvo paklausta, „ar atliko pedagoginę praktiką studijų metais, ar teko stebėti kitų kolegų vedamas pamokas. Ji buvo pavadinta mažiuku vardu. Pokalbis vyko ramiai, mandagiu tonu. Pedagoginė patirtis įgyjama ne iš karto, o nuolat keliant savo kvalifikaciją, lankant ir stebint kolegų pamokas, konsultuojantis su

didesnę patirtį turinčiais specialistais. Jaunas žmogus gali turėti puikias dalykines kompetencijas.“

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėja dirbdama Mokykloje nepatyrė nepageidaujamo Direktorius ir Pavaduotojos elgesio, kurį galima apibrėžti kaip priekabiavimą, kitaip tariant, ar Mokyklos administracija nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 3 dalies, nustatančios švietimo įstaigoms, kitiems švietimo teikėjams bei mokslo ir studijų institucijoms pareigą užtikrinti, kad šiose įstaigose ir institucijose nebūtų priekabiaujama dėl, be kita ko, amžiaus.

Pažymėtina, kad tiek Europos Sąjungos, tiek nacionaliniuose teisės aktuose diskriminacija, pačia bendriausia šio žodžio prasme, reiškia teisių sumažinimą arba atėmimą tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė diskriminacijos samprata atskleidžiama pasiremiant Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str., kuriame numatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs, ir nurodoma, jog žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.

Konstitucinis visų asmenų lygybės įstatymui principas pažeidžiamas, kai tam tikra grupė asmenų, kuriems yra skiriama teisės norma, palyginti su kitais tos pačios normos adresatais, yra kitaip traktuojama, nors tarp tų grupių nėra tokio pobūdžio ir tokios apimties skirtumų, kad toks nevienodas traktavimas būtų objektyviai pateisintinas. 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, pilietybės kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų požymius.

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija draudžia bet kokią diskriminaciją, 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.

2000 m. lapkričio 27 d. Europos Tarybos direktyvoje 2000/78/EB, nustatančioje vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, nustatyta, kad diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti EB sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvo asmenų judėjimo. Diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo gairėse išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė.

Lygių galimybių įstatymas, kurio vykdymo priežiūrą atlieka Lygių galimybių kontrolierė, nustato, kas yra diskriminacija ir koks elgesys, veiksmas (neveikimas) priskirtinas tam tikrai diskriminacijos rūšiai. Diskriminacija yra tiesioginė ir netiesioginė, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu (Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 p.).

Tiesioginė diskriminacija yra elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėja kreipėsi su skundu, teigdama, kad š.m. balandžio 28 d. ji buvo pakviesta pokalbiui, kuriame dalyvavo ir Mokyklos direktoriaus pavaduotoja ugdymui. Minėto pokalbio metu Pareiškėja jautėsi nesaugiai dėl vykdomo psichologinio smurto, buvo pabrėžiamas jos nelygiateisiškumas dėl jauno amžiaus ir išvaizdos.

Lygių galimybių įstatyme priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama

įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Kreipimesi į Mokyklos darbo tarybą Pareiškėja rašė: „pamokos stebėsena gali ir turi būti vykdoma, tačiau mokytojai turi turėti teisę gauti adekvatų ir argumentuotą grįžtamąjį ryšį, o jis turėtų būti ne tik susijęs su aiškiai įvardytais pamokos vertinimo kriterijais, bet ir pagrįstas dalykinės bei profesinės etikos principais. Mano nuomone, per balandžio 28 d. susitikimą šie principai buvo pažeisti, nuolat apeliuojant į mano jauną amžių ir išvaizdą („tavo akys nesutampa su kūnu“) – leidžiant tai suprasti kaip vieną iš pamokos stebėjimo „kriterijų“.“

Pareiškėja teigia, kad buvo diskriminuojama socialinės padėties ir amžiaus pagrindais.

Socialinė padėtis Lygių galimybių įstatyme apibrėžiama kaip asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens turimine padėtimi susiję veiksniai. Vertinant diskriminacijos socialinės padėties pagrindu, (ne)buvimą svarbu nustatyti, ar Pareiškėja atsidūrė blogesnėje padėtyje dėl vieno / kelių kriterijų, apibrėžiančių socialinės padėties pagrindą. Pareiškėja rašo, kad 2023 m. balandžio 28 d. pokalbio metu buvo pasakyta frazė dėl jos išvaizdos, tačiau tarp kriterijų, kurie apibrėžia socialinę padėtį, išvaizdos nėra.

Mokyklos administracijos Rašte aiškinama, kad Pareiškėjai trūksta patirties, tačiau tai išvada, padaryta po pamokų stebėjimo, dėl kurios, tikėtina, įvyko pokalbis su Pareiškėja. Tačiau pažymėtina, kad skunde Pareiškėja akcentuoja ne jos kvalifikaciją, bet aplinkybes, kad Direktorius ir Pavaduotoja, aptarinėdami jos kompetenciją, pokalbio metu netinkamai su ja bendravo. Pareiškėja paaiškino, kad jos, kaip mokytojos, dalykinės kompetencijas kvestionuojantys klausimai ir teiginiai taip pat buvo diskriminacinio pobūdžio, pasitelkus „amžizmui“ būdingą retoriką (kreipiniai „vaikeliuk“, „pupuke“, jaunumo akcentavimas ir pan.), netiesiogiai pabrėžiant nelygiavertiškumą dėl jauno amžiaus, kalbant apie motyvaciją dirbti bendruomenės labui ir pan., netiesiogiai mėginant įteigti, kad jai šiame darbe ne vieta arba kad Pareiškėja dar nepasirengusi dalyvauti neformaliojo ugdymo procese. Pareiškėjos įsitikinimu, minėtus Mokyklos administracijos veiksmus galima įvardinti kaip *pasyvios agresijos išraišką*, jos, kaip žmogaus ir mokytojos, orumo žeminimą.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 2 str., reglamentuojančiu darbo santykių teisinio reguliavimo principus, darbo santykiai reglamentuojami laikantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo

apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principų. Remiantis šiuo reglamentavimu, amžius negali turėti įtakos darbo teisės subjektų lygybei.

Mokyklos administracijos teigimu, balandžio 28 dieną vykusio pokalbio metu Pareiškėjos buvo paklausta, ar atliko pedagoginę praktiką studijų metais, ar teko stebėti kitų kolegų vedamas pamokas; ji buvo pavadinta mažybiniu vardu.

Mokyklos administracijos Rašte aiškinama: „dialogas su Mokytoja 2023 m. balandžio 28 d. buvo gana ilgas, tačiau priekaištų ir kritikos dėl pamokos Pareiškėjai išsakyta nebuvo, žinant, kad jaunas žmogus gali jautriai į tai reaguoti. Nors iš tikrųjų nebuvo suformuluotas pamokos tikslas ir uždaviniai, padrikai vyko kartojimas, nebuvo vertinimo, refleksijos.“ Pavaduotojos teigimu, mokytojai buvo užsiminta apie mentorystę, jeigu jai reikia pagalbos. Taip pat paminėta „tik apie keletą dalykinių klaidelių (terminų vartojimas – vokalinis balsas, dermės aiškinimas)“.

Vertinant išdėstytas aplinkybes, pažymėtina, kad pokalbio metu Pareiškėjai vis tik buvo pasakytos pastabos dėl netinkamo pasirengimo pamokoms, įvairesnių dėstymo metodų, informacijos šaltinių bei priemonių paieškos, tačiau, analizuojant Mokyklos administracijos paaiškinimus, teigtina, kad pokalbio metu vartojant mažybinius kreipinius (žodelius) Pareiškėja neva neturėjo jaustis žeminama.

Atkreiptinas dėmesys, kad Mokyklos administracijos Rašte Tarnybai akcentuojama, kad Pavaduotojos ir Pareiškėjos santykiai buvo geri, ji visada buvo globojama, vadinama mažybiniu vardu, nebuvo žeminama dėl jauno amžiaus ar skaudinama, išskyrus jau anksčiau pasakytas pastabas dėl dviejų atvejų: neatvykimo į darbą (spalio mėn.) ir nepranešimo administracijai ir mokiniams dėl pakartotinio nedarbingumo (kovo mėn.).

Pagal Lygių galimybių įstatymo 6 str. 3 dalies, švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti, kad šiose įstaigose ir institucijose nebūtų priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais.

Darbo kodekso 30 str. 1 ir 2 dalių 1–4 punktais, reglamentuojančiais garbės ir orumo gynimą bei smurto ir priekabiavimo draudimą, nustatyta, kad darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas: darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu.

Atliekant tyrimą dėl galimos diskriminacijos amžiaus pagrindu, kuomet darbdaviui sakant pastabas darbuotojas vadinamas mažybiniais žodžiais, tikslinga įvertinti ir visuomenėje vyraujančią nuomonę šiuo klausimu. Nagrinėjamu atveju svarbu įvertinti, ar kreipiantis į darbuotoją mažybinio vardu nėra / yra akcentuojamas jo amžius ir / arba nekompetencija, reiškiamą nepagarba jam.

Interneto svetainėje www.darnikomunikacija.lt šiuo klausimu pateikta publikacija „Mažybiniai vardai ir epitetai darbinėje aplinkoje – nenormalu“, kurioje aiškinama: „Nesvarbu, kiek mums metų, koks mūsų statusas, pareigos, patirtis, lytis – niekas nesuteikia savaiminės teisės įvardyti kitą mažybine forma, nebent žmogui, į kurį kreipiamasi, pačiam tai būtų malonu ir jis apie tai pasakytų. Deja, žmonės, į kuriuos taip kreipiamasi, dažnai dėl galios pozicijų pasiskirstymo nesiryžta pasakyti, kad tokie kreipiniai jiems kelia psichologinį diskomfortą. Psichologai pripažįsta, kad net asmeniniuose santykiuose dažnam tai gali būti nepriimtina, nes kreipimasis mažybine forma reiškia taip besikreipiančiojo jautimąsi pranašesniu, globėjišku, kito laikymą silpnesniu, mažiau vertu ir panašiai. Darbo santykiuose, suprantama, tai visiškai netoleruotina <...>.“¹ Kalbos

¹ <https://darnikomunikacija.lt/mazybiniai-vardai-ir-epitetai-darbineje-aplinoke-nenormalu/>

etiketo vertintojai taip pat nurodo šį aspektą, kad darbo santykiuose neturėtų būti vartojami mažybiniai žodžiai, nes tai yra familiarumo požymis.

Aplinkybė, kad Pavaduotoja buvo Pareiškėjos mokytoja, nesuteikia jai jokių teisių kreiptis mažybiniais žodžiais ir vardais, tuo labiau, darbo santykiuose, aptariant Pareiškėjos, kaip mokytojos, kompetenciją. Manymas (įsitikinimas), kad mažybiniai žodžiai eliminuoja įtampą, įžeidžiamą, bauginamą aplinką, yra klaidingas. Pareiškėja yra Mokyklos mokytoja, todėl jai yra taikomas Darbo kodekso, Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių darbo santykius, nuostatos.

Remiantis Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymo 2 str. 7 dalimi, darbo sąlygos – darbo aplinka, darbo pobūdis, darbo ir poilsio laikas ir kitos aplinkybės, turinčios tiesioginę įtaką darbuotojo savijautai, darbingumui, saugai ir sveikatai. Darbuotojų sauga ir sveikata – visos prevencinės priemonės, skirtos darbuotojų darbingumui, sveikatai ir gyvybei darbe išsaugoti, kurios naudojamos ar planuojamos visuose įmonės veiklos etapuose, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma sumažinta (2 d. 12 punktas).

Mokyklos Rašte, viena vertus, rašoma apie pastabas Pareiškėjai dėl pasirengimo pamokoms ir jų organizavimo, dėl nepranešimo apie nedarbingumą, kitą vertus, pateisinamas patirties trūkumas žvelgiant per „jaunystės“ prizmę: „Dialogas su Mokytoja 2023 m. balandžio 28 d. buvo gana ilgas, tačiau priekaištų ir kritikos dėl pamokos Pareiškėjai išsakyta nebuvo, žinant, kad jaunas žmogus gali jautriai į tai reaguoti“; „Ji buvo pavadinta mažybinio vardu. Pokalbis vyko ramiai, mandagiu tonu. Pedagoginė patirtis įgyjama ne iš karto, o nuolat keliant savo kvalifikaciją, lankant ir stebint kolegų pamokas, konsultuojantis su didesnę patirtį turinčiais specialistais. Jaunas žmogus gali turėti puikias dalykines kompetencijas“.

Pareiškėja kreipėsi tiek į Mokyklos darbo tarybą, tiek į Tarnybą, teigdama, kad Mokyklos administracija, pasitelkusi „amžizmui“ būdingą retoriką (kreipiniais „vaikeliuk“, „pupuke“ akcentuoja jos jauną amžių), taip netiesiogiai pabrėždama nelygiavertiškumą dėl jauno amžiaus bei kvestionuodama Pareiškėjos, kaip mokytojos, dalykines savybes.

Pareiškėjos kreipimesi į Marijampolės savivaldybės Švietimo, kultūros ir sporto skyrių pažymėta, kad balandžio 28 dienos pokalbio su Mokyklos administracija metu buvo pažeisti darbo etikos principai, dėl to ji kreipėsi ir į Mokyklos darbo tarybą. Pareiškėja pažymi, kad prašymu į darbo tarybą ji kreipėsi dėl trijų dalykų, t. y., galimybės: a) laiku gauti aktualią Mokyklos darbuotojams informaciją; b) turėti skaidrias sąlygas siūlyti individualią programą („Barokinė išilginė fleita“) ir mokymo būdus bei formas; c) reaguoti į mėginimą daryti psichologinį spaudimą,

pažeidžiantį ne tik darbo, bet ir dalykinės kompetencijos bei profesinės etikos kodeksą, ir sustabdyti mobingo (psichologinio spaudimo) apraiškas.

Pareiškėjos įsitikinimu, Mokyklos administracija nesudarė jai sąlygų pasivirtinti individualią programą „Barokinė išilginė fleita“, tačiau duomenų, kad jos amžius arba socialinė padėtis turėjo įtakos šios programos tvirtinimo delsimui, nėra. Tačiau, remiantis Pareiškėjos skunde išdėstytais argumentais, Mokyklos administracijos Rašte pateiktais paaiškinimais, tikėtina, kad 2023 m. balandžio 28 d., pokalbio su Mokyklos administracija metu, Pareiškėja pajuto nepageidaujamą elgesį, sietiną su jos amžiumi. Galimai dėl galios pozicijų pasiskirstymo ji nesiryžo darbdaviui iš karto pasakyti, kad tokie kreipiniai jai kelia psichologinį diskomfortą ir sukuria bauginančią aplinką, tačiau tai neeliminuoja darbdavio pareigos sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.

Tiriant skundą, dėl įrodymų pakankamumo ir patikimumo turi būti sprendžiama kiekvienu konkrečiu atveju. Įrodymų pakankamumas byloje reiškia, kad įrodymai neprieštarauja vieni kitiems ir jų visuma leidžia daryti pagrįstą išvadą apie įrodinėjamų faktinių aplinkybių buvimą. Įvertinant keletą įrodymų, lemia ne tik kiekvieno iš įrodymų patikimumas, bet ir įrodomųjų duomenų tarpusavio santykis – ar nėra prieštaravimų tarp jų, ar šalutiniai duomenys patvirtina pagrindinius, ar pakankami yra tiesioginiai duomenys, ar nuoseklūs yra šalutiniai įrodomieji faktai (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2007 m. sausio 4 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-150/2007; 2008 m. sausio 28 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-18/2008).

Remiantis tuo, kas išdėstyta, konstatuotina, kad duomenų, patvirtinančių aplinkybes, jog Pareiškėja patyrė priekabiavimą socialinės padėties pagrindu, nėra. Tačiau Pareiškėjos amžius, tikėtina, turėjo įtakos nepagarbiam Mokyklos administracijos elgesiui su Pareiškėja 2023 m. balandžio 28 d. pokalbio metu ir po jo.

Pareiškėja kreipėsi į Tarnybą 2023 m. birželio 12 d., tai yra, mokslo metų pabaigoje. Atsižvelgiant į tai, kad iki naujųjų mokslo metų pradžios Tarnyboje nebuvo gauta informacijos, kad Mokyklos vadovas ėmėsi aktyvių veiksmų priekabiavimo prie Pareiškėjos prevencijai, vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 29 str. 2 d. 2 punktu, tikslinga kreiptis į Mokyklos vadovą su siūlymu nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus.

Mokyklos administracijos teigimu, Mokykloje galioja Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonių tvarka (patvirtinta

Marijampolės meno mokyklos direktoriaus 2017 m. spalio 31 d., įsakymu Nr. VI-45).
Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 17 str. 2 d., siūlytina peržiūrėti minėtoje tvarkoje nustatytą skundų dėl galimos diskriminacijos nagrinėjimo tvarką ir diskriminacijos prevencijos priemones.

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

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Kreiptis į Marijampolės meno mokyklos direktorių su siūlymu nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus Pareiškėjos atžvilgiu.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Mokyklos direktorių.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Birutė Sabatauskaitė