



LIETUVOS RESPUBLIKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIUS

SPRENDIMAS

DĖL GALIMOS DISKRIMINACIJOS LYTIES PAGRINDU UAB „ALATOJA“ DARBO SKELBIME TYRIMO

2017-02-27 Nr. (17)SN-18)SP-17
Vilnius

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje 2017 m. sausio 16 d. gautas skundas dėl interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt paskelbto UAB „Alatoja“ (toliau – ir bendrovė) darbo skelbimo, kuriuo siūlomas darbas vyr. buhalterei – personalo vadovei – finansininkei.

Lygių galimybių kontrolierė A. Skardžiuvienė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 30 str.1 d., 2017 m. sausio 5 d. raštu Nr. (17)SN-18)S-71 „Dėl informacijos pateikimo“ kreipėsi į UAB „Alatoja“, prašydama pateikti paaiškinimą, koku pagrindu minėtame darbo skelbime numatytas reikalavimas dėl lyties, t.y., kodėl darbas siūlomas būtent moteriškos lyties atstovei.

Lygių galimybių kontrolierė

n u s t a t ė :

1. UAB „Alatoja“ nepateikė paaiškinimų dėl galimai diskriminuojančio darbo skelbimo.
2. Tarnybos Teisės skyriaus vyr. patarėja R. Vanagėlienė 2017 m. vasario 27 d. susisiekė su UAB „Alatoja“ atstovu telefonu. Bendrovės atstovas paaiškino, kad skelbiant darbo skelbimą padaryta klaida. Pažymėjo, jog į vyr. buhalterio – personalo vadovo – finansininko pareigas pretendavo tiek moterys, tiek ir vyrai.
3. Atliekant tyrimą dėl galimai diskriminuojančio darbo skelbimo, 2017 m. vasario 27 d. nustatyta, kad interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt minėto darbo skelbimo nėra.

Lygių galimybių kontrolierė

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

Skundo tyrimo metu buvo vertinama, ar UAB „Alatoja“ darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas vyr. buhalterei – personalo vadovei – finansininkei, nėra diskriminacinio pobūdžio bei neprieštarauja Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 str. ir 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 mokyti 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 šeimines padėtis, amžių (išskyrus šiame įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Nagrinėjamu atveju darbo skelbime buvo nurodyta, jog siūlomas darbas vyr. buhalterei – personalo vadovei – finansininkei, t.y. darbas 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, nurodant pareigų pavadinimą moteriškos giminės daiktavardžiu, akcentuojamas darbas tik moterims, kadangi 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 mokyti 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, 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. Sistemiskai aiškinant tiesioginės diskriminacijos išimtys, jas galima būtų taikyti tik tuomet, jei: 1) reikalavimai dėl lyties būtų profesinis reikalavimas, 2) toks tikslas būtų teisėtas, 3) reikalavimai būtų proporcingi. Turi būti aiškiai pagrįsta trijų kriterijų viseto sutaptis.

Atsižvelgiant į tai, kad bendrovė nepateikė jokios informacijos, kurios pagrindu būtų galima padaryti išvadą, jog reikalavimas dėl lyties yra vyr. buhalterio – personalo vadovo – finansininko profesinis reikalavimas, kuris būtų teisėtas ir proporcingas, konstatuotina jog interneto tinklalapyje www.cvbankas.lt UAB „Alatoja“ darbo skelbimas, kuriuo siūlomas darbas vyr. buhalterei – personalo vadovei – finansininkei, 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 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 UAB „Alatoja“ vadovą dėl padaryto pažeidimo.
2. Su sprendimu supažindinti pareiškėją ir UAB „Alatoja“ vadovą.

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

Lygių galimybių kontrolierė

Agneta Skardžiuvienė