



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU JONAVOS KULTŪROS CENTRO DARBO SKELBIME TYRIMO

2017-05-30 Nr. (17)SN-98)SP-56
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – Tarnyba) 2017 m. gegužės 11 d. gautas skundas dėl Jonavos kultūros centro (toliau – ir centras) interneto tinklalapyje www.jkc.lt paskelbto darbo skelbimo, kuriuo siūlomas darbas personalo specialistei. Skelbime taip pat nurodyta, jog centras susisieks tik su atrinktomis kandidatėmis.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė :

1. Tarnybos Teisės skyriaus vyr. patarėja R. Vanagėlienė 2017 m. gegužės 15 d. susiekė su centro Personalo skyriaus atstovu telefonu. Centro atstovas paaiškino, kad personalo specialistės pareigas ėjo moteriškos lyties atstovė, todėl skelbime liko nuostata, jog ieškomas darbuotojas moteriškos lyties, t.y. specialistė. Centro atstovas patikino, jog į šias pareigas gali kandidatuoti ir vyriškos lyties atstovai, tiesiog vadovaujantis patirtimi yra žinoma, jog vyriškos lyties atstovai į personalo specialisto pareigas nepretenduoja.

2. Atliekant tyrimą dėl galimai diskriminuojančio darbo skelbimo, 2017 m. gegužės 19 d. nustatyta, kad interneto tinklalapio www.jkc.lt darbo skelbimo, kuriuo siūlomas darbas personalo specialistei, nėra.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar Jonavos kultūros centro darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas personalo specialistei, nurodant, jog susisieks tik su atrinktomis kandidatėmis, nėra diskriminacinio pobūdžio bei neprieštaruja Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 11 str. išdėstytoms nuostatomis, reglamentuojančioms diskriminuojančius skelbimus.

1. Pažymėtina, jog 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. 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. Vertinant galimą diskriminaciją būtina nustatyti diskriminacijos pagrindą bei nustatyti ar šiai santykių sričiai yra taikomas Lygių galimybių įstatymas. Nagrinėjamu atveju atliekamas tyrimas dėl galimos diskriminacijos lyties pagrindu, t.y. nustatoma, ar darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas moteriškos lyties atstovei, neturi požymių, atitinkančių privilegijų, pirmenybės ar pranašumo lyties pagrindu.

2. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. nurodo, jog skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį, reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeiminių padėtį, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Nagrinėjamu atveju darbo skelbime buvo nurodyta, jog siūlomas darbas personalo specialistei, t.y. aiškiai akcentuojant, jog tik moteriškos lyties atstovei. Pagal Valstybinės lietuvių kalbos komisijos prie Lietuvos Respublikos Seimo 1999 m. lapkričio 4 d. nutarimą Nr. 5(74) „Dėl pareigų, profesijų, mokslo laipsnių ir panašių pavadinimų“, pareigų, profesijų, teisinio statuso, rangų, titulų, mokslo laipsnių, pedagoginių mokslo vardų, kvalifikacinių laipsnių ir panašūs pavadinimai apibendrintai reiškiami vyriškos giminės daiktavardžiais. Pažymėtina, jog darbo skelbimo reikalavimuose akcentuojama pirmenybė moteriškos lyties atstovėms, t.y. siūlomas darbas tik moterims, nes pagal minėtą nutarimą moterims apibūdinti pagal profesiją, teisinį statusą, rangą, titulą, mokslo laipsnį, pedagoginį mokslo vardą, kvalifikacinį laipsnį ir pan. vartojami moteriškosios giminės daiktavardžiai.

Lygių galimybių įstatymo 11 str. nustato, jog skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 7 dalies 7 punkte nustatytą

atvejį. Lygių galimybių įstatymo 2 str. 1 d. diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu. Minėto straipsnio 7 d. nustatytos išimtys, kurioms esant, elgesys su asmeniu, kai dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindų, jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Viena iš šių išimčių siejama su profesine veikla, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas. Centro atstovas pažymėjo, jog į skelbiamas pareigas galėjo kandidatuoti ir vyrai, todėl darytina išvada, jog lytis nėra siejama su profesiniu reikalavimu.

Atsižvelgiant į tai, kad centras nepateikė informacijos, kurios pagrindu galima būtų padaryti išvadą, jog reikalavimas dėl lyties yra personalo specialistės profesinis reikalavimas, kuris būtų teisėtas ir proporcingas, konstatuotina jog Jonavos kultūros centro paskelbtas darbo skelbimas, kuriuo buvo siūlomas darbas personalo specialistei, yra diskriminuojantis, t.y. prieštarauja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. bei Lygių galimybių įstatymo 11 str. išdėstytiems reikalavimams, nustatantiems draudimą skelbimuose priimti į darbą nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties pagrindu, kadangi tokiu skelbimu buvo ribojamos galimybės kitos lyties atstovams užimti siūlomas pareigas.

Atsižvelgdama į tai, kas išdėstyta, bei vadovaudamasi Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 19 str. bei Lygių galimybių įstatymo 16 str., 17 str. ir 29 str. 2 d. 6 p.,

Lygių galimybių kontrolierė

n u s p r e n d ž i a:

1. Įspėti Jonavos kultūros centro vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti pareiškėją ir Jonavos kultūros centro vadovą.

Sprendimas gali būti skundžiamas Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka.

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė