



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS DĖL ĮSITIKINIMO IR PAŽIŪRŲ STASIO EIDRIGEVIČIAUS MENŲ CENTRE TYRIMO

2024 m. vasario 6 d. Nr. (23)SN-186)SP-13

Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2023 m. spalio 3 d. buvo gautas pareiškėjo (Tarnybai asmens duomenys žinomi; toliau – Pareiškėjas) skundas dėl galimos diskriminacijos, susijusios su asmens teise reikšti savo įsitikinimus ir pažiūras.

Pareiškėjas skunde rašė, kad 2023 m. rugsėjo 4 d. kūrybiškumo centre „Pragiedruliai“ BĮ Stasio Eidrigėvičiaus menų centro direktorė pareikalavo kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ logotipe, skirtame Panevėžio miesto gimtadienio eisenos transparentui, nenaudoti vaivorykštės spalvų. Vaivorykštės spalvomis centro darbuotojai ketino pranešti, kad kūrybiškumo centras „Pragiedruliai“ yra atviras LGBTQ+ žmonėms, taip pat išreikšti solidarumą su Panevėžyje gyvenančiais LGBTQ+ žmonėmis. Pasak Pareiškėjo, vadovė, motyvuodama, kad vaivorykštės spalvos papiktins Panevėžio miesto merą ir pakenks kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ santykiams su Panevėžio miesto savivaldybe, pareikalavo nenaudoti šių spalvų kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ logotipe. Raštu (*Facebook* pokalbyje) ir žodžiu (girdint dviem darbuotojams) ji argumentavo, kad Panevėžyje išreikšti atvirumą LGBTQ+ žmonėms yra „dar ne laikas“, kad darbuotojai turi „neerzinti liūto“, „bijoti mero“, nes jis yra mus „maitinanti ranka“ (šių ir kitų citatų kalba netaisyta). Reaguojant į šį reikalavimą, kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojai pagamino „negatyvinį“ vaivorykštės variantą, sudarytą vien iš tamsių spalvų.

Norėdami apginti teisę spręsti, kaip reprezentuoti save, savo vertybes, atvirumą ir gerą valią LGBTQ+ bendruomenei, Pareiškėjo teigimu, kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojai pareiškė:

„Mes nesutinkame, kad „Pragiedruliai“ neturi teisės išreikšti atvirumo LGBTQ+ žmonėms ir pranešti jog yra jie kviečiami, laukiami ir kad centre jie gali jaustis saugūs. Mes nesutinkame, kad Panevėžyje dar ne laikas pranešti apie LGBTQ+ žmonių egzistavimą šiame mieste, apie tai, kad jiems neturi būti grasinama ar prieš juos smurtauojama, tapatybės pagrindu. Mes nesutinkame, kad „Pragiedrulių“ darbuotojai dėl savo pozicijos LGBTQ+ atžvilgiu gali būti bauginami miesto mero pykčiu ar savivaldybės nemalone. Mes nesutinkame, kad Islandijos-Lichtenšteino-Norvegijos fondo finansuotame „Pragiedrulių“ projekte priimant sprendimus reikia baimintis prarasti savivaldybės finansinę paramą. Mes nesutinkame, kad atvirumą LGBTQ+ žmonėms ir paramą jų teisėms turime reikšti „kitais būdais“, tokiais kurie mažiau trukdytu miesto valdžios ideologinėms ar vertybinėms nuostatoms. Mes tikimės, kad šie draudimai nėra Panevėžio miesto mero ir savivaldybės pozicija ir negali būti įvardinti kaip homofobiški, diskriminuojantys ir netolerantiški LGBTQ+ žmonėms. Mes tikime, kad Panevėžys gali būti šiuolaikiškas Europietiškas miestas, kuriame LGBTQ+ žmogus gali jaustis saugus ir gerbiamas šio miesto valdžios.“

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierė Birutė Sabatauskaitė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 straipsnio 1 ir 2 dalimis, 2023 m. spalio 18 d. raštu Nr. (23)SN-186)S-510 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į BĮ Stasio Eidrigevičiaus menų centrą (toliau – Centras) prašydama ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo rašto gavimo dienos (kuo skubiau) pateikti paaiškinimą ir atsakyti į klausimus: „ Ar Pareiškėjo skunde minimu laikotarpiu, t. y. 2023 metų rugsėjo pradžioje (viešoje erdvėje pateikiama informacija, kad Panevėžio miesto gimtadienis vyko 2023 m. rugsėjo 8 d.) vyko Centro vadovo (-ės) ir kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojų (darbuotojo) diskusija dėl minimo kūrybiškumo centro darbuotojų (darbuotojo) pageidavimo naudoti atitinkamą simboliką (LGBTQ+ simboliką), kuria darbuotojai (darbuotojas) norėjo pareikšti palaikymą ir kūrybiškumo centro paslaugų prieinamumą (atvirumą) visoms gyventojų grupėms? Jei taip – ar šios diskusijos turinys atitinka nurodytąjį skunde? Jei ne – prašytume pateikti Centro turimus duomenis, nuomonę minimu klausimu. Ar Pareiškėjo skunde nurodytos aplinkybės dėl Centro vadovės pastebėjimų (pasisakymų), susijusių su kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojų (darbuotojo) noru naudoti miesto šventėje LGBTQ+ simboliką, atitinka tikrovę? Dėl kokių priežasčių kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojams miesto šventėje buvo neleista naudoti LGBTQ+ simbolikos? Ar kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojai miesto šventėje (eitynėse) dalyvavo vykdydami savo darbinės funkcijas, t. y. eitynėse atstovavo kūrybiškumo centrui „Pragiedruliai“? Koks kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ logotipas buvo panaudotas miesto šventėje? Kokią įtaką tam turi Centras ir kokiu pagrindu, t. y. ar kūrybiškumo centro logotipas (turinys, spalvos) yra patvirtintas lokaliais teisės

aktais ar yra kintantis (keičiamas) darbuotojų kūrybinio proceso metu? Kokia yra teisinė kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ veiklos forma? Prašytume pateikti šio centro steigimo dokumentų, veiklos nuostatų kopijas. Kaip „Pragiedruliai“ susiję su Centru? Ar kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ vadovas (-ė) yra pavaldus (atskaitingas) Centro vadovui (-ei)? Prašytume pateikti kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ vadovo (-ės) pareigybės aprašymo, darbo sutarties kopiją. Ar Centro ir „Pragiedrulių“ darbuotojams yra sudarytos vienodos darbo sąlygos, įskaitant kūrybines veiklas, nepaisant įsitikinimų, pažiūrų, seksualinės orientacijos (Lygių galimybių įstatyme – lytinės orientacijos)? Jei taip, koku būdu? Ar Centre yra patvirtintos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės? Jei taip, koku būdu su jomis supažindinti darbuotojai?“

Lygių galimybių kontrolierė prašė pateikti ir kitą, Centro nuomone, svarbią informaciją, susijusią su atliekamu tyrimu.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė:

2023 m. lapkričio 3 d. Tarnyboje buvo gautas Centro raštas, kuriuo Tarnyba buvo informuota, jog, kadangi lygių galimybių kontrolierės paklausime nenurodyti Pareiškėjo duomenys, yra sudėtinga tinkamai atsakyti į lygių galimybių kontrolierės pateikiamus klausimus, nes nėra aišku, ar Pareiškėjas skunde nurodo aplinkybes ir įvykius, kuriuose betarpiškai pats dalyvavo, ar tik aplinkybes ir įvykius, apie kuriuos sužinojo iš kitų asmenų pasakojimų ir įvykių ar aplinkybių interpretavimo. Kaip rašoma atsakyme: „Siekdamas padėti lygių galimybių kontrolieri objektyviai išsiaiškinti visas aplinkybes, Centras daro pagrįstą prielaidą, kad pareiškėjas yra S. Remdamasis tokia prielaida, Centras teikia savo paaiškinimus ir kitą informaciją, kuri neabejotinai įrodo, kad jokių tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos ar bet kokių kitų pareiškėjo teisių pažeidimų objektyvių faktų nėra ir nebuvo.“

Ar Pareiškėjo skunde minimu laikotarpiu, t. y. šių metų rugsėjo pradžioje (viešojo erdvėje pateikiama informacija, kad Panevėžio miesto gimtadienis vyko 2023 m. rugsėjo 8 d.) vyko Centro vadovo (-ės) ir kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojų (darbuotojo) diskusija dėl minimo kūrybiškumo centro darbuotojų (darbuotojo) pageidavimo naudoti atitinkamą simboliką (LGBTQ+ simboliką), kuria darbuotojai (darbuotojas) norėjo pareikšti palaikymą ir kūrybiškumo centro paslaugų prieinamumą (atvirumą) visoms gyventojų grupėms? Jei taip – ar šios diskusijos turinys

atitinka nurodytąjį skundą? Jei ne – prašytume pateikti Centro turimus duomenis, nuomonę minimu klausimu. Dėl kokių priežasčių kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojams miesto šventėje buvo neleista naudoti LGBTQ+ simbolikos?

Skunde pateikta vykusios diskusijos „versija“, neatitinka realiai vykusios diskusijos turinio ir faktinių aplinkybių, ir yra Pareiškėjo interpretacija. Projekto vadovui buvo iškeltas tikslas miesto šventės eisenos metu pristatyti organizaciją ir jos veiklas. Miesto šventės eisenos tikslas buvo pristatyti organizaciją per jos veiklas. Pareiškėjas pareiškė, kad LGBTQ+ simbolika bus tam tinkama. Pareiškėjo pareiškimas buvo svarstomas, buvo diskutuojama. Diskusijos metu buvo išdiskutuota ir priimtas neformalus kolektyvinis sprendimas (nuomonė), kad LGBTQ+ simbolika niekaip neatspindi įstaigos paskirties, veiklų, tikslų ir identiteto. Centro ir jį konsultuojančių rinkodaros specialistų manymu, būtent logotipo formos ir spalvų neutralumas ir pabrėžia, bei „neša žinią“, kad Pragiedruliai yra kūrybos centras visiškai atviras visiems, nesitapatinantis su jokia politine, socialine, profesine, seksualine ar kt. grupe ir nepropaguojantis jokios konkrečios ideologijos, bei neatstovaujantis jokios konkrečios grupės ar asmens interesų. Tuo tarpu, Pragiedrulių logotipe patalpinus LGBTQ+ simboliką (kaip to kategoriškai reikalavo Pareiškėjas), būtų neabejotinai ir nedviprasmiškai parodytas Pragiedrulių ryšys su LGBTQ+ bendruomene, jos interesais ir pan., t. y. akivaizdžiai būtų vizualiai akcentuoti tik vienos visuomenės grupės interesai, bei Pragiedrulių ryšys su ja, kuo neabejotinai būtų pažeisti kitų socialinių grupių ar asmenų, priklausančių kitoms grupėms, interesai. Būtent dėl tokių veiksmų, atsirastų objektyvūs, kitų (ne LGBTQ+) visuomenės grupių ar asmenų diskriminacijos požymiai ir apraiškos. Siekiant išvengti tokių pasekmių ir išlaikyti Pragiedrulių neutralumo ir atvirumo visiems įvaizdį, su Pareiškėjo reikalavimu buvo nesutikta. Be to, kaip pirmiau paminėta, buvo diskutuojama ir apie tai, kad Pareiškėjo pasiūlymas nutolina Pragiedrulius nuo patvirtintų vizualinio identiteto gairių. Iki miesto šventės LGBTQ+ tematika Pragiedrulių veiklos viešinimo priemonėse, nebuvo vystoma. Diskusijos pabaigoje, Projekto vadovui ir kitiems darbuotojams girdint buvo pasiūlyta šią temą vystyti strategiškai ir nuosekliai - sudėliojant ateinančių metų renginių, rezidencijų, diskusijų programą. Pareiškėjo teiginiai dėl Centro vadovės pastebėjimų (pasisakymų), kurie neva cituojami skunde, neatitinka tikrovės ir realių faktų. Pareiškėjas kai kurias frazes išėmė iš konteksto, interpretavo, priskyrė ne tiems asmenims, kurie juos pasakė, arba jis netinkamai suprato ir / ar vertino (klydo). Aptarinėti neformalaus bendravimo frazes ar žodžius, juos komentuoti, aiškinti (ar aiškintis dėl jų) nebūnant jų autoriumi yra neatsakinga ir to daryti Centras neketina.

Ar kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojai miesto šventėje (eitynėse) dalyvavo vykdydami savo darbinės funkcijas, t. y. eitynėse atstovavo kūrybiškumo centrui „Pragiedruliai“?

Taip, darbuotojai eitynėse dalyvavo vykdydami savo darbinės funkcijas ir atstovavo / reprezentavo Pragiedrulius.

Koks kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ logotipas buvo panaudotas miesto šventėje? Kokią įtaką tam turi Centras ir kokių pagrindų, t. y. ar kūrybiškumo centro logotipas (turinys, spalvos) yra patvirtintas lokaliais teisės aktais, ar yra kintantis (keičiamas) darbuotojų kūrybinio proceso metu?

Informacija apie Pragiedrulių vizualinį identitetą patalpinta čia:

<https://guide.taktika.studio/pragiedruliai>). Pragiedrulių logotipas (turinys, spalvos) yra derintas ir jam pritarta steigėjo ir miesto administracijos lygmeniu.

Kokia yra teisinė kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ veiklos forma? Prašytume pateikti šio centro steigimo dokumentų, veiklos nuostatų kopijas. Kaip „Pragiedruliai“ susiję su Centru?

Panevėžio miesto savivaldybė kartu su partneriais, Stasio Eidrigėvičiaus menų centru, teatru „Menas“, Panevėžio muzikiniu teatru, Aukštaičių-Žemaičių bendruomene, įgyvendina projektą „Vienijantis kūrybiškumo centras – Pragiedrulių sodyba“, finansuojamą iš EEE finansinių mechanizmų programos „Kultūra“. Pagal projekte sukurtą identitetą, projektas visuomenėje dar žinomas kaip kūrybiškumo centras „Pragiedruliai“. Pragiedruliai yra miesto savivaldybės projektas vykdomas jai pavestą miesto kultūros politiką, paskirtus uždavinius ir tikslus. Sprendimai turi būti iš anksto derinami su steigėju.

Ar kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ vadovas (-ė) yra pavaldus (atskaitingas) Centro vadovui (-ei)? Prašytume pateikti kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ vadovo (-ės) pareigybės aprašymo, darbo sutarties kopiją.

Prie Centro rašto pridedamas Centro projekto vadovo pareigybės aprašymas, iš kurio matyti, kad Centro projektų vadovas yra biudžetinės įstaigos darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį, tiesiogiai pavaldus Centro direktoriui.

Ar Centro ir „Pragiedrulių“ darbuotojams yra sudarytos vienodos darbo sąlygos, įskaitant kūrybines veiklas, nepaisant įsitikinimų, pažiūrų, seksualinės orientacijos (Lygių galimybių įstatyme – lytinės orientacijos)? Jei taip, kokių būdu?

Centre, įgyvendinant lygias galimybes, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, priimant asmenis į darbą yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos. Centre visiems darbuotojams sudarytos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat visiems taikomos vienodos lengvatos. Centre naudojami vienodi darbo veiklos vertinimo ir atleidimo iš darbo

kriterijai ir kt. Centre užtikrinama, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti. Centre nėra buvę atvejų, kad darbuotojai būtų pateikę tiek formalius, tiek neformalius skundus dėl diskriminacijos. Bet kuriuo atveju, jei tokie skundai būtų pateikti, Centre būtų užtikrinta, kad skundai būtų nedelsiant nagrinėjami, pranešę apie diskriminaciją darbuotojai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių. Centre yra užtikrinama, kad darbuotojai darbo vietoje nebūtų diskriminuojami dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo. Pirmiau paminėtas, lygių galimybių įgyvendinimo funkcijas užtikrina Centro vadovas, vykdydamas savo formalias pareigines funkcijas, bei neformaliai bendraudamas su Centro darbuotojais. Į lygių galimybių įgyvendinimo procesą siekiama įtraukti ir visus Centro darbuotojus, kad būtų formuojamas įstaigos mikroklimatas, kuriame bet kokios lygių galimybių pažeidimų ar diskriminacijos apraiškos būtų netoleruojamos, bei neatsirastų sąlygų joms atsirasti. Ypatingai didelis dėmesys skiriamas sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešišku, neetiškų, žeminančių, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį. Centro vadovybė darbuotojams nuolat aiškiai parodo, kad į lygių galimybių įgyvendinimą žvelgia rimtai, o kolegas, pavaldinius ar vadovus menkinantis ir žeminantis elgesys nėra ir nebus toleruojamas.

Ar Centre yra patvirtintos lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės? Jei taip, koku būdu su jomis supažindinti darbuotojai?

Lygių galimybių kontrolieriui pateikiamas Centro lygių galimybių politikos tvarkos aprašas.

Centro papildomai pateikta nuomonė / informacija

Kadangi lygių galimybių kontrolierės paklausime nurodoma, jog galimai buvo diskriminuojamas darbuotojas tapatinantis save su LGBTQ+ bendruomene, t. y. galimai jis buvo diskriminuojamas dėl jo lytinės orientacijos ir jo viešai deklaruojamų įsitikinimų ar pažiūrų atitinkančių LGBTQ+ bendruomenės propaguojamas pažiūras, Centras pareiškia, kad tai visiškai neatitinka realių faktinių aplinkybių, nes Centro darbuotojams, nepriklausomai nuo jų lytinės orientacijos ar su ja susijusių įsitikinimų ir pažiūrų, niekada nebuvo draudžiama tokias pažiūras reikšti ar kitaip išreikšti savo priklausomybę vienai ar kitai (tame tarpe ir LGBTQ+) bendruomenei, politinei ar socialinei grupei.

Pareiškėjas savo darbo Centre laikotarpiu, labai aktyviai išnaudojo Centro vadovų ir darbuotojų toleranciją savo asmeninių pažiūrų ir įsitikinimų deklaravimui, santykiuose su Centro vadovais ir darbuotojais nuolat akcentuodamas savo priklausymą LGBTQ+ bendruomenei ir jos interesų atstovavimą. Tai Pareiškėjas išreikšdavo ne tik žodžiais, bet ir savo elgesiu – pvz. dažnai nešiojo įprastai moterų nešiojamus rūbus ir papuošalus, taip pat ir Panevėžio miesto gimtadienio šventės eitynių metu, apie ką jis pats papasakojo žurnalistams, parašiusiems straipsnį leidinyje „Sekundė“. Centro vadovai ir darbuotojai tai priėmė be jokio priešiško, patyčių ar pan., natūraliai traktuodami tai, kaip Pareiškėjo teisę ir saviraiškos laisvę. Toks Pareiškėjo elgesys netrikdė nei kitų darbuotojų, nei jo paties darbo. Remiantis pirmiau išdėstytomis aplinkybėmis, Centras kategoriškai pareiškia, kad nei Pareiškėjo, nei bet kokių kitų darbuotojų atžvilgiu nebuvo tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, ar jų teisių pažeidimų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinė padėtis, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kt. pagrindu.“

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Pareiškėjas nepatyrė diskriminacijos, susijusios su asmens teise reikšti savo įsitikinimus ir pažiūras, kitaip tariant, ar Centras nepažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 punkto, nustatančio darbdavio pareigą sudaryti vienodas darbo sąlygas, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

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. 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 pateisinamas. 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.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjas kreipėsi į Tarnybą informuodamas, kad savo buvusioje darbovietėje (skundo pateikimo metu darbo santykiai jau buvo nutrūkę) patyrė diskriminaciją iš tuometinio darbdavio dėl savo įsitikinimo ar pažiūrų. Pareiškėjas savo skundą grindė aplinkybėmis dėl Centro vadovo reikalavimo kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ logotipe, skirtame Panevėžio miesto gimtadienio eisenos transparantui, nenaudoti vaivorykštės spalvų. Pareiškėjas teigė, kad tiek jis, tiek kiti kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojai vaivorykštės spalvomis ketino pranešti, kad kūrybiškumo centras „Pragiedruliai“ yra atviras LGBTQ+ žmonėms, taip pat išreikšti solidarumą su Panevėžyje gyvenančiais LGBTQ+ žmonėmis.

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

Pažymėtina, kad teismų praktikoje (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2016 m. sausio 14 d. nutartis baudžiamojoje byloje Nr. 2K-58-942/2016.) pabrėžiama, kad visuomenine, kasdiene prasme „pažiūros ir įsitikinimai“ gali būti suprantami kaip bet kokia nuomonė apie bet kokį gyvenimo reiškinį, tačiau teisine prasme požymis „pažiūros ir įsitikinimai“ (taip, kaip jie aprašyti Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169 straipsnio dispozicijoje) turi gerokai siauresnę prasmę ir yra skirti bei leidžia priskirti konkretų asmenį tam tikrai grupei, kuriuos vienija ir iš kitų grupių išskiria tokių pat pažiūrų ir įsitikinimų turėjimas. Individo pažiūros ir įsitikinimai yra privatus žmogaus gyvenimo dalis, tokia pat kaip ir individo gyvenimo būdas, šeimyninė padėtis, gyvenamoji aplinka, santykiai su kitais žmonėmis, įpročiai ir kt. (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 29 d. nutarimas). Vadinasi, asmens įsitikinimai, kaip ir pažiūros, gali būti politiniai, religiniai, ekonominiai, estetiniai, kultūriniai, tačiau jie visada yra asmens privatus reikalas, kurio turinio valstybė nereguliuoja ir nekontroliuoja. Įsitikinimai ir pažiūros apibūdina asmenį kaip individą, yra jo asmenybės dalis. Taigi visiškai akivaizdu ir tai objektyviai paaiškinama, kad Lygių galimybių įstatyme nurodytas draudžiamas diskriminavimo pagrindas *įsitikinimai ar pažiūros* yra labai platus, nes gali apimti įvairaus pobūdžio įsitikinimus ir pažiūras.

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 25 str. 1 dalimi laiduojama teisė turėti savo įsitikinimus ir juos laisvai reikšti. „Tiek pasaulį, tiek save žmogus pažįsta mąstydamas. Mąstymas – bet kokios sąmoningos veiklos pagrindas. Pažiūros, nuomonės, įsitikinimai – mąstymo rezultatas. <...> Su teise turėti įsitikinimus yra susijusi ir jų išraiškos laisvė. Tai valstybės laiduojama galimybė savo mintis, pažiūras, įsitikinimus pačiais įvairiausiais klausimais netrukdomai reikšti žodžiu, raštu, ženklais, kitokiomis informacijos perdavimo priemonėmis. Tai ir kalbos susirinkimuose, mitinguose, valdžios įstaigų kritika ir pan.“, – aiškindamas Konstitucijos 25 str. 1 dalies nuostatą teigia buvęs Konstitucinio Teismo teisėjas Egidijus Jarašiūnas¹. Įsitikinimų išraiškos laisvė yra neatsiejamai susijusi su kitomis Konstitucijos garantuojamos teisėmis bei laisvėmis bei jų įgyvendinimu, o viena iš tokių laisvių yra Konstitucijos 35 str. 1 dalyje piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ir asociacijas.

Siekiant išsiaiškinti, ar skundžiami Centro veiksmai gali būti vertinami dėl galimo prieštaravimo Lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 punkto nuostatai, pagal kurią darbdavys privalo sudaryti vienodas darbo sąlygas nepaisant įsitikinimų ar pažiūrų, būtina nustatyti, ar Centras laikytinas Pareiškėjo darbdaviu ir ar jo veiksams (neveikimui) yra taikomos Lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 p. nuostatos. Atsižvelgiant į tai, kad Lygių galimybių įstatyme nėra įtvirtinta darbdavio apibrėžtis, tyrimo metu vadovaujamosi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 21 str. 3 dalyje nurodyta darbdavio sąvoka, pagal kurią *darbdavys yra asmuo, kurio naudai ir kuriam būdamas pavaldus darbo sutartimi darbo funkciją atlygintinai įsipareigojo atlikti fizinis asmuo*. Darbdaviu gali būti Lietuvos Respublikos jurisdikcijai priklausantis juridinis asmuo, turintis darbinį teisnumą ir veiksnumą, taip pat Lietuvos Respublikos teritorijoje įregistruotas užsienio valstybės jurisdikcijai priklausančio juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) ar užsienio valstybės jurisdikcijai priklausantis fizinis ar juridinis asmuo, kita organizacija, juridinio asmens ar kitos organizacijos padalinys (filialas, atstovybė) arba tokių asmenų grupė. Darbdavio – juridinio asmens darbinis teisnumas ir veiksnumas atsiranda nuo jo įsteigimo momento, nebent jo veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose būtų nustatytas vėlesnis įsisteigimo momentas. Darbdaviu taip pat gali būti fizinis asmuo. Darbdavio – fizinio asmens teisnumą ir veiksnumą reglamentuoja Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas. Darbo kodekso 21 str. 5 dalyje nustatyta, kad darbdaviai savo teises ir pareigas darbuotojui gali įgyvendinti per savo teisėtus atstovus ar įgaliotus asmenis.

¹ Teisės problemos, 99/12, Teisės institutas, 1999, 94–95 psl.

Pagal tyrimo metu gautus duomenis (Centro pateiktą pareigybės aprašymo kopiją), Centras buvo Pareiškėjo darbdavys, o skunde minima Centro vadovė – tiesioginė Pareiškėjo vadovė, su kuria Pareiškėją siejo pavaldumo ryšiai.

Europos Sąjungos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvos 2000/78/EB (toliau – Užimtumo direktyva), nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Užimtumo direktyvos 3 str. 1 d. a punkte reglamentuojama jos taikymo sritis, tai yra, ši direktyva taikoma visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą. Užimtumo direktyvos nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą.

Konstitucijos 29 str. nustatyta, kad įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Aiškindamas Konstitucijos 29 str. nuostatas, Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, ir vykdant teisingumą, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, įtvirtina formalią visų asmenų lygybę, taip pat kad asmenys negali būti diskriminuojami arba kad jiems negali būti teikiama privilegijų².

Konstitucijos 29 str. įtvirtintos nuostatos yra perkeltos į Lygių galimybių įstatymą, kurio paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 str. 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 (1 str. 1 d.).

Primintina, kad Lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 punkte nustatyta, jog, įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, privalo sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas. Lygių

² Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d. nutarimas.

galimybių įstatymo 7 str. nustatytų darbdavio pareigų nevykdymas ar netinkamas vykdymas yra laikomas Lygių galimybių įstatymo pažeidimu (Lygių galimybių įstatymo 10 str.).

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 dalyje diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, 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. 9 dalyje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip 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. Taigi diskriminacija kildinama iš palyginamųjų asmenų ar jų grupių nevienodo traktavimo, pagrįsto to asmens ar grupės asmenų tam tikrais tapatybės požymiais ar priskirtinomis savybėmis.

Pareiškėjas turi nurodyti faktus, kurie pagrįstų skirtingų sąlygų sudarymą, kurias jis patyrė tiesiogiai arba kurios turėjo įtakos pareiškėjui netiesiogiai, pablogindamos jo padėtį atitinkamu draudžiamu diskriminavimo pagrindu. Skundų dėl diskriminacijos tyrimo atvejais pareiškėjas privalo nurodyti aptartas *prima facie* aplinkybes.

Vilniaus apygardos administracinis teismas³ konstatavo, jog *prima facie* aplinkybės reiškia, kad ieškovas teismui turi pateikti tokias faktines aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą, jog ieškovas buvo diskriminuojamas. Asmeniui nurodančiam *prima facie* aplinkybes reikia pateikti tokius duomenis:

- kad ieškovas priklauso tam tikrai įstatymų ginamai grupei, t. y., nurodyti, kad priklauso tam tikrai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos grupei;
- nurodyti, kokiuose santykiuose ieškovas buvo su atsakovu, kai patyrė galimai diskriminacinį poveikį – darbo, viešųjų paslaugų ir pan.;
- informuoti, kad buvo nepalankaus atsakovo poveikio subjektas ir kaip tas nepalankus poveikis ieškovo atžvilgiu pasireiškia;
- pateikti faktines aplinkybes, kad atsakovas panašioje situacijoje su kitais asmenimis, nepriklausančiais ginamųjų grupei, elgėsi palankiau nei su ieškovu.

Nagrinėjamu atveju Pareiškėjo įsitikinimus ir / arba pažiūras apibrėžia skunde nurodytos aplinkybės dėl jo siūlymo (Pareiškėjas rašė, kad jo siūlymui pritarė ir kiti darbuotojai) kūrybiškumo

³ Vilniaus apygardos administracinio teismo 2018 m. liepos 19 d. sprendimas Nr. AB-37682-3-61-3-01139-2018-8 administracinėje byloje Nr. I-2531-643/2018.

centro „Pragiedruliai“ logotipe, skirtame Panevėžio miesto gimtadienio eisenos transparantui, naudoti vaivorykštės spalvas, kuriomis, kaip nurodo Pareiškėjas, šio centro darbuotojai ketino pranešti, kad kūrybiškumo centras „Pragiedruliai“ yra atviras LGBTQ+ žmonėms, taip pat išreikšti solidarumą su Panevėžyje gyvenančiais LGBTQ+ žmonėmis. Pareiškėjo teigimu, į jo šį siūlymą Centro vadovė sureagavo nurodydama, kad „vaivorykštės spalvos papiktins Panevėžio miesto merą ir pakenks kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ santykiams su Panevėžio miesto savivaldybe, pareikalavo nenaudoti šių spalvų kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ logotipe. Raštu (*Facebook* pokalbyje) ir žodžiu (girdint dviem darbuotojams) ji argumentavo, jog Panevėžyje išreikšti atvirumą LGBTQ+ žmonėms yra „dar ne laikas“, kad darbuotojai turi „neerzinti liūto“, „bijoti mero“, nes jis yra mus „maitinanti ranka“ (citata).

Aukščiausiasis Teismas, formuodamas teismų praktiką dėl Lietuvos Respublikos civilinio kodekso (CPK) normų, reglamentuojančių įrodinėjimą ir įrodymų vertinimą, aiškinimo bei taikymo, ne kartą yra pažymėjęs, kad įrodymų vertinimas pagal CPK 185 straipsnį reiškia, jog bet kokios informacijos įrodomąją vertę nustato teismas pagal vidinį savo įsitikinimą, pagrįstą visapusišku ir objektyviu aplinkybių, kurios buvo įrodinėjamos proceso metu, išnagrinėjimu, vadovaudamasis įstatymais. Pagal CPK 176 straipsnio 1 dalį, įrodinėjimo tikslas – tai teismo įsitikinimas, pagrįstas byloje esančių įrodymų tyrimu ir įvertinimu, kad tam tikros aplinkybės, susijusios su ginčo dalyku, egzistuoja arba neegzistuoja, t. y. faktą galima pripažinti įrodytu, jeigu byloje esančių įrodymų, kuriuos visapusiškai įvertino teismas, pagrindu susiformuoja teismo įsitikinimas, kad faktas buvo. Įrodinėjimo proceso baigiamasis etapas yra įrodymų įvertinimas. Įvertindamas įrodymus, teismas turi įsitikinti, ar pakanka įrodymų reikšmingoms bylos aplinkybėms nustatyti, ar tinkamai šalims buvo paskirstyta įrodinėjimo pareiga, ar įrodymai turi ryšį su įrodinėjimo dalyku, ar jie leistini, patikimi, ar nebuvo pateikta suklastotų įrodymų, ar nepaneigtos pagal įstatymus nustatytos prezumpcijos, ar yra prejudicinių faktų; taip pat reikia įvertinti kiekvieną įrodymą ir įrodymų visetą (Aukščiausiojo Teismo 2008 m. vasario 15 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-98/2008; 2010 m. liepos 2 d. nutartis civilinėje byloje Nr. 3K-3-316/2010).

Lygių galimybių įstatymo 4 str. nustatyta, kad teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo

diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Pagal tai, kas pirmiau išdėstyta, Centras turėtų įrodyti, kad Pareiškėjo skunde nurodytų aplinkybių, susijusių su galima diskriminacija dėl įsitikinimų ir / ar pažiūrų, nebuvo. Centras lygių galimybių kontrolierę informavo, kad, sprendžiant klausimą dėl vaivorykštės spalvų parinkimo logotipui, „diskusijos metu buvo išdiskutuota ir priimtas neformalus kolektyvinis sprendimas (nuomonė), kad LGBTQ+ simbolika niekaip neatspindi įstaigos paskirties, veiklų, tikslų ir identiteto“. „Pareiškėjo teiginiai dėl Centro vadovės pastebėjimų (pasisakymų), kurie neva cituojami skunde, neatitinka tikrovės ir realių faktų. Pareiškėjas kai kurias frazes išėmė iš konteksto, interpretavo, priskyrė ne tiems asmenims, kurie juos pasakė, arba jis netinkamai suprato ir/ar vertino (klydo)“. Kaip galima spręsti pagal Pareiškėjo su skundu pateiktas susirašinėjimo socialiniame tinkle *Facebook* nuotraukas, vykusio pokalbio (susirašinėjant) metu buvo svarstomas logotipų spalvų parinkimas. Sprendžiant pagal pokalbio (susirašinėjimo) turinį, išties buvo pasiūlyta logotipą apipavidalinti vaivorykštės spalvomis, tam pritarė dalis pokalbio dalyvių (negalima nustatyti, kas pritarė), tačiau taip pat pokalbyje matomos žinutės „neerzinkit liūto“, „gal visgi spalvas pakeiskit“, „spalvingumo reikia, bet su vaivorykšte dar anksti“ ir pan. Pagal pokalbio turinį spręstina, kad kūrybiškumo centro „Pragiedruliai“ darbuotojai turėjo teisę / galimybę pasirinkti logotipo spalvas, pvz., susirašinėjant buvo siūloma rinktis spalvingumą, violetinę spalvą, tačiau tik ne vaivorykštės spalvas. Šios aplinkybės suponuoja prielaidą, kad Pareiškėjas ir kiti darbuotojai logotipui, skirtam nešti eitynėse, galėjo (turėjo teisę) naudoti bet kokias spalvas, tačiau tik ne vaivorykštės, kurios, kaip nurodo Pareiškėjas, sietinos su noru (tikslu) išreikšti tam tikrus įsitikinimus ir / ar pažiūras. Pareiškėjas skunde nurodė papildomas aplinkybes dėl Centro vadovės reakcijos į jo siūlymą dėl logotipo spalvų parinkimo – rašė, kad buvo išsakyti teiginiai: „Panevėžyje išreikšti atvirumą LGBTQ+ žmonėms yra „dar ne laikas“, kad darbuotojai turi „neerzinti liūto“, „bijoti mero“, nes jis yra mus „maitinanti ranka“. Tai reiškia, kad objektyvių priežasčių neatsižvelgti į darbuotojo (-ų) siūlymus ir / arba norą naudoti tam tikrą simboliką (spalvas) nebuvo, o argumentai, grindžiantys kitų spalvų pasirinkimą (draudimą pasirinkti norimas spalvas, išreiškiančias Pareiškėjo pažiūras / įsitikinimus), paremti galima grėsme sulaukti nemalonumų.

Pagal tai, kas pirmiau paminėta, būtent skundžiamasis asmuo, šiuo atveju – Centras, turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. Išnagrinėjus Centro pateiktą informaciją dėl Pareiškėjo skundo, nėra pagrindo teigti, kad Centras pateikė pakankamai duomenų, kurie leistų paneigti Pareiškėjo skunde nurodomas aplinkybes, juo labiau kad Pareiškėjas pateikė pakankamai

aiškius įrodymus, susijusius su logotipo spalvų parinkimo procesais ir konkrečiu susirašinėjimo turiniu. Šiuo atveju pastebėtina, kad Pareiškėjas į mažiau palankią padėtį pateko norėdamas išreikšti savo įsitikinimus ir / ar pažiūras darbo aplinkoje ir bendraudamas su savo tiesiogine vadove.

Atlikus skundo tyrimą, remiantis Pareiškėjo nurodytomis aplinkybėmis ir su skundu pateiktais įrodymais taip pat Centro pateiktais paaiškinimais ir dokumentais, konstatuotina, kad Centras pažeidė Lygių galimybių įstatymo 7 str. 2 punkto nuostatų įgyvendinimo reikalavimus dėl darbdavio pareigos užtikrinti, kad darbuotojas nebūtų diskriminuojamas dėl jo įsitikinimo ir / ar pažiūrų.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, ir vadovaudamasi Lygių galimybių įstatymo 14 straipsniu, 17 straipsniu, 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Centrą dėl Lygių galimybių įstatymo nuostatų pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Centrą.

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.

Vaiko teisių apsaugos kontrolierė,
pavadojanti lygių galimybių kontrolierę

Edita Žiobienė