



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL SOCIALINĖS PADĖTIES PAGRINDU

GALIMAI DISKRIMINUOJANČIŲ VEIKSMŲ VALSTYBINIO MOKSLINIŲ TYRIMŲ INSTITUTO

GAMTOS TYRIMŲ CENTRE

TYRIMO

2025 m. gruodžio 16 d. Nr. (25)SN-175)SP-86

Vilnius

Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (toliau – Tarnyba) 2025 m. birželio 5 d. Lietuvos Respublikos akademinės etikos ir procedūrų kontrolieriaus tarnyba persiuntė pareiškėjos [duomenys neskelbtini] pateiktą skundą (toliau – ir Pareiškėja). Tarnyboje, pagal lygių galimybių kontrolieriui įstatymu nustatytą kompetenciją, buvo pradėtas tyrimas dėl galimos diskriminacijos socialinės padėties pagrindu.

Skunde nuodyta, kad Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro direktorius (toliau – GTC) [duomenys neskelbtini] inicijavo Pareiškėjos neeilinę atestaciją, nepateikdamas motyvuoto pagrindo ir nesilaikydamas nustatytų procedūrinių terminų, o viešo posėdžio metu išsakė šmeižiančius, žeminančius ir tikrovės neatitinkančius teiginius apie Pareiškėjos akademinę veiklą.

Anot Pareiškėjos, pažeidimai pasireiškė: neeilinės atestacijos inicijavimu be individualaus, objektyvaus pagrindo, nepaėjęs dvejiems metams nuo kadencijos pradžios, ignoruojant socialiai jautrias aplinkybes (motinystė, vaikų su negalia auginimas), nesuteikus galimybės paaiškinti veiklos konteksto, pažeidžiant netiesioginės diskriminacijos draudimo principus; informavimo procedūros pažeidimu (kaip nurodyta, apie neeilinę atestaciją Pareiškėja buvo informuota tik po trijų savaičių (2025 m. balandžio 29 d.) nuo direktoriaus įsakymo [duomenys neskelbtini] paskelbimo (2025 m. balandžio 9 d.), nors pagal GTC patvirtintą atestacijų tvarkos aprašą, darbuotojas turi būti informuojamas ne vėliau kaip prieš 2 mėnesius. Pareiškėją raštu kreipėsi į direktorių su prašymu pateikti pagrindimą ir įvertinti etinius aspektus, bet atsakymo negavo); psichologiniu spaudimu – kaip nurodyta skunde, sužinojęs, kad apie atestaciją Pareiškėja buvo informuota dar prieš Mokslo tarybos posėdį, Teisės ir personalo skyriaus vadovas [duomenys neskelbtini] ėmė aiškintis ir spausti kitus darbuotojus, kaip informacija galėjo ją pasiekti, grasino dėl konfidencialumo pažeidimo GTC Mokslo

tarybos pirmininkui, taip kurdamas įtampos ir bauginimo atmosferą darbo aplinkoje; viešu žmogiško orumo žeminimu ir profesinės reputacijos menkinimu – 2025 m. gegužės 8 d. viešame Mokslo tarybos posėdyje direktorius [duomenys neskelbtini], pristatydamas klausimą dėl Pareiškėjos neeilinės atestacijos, išsakė tikrovės neatitinkančius, žeminančius vertinimus apie jos veiklą („penkerius metus nieko nedarė“, „gyvena iš kitų uždirbtų pinigų“ ir kt.). Kaip nurodo Pareiškėja, tokie teiginiai buvo išsakyti nesant jokių faktinių įrodymų, be išankstinio pokalbio su ja ar tiesiogine vadove, pažeidžiant jos, kaip mokslininkės, profesinę reputaciją ir žmogišką orumą kolegų akivaizdoje ir tai neatitiko realių akademinų rezultatų.

Toliau Skunde Pareiškėja detaliai aprašė įvykių eigą: 2025 m. balandžio 9 d. GTC direktorius pasirašė įsakymą dėl jos neeilinės atestacijos, nors nuo Pareiškėjos kadencijos pradžios buvo praėję tik 1 metai ir 8 mėnesiai (nuo 2023 m. rugpjūčio 1 d. po konkurso ji buvo paskirta į vyresniojo mokslo darbuotojo pareigas pirmajai kadencijai). Toliau Pareiškėja nurodė: „kadangi pagal GTC atestacijų organizavimo tvarkos aprašą, kai nuo kadencijos pradžios nėra praėję treji metai, neeilinė atestacija gali būti skelbiama tik gavus Mokslo tarybos pritarimą, todėl šis klausimas buvo iškeltas į viešą Mokslo tarybos posėdį. Direktorius inicijavo šitą procesą be individualaus, motyvuoto pagrindimo, neatsižvelgus į tai, kad 2019 sausio – 2021 spalio mėn., buvau motinystės ir vaiko priežiūros atostogose, auginu tris nepilnamečius vaikus, iš kurių du mažamečiai, ir du turi negalią.“

Pareiškėjos teigimu, tokios aplinkybės neišvengiamai lėtina jos akademinės veiklos tempą, ypač dirbant pirmąją kadenciją institucijoje, kur dar vyksta profesinė integracija. Iki šio įsakymo, kaip nurodyta, ji nebuvo sulaukusi jokių – nei oficialių, nei žodinių – pastabų dėl savo veiklos rezultatų nepakankamumo, nei ji, nei skyriaus vadovė nebuvo kviestos pokalbiui.

Pažeidimas, kaip pažymi Pareiškėja, įvyko 2025 m. gegužės 8 d. viešame GTC Mokslo tarybos posėdyje, kuriame dalyvavo ir ji. Darbotvarkėje buvo įtrauktas klausimas „Dėl direktoriaus sprendimo skelbti neeilinę mokslo darbuotojų atestaciją“, kurį pristatė GTC direktorius [duomenys neskelbtini]: „pristatydamas neeilinių atestacijų klausimą, [duomenys neskelbtini] viešai pareiškė: „vieni pinigus uždirba Centru, kiti tiesiog gyvena iš to, kas uždirba“. Šiuo pasisakymu, nuskambėjusiu dalyvaujant maždaug 90-čiai akademinės bendruomenės narių, buvo aiškiai leista suprasti, jog darbuotojai, negeneruojantys finansinės naudos GTC, esą yra nepageidaujami, turėtų jaustis kalti ir verti pašalinimo iš pareigų.“ Pareiškėjos įsitikinimu, minėtas komentaras buvo tiesiogiai nukreiptas į dvi konkrečias vyresniąsias mokslo darbuotojas (ją ir jos kolegę), kurių neeilinių atestacijų klausimas buvo svarstomas viešai, taip jas išskiriant kolegų akivaizdoje. Skunde rašoma: „direktorius siekdamas užsitikrinti sau

palankų tarybos sprendimą, viešai menkino mano mokslinę veiklą, išsakydamas žeminančius, tikrovės neatitinkančius teiginius, tarp jų: „penkerius metus nieko nedirbo“, „rezultatai nesiekia net jaunesniojo mokslo darbuotojo lygio“, „gyvena iš kitų uždirbtų pinigų“, „tempia Centrą žemyn“. Anot Pareiškėjos, tai buvo išsakyta viešai, akivaizdžiai siekiant ją diskredituoti, pažeisti jos profesinę reputaciją, orumą ir daryti įtaką Mokslo tarybos narių balsavimui. Po to Mokslo tarybos balsavimui buvo pateiktos jos bei minėtos kolegės pavardės. Pareiškėja pažymėjo, kad nors direktorius nerodė noro jos išklaudyti, bet posėdyje ji viešai pateikė savo akademinės veiklos santrauką ir bandė faktais apginti savo kompetenciją bei atsakyti į išsakytus kaltinimus. Visgi, anot Pareiškėjos, direktorius nesiliovė kartojęs žeminančius teiginius, ignoravo jos paaiškinimus ir darė viešą spaudimą.

Pats direktorius, Mokslo tarybos narių paklaustas, kokiais konkrečiais duomenimis remdamasis inicijavo jos neeilinę atestaciją, anot Pareiškėjos, nesugebėjo pateikti aiškaus atsakymo, nenurodė jokių objektyvių ar dokumentuotų pagrindų, o vietoje to teigė sprendimą priėmęs, neva, pasitaręs su moksline sekretore ir pavaduotoju mokslui, o vėliau teigė, kad informaciją apie nepakankamus akademinis rezultatus jam pateikė „komisija“, tačiau kokia tai komisija – neįvardijo ir negalėjo paaiškinti. Toliau Skunde rašoma, kad jis pripažino, jog tokio pobūdžio neeilinės atestacijos GTC iki šiol nebuvo taikytos, ir kad nei su Pareiškėja, nei su jos tiesiogine vadove nebuvo aptarti nei sprendimo motyvai, nei akademinės veiklos situacija, taip pat pripažino, kad pats nepakankamų veiklos rezultatų gal ir nematė. Pareiškėjos vertinimu, visa tai sudaro pagrindą manyti, kad atestacija buvo inicijuota ne objektyviais profesiniais motyvais, o siekiant asmeniškai diskredituoti ir galimai susidoroti: „tokie veiksmai formuoja neigiamą požiūrį į mane, ypač atsižvelgiant į tai, kad dėl objektyvių priežasčių (pvz., neseniai grįžau po vaiko priežiūros atostogų) neturėjau galimybių pasiekti tokių pačių finansinių ar mokslinių rezultatų kaip kiti kolegos. Viešas „naudingumo“ svarstymas skatina psichologinio nesaugumo jausmą bei sudaro prielaidas netiesioginei diskriminacijai bei pažeidžia darbuotojų orumą.“

Skunde Pareiškėja pažymi, kad diskusijos metu Mokslo tarybos nariai išsakė nuogąstavimus, kad direktoriaus teikimas gali būti diskriminacinio pobūdžio – viena atestuojama darbuotoja neseniai grįžo po vaiko priežiūros atostogų, kita yra vyresnio amžiaus. Buvo išreikštas siūlymas direktoriui tokį teikimą atsiimti. Reaguodamas į tai, direktorius pasakė, jog „galima šitą klausimą atidėti“, tačiau nepateikė aiškaus atsisakymo ar sprendimo nutraukti atestacijos procesą. Toks atsakymas paliko situaciją psichologiškai ir teisiškai neužbaigtą, sudarydamas prielaidą, kad klausimas gali būti grąžintas vėlesniu, jam palankesniu metu, ir taip išlaikydamas neapibrėžtumo bei spaudimo būseną.

Pareiškėja kartu skundžia ir GTC Teisės ir personalo skyriaus vadovo [duomenys neskelbtini] veiksmus / neveikimą dėl galimai pažeistos informavimo procedūros bei Skunde nurodo: „iškėlus klausimą dėl informavimo terminų nesilaikymo, į pokalbį įsitraukė Teisės ir personalo skyriaus vadovas

[duomenys neskelbtini], kuris teigė, jog procedūra esą nebuvo pažeista, nes neeilinė atestacija man būtų paskelbta tik po Mokslo tarybos balsavimo, nors pati įsakymo formuluotė suponuoja kitaip. Jis taip pat nurodė, kad administracija neturėjo teisės manęs iš anksto informuoti apie planuojamą procedūrą, nes tai neva draudžia Atestacijų organizavimo tvarkos aprašas. Pažymėtina, kad toks draudimas minėtame dokumente nėra įtvirtintas – priešingai, aprašo 26 punktas nustato pareigą apie atestaciją informuoti ne vėliau kaip prieš du mėnesius. Tokio pobūdžio išsisukinėjimai ir interpretacijos sudaro įspūdį, kad susidariusi situacija nėra vertinama objektyviai. 2025 m. gegužės 30 d. gavau Gamtos tyrimų centro Teisės ir personalo skyriaus vadovo [duomenys neskelbtini] atsakymą į 2025 m. gegužės 5 d. pateiktą prašymą direktoriui dėl paaiškinimų apie neeilinės atestacijos iniciavimo pagrindus. Šis atsakymas atspindi institucijos tendenciją formaliai pateisinti savo veiksmus, nepateikiant jokie objektyvaus mano akademinės veiklos vertinimo – remiamasi tik formalia direktoriaus teise inicijuoti atestaciją. Atsakyme ignoruojama administracijos pareiga užtikrinti skaidrumą, proporcingumą bei darbuotojo teisę būti laiku informuotam apie su juo susijusius sprendimus. Taip pat visiškai vengiama pripažinti ir įvertinti situacijos etinius bei moralinius aspektus – teisingumo, pagarbos, socialinio jautrumo principų taikymą. Tokiu būdu veiksmai pateisinami formaliai, neįvertinant jų poveikio žmogaus orumui, psichologiniam saugumui ir profesinei reputacijai.“

Kartu su Skundu pateikti ir tokie priedai: „kvietimas į Mokslo tarybos posėdį; teikimas neeilinei atestacijai; prašymas GTC direktoriui dėl informacijos pateikimo apie neeilinę atestaciją; prašymas GTC Mokslo tarybai dėl neeilinės atestacijos aplinkybių informavimo; akademinės veiklos aprašymas, 4 lapai; 2025 m. gegužės 8 d. GTC Mokslo tarybos posėdžio ištrauka; Teisės ir personalo skyriaus vadovo [duomenys neskelbtini] atsakymas į 2025 m. gegužės 5 d. prašymą.“ Pažymėtina, kad visi paminėti priedai saugomi Skundo tyrimo medžiagoje, o kai kurių iš jų turinys bus aktualus ir tolesnėse sprendimo dalyse.

2025 m. birželio 18 d. Tarybos atstovai elektroniniu paštu susisiekė su Pareiškėja bei informavo apie gautą Skundą ir nurodė, kad tie Skunde nurodyti aspektai, kurie yra susiję su (ne)tinkamu informavimu apie galimai vykšančią neeilinę atestaciją bei galimu Akademinės etikos kodekso principų pažeidimu, nepriklauso lygių galimybių kontrolierės kompetencijai. Šiuo atveju Tarybos kompetencijai priklauso tik klausimai, susiję su galima diskriminacija (priekabiavimu) dėl socialinės padėties. Pateiktu raštu paprašyta atsakyti:

1. Ar pageidaujate bei sutinkate, kad Jūsų Skundas būtų nagrinėjamas Taryboje pagal lygių galimybių kontrolierei įstatymu priskirtą kompetenciją?

1. Ar sutinkate, kad Skundo tyrimo metu Jūsų asmens duomenys (vardas ir pavardė, pareigos) būtų pateikti asmenims, į kuriuos galimai bus kreipiamasi dėl paaiškinimų pateikimo (GTC direktoriui [duomenys neskelbtini] ir Teisės ir personalo skyriaus vadovui [duomenys neskelbtini] ar kitiems, susijusiems su aprašyta situacija)?
2. Ar po 2025 m. gegužės 8 d. vykusio Valstybinio mokslinių tyrimo instituto Gamtos tyrimo centro Mokslo tarybos posėdžio, po kurio nuspręsta klausimą dėl Jūsų neeilinės atestacijos atidėti, situacija keitėsi? Ar šiuo metu yra planuojama Jūsų neeilinė atestacija?
3. Ar po minėto posėdžio sulaukėte iš darbdavio pastabų dėl Jūsų darbo kokybės ar rezultatų? Ar Jūsų atžvilgiu yra / buvo vartojami pasisakymai, susiję su jūsų šeimine padėtimi, laikotarpiu, kurį praleidote motinystės ir vaiko priežiūros atostogose, ir kt.?
4. Ar, Jūsų vertinimu, darbo aplinka, kurioje esate, Jums yra priešiška, žeminanti, bauginanti ar Jus įžeidžianti? Prašytume atsakyti į šį klausimą plačiau. Prašytume nurodyti konkrečias frazes, kas jas pasakė, kada jos buvo išsakytos ir kokias pasekmes, išgyvenimus šios frazės Jums sukėlė.

2025 m. birželio 23 d. buvo gautas Pareiškėjos atsakymas, kuriame nurodyta, kad ji sutinka, jog jos Skundas būtų nagrinėjamas, taip pat, kad jos „vardas, pavardė ir pareigos būtų nurodytos GTC direktoriui [duomenys neskelbtini] ir Teisės ir personalo skyriaus vadovui [duomenys neskelbtini], jei tai būtina objektyviam skundo nagrinėjimui“.

Taip pat pateiktame atsakyme buvo nurodyta, kad po 2025 m. gegužės 8 d. Mokslo tarybos posėdžio situacija iš esmės nepasikeitė – neeilinės atestacijos klausimas liko „atidėtas“ be jokio oficialaus sprendimo ar patvirtinimo, kad procedūra nutraukta. Posėdžio metu tarybos narys atvirai išreiškė susirūpinimą, kad atestacija naudojama kaip bauginimo priemonė (pateikta citata): „Man atrodo, kad tai yra bauginimo įrankio naudojimas šiame centre, atmosfera yra užnuodyta – bauginimo įrankis, kad kiekvienam gali taip būti. Taryba turėtų balsuoti konsensusu – atmetame neeilinės atestacijos teikimą dėl formalių ir moralinių priežasčių: viena darbuotoja diskriminuojama dėl amžiaus, kita – dėl šeimyninės padėties.“ Nepaisant to, anot Pareiškėjos, direktorius teigė tik „atidėsiantis“ klausimą, o tai, anot jos, patvirtina, jog Mokslo tarybos pozicija ir išdėstyti argumentai direktoriaus nuostatų nepakeitė. Rizika, kad neeilinė atestacija bus atnaujinta vėliau, anot Pareiškėjos, išlieka. Situacijos nestabilumą taip pat patvirtina faktas, kad po posėdžio kalbėdamas su kitu darbuotoju, direktorius komentavo: „Čia mane užsipuolė per Mokslo tarybos posėdį, kad atseit skriaudžiu tą [duomenys neskelbtini], privertė atšaukti neeilinę atestaciją. Būčiau gal tik pažeminęs pareigose, bet gal palikęs tą pačią algą; nesuprantu, kam čia reikėjo apskritai tuos skandalus kelti. Ką gi, ji tik sau blogiau pasidarė. Pažiūrėsime, kai

ateis laikas, ką jinai parodys, kokie bus rezultatai, ir bus nieko gero.“ Iš pokalbio tono ir konteksto liudininkui susidarė aiškus įspūdis, kad direktorius jaučiasi pasielgęs teisingai ir lauks palankios galimybės imtis veiksmų prieš mane.“ Pareiškėja pažymėjo, kad minėtą pokalbį su direktoriumi GTC darbuotojas yra pasirengęs patvirtinti oficialiai, jei to prireiktų atliekant tyrimą ar nagrinėjant skundą. Tokie direktoriaus pasisakymai, Pareiškėjos vertinimu, rodo galimą ketinimą keršyti už jos bandymą ginti savo teises bei išankstinį neigiamą nusistatymą jos kaip darbuotojos atžvilgiu. Tokia laikysena stiprina nuolatinės nežinomybės, įtampos ir nesaugumo jausmą darbo vietoje, prisideda prie priešiškos emocinės atmosferos kūrimo institucijoje ir kelia grėsmę tiek jos, tiek kitų darbuotojų psichologiniam saugumui bei pasitikėjimui darbdaviu.

Taip pat šiame atsakyme Pareiškėja pažymėjo, kad po minėto posėdžio ji nėra gavusi jokių oficialių vertinimų ar pastabų dėl savo darbo kokybės ar rezultatų – „priešingai, su manimi nebendraujama“. Pažymėta, kad niekada nebuvo pateikta jokių oficialių ar neoficialių įspėjimų ar pastabų dėl jos veiklos. Direktorius taip pat niekada nesikreipė į jos tiesioginę vadovę, siekdamas aptarti Pareiškėjos darbo rezultatus ar galimus trūkumus.

Toliau pareiškėja rašo: „kalbant apie šeimyninę padėtį – nors tiesiogiai apie motinystę ar vaikų neįgalumą nebuvo kalbama, tačiau viešai per posėdį direktoriaus išsakytas vertinimas, esą „penkerius metus nieko nedarė“, „gyvena iš kitų uždirbtų pinigų“ akivaizdžiai ignoruoja aplinkybę, kad 2019–2021 m. buvau motinystės ir vaiko priežiūros atostogose (auginu tris vaikus, du iš jų su negalia - sunkia ir vidutine). Į Gamtos tyrimų centrą įsidarbinau praėjus vos pusmečiui po atostogų, čia dirbu tik trejus metus, o konkursinėse pirmos kadencijos pareigose, kuriems taikomi kvalifikaciniai reikalavimai – metus ir aštuonis mėnesius. Nepaisant šių aplinkybių, centro direktorius leido sau viešai komentuoti, kad „penkerius metus nieko nedirbau“, tokiais pareiškimais parodydamas, kad mano motinystė ne tik kad ignoruojama, bet ir menkinama. Pabrėžiu, kad mano šeimyninė padėtis buvo gerai žinoma Gamtos tyrimų centro (GTC) administracijai. Vis dėlto, GTC direktorius nuo pat mano darbo pradžios šias aplinkybes iš dalies ignoravo ir savo sprendimus taikė selektyviai. Pvz. 2022 metais pateikus prašymą 2 mėnesius dirbti nuotoliniu būdu, jis buvo atmestas be jokio motyvuoto paaiškinimo. Toks sprendimas buvo priimtas neatsižvelgiant į tai, kad pagal Darbo kodekso 52 straipsnio 2 dalį darbdavys privalo suteikti galimybę dirbti nuotoliniu būdu darbuotojui, auginančiam neįgalų vaiką iki 18 metų ir (ar) vaiką iki trejų metų, ypač kai darbo funkcija (mokslinė veikla) leidžia dirbti nuotoliniu būdu. Išreiškus norą sužinoti, kodėl mano prašymas dirbti nuotoliniu būdu buvo atmestas, iš direktoriaus pavaduotojo gavau pata-

rimą „geriau neerzinti direktoriaus, nes galiu sulaukti nemalonumų“. Tokie pasisakymai rodo netoleruotiną administracijos požiūrį į darbuotojų šeimines padėtis ir kelia pagrįstą nerimą dėl darbdavio psichologinio spaudimo bei grėsmės emociniam saugumui. Dėl savo šeiminių padėties niekada neprašiau jokių papildomų lengvatų ar išimčių – tikėjaisi, kad galėsiu dirbti man tinkamu tempu visą penkerių metų kadencijos laikotarpį, kuriam buvau atestuota. Vis dėlto netikėtas ir nemotyvuotas sprendimas inicijuoti neeilinę atestaciją, ignoruojant objektyvias socialines aplinkybes, turėjo reikšmingą neigiamą poveikį mano psichologinei savijautai, sukėlė stresą ir nesaugumo jausmą darbo aplinkoje.“

Taip pat Pareiškėja nurodė, kad jaučiasi dirbanti institucijos administracijos kuriamoje priešiškoje, psichologiškai nesaugioje ir neprognozuojamoje aplinkoje, kur patiria nuolatinę įtampą, diskriminaciją ir *mobingą* darbe. Tokios darbo aplinkos buvimą galėtų patvirtinti ir daugiau GTC darbuotojų, kurie taip pat jaučiasi engiami vadovybės veiksmy. Be to, pažymėjo, kad po minėto posėdžio darbo aplinka išliko įtempta – Pareiškėja ėmė jausti nuolatinį spaudimą ir trukdžius savo profesinei veiklai: „pavyzdžiui, darbdavys pradėjo vilkinti mano komandiruotės į mokslinę konferenciją patvirtinimą. Dar gerokai prieš konferenciją buvau pateikusi prašymą išvykti į mokslinę konferenciją, kurios visos išlaidos buvo dengiamos organizatorių (Klaipėdos universiteto). GTC neturėjo patirti jokių finansinių sąnaudų dėl visiškai įprastos mokslinės veiklos vykdymo dalyvaujant mokslo renginyje, tačiau administracija vis tiek deldė suderinti komandiruotę iki pat paskutinės dienos. Visą tą laiką buvau laikoma nežinioje – man nebuvo suteikta jokios informacijos, ar galėsiu išvykti, kas kėlė įtampą ir trukdė planuoti darbus. Ir nors vyr. finansistė patvirtino, kad su komandiruote problemų nėra, likus dienai iki konferencijos gavau netikėtą žinią iš renginio organizatorių: su jais susisiekė GTC direktoriaus pavaduotoja ekonomikai ir strateginiam planavimui [duomenys neskelbtini]. Ji aktyviai aiškinosi, kodėl Klaipėdos universitetas padengia mano komandiruotės išlaidas, rinko apie mane informaciją ir reikalavo papildomų dokumentų – vietoje to, kad tiesiogiai informuotų mane. Kai pati savo iniciatyva kreipiausi į [duomenys neskelbtini] paklausti, kodėl nepasirašomas mano komandiruotė ir ar pavaduotoja neviršija savo įgaliojimų rinkdama apie mane duomenis iš kitų institucijų, sulaukiau pašaipaus komentaro: „*Nieko aš neviršiju, aš vykdu tavo kontrolę*“, jokio aiškaus atsakymo ar sprendimo dėl komandiruotės vis tiek negavau. Jausdamasi visiškai bejėgė šioje situacijoje, tą pačią naktį (konferencijos išvakarėse) buvau priversta pateikti prašymą išleisti mane neapmokamų atostogų (prašymas nemokamom atostogom pridedamas) – tik taip galėjau išvykti į konferenciją nepažeisdama tvarkos. Nors panašu, kad toks ir buvo administracijos siekis įrašyti man drausminę nuobaudą. Galiausiai, kitą dieną, jau būdama konferencijoje pagaliau gavau formalų pranešimą, kad mano komandiruotė nebuvo patvirtinta (prašymo netenkinimo laišką pridedu), neva direktorius manęs ten nesiunčia, bet per posėdį viešai deklaruoja, kad aš „nieko nedirbu“. Kitų precedentų, kai komandiruotė, visiškai finansuojama iš išo-

rinių lėšų, būtų nepasirašyta, nesu girdėjusi – kiek žinau, visiems kitiems darbuotojams tokios komandiruotės buvo tvirtinamos be kliūčių. Dėl to susidariau įspūdis, kad mano atžvilgiu taikomi išskirtiniai, diskriminuojantys standartai. Šią situaciją suvokiu kaip sąmoningą mėginimą pastatyti mane į bejėgišką padėtį, demonstratyviai pabrėžiant administracijos galią ir siekiant mane įbauginti. Suprantu, kad teisiškai darbdavys turi teisę neišleisti manęs į komandiruotę, nors tai ir yra tiesioginis trukdymas vykdyti mano akademinę veiklą už kurią po to esu atestuojama, tačiau tai turi būti padaryti aiškiai motyvuojant ir nevilkinant laiko, o nenaudoti šitos situaciją kaip psichologinio smurto ir sunkinti mano ir taip sudėtingą psichologinę būklę.“

Šio papildyto atsakymo pabaigoje Pareiškėja atkreipia dėmesį, kad aukščiau aprašyti veiksmai darbe jai padarė didelę emocinę žalą. Viešas pažeminimas ir nuolatinis psichologinis spaudimas kelia ilgalaikį stresą. Darbo vietoje Pareiškėja nuolat jaučia baimę ir nesaugumą; smarkiai sumažėjo pasitikėjimas darbdaviu bei jos motyvacija dirbti. Be to, tokie trukdžiai tiesiogiai kenkia Pareiškėjos profesinei veiklai – neapibrėžtumas dėl komandiruočių ir kitos dirbtinai sudaromos kliūtys trukdo jai vykdyti akademinę veiklą ir siekti tų rezultatų, už kuriuos vėliau yra atestuojama. Dėl patiriamos įtampos kenčia jos emocinė bei fizinė sveikata (pvz., suprastėjo miego kokybė, atsirado nerimo simptomų). Anot Pareiškėjos, ji jaučia, kad dirba priešiškoje ir psichologiškai nesaugioje aplinkoje, kurioje bet kada gali pasikartoti panašūs netikėti išpuoliai ar kiti mobingo veiksmai. Jos vertinimu, GTC vadovybės veiksmai sukūrė tokią priešišką, bauginančią ir žeminančią atmosferą, kokios neturėtų būti jokioje darbovietėje: „deja, nematau galimybių viduje sustabdyti šį neleistiną elgesį, kol institucijai vadovauja dabartinis direktorius ir jo komanda. Dėl šios priežasties ryžausi viešinti susidariusią situaciją ir kreiptis pagalbos į išorines institucijas, tikėdamasi apginti savo teises ir atkurti saugią darbo aplinką.“

Pažymėtina, kad šio tyrimo atlikimo metu Pareiškėja pateikė ir 2025 m. gegužės 8 d. vykusio Mokslo tarybos posėdžio garso įrašą. Toliau šiame sprendime vadovaujamesi ir Pareiškėjos pateiktu įrašo ištraukos aprašymu, ir garso įrašo medžiaga. Visi šie duomenys saugomi tyrimo medžiagoje.

Įvertinusi Pareiškėjo pateiktos informacijos turinį bei aprašytas aplinkybes, lygių galimybių kontrolierė raštu kreipėsi į GTC direktorių [duomenys neskelbtini] su prašymu atsakyti:

1. Dėl kokių priežasčių buvo nuspręsta inicijuoti (kelti klausimą) dėl Pareiškėjos neeilinės atestacijos?
2. Dėl kokių priežasčių ir kokių tikslu išsakėte Pareiškėjos skunde nurodytas frazes, kurios atspindi ir kartu su Skundu pateiktoje 2025 m. gegužės 8 d. posėdžio ištraukoje, o būtent:

„vieni pinigus uždirba centrui, o kiti tiesiog gyvena iš to, kas uždirba“; „5 metus nieko nedarė“; „vyresniųjų mokslo darbuotojų rezultatai nesiekia jaunesniųjų“; „centrą tempia žemyn“. Ar keldamas šiuos klausimus įvertinote Pareiškėjos minimas „socialiai jautrias aplinkybes“? Ar įvertinote laikotarpį, kurį Pareiškėja praleido vaiko priežiūros atostogose, ir kt.?

3. Prašytume paaiškinti Skunde nurodytą teiginį, kad nei su Pareiškėja, nei su skyriaus vadove neinicijavote pokalbio apie Pareiškėjos darbo rezultatus. Dėl kokių priežasčių tai nebuvo padaryta?
4. Skundo priede – Mokslo tarybos posėdžio ištraukoje – yra cituojamas vienas iš Mokslo tarybos narių. Prašytume pakomentuoti šį nario pasisakymą bei paaiškinti, dėl kokių priežasčių nusprendėte inicijuoti Pareiškėjos neeilinį tarnybos vertinimą būtent šiuo metu ir praėjus nurodytam laikui nuo prieš tai vykusios atestacijos?
5. Ar Jūsų vadovaujamoje įstaigoje per praėjusius 5 metus buvo atvejų, kai darbuotojams buvo vykdoma neeilinė atestacija dėl (ne)pasiektų rezultatų, praėjus mažiau nei 2 metams nuo ankstesnės darbuotojo atestacijos?
6. Ar institucijoje yra numatyti būdai ir priemonės atsižvelgti į darbuotojų individualias šeimines ar kitas aplinkybes, poreikius ir sąlygas? Ar institucijoje patvirtinta lygių galimybių politika? Jeigu taip, prašytume nurodyti, kaip darbuotojai supažindinami su šia politika ir ją pateikti.

Taip pat prašyta pateikti ir kitą šioje situacijoje svarbią ir aktualią informaciją.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė :

GTC direktorius [duomenys neskelbtini] 2025 m. liepos 12 d. pateikė atsakymą, kuriame nurodė: „Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro (toliau – Centras) mokslinės sekretorės (pareigybės aprašymas pridedamas) [duomenys neskelbtini] paprašiau man pateikti informaciją, reikalingą Centro metinės ataskaitos pranešimui parengti ir sudaryti Centro mokslo darbuotojų sąrašus su jų rezultatų suvestine, kad būtų galima svarstyti klausimą dėl neeilinės atestacijos skelbimo. Sąraše buvo nurodytos šimtas šešiasdešimt aštuonios Centro mokslininkų pavardės (nuasmeninta lentelė pridedama). Būtent tada ir kilo klausimas dėl pareiškėjos afiliacijų, kadangi nuo darbo santykių Centre pradžios, tai yra nuo 2022 m. gegužės mėnesio, pareiškėja nebuvo paskelbusi nei vieno mokslinio straipsnio kaip Centro mokslininkė. Pareiškėja mokslinėse publikacijose nurodžiusi afiliaciją su Klaipėdos universitetu, nepaisant to, kad Centre ji dirba pilnu darbo krūviu (etatu). Dėl to Centro

mokslinė sekretorė [duomenys neskelbtini], savo kompetencijos ribose įvertinusi pareiškėjos mokslinius rezultatus nepatenkinamai, pasiūlė jai inicijuoti neeilinę atestaciją.“

Į antrąjį klausimą dėl išsakytų frazių buvo pateiktas toks atsakymas: „Šios citatos buvo minimos metinio pranešimo metu, kai dar nebuvo inicijuojama neeilinė atestacija darbuotojams. Šios frazės taip pat buvo pakartotos mokslo tarybos posėdžio metu, tačiau nebuvo nukreiptos tiesiogiai į pareiškėją, o tiesiog dar kartą pakartota situacija dėl centro darbuotojų ir jų turimų rezultatų. Cituojamos frazės buvo išsakytos ne konkrečioms asmenims, o labiau moksliniams padaliniais apie esamą situaciją. Posėdžio metu, priėjus prie antro klausimo, kas susiję su neeiline pareiškėjos atestacija, šios frazės nebuvo minimos. Taip pat noriu atkreipti dėmesį, kad neeilinė atestacija galima tik Mokslo tarybai pritarus (vadovaujantis Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro priėmimo į mokslo darbuotojų pareigas, mokslo darbuotojų vertinimo ir atestacijų organizavimo tvarkos aprašo 26 p.) Šiuo atveju mokslo tarybos siūlymu aš pats teikimą dėl neeilinės atestacijos atsiėmiau. Papildomai informuoju bei atkreipiu Gerb. komisijos dėmesį, kad teikiant įstaigos mokslo tarybai pritari ar atmesti neeilinės atestacijos paskelbimą griežtai vadovausi tik profesiniais [duomenys neskelbtini] rezultatais. Labai apgailestauju dėl šios situacijos. Pareiškėjos minimų „socialiai jautrių aplinkybių“ negalėjau žinoti dėl objektyvios priežasties –informacijos apie vaiko priežiūros atostogas Centro Teisės ir personalo skyriaus darbuotojams ji nėra pateikusi, nors Centre dirba nuo 2022 m. gegužės mėnesio, kai jau galimai buvo grįžusi iš vaiko priežiūros atostogų. Apie pareiškėjos vaikų neįgalumą ir kitas skunde minimas asmeninio gyvenimo aplinkybes sužinojau tik neeilinio mokslo tarybos posėdžio metu. Neeilinės atestacijos posėdžio metu, paaiškėjęs pareiškėjos asmeninio gyvenimo aplinkybėms, Centro mokslo tarybos pirmininko siūlymu ir mano pritarimu teikimas dėl pareiškėjos neeilinės atestacijos buvo atsiimtas.“

Į klausimą, kodėl nebuvo inicijuoti pokalbiai apie darbo rezultatus, pateiktas toks atsakymas: „Pagal mokslinės sekretorės pareigybės aprašymą, jos pateiktą darbuotojų vertinimo lentelę ir mūsų Centro nusistovėjusią praktiką, būtent mokslinė sekretorė surenka visą svarbią informaciją dėl neeilinės atestacijos inicijavimo, šeimyninių ar kitų aplinkybių kas gali turėti įtaką neeilinės atestacijos inicijavimo priėmimui (informacija matosi pateiktos lentelės skiltyse). Mokslinė sekretorė nuolatos bendrauja su laboratorijų vadovais kompetencijos ribose ir renka informaciją apie visas svarbias aplinkybes susijusias su darbuotojais. Jei būna poreikis mokslinė sekretorė informuoja ir mane apie svarbias aplinkybes. Kaip nurodžiau anksčiau, aš pareiškėjos asmeninių gyvenimo aplinkybių iki mokslo

tarybos posėdžio negalėjau žinoti. Priešingu atveju būčiau inicijavęs susitikimą su pareiškėja savo iniciatyva.“

Į ketvirtąjį klausimą dėl Mokslo tarybos nario pasisakymo („Žmogus atestuotas 2023 metais iki 2028, 2023 metais atestacija praėjo ir jam duoti 5 metus per kuriuos jis savo produkcija parašyti ir viską kas pagal kvalifikacinius reikalavimus priklauso. Dabar yra 2025 m. du metai praėjo ir jis dar turi laiko pasitaisyti ar iškart vertinti?) direktorius [duomenys neskelbtini] pateikė tokį atsakymą: „Šių pasisakymų įvertinti negaliu, kadangi jie nėra mano išsakyti. Reiktų klausti konkretaus mokslo tarybos nario. Mano žiniomis, šiuos žodžius pasakė pareiškėjos vaikų tėvas [duomenys neskelbtini], kuris įstatymų nustatyta tvarka privalėjo nusišalinti nuo šio klausimo svarstymo dėl viešųjų ir privačių interesų konflikto. Atsakymą dėl neeilinės atestacijos ir jos motyvų jau parašiau ankščiau (žiūrėti atsakymus į 1 ir 2 klausimą).

Į klausimą, ar per 5 metus buvo atvejų, kai darbuotojams vykdoma neeilinė atestacija praėjus mažiau nei 2 metams nuo ankstesnės, atsakyta taip: „Įvertinus mokslinės sekretorės pateiktą darbuotojų vertinimo lentelę, dviem darbuotojams, kurių mokslinei kadencijai daugiau nei 3 metai, buvo inicijuota neeilinė atestacija. Taip pat dviem darbuotojams, kurių kadencijai šiek tiek trūko iki 3 metų, dėl neeilinės atestacijos buvo kreiptasi į Mokslo tarybą. Pareiškėjos atveju, būtent ir buvo kreiptasi į Mokslo tarybą dėl neeilinės atestacijos inicijavimo. Tik pakartosiu, kad pareiškėjai neeilinė atestacija Mokslo tarybos pasiūlymu ir man, kaip direktoriui, atsiėmus teikimą, nebuvo inicijuota.“

Taip pat pateiktame atsakyme nurodyta, kad GTC yra patvirtinta lygių galimybių politika. Ji skelbiama viešai GTC interneto svetainėje, dokumentų skiltyje, kur darbuotojai supažindinami ir su kitais dokumentais.

Dėl numatytų priemonių atsižvelgti į darbuotojų individualias šeimines aplinkybes nurodyta, kad informaciją apie individualius darbuotojų poreikius, papildomas sąlygas ir aplinkybes visada pateikia mokslinė sekretorė (surinkusi visą papildomą informaciją). Jos pateikta darbuotojų rezultatų vertinimo lentelė ir greta surašytos papildomos aplinkybės pridėtos prie pateikto atsakymo.

GTC direktorius pateikė ir tokią papildomą informaciją: „Į savo pareigas žiūriu labai atsakingai ir sprendimus priimu susijusius tik su profesiniais dalykais. Informacija jums pateikiu aukščiau. Tai pirmas skundas per visą mano vadovavimo Centrai laikotarpį, kuris tęsiasi jau ilgiau nei vieną kadenciją.“

Įvertinus GTC direktoriaus pateiktą atsakymą ir jo turinį, lygių galimybių kontrolierė 2025 m. rugpjūčio 8 d. pakartotinai raštu kreipėsi į Pareiškėją su prašymu atsakyti: nuo kada, Jūsų žiniomis, GTC direktoriui [duomenys neskelbtini] yra ar gali būti žinoma informacija apie Jūsų skunde minimas „socialiai jautrias aplinkybes“ (tai, kad buvote motinystės bei vaiko priežiūros atostogose; mažamečių vaikų bei vaikų su negalia auginimą); ar ši informacija jam galėjo būti žinoma / buvo pateikta dar iki

klausimo apie neeilinę atestaciją išskėlimo (iki Jūsų 2025 m. gegužės 5 d. prašymo „Dėl informacijos pateikimo apie neeilinę atestaciją“); jeigu turite įrodymų apie tokios informacijos pateikimą anksčiau, esant galimybei, prašytume juos pateikti (elektroninius laiškus, raštus, dokumentus ar kt.); ar kam nors iš GTC vadovybės ar Teisės ir personalo skyriaus buvo žinoma minėta informacija; jei taip, nuo kada tokia informacija jiems buvo ar galėjo būti žinoma, kada ją pateikėte; esant galimybei, prašytume pateikti tai patvirtinančius dokumentus (el. laiškus, raštus ar kita); ar Jūsų šeiminės aplinkybės buvo žinomos Jūsų tiesioginei vadovei?

Pareiškėja pateikė tokį atsakymą: „Gamtos tyrimų centro administracijai, direktoriui ir personalo skyriui mano šeiminė padėtis – įskaitant motinystę ir vaikų su negalia priežiūrą – buvo žinoma nuo pat mano darbo pradžios. Prieš priimant mane į darbą turėjau pokalbį su direktoriumi, kurio metu žodžiu informavau, kad esu neseniai grįžusi iš vaiko priežiūros atostogų. Įsidarbinus, pati administracija taikė tam tikras Darbo kodekse numatytas garantijas, susijusias su šiomis aplinkybėmis – pavyzdžiui, suteikė teisę į sutrumpintą darbo savaitę auginantiems vaikams iki 3 metų bei papildomas poilsio dienas („mamadienius“) dėl vaikų su negalia priežiūros. Šių garantijų taikymui Teisės ir personalo skyriui dar 2022 m. buvau pateikusi visus reikiamus dokumentus – vaikų gimimo liudijimus bei jų neįgalumo pažymas. Visus mano teikiamus prašymus gaudavo Teisės ir personalo skyrius ir pasirašinėjo direktorius asmeniškai. Todėl galimi teiginiai, kad administracijai mano šeiminė padėtis nebuvo žinoma, yra netikslūs ir, mano nuomone, gali būti vertinami kaip sąmoningas bandymas sumenkinti šių aplinkybių svarbą bei išvengti atsakomybės už sprendimus, priimtus ignoruojant socialinį jautrumą ir etikos principus. Kaip įrodymą pridedu: 2022 m. prašymas leisti du mėnesius dirbti nuotoliniu būdu, kuriame nurodytos vaikų su negalia priežiūros aplinkybės, bei direktoriaus sprendimas su jo parašu; 2023 m. prašymas dėl sutrumpintos darbo savaitės, vadovaujantis DK 52 str. 1 d., ir atitinkamas direktoriaus įsakymas; Vienas iš kas mėnesį teikiamų prašymų dėl papildomų dviejų poilsio dienų („mamadienių“) pagal DK 138 str. 3 d., susijusių su vaikų su negalia priežiūra, ir direktoriaus pasirašytas įsakymas. Mano tiesioginė vadovė (skyriaus vadovė) taip pat nuo pat pradžių žinojo apie mano šeiminę situaciją, buvo šokiruota administracijos elgesio ir viešo posėdžio metu išsakė man palaikymą.“

Lygių galimybių kontrolierė
konstatuoja:

1. Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 4 punkte įtvirtinta nuostata, kad įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; o 7 straipsnio 1 dalies 6 punktą numato įpareigojimą užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.

Šio Skundo tyrimo metu vertinama, ar GTC direktoriaus pasisakymai ir išsakytos frazės Mokslo tarybos posėdyje bei klausimo dėl Pareiškėjos atestacijos inicijavimo procesas neturėjo diskriminacijos bei priekabiavimo dėl socialinės padėties požymių.

Pakartotinai atkreiptinas dėmesys, kad šiame tyrime vertinami tie klausimai ir aspektai, kurie priklauso lygių galimybių kontrolierės kompetencijai (pavyzdžiui, klausimai, susiję su (ne)tinkamu informavimu apie procedūras, vykimo į komandiruotes patvirtinimu ar prašymų dėl poilsio dienų netenkinimu šiuo atveju nėra šio tyrimo dalykas).

2. Dėl diskriminacijos sampratos

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 jiems būdingų požymių. Diskriminacijos sąvoka paprastai siejama su lygių galimybių, lygiateisiškumo pažeidimu, o nediskriminavimas – su asmenų lygaus traktavimo, lygių galimybių realizavimo kategorijomis. Konstitucinė nediskriminavimo samprata atskleidžiama remiantis Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsniu, kuriame nustatyta, 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. Aiškindamas Konstitucijos 29 straipsnio nuostatas, Konstitucinis Teismas ne kartą yra konstatavęs, kad konstitucinis visų asmenų lygybės principas, kurio turi būti laikomasi ir leidžiant įstatymus, ir juos taikant, įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pat faktus savavališkai vertinti skirtingai, taip pat kad konstitucinis visų as-

menų lygybės principas reiškia žmogaus prigimtine teisę būti traktuojamam vienodai su kitais, asmenys negali būti diskriminuojami, jiems negali būti teikiama privilegijų (be kitų, Konstitucinio Teismo 2004 m. gruodžio 13 d., 2016 m. spalio 27 d. nutarimai).

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 (be kitų, Konstitucinio Teismo 2017 m. gruodžio 19 d. išvada, 2019 m. sausio 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 (be kitų, Konstitucinio Teismo 1996 m. lapkričio 20 d., 2003 m. gruodžio 30 d. nutarimai).

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos, kurios tikslas – saugoti pagrindines žmogaus teises, atitinkančias Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos garantuojamas teises, III antraštinėje dalyje, skirtoje lygybei, įtvirtintas lygybės prieš įstatymą principas (20 straipsnis), taip pat įtvirtintas bet kokios diskriminacijos draudimas, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos (21 straipsnio 1 dalis).

Lygių galimybių įstatyme, kurio paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos (1 straipsnio 1 dalis) ir kurio vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierė, nustatyta, kas yra diskriminacija ir koks elgesys, veiksmas (neveikimas) priskirtinas tam tikrai diskriminacijos rūšiai. Diskriminacija yra 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 straipsnio 1 dalis).

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 (2 straipsnio 9 dalis). 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 (2 straipsnio 5 dalis).

Priekabiavimu yra laikomas 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.

3. Dėl tyrimo metu nustatytų aplinkybių vertinimo

Atsižvelgiant į tyrimo metu gautus duomenis, matyti, kad Pareiškėja 2019–2021 m. buvo motinystės ir vaiko priežiūros atostogose. Ji augina tris vaikus, iš kurių du yra su negalia. Kaip pati nurodo, GTC ji įsidarbino praėjus pusei metų nuo minėtų atostogų pabaigos, o Skundo pateikimo metu dabartines pareigas ji ėjo 1 metus ir 8 mėnesius.

Kartu su Skundu Pareiškėja pateikė ir priedus, tarp kurių – 2025 m. balandžio 11 d. GTC direktoriaus [duomenys neskelbtini] raštas SR-253 „Dėl neeilinės atestacijos paskelbimo“. Rašte nurodyta: „Vadovaudamasis Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro įstatų, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2024 m. spalio 30 d. nutarimu Nr. 915, 29.22 papunkčiu, Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro direktoriaus [duomenys neskelbtini] įsakymu [duomenys neskelbtini] „Dėl neeilinės atestacijos skelbimo“ ir Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro priėmimo į mokslo darbuotojų pareigas, mokslo darbuotojų vertinimo ir atestacijų organizavimo tvarkos aprašo, patvirtinto Mokslo tarybos 2023 m. gruodžio 18 d. posėdžio protokolu [duomenys neskelbtini], 26 punktu, skelbiu neeilinę atestaciją šiems mokslo darbuotojams: 1. [duomenys neskelbtini].“, taip pat nurodyta ir kita darbuotoja ir pateiktas prašymas Mokslo tarybai sušaukti posėdį ir patvirtinti arba argumentuotai atmesti sprendimą dėl šių mokslo darbuotojų neeilinės atestacijos.

Vadovaujantis tyrimo medžiaga matyti, kad 2025 m. balandžio 29 d. Pareiškėja yra gavusi Tarybos pirmininko [duomenys neskelbtini] kvietimą į Mokslo tarybos posėdį, vyksiantį 2025 m. gegužės 8 d. Elektroniniame laiške nurodyta, kad 2025 m. balandžio 9 d. Gamtos tyrimų centro direktorius įsakymu [duomenys neskelbtini] paskelbė neeilinę atestaciją keliems centro mokslo darbuotojams.

Toliau laiške pažymėta, kad pagal Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro priėmimo į mokslo darbuotojų pareigas, mokslo darbuotojų vertinimo ir atestacijų organizavimo tvarkos aprašo 26 punktą (kuris skamba taip: *Centro direktorius, savo iniciatyva arba atsižvelgdamas į laboratorijos vadovo argumentuotą teikimą, gali paskelbti neeilinę mokslo darbuotojo atestaciją. Centro Mokslo taryba tvirtina arba argumentuotai atmeta direktoriaus sprendimą, o jei nuo paskutinės atestacijos arba konkurso praėjo treji metai ir daugiau, Mokslo tarybos pritarimas nebūtinai. Mokslo darbuotojas negali būti atestuojamas dažniau nei vieną kartą per metus. Darbuotojas apie neeilinę atestaciją informuojamas ne vėliau kaip prieš du mėnesius iki jos. Vykdamas neeilinę atestaciją, vertinami mokslo darbuotojo pastarųjų penkerių metų veiklos rezultatai*“), yra reikalingas Mokslo tarybos pritarimas arba nepritarimas, jeigu nuo paskutinės atestacijos yra praėję mažiau nei trys metai.

Posėdis įvyko 2025 m. gegužės 8 dieną, o Tarnybai yra pateiktas posėdžio dalies garso įrašo aprašymas su pastaba: „posėdžio ištrauka remiantis *audio* įrašu, kalba netaisyta“. Pareiškėja Skunde pažymėjo, kad čia ir įvyko pažeidimas: „pristatydamas neeilinių atestacijų klausimą, [duomenys neskelbtini] viešai pareiškė: „vienai pinigų uždirba Centrai, kiti tiesiog gyvena iš to, kas uždirba“. Šiuo pasisakymu, nuskambėjusiu dalyvaujant maždaug 90-čiai akademinės bendruomenės narių, buvo aiškiai leista suprasti, jog darbuotojai, negeneruojantys finansinės naudos GTC, esą yra nepageidaujami, turėtų jaustis kalti ir verti pašalinimo iš pareigų.“ Pareiškėjos įsitikinimu, minėtas komentaras buvo tiesiogiai nukreiptas į dvi konkrečias vyresniąsias mokslo darbuotojas (ją ir jos kolegę), kurių neeilinių atestacijų klausimas buvo svarstomas viešai, taip jas išskiriant kolegų akivaizdoje. Skunde rašoma: „direktorius siekdamas užsitikrinti sau palankų tarybos sprendimą, viešai menkino mano mokslinę veiklą, išsakydamas žeminančius, tikrovės neatitinkančius teiginius, tarp jų: „penkerius metus nieko nedirbo“, „rezultatai nesiekia net jaunesniojo mokslo darbuotojo lygio“, „gyvena iš kitų uždirbtų pinigų“, „tempia Centrą žemyn“. Anot Pareiškėjos, tai buvo išsakyta viešai, akivaizdžiai siekiant ją diskredituoti, pažeisti jos profesinę reputaciją, orumą ir daryti įtaką Mokslo tarybos narių balsavimui. Po to Mokslo tarybos balsavimui buvo pateiktos jos bei minėtos kolegės pavardės. Pareiškėja pažymėjo, kad nors direktorius nerodė noro jos išklaudyti, bet posėdyje ji viešai pateikė savo akademinės veiklos santrauką ir bandė faktais apginti savo kompetenciją bei atsakyti į išsakytus kaltinimus. Visgi, anot Pareiškėjos, direktorius nesiliovė kartojęs žeminančius teiginius, ignoravo jos paaiškinimus ir darė viešą spaudimą.

Priekabiavimas yra viena iš Lygių galimybių įstatyme numatytų draudžiamų diskriminavimo formų. Atkreiptinas dėmesys, kad Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo 2017 m. gruodžio

19 d. išvadoje pažymėjo, kad priekabiavimas yra viena iš pagal Konstitucijos 29 straipsnį draudžiamo diskriminavimo (kartu ir žmogaus orumo žeminimo) formų; priekabiavimu neišvengiamai yra kėsinama ir į fizinį ar psichinį asmens neliečiamumą, *inter alia* sutrikdoma žmogaus fizinė, psichinė ir dvasinė būseną, suvaržoma jo fizinio aktyvumo, intelektinės ir kūrybinės laisvės, taigi ir laisvos asmenybės, raiška, gali būti pasunkinami santykiai su kitais asmenimis; priekabiavimu yra pažeidžiamos, be kita ko, žmogaus teisės į orumo apsaugą, asmens neliečiamumą, taip pat teisė nebūti diskriminuojamam. Minėtoje išvadoje konstatuota ir tai, kad žmogaus, kaip laisvos asmenybės, orumas neatskiriamas nuo jo asmens neliečiamumo; kėsinant į asmens neliečiamumą sutrikdoma jo fizinė, psichinė ir dvasinė būseną, taigi pažeidžiamas ir žmogaus orumas kaip ypatinga konstitucinė vertybė. Todėl Konstitucijos 21 straipsnio 1 dalyje įtvirtinta asmens neliečiamumo garantija laikytina vienu iš konstitucinės žmogaus orumo apsaugos elementų.

Europos Sąjungos Tarnautojų teismas¹, aiškindamas Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyvoje 2000/78/EB įtvirtintą priekabiavimo apibrėžimą ir vertindamas psichologinio priekabiavimo sukkelto poveikio svarbą asmeniui, kurio atžvilgiu buvo vykdyti priekabiavimo veiksmai, pažymėjo: pripažinti psichologinį priekabiavimą pakanka, kad išvardytais veiksmais, būtent „fiziniu elgesiu, šnekamąja ar rašytine kalba, gestais“, būtų „pakenkta asmenybei, asmens orumui ar fizinei arba psichinei sveikatai“, neatsižvelgiant į tai, ar šiais veiksmais buvo siekiama pakenkti.

Taigi, paties asmens suvokiamas priekabiavimas, jo asmeninis šių veiksmų vertinimas, jam padaryto neigiamo poveikio pasekmės yra vienas iš svarbiausių ir esminių požymių identifikuojant priekabiavimo veiksmus: „ES teisėje laikomasi lankstaus objektyvaus (subjektyvaus) požiūrio. Pirma, siekiant nustatyti, ar priekabiavimo būta, remiamasi tuo, kaip nukentėjusysis jį suvokia. Antra, net jei nukentėjusysis iš tiesų nejaučia priekabiavimo poveikio, vis vien gali būti padaryta išvada, jog priekabiavimo būta, jei skundo pateikėjas yra aptariamo elgesio taikinyš²“.

Vertinant priekabiavimo veiksmų subjektyvinę pusę, tai yra šių veiksmų padarymo motyvą, tikslą, būtina pažymėti, kad pagal Lygių galimybių įstatyme įtvirtintą priekabiavimo apibrėžtį, priekabiavimo veiksmai gali būti atliekami turint tikslą įžeisti žmogaus orumą arba sukelti jam bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką arba jeigu priekabiavimo tikslas ir nėra žinomas, priekabiavimo veiksmus vykdamas asmuo jo neturėjo, priekabiavimas gali būti identifikuojamas ir nesant šio tikslo, bet esant jo pasekmėms (įžeistas orumas, sukurta bauginanti, priešiška, žeminanti, įžeidžianti aplinka). Todėl net ir tais atvejais, kai veiksmų atlikimo tikslas nėra įrodomas, taip pat dažniais atvejais,

¹ Europos Sąjungos tarnautojų teismo 2008 m. gruodžio 9 d. sprendimas byloje Nr. F-52/05.

² Europos Sąjungos teisės nediskriminavimo vadovas, Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010. Europos Taryba, 2010, psl. 34.

kai pats priekabiavimo veiksmus vykdamas asmuo teigia, kad tikslo įžeisti ar pažeminti žmogų jis neturėjo, svarbu, kaip pats asmuo suvokia nepageidaujamus veiksmus ir kokias neigiamas pasekmes jam sukėlė priekabiavimo veiksmai, tai yra priekabiavimui konstatuoti nėra būtina, kad pats priekabiavimas savo veiksmus vertintų kaip priekabiavimą.

Į tyrimo metu pateiktą klausimą apie posėdyje išsakytas frazes [duomenys neskelbtini] atsakė, kad „šios citatos buvo minimos metinio pranešimo metu, kai dar nebuvo inicijuojama neeilinė atestacija darbuotojams. Šios frazės taip pat buvo pakartotos mokslo tarybos posėdžio metu, tačiau nebuvo nukreiptos tiesiogiai į Pareiškėją, o tiesiog dar kartą pakartota situacija dėl centro darbuotojų ir jų turimų rezultatų. Cituojamos frazės buvo išsakytos ne konkrečioms asmenims, o labiau moksliniams padaliniams apie esamą situaciją. Posėdžio metu, priėjus prie antro klausimo, kas susiję su neeiline pareiškėjos atestacija, šios frazės nebuvo minimos.“

Aptariamoje Mokslo tarybos posėdžio dalyje spręstas klausimas „dėl direktoriaus sprendimo skelbti neeilinę mokslo darbuotojų atestaciją“. Pažymėtina, kad nors anksčiau paminėtose [duomenys neskelbtini] frazėse tiesiogiai Pareiškėja nėra minima, tačiau vadovaujantis pateikta posėdžio aprašymo ištrauka bei garso įrašu paaiškėjo, kad iškart po to paminėta Pareiškėjos pavardė ir pasakyta „šituo konkrečiu atveju mes vertinome visas pareigybes, tai dabar du iš tikrųjų asmenys, kuriems man reikia mokslo tarybos pritarimo skelbti jiems neeilinę atestaciją. Tie du žmonės yra vyresniųjų pareigybėse, tai <...> ir [duomenys neskelbtini]. Tai va rezultatai yra labai liūdinantys, bet čia man reikalingas tarybos pritarimas.“ Toliau vienas iš Mokslo tarybos narių atkreipia dėmesį, kad darbuotojas buvo atestuotas 2023 metais ir turi 5 metus įgyvendinti tai, kas priklauso. Tuomet direktorius [duomenys neskelbtini] atsako: „ne, ta prasme, tas rėmelis kai kuriais atvejais pasislenka ir jei mes matom, kad žmogus 5 metus nieko nedarė.“

Į Mokslo darbuotojo klausimą: „o jei jis jums 2028 metais duos tiek produkcijos, kad oho?“, [duomenys neskelbtini] atsako: „Tai gerai“, o į Mokslo darbuotojo klausimą: „Tai kodėl jis iš karto vertinimas?“, atsako: „Bet jei 5 metus jis nieko nedaręs, tai kas bus“. Taigi, šioje vietoje matyti, kad jau kalbant apie konkretų asmenį, [duomenys neskelbtini] išsako, kad penkerius metus asmuo nieko nedarė.

Po šių klausimų ir atsakymų, vadovaujantis aprašyta posėdžio ištrauka ir garso įrašo, matyti, kad klausimą užduoda pati Pareiškėja: „tai čia nuskambėjo toks dalykas kaip tas žmogus 5 metus nieko nedarė. Tai noriu paklausti direktoriaus ar pasidomėjote, už paskutinius 5 metus kokie buvo mano pasiekimai?“, o [duomenys neskelbtini] atsako: „ne, aš tiesiog matau rezultatus“.

Toliau Mokslo tarybos nariai užduoda ir kitus klausimus, į kuriuos atsako Direktorius. Iš viso aptariamo konteksto bei atsižvelgiant į tai, kad apie konkrečią situaciją kalbėjo ir pati Pareiškėja, aki-vaizdu ir nepaneigiama, kad ir kalbama būtent apie ją. Taip pat nuskamba ir Direktorius žodžiai, kad vertinama yra už 5 paskutinius metus. Toliau Mokslo tarnybos narys išsako: „bet čia jūs įvertinot teig-damas, kad žmogus nieko nedarė, jūsų teiginys yra „žmogus nieko nedarė“, Direktorius atsako: „bet aš galbūt visų tų aspektų nematęs, bet tam ir yra mūsų komisija sudaryta, taryba sudarė.“

Toliau aprašytas GTC darbuotojos klausimas: „ar aš teisingai supratau kad į vertinimo laikotarpį buvo vaiko auginimo atostogos?“, o Pareiškėja atsako, kad jeigu vertinami paskutiniai 5 metai, tuo-met – taip. Toliau aprašyti Mokslo tarybos narių pasisakymai dėl sąžiningumo, pasikalbėjimo laiku su pačiu asmeniu, vieno asmens puolimo ir kt. Vienas iš Mokslo tarybos narių pasisakė taip: „Ir jūs kal-bate, kad jūs nekalbėjot su tuo žmogum. Tai palaukit, kaip taip čia jus galit daryti? Man yra paskutinis posėdis šitame mokslo komitete ir man labai neramu už šitą Centrą žiūrint kokioj aplinkoj bendruo-menė turi dirbti. Vieni gal dirba geresnėse sąlygose, bet kokia atmosferą su tokiais įsakymais jūs su-ponuojate žmonėms, kurie per metus 8 mėnesius nepaskelbė straipsnio. Pasisakymas emocinis [...] nesu matęs analogų, jūs, kolegos, einate kažkur ne tuo keliu.“

Pabaigoje Mokslo tarybos pirmininkas klausia: „noriu pasitikslinti ar už tuos 5 metus, [duome-nys neskelbtini], už kuriuos jūs atestuota, įpuola laikotarpis vaiko auginimo?“, o Pareiškėja atsako tei-giamai: „taip, 3 metai mano vaiko priežiūros ir motinystės atostogos buvo.“

Pareiškėja skundo medžiagoje pabrėžia ir nuosekliai teigia, kad 2025 m. gegužės 8 d. vykusio Mokslo tarnybos posėdžio metu [duomenys neskelbtini] išsakytos frazės menkina jos mokslinę veiklą, diskredituoja, pažeidžia profesinę reputaciją, orumą. Be kita ko, direktoriaus pasakymas, kad ji „penke-rius metus nieko nedirbo“, ignoruoja ir menkina jos motinystę. Aptartas aplinkybes analizuojant prie-kabiavimo, kaip lygių galimybių pažeidimo, sudėties kontekste, pakartotinai pažymėtina, kad jeigu prie-kabiavimo tikslas ir nėra žinomas, priekabiavimo veiksmus vykdęs asmuo jo neturėjo, priekabiavimas gali būti identifikuojamas ir nesant šio tikslo, bet esant jo pasekmėms (įžeistas orumas, sukurta baugi-nanti, priešiška, žeminanti, įžeidžianti aplinka). Vadovaujantis tyrimo metu surinkta medžiaga, matyti, kad Pareiškėjos atžvilgiu [duomenys neskelbtini], visgi, išsakė tokias frazes, kaip „jei 5 metus jis nieko nedaręs, tai kas bus“ bei patvirtino, kad kalba apie visus 5 praėjusius metus, į kuriuos, kaip paaiškėjo, patenka ir vaiko priežiūros atostogos.

Šiame kontekste paminėtini ir tokie aspektai: direktoriaus [duomenys neskelbtini] (ne)žinojimas apie Pareiškėjo šeiminių padėtį ir jo, kaip įstaigos vadovo atsakomybė užtikrinti tokią darbo aplinką, kurioje asmenys nebūtų diskriminuojami. Tarnybai pateiktame paaiškinime direktorius [duomenys neskelbtini] nurodė, kad apie Pareiškėjos minimas asmeninio gyvenimo aplinkybes, tarp jų ir vaikų su

negalia auginimą, jis sužinojo tik posėdžio metu, o joms paaiškėjus, teikimas dėl neeilinės atestacijos buvo atsiimtas. Vis dėlto, Pareiškėja Tarnybai pateikė dokumentų nuorašus, kuriuose atsispindi priešinga informacija, pavyzdžiui, 2023 m. rugsėjo 13 d. direktoriaus [duomenys neskelbtini] pasirašytas įsakymas [duomenys neskelbtini], kuriame rašoma, kad Pareiškėjai suteikiamos papildomos poilsio dienos, atsižvelgiant į jos prašymą ir vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso nuostatomis „papildomos lengvatos asmenims, auginantiems tris ir daugiau vaikų“ bei 2022 m. birželio 30 d. Pareiškėjos prašymas dėl leidimo dirbti nuotoliniu būdu, kuriame nurodyta „kadangi auginu 3 vaikus, 2 iš jų turi neįgalumą“, o ant prašymo matyti direktoriaus parašas, antspaudas ir prierasas „prašymo netenkinti“. Taigi, atkreiptinas dėmesys, kad tyrimo metu direktoriaus [duomenys neskelbtini] pateikti atsakymai laikytini prieštariniais ir kelia abejonių dėl nuoširdaus dėmesio Pareiškėjos kaip darbuotojos nurodytoms jautrioms aplinkybėms. Atsižvelgiant į šiuos tyrimo metu surinktus duomenis, matyti, kad apie Pareiškėjo šeiminių situaciją jam turėjo būti žinoma ir iki posėdžio.

Be kita ko, direktorius [duomenys neskelbtini] nurodė, kad pagal pareigybės aprašymą ir nusistovėjusią praktiką, mokslinė sekretorė surenka visą svarbią informaciją dėl neeilinės atestacijos inicijavimo, šeiminių ar kitų aplinkybių. Jei būna poreikis, anot [duomenys neskelbtini], apie svarbias aplinkybes mokslinė sekretorė informuoja ir jį. Taip pat pažymi, kad jeigu būtų žinojęs Pareiškėjos asmeninio gyvenimo aplinkybes iki posėdžio, būtų inicijavęs susitikimą su Pareiškėja. Visgi, kaip jau minėta, iš aukščiau aptartų Pareiškėjos pateiktų dokumentų nuorašų matyti, kad informacija apie vaikus, tarp jų ir vaikų su negalia, turėjimą jam buvo pateikta jau 2022 m., o susitikimo su Pareiškėja savo iniciatyva jis neorganizavo.

Pažymėtina, kad teisė skelbti neeilinę mokslo darbuotojo atestaciją yra suteikta direktoriui (vienu atveju reikalingas Mokslo tarybos pritarimas, kitu – ne), taigi, laikytina, kad direktoriui ir kyla pareiga užtikrinti, kad prieš priimant tokį sprendimą, jis būtų pakankamai susipažinęs su reikalinga medžiaga ir gavęs informaciją, kuri gali nulemti sprendimo priėmimą. Taigi, direktoriaus paaiškinimas, kad tokius duomenis surenka mokslinė sekretorė, o jeigu jis būtų juos žinojęs, būtų inicijavęs susitikimą su Pareiškėja, nepaneigia ir nenuginčija to, kad pagal tyrimo metu surinktus duomenis, informacija apie šeiminių padėtį jam turėjo būti žinoma, kad susitikimas su Pareiškėja nebuvo inicijuotas ir kad jo, kaip sprendimo priėmėjo atsakomybė yra pakankamas tokios informacijos turėjimas ir vertinimas (net ir tuo atveju, jeigu mokslinė sekretorė neperdavė direktoriui informacijos apie Pareiškėjos šeimines aplinkybes, tai, iš lygių galimybių kontrolinės vertinimo perspektyvos laikytina vidinių procesų

klausimais, kurie nėra šio tyrimo dalykas ir turėtų būti sprendžiami įstaigos viduje, tačiau nepaneigia [duomenys neskelbtini], kaip direktoriaus, atsakomybės).

Šio tyrimo metu siekiama įvertinti taip pat ir tai, ar GTC direktoriaus [duomenys neskelbtini] inicijuotas klausimas dėl Pareiškėjos neeilinės atestacijos *per se* turi diskriminacijos dėl socialinės padėties požymių. Vadovaujantis tyrimo metu surinkta medžiaga, matyti, kad pagal Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro priėmimo į mokslo darbuotojų pareigas, mokslo darbuotojų vertinimo ir atestacijų organizavimo tvarkos aprašo 26 punktą, „Centro direktorius, savo iniciatyva arba atsižvelgdamas į laboratorijos vadovo argumentuotą teikimą, gali paskelbti neeilinę mokslo darbuotojo atestaciją. Centro Mokslo taryba tvirtina arba argumentuotai atmeta direktoriaus sprendimą, o jei nuo paskutinės atestacijos arba konkurso praėjo treji metai ir daugiau, Mokslo tarybos pritarimas nebūtinai“. Taigi, Pareiškėjos atveju procedūrą sudaro ir direktoriaus paskelbimas apie neeilinę atestaciją, ir Mokslo tarybos pritarimas. Posėdžio, kuris vyko 2025 m. gegužės 8 d., pabaigoje (vadovaujantis protokole užfiksuotais duomenimis) Mokslo tarybos narys pasakė: „siūlau konsensu atmesti pasiūlymą“; direktorius [duomenys neskelbtini] pasakė: „galima atidėti ta reikalą, ta prasme“; o Mokslo tarybos pirmininkas į klausimą, koks yra sprendimas, atsakė, „direktorius atsiima teikimą“.

Pareiškėja patikslindama Skundą nurodė: „Nepaisant to, direktorius teigė tik „atidėsiantis“ klausimą, kas patvirtina, jog Mokslo tarybos pozicija ir išdėstyti argumentai direktoriaus nuostatų nepakeitė. Rizika, kad neeilinė atestacija bus atnaujinta vėliau, išlieka.“ Šiame kontekste pažymėtina, kad pats savaime neeilinės atestacijos vykdymas darbuotojams nereiškia diskriminacijos, o dažniausiai yra įprasta darbo organizavimo dalis. Kadangi šiuo atveju neeilinė atestacija nebuvo atlikta, nėra ir jokių rezultatų ar teisinių pasekmių, kurias būtų galima vertinti diskriminaciniu aspektu – pats atestacijos inicijavimo procesas, nors ir galimai sukėlė nemalonius išgyvenimus, tačiau nesukūrė realių teisinių pasekmių darbuotojui. Taigi, šiuo atveju tyrimo medžiagoje nėra pakankamai duomenų, kurie patvirtintų diskriminacijos dėl socialinės padėties faktą būtent sprendimo dėl neeilinės atestacijos inicijavimo kontekste, kaip tai numato Lygių galimybių įstatymas. Visgi, atkreiptinas dėmesys į tai, kad situacijas, kai neeilinė atestacija įvyksta ir yra nustatoma, kad jos rezultatams įtakos turėjo ir neatsižvelgimas ar nepakankamas atsižvelgimas į atestuojamo asmens šeiminių padėčių ir su ja susijusias svarbias aplinkybes, galėtų būti traktuojamos kaip turinčios diskriminacijos dėl socialinės padėties darbo santykių srityje požymių.

Pabrėžtina, kad nepilnamečių vaikų, vaikų su negalia auginimas kelia iššūkių ne tik kasdieniame tėvų ir motinų gyvenime, tačiau neabejotinai gali turėti ir turi įtakos siekiant karjeros bei atliekant darbinės funkcijas. Į tai įstaigos vadovas, įgyvendindamas Lygių galimybių įstatymo nuostatas ir siekda-

mas užtikrinti, kad asmenys jo vadovaujamoje įstaigoje nebūtų diskriminuojami jokiais pagrindais, privalo atsižvelgti. Visgi, turėdamas žinoti apie minimas aplinkybes, [duomenys neskelbtini] neinicijavo pokalbio nei su Pareiškėja, nei su jos tiesiogine vadove, iškėlė klausimą dėl neeilinės atestacijos, per Mokslo tarybos posėdį viešai pasisakė, kad „jei mes matom, kad žmogus 5 metus nieko nedarė“, „jei 5 metus jis nieko nedaręs, tai kas bus“. Be kita ko, posėdžio metu [duomenys neskelbtini] savo teikimą atsiėmė tik po išreikšto Mokslo Tarybos nepritarimo, tačiau prieš tai, kalbant apie Pareiškėjos šeimos aplinkybes, neišreiškė, kad jo pozicija būtų pasikeitusi.

Įvertinus tyrimo metu surinktus duomenis, informaciją susijusią su 2025 m. gegužės 8 d. posėdžio metu išsakytomis frazėmis ir kilusius padarinius bei atsižvelgiant į priekabiavimo, kaip lygių galimybių pažeidimo, išaiškinimą, lygių galimybių kontrolierė konstatuoja, kad Pareiškėja patyrė diskriminaciją (priekabiavimą) dėl savo socialinės padėties.

Lygių galimybių įstatymo 17 straipsnio 2 dalyje nurodyta, kad lygių galimybių kontrolierė atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą. Vadovaudamasi šia nuostata bei atsižvelgdama į tyrimo metu surinktą medžiagą, atlikusi išsamų aplinkybių vertinimą galimų pažeidimų sudėties kontekste, taip pat pabrėždama ir direktoriaus [duomenys neskelbtini] paaiškinimuose esančius neatitikimus ir prieštarinę informaciją, teikia šias rekomendacijas:

1. Pakartotinai supažindinti visus darbuotojus su GTC Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo aprašu ir jo nuostatomis.
2. Peržiūrėti ir organizuoti atsakingų asmenų aptarimą dėl GTC egzistuojančių procesų, susijusių su darbuotojų vertinimo bei atestacijų inicijavimo klausimais, informacijos surinkimu ir perdavimu asmenims, priimantiems galutinius sprendimus dėl jų, ypatingą dėmesį skiriant reikšmingos informacijos apie kiekvieną individualų atvejį surinkimui ir įvertinimui, siekiant išvengti galimų diskriminacinių situacijų tiek dėl socialinės padėties (pavyzdžiui, šeiminių aplinkybių), tiek ir kitais pagrindais.
3. Inicijuoti GTC administracijos susitikimą, kurio metu būtų apsvarstomi ir aptariami orios darbo aplinkos užtikrinimo, pagarbaus elgesio su visomis darbuotojų grupėmis skatinimo klausimai, esant poreikiui, organizuoti tokį susitikimą ir su visais darbuotojais.

4. Apsvarstyti poreikį tobulinti Gamtos tyrimų centro Lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašą, atkreipiant dėmesį į tai, kad nors prie tiesioginės diskriminacijos apibrėžimo (7 punkte) ir yra numatyta šeiminė padėtis bei ketinimas turėti vaiką (vaikų), tačiau 13 punkte nurodytame socialinės padėties apibrėžime šeiminės padėties nėra. Tuo tarpu Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 8 dalis numato: „socialinė padėtis – 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 turutine padėtimi susiję veiksniai“.

Atsižvelgiant į visus tyrimo metu surinktus duomenis, vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 16, 17 straipsniais, ir 29 straipsnio 2 dalies 6 punktu,

lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a :

1. Įspėti Valstybinio mokslinių tyrimų instituto Gamtos tyrimų centro direktorių dėl padaryto pažeidimo – diskriminacijos (priekabiavimo) socialinės (šeiminės) padėties pagrindu.
2. Su priimtu sprendimu supažindinti Pareiškėją ir Atsakovą.
3. Įpareigoti Atsakovą per 30 dienų nuo sprendimo gavimo dienos pateikti atsakymą apie pateiktų rekomendacijų vykdymą.

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