



Diskriminavimo atvejai Lietuvos kavinėse

V a l d a s D A M B R A V A
Šiaulių universitetas

Pagrindinės sąvokos: *diskriminacija, tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti.*

Straipsnio tikslas – aptarti diskriminavimo problemą kavinėse. Darbo objektas – diskriminavimo atvejai Lietuvos kavinėse 2005–2011 m. Tyrimo šaltinis – 2005–2011 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje (toliau – LGKT) gauti skundai dėl diskriminacijos. Darbo uždaviniai: išdėstyti diskriminavimo reguliavimo teisinius pagrindus, pateikti skundų dėl diskriminacijos kavinėse pavyzdžių, pagnagrinti šių skundų statistiką, pristatyti jų tyrimo rezultatus. Kavinėms dėl veiklos specifikos panašumo priskiriamos ir kitos vietos, kuriose prekiaujama kava – restoranai, valgyklos, naktiniai klubai. Darbe remtasi įstatymų bazės analize, kiekybine analize ir lyginamąja analize.

Pagrindinės sąvokos, kuriomis remiamasi šiame darbe:

„*Diskriminacija* – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu“¹.

„*Tiesioginė diskriminacija* – ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo“².

„*Netiesioginė diskriminacija* – veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi moterims ir vyrams, bet juos įgyvendinant ar taikant vienos lyties asmenys gali atsidurti ar atsiduria tam tikroje mažiau palankioje padėtyje negu kitos lyties asmenys, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą, vertinimo kriterijų ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis“³.

„*Seksalinis priekabiavimas* – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį

¹ *Lygių galimybių įstatymas*, 2 str. 1 d.

² *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas*, 2 str. 4 d.

³ *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas*, 2 str. 5 d.

lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką⁴⁴.

„*Priekabiavimas* – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka⁴⁵.

„*Nurodymas diskriminuoti* asmenį lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu laikomas diskriminacija⁴⁶.

Zygmuntas Baumanas knygoje *Vartojamas gyvenimas* rašo apie vartojimą (angl. *consumption*) – žmonijai visada būdingą veiklą – ir vartotojiškumą (angl. *consumerism*) – specifinį šių dienų vartojimą – ir iš esmės skiria šias sąvokas, teigdamas, kad žmonės vienu metu yra ir produktų reklamuotojai, ir patys reklamuojamieji produktai; ir prekės, ir jas parduodantys prekijai (B a u m a n 2010, 7–10). Garsaus prancūzų sociologo ir filosofo Jeano Baudrillardo tvirtinimu, esminis struktūrinis šiuolaikinės visuomenės dėmuo yra nebe gamyba, o vartojimas. Analizuodamas tokius vartojimo fenomenus kaip masinė žiniasklaida, reklama, prekybos centrai ir gausos visuomenės mitas, Baudrillardas atskleidžia, kad vartojimas kiekvienam individui yra nebe būdas savo poreikiams patenkinti, o reikiamybė išsiskirti, išreikšti savo tapatybę arba susikurti statusą visuomenėje (B a u d r i l l a r d 2010, 253). Bet kokia kaina savo poreikius tenkinančioje vartotojiškoje visuomenėje neretai peržengiamos leistinos konkurencijos ribos ir imami taikyti nelegalūs metodai, pavyzdžiui, diskriminacija.

Autoriui nepavyko rasti kokių nors Lietuvoje ar užsienio šalyse atliktų tyrimų apie diskriminaciją kavinėse. Tai gali paaiškinti aplinkybė, jog skundus dėl diskriminacijos kavinėse Lietuvoje gauna ir nagrinėja tik LGKT, šių skundų tyrimo medžiaga yra konfidenciali ir dėl to nėra viešinama (metinėje ataskaitoje viešinamos tik kai kurių tyrimų trumpos apžvalgos).

Pažymėtina, kad Lietuvoje nemažai mokslinių darbų parašyta makroekonominio lygiu šiomis lygių galimybių temomis: makroekonominė politika: genderinis požiūris (O. G. Rakauskienė), *lyčiai* jautraus biudžeto koncepcija (O. G. Rakauskienė, E. Krinickienė), lyčiai jautrios ekonominės iniciatyvos (O. G. Rakauskienė), Lietuvos gyventojų santaupos: moterų ir vyrų taupymo elgsenos modeliai (O. G. Rakauskienė, E. Bikas). Užsienyje apie lyčiai jautraus biudžeto koncepciją rašė D. Budlender, H. H. Balmori, Rusijoje – L. S. Ržanitsina. Taigi tema apie diskriminaciją kavinėse yra ne tik aktuali, bet ir nauja.

Darbe aptariami teisiniai diskriminacijos reguliavimo aspektai Europos Sąjungoje (toliau – ES) ir Lietuvoje. Diskriminacija draudžiama ES ir Lietuvos teisės aktais. ES direktyvos draudžia diskriminaciją lyties, amžiaus, lytinės orientacijos,

⁴⁴ *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas*, 2 str. 6 d.

⁴⁵ *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas*, 2 str. 7 d.

⁴⁶ *Lygių galimybių įstatymas*, 2 str. 8 d.

negalios, religijos ir įsitikinimų, rasės ir etninės kilmės pagrindais. Direktyvos, draudžiančios diskriminaciją dėl *lyties*, taikomos šiose srityse: įsidarbinimo, darbo sąlygų, užimtumo (3 direktyvos – 2006/54/EB, 2002/73/EB ir 96/97/EB); nėščių moterų apsaugos ir motinystės ar tėvystės atostogų (2 direktyvos – 92/85/EEB ir 96/34/EEB); socialinės apsaugos sistemos (1 direktyva – 79/7/EEC); savarankiškai dirbančių asmenų ir padedančių jiems sutuoktinių veiklos (1 direktyva – 86/613/EEC) bei prekių ir paslaugų teikimo ir įsigijimo (1 direktyva – 2004/113/EB). Prekių ir paslaugų teikimo ir įsigijimo srityje priimta direktyva įgyvendina vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo. Ši direktyva netaikoma žiniasklaidos ir reklamos turiniui bei švietimui⁷. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvų sąrašą baigia Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvos. Tarybos direktyva 2000/43/EB įgyvendina vienodo požiūrio principą asmenims, nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės⁸. Tarybos direktyva 2000/78/EB nustato vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus. Jos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus⁹.

Trumpai apžvelgiant nacionalinę antidiskriminacinę teisę pažymėtina, jog Lietuvoje priimti ir veikia du antidiskriminaciniai įstatymai – nuo 1999 m. veikiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, draudžiantis diskriminaciją dėl *lyties*, bei 2005 m. įsigaliojęs Lygių galimybių įstatymas, draudžiantis diskriminuoti *lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos* pagrindais. Abiejų šių nacionalinių įstatymų priežiūrą vykdo LKGT. Lietuvos Respublikos antidiskriminaciniai įstatymai taikomi šioms sritims: *darbo santykiams, švietimo ir mokslo sričiai, prekių ir paslaugų sferai* (pavyzdžiui, bankai, parduotuvės, draudimo bendrovės, kavinės), *valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms*, kurios pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės. ES direktyvų nuostatos turi būti perkeltos į nacionalinę teisę. Pažymėtina, jog Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos yra suderintos su ES teisės aktais.

Kadangi skundai dėl kavinių veiklos susiję su darbo santykiais bei prekių ir paslaugų sritimis, tikslinga apžvelgti, kaip Moterų ir vyrų lygių galimybių ir Lygių galimybių įstatymuose reglamentuojamas lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos ir darbo srityse. Lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos srityje reglamentuoja, jog „įgyvendindamas lygias galimybes, prekių pardavėjas, gamintojas ar paslaugų teikėjas, nepaisydamas lyties, rasės, <...> privalo visiems vartotojams sudaryti vienodas sąlygas gauti tokius pačius gaminius, prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei *taikyti vienodas apmokėjimo sąly-*

⁷ Direktyva 2004 / 113 / EB.

⁸ Direktyva 2000 / 43 / EB.

⁹ Direktyva 2000 / 78 / EB.

gas ir garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas, o suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodamas, užtikrinti, kad šioje informacijoje nebūtų išreiškiamas pažemimas, paniekimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas lyties, rasės, <...> pagrindu ir nebūtų formuojamos visuomenės nuostatos, kad dėl šių požymių asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą¹⁰.

Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes reglamentuoja, kad „įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, <...> privalo <...> priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas; sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas; naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus; naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus; už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti; imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo; imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas, pateikę skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių; imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos“¹¹.

Prieš aptariant diskriminavimo atvejus Lietuvos kavinėse, tikslinga apžvelgti diskriminacijos apraiškas kitose šalyse. Pirmiausia reikia pastebėti, jog, nepaisant plačiai paplitusių lyčių ir kitokių stereotipų, ligi šiol yra atlikta palyginti mažai su tuo susijusių tyrimų. 2010 m. grupės JAV tyrėjų (Caitlin Knowles Myers, Marcus Bellows, Hiba Fakhoury, Douglas Hale, Alexander Hall, Kaitlin Ofman) atliktas skirtingų klientų grupių aptarnavimo restoranuose tyrimas atskleidė, jog JAV restoranuose vyrai vidutiniškai aptarnaujami greičiau už moteris, jaunesni klientai ir juodaodžiai aptarnavimo laukia ilgiau už vyresnius ir baltaodžius, o geriau atrodantys klientus (angl. *appearance above average*) klientai užsakymo laukia trumpiau už blogiau atrodančius (angl. *appearance below average*). Tyrėjai pažymi, jog, pavyzdžiui, moterys gėrimų užsakymų vidutiniškai laukia 20 sekundžių (24 proc.) ilgiau nei vyrai (M y e r s 2010, 1767).

Nagrinęjant kaimyninių valstybių (Latvijos ir Lenkijos) patirtį, konstatuotina, kad šiose šalyse diskriminacija kavinėse labiausiai pasireiškia diferencijuojant įėjimo kainas (pavyzdžiui, į naktinius klubus) ir skleidžiant diskriminuojančią reklamą (dažniausiai seksistine).

Analizuojant konkrečius diskriminavimo atvejus Lietuvos kavinėse, pažymėtina, jog dažniausiai pasitaiko tokio pobūdžio skundai: atleidimas iš darbo arba prie-

¹⁰ *Lygių galimybių įstatymas*, 8 str.

¹¹ *Lygių galimybių įstatymas*, 7 str.

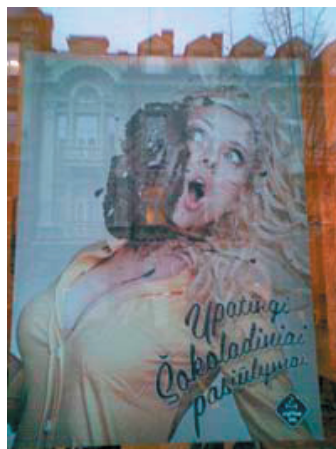
kabiavimas darbe, diskriminuojantys darbo skelbimai, diskriminuojanti reklama, skirtinga įėjimo kaina, skirtinga klientų aptarnavimo tvarka, draudžiamas įėjimas tam tikroms asmenų grupėms.

Toliau darbe pristatomi konkretūs pavyzdžiai iš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai pateiktų skundų dėl diskriminacijos kavinėse. LGKT 2009 m. gavo ir tyrė skundą dėl atleidimo iš darbo kavinėje seksualinės orientacijos pagrindu. Tiriant šį skundą, nebuvo nustatytas diskriminavimo faktas, nes neužteko objektyvių duomenų diskriminacijai įrodyti. Pastebėtina, jog skundų dėl atleidimo iš darbo kavinėse, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo Lietuvoje pasitaiko labai retai – po vieną per kelerius metus.

Skundų dėl diskriminuojančių skelbimų dirbti kavinėse ombudsmeno tarnybai (t. y. LGKT) pateikiama kur kas daugiau. Paprastai tai būna darbo skelbimai, teikiantys pirmenybę tam tikros lyties ar amžiaus asmenims, o tai prieštarauja Lygių galimybių įstatymui ir yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties ir amžiaus. Kur kas subtilesni ir sunkiau įrodomi atvejai, kai skelbime dėl darbo nurodoma pageidaujama kandidato patirtis. Tokie atvejai dažnai gali būti pripažįstami kaip netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus. Pažymėtina, kad 2005–2011 m. laikotarpiu LGKT pateikti 8 skundai dėl galimos amžiaus diskriminacijos, pavyzdžiui kai reikalaujama 5 metų darbo viešojo maitinimo srityje patirties, – akivaizdu, kad dažniausiai tokio darbo negalėtų tikėtis asmenys iki 23 metų. Darbo stažo reikalavimas turi būti pagrįstas. Pasitaiko atvejų, kai dirbti kavinėje pageidaujama reprezentatyvios ar malonios išvaizdos asmenų. Šiuo atveju LGKT negali pradėti tyrimo, nes išvaizda dar nėra įtraukta į diskriminacijos pagrindų sąrašą, kol kas įstatymų leidėjams pateikiami tik tokie siūlymai. Kai kurie specialistai mano, kad malonios išvaizdos reikalavimas gali būti traktuojamas ir kaip netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus ar net dėl socialinės padėties (nes išvaizda gali būti siejama ir su finansine padėtimi). Priimant į darbą pasitaiko atvejų, kai darbdavys pateikia kandidatui (ypač moterims) klausimus dėl nėštumo, šeiminių padėties ar pan.

Daugiau problemų randasi dėl diskriminuojančios reklamos. Tokių skundų LGKT kasmet pateikiama 2–3. Problemiškoje kavinų reklamoje dažniausiai išreiškiamas moterų pažeminimas, paniekimas ir formuojamos visuomenės nuostatos, kad dėl šių požymių jos yra menkesnės už vyrus. 2011 m. gautas skundas dėl *Coffee Inn* reklamos, kuri galimai pažeidžia Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą. Reklamoje vaizduojama moteris, į kurią metamas šokoladinis tortas (žr. 1 pav.).

Tiriant skundą, *Coffee Inn* administracijos prašyta pateikti savo paaiškinimus ir atsakyti į klausimus, kokių tikslų šia reklama siekiama, kodėl reklamoje vaizduoja-



1 pav. *Coffe Inn* kavinės reklama

ma moteris, į kurią metamas šokoladinis tortas, ką moteris turi bendro su reklamuojamu produktu ar paslauga, kokioms vartotojų grupėms ir kodėl taikomas toks reklamos sprendimas? *Coffee Inn* vadovai informavo tarnybą, jog „reklamos tikslas buvo reklamuoti naują produktą – ‘Coffee Inn’ šokoladinį pyragą“. Taip pat pažymėta, jog „tokia buvusi reklaminė idėja“ ir „niekas konkrečiai to torto į žmogų nemeta“; konstatuota, jog taip buvo siekiama atkreipti vartotojų dėmesį, kad jie paragautų naujo produkto. Atsižvelgiant į faktą, kad reklamos akcija skundo tyrimo metu jau buvo pasibaigusi, nuspręsta nutraukti tyrimą, o *Coffee Inn* administracijai rekomenduota daugiau nebe naudoti šios reklamos.

LGKT skundžiama ir socialinė kavinių, valgyklų ar restoranų reklama. 2011 m. buvo apskųstas Maltos ordino labdaros valgyklos socialinės reklamos „Užkietėjusi sveikuolė“ tekstas (žr. 2 pav.), kuriame neva neteisingai buvo teigiama, jog pagyvenę žmonės vegetarais tampa todėl, kad neturi pinigų. Pasak skundo pareiškėjo, yra kaip tik atvirkščiai – norint įpirkti vegetariškus produktus, pinigų reikia daugiau. Tiriant šį skundą nebuvo nustatytas diskriminavimo faktas, nes nebuvo aišku, koku diskriminacijos pagrindu (*lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos*) tirti skundą. Įdomu pabrėžti ir tai, kad antidiskriminaciniai įstatymai šiuo atveju socialinei reklamai nebūtų taikomi, nes socialinė reklama nėra nei *prekių ir paslaugų*, nei *darbo santykių*, nei *švietimo ir mokslo sritis*.

Nemažai skundų sulaukiama dėl skirtingos įėjimo kainos (pavyzdžiui, į naktinį klubą) ar dėl skirtingos klientų aptarnavimo tvarkos vyrams ir moterims. Paprastai tokiu atveju visada palankesnės sąlygos suteikiamos moterims, o tai pagal įstatymus yra tiesioginė diskriminacija dėl lyties.

LGKT 2011 m. gavo kelis skundus ir pradėjo tyrimus dėl įvairių Kauno ir Klaipėdos naktinių klubų taikomų nuolaidų moterims (pavyzdžiui, „Pirmos 50 studentų vaišinamos“, „Moterys iki 12 val. įleidžiamos dykai ir vaišinamos, vyrai moka 20 litų“ arba „Moterys įleidžiamos dykai, vyrai moka 10 litų“). Patikrinus informaciją internete, nurodyti faktai pasitvirtino. Ištyrus šiuos skundus buvo pripažintas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimas, o pažeidėjai buvo arba išpėjami, arba jiems buvo siūloma nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus.

Pastaruoju metu vis dažniau pasitaiko skundžiamų atvejų, kai į kavines, valgyklas, naktinius klubus neįleidžiami asmenys. LGKT yra gavusi keletą skundų dėl nuožvalgos (angl. *face control*), kai keli neįgalūs (turintys regėjimo negalią) vai-



2 pav. Maltos ordino socialinė reklama „Užkietėjusi sveikuolė“

kinai buvo neįleisti į klubą, nes apsaugininkams pasirodė, kad klientai neblaivūs. Net kartu buvusios neįgaliųjų draugės nesugebėjo įtikinti apsaugos, kad vaikinai tikrai nevartojo alkoholio.

Didelio atgarsio sulaukė Vilniaus miesto restorano *Zoe's* durų iškaba (žr. 3 pav.), kuria neva norėta uždrausti restorane prašyti išmaldos, tačiau daugelis asmenų joje išvelgė ką kita: kad į restoraną neįleidžiami vyresnio amžiaus asmenys.

Nagrinėjant šį skundą, buvo pripažinta tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus ir restoranui buvo pasiūlyta nutraukti diskriminuojančius veiksmus. Skundo tyrimo metu susikūrė iniciatyvinė grupė žmonių (ją palaikančių asmenų skaičius siekė kone tūkstantį), internete raginusi boikotuoti restoraną, kadangi jis „rodo nepagarbą mūsų tėvams ir seneliams“. Ši aplinkybė leidžia labai aiškiai suvokti visą diskriminacinės situacijos keliamą grėsmę, kai organizacija dėl savo netolerantiškų sprendimų per labai trumpą laikotarpį rizikuoja prarasti klientus, pajamas ir įvaizdį. Tikėtina, kad ateityje tokia nepakanti netolerancijai visuomenės pozicija tik stiprės.

Netipiškas skundas 2008 m. buvo gautas dėl vienos Vilniaus veikiančios kavinės teikiamų paslaugų: kavinėje nebuvo aptarnauti darbininkai, esą, vilkėję nešvariais drabužiais. Jiems administracija, norėjusi apginti kitų klientų interesus, pasiūlė vietas prie tos pačios kavinės lauko staliukų. Tai sukėlė darbininkų nepasitenkinimą – jie pasiskundė diskriminuojami dėl socialinės padėties. Išnagrinėjus skundą buvo priimtas sprendimas, neleidžiantis vienu žmonių teisių sąskaita tenkinti kitų žmonių teisių, todėl diskriminacijos faktas nebuvo pripažintas.

Ankstesniais metais LGKT buvo apskūstas picerijos sukurtas reklamos klipas, kuriame vieni klientai atsiskaitydami traukė pinigus ant stalo vis toliau ir taip provokavo padavėją pasilenkti paimti juos, o kiti tuo pačiu metu telefonu filmavo padavėją iš užnugario. Skundo pareiškėjas nurodė, jog šiame reklamos klipe užfiksuotas galimas seksualinio priekabiavimo atvejis, reiškiantis pažeminimą ir paniekinimą dėl lyties. Vis dėlto, ištyrus skundą, diskriminacijos faktas nebuvo nustatytas.

2006 m. apskūstoje naktinio klubo *Pramogų bankas* reklaminėje skrajutėje (žr. 4 pav.) į Lietuvą atvykusiems ir norintiems patraukti merginų dėmesį užsieniečiams vyrams buvo patariama, kokius žodžius reikia sakyti ir ką reikia daryti. Skrajutėje buvo net pateikiama 10 populiariausių moteriškų vardų su palikta vieta patiems įsirašyti patikusių vietinių merginų telefonus. Skrajutės viduryje dar buvo anglų kalba išspausdintas šūkis „Sveiki atvykę į Marijos žemę!“ Ištyrus skundą, buvo nustatytas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimas – diskrimina-



3 pav. Restorano iškaba

cija, t. y. buvo pripažinta, kad ši reklama žemina ir niekina moteris, todėl skundo tyrimo pažymoje buvo siūloma nutraukti diskriminuojančius veiksmus.

MOST USEFUL PHRASES OF THE EVENING:

1. Labas, kaip Tavo vardas? / Hello, what's your name?
2. Mano vardas / My name is.....
3. Gal galiu Tave pavalšinti? / Can I buy you a drink?
4. Tu man labai patinki. / I like you very much.
5. Kiek kainuoja? / How much? / How much does it cost?
6. Eime pasokti. / Let's dance.
7. Aš Tave myliu! / I love you!
8. Aš noriu Tave. / I want you.
9. Šįskait! / The check, please!
10. Pupa, maudite... / Babe, girls...
11. Tu labai graži. / You're very pretty.

10 MOST POPULAR LITHUANIAN NAMES:

| Name | Phone number |
|----------|--------------|
| Kristina | _____ |
| Eglė | _____ |
| Ieva | _____ |
| Laura | _____ |
| Jurgita | _____ |
| Lina | _____ |
| Inga | _____ |
| Ilona | _____ |
| Daiva | _____ |
| Rita | _____ |

www.pramogubankas.lt

WELCOME TO BEAUTIFUL LAND

Pamėnkalnio str. 7, Vilnius | Phone 8 700 55555 |

4 pav. Pramogų banko reklaminė skrajutė

Apibendrinant galima teigti, kad dėl galimos diskriminacijos kavinėse nuolat pateikiami skundai iš įvairių Lietuvos regionų, o didžiausia dalis skundų kasmet tenka Vilniui ir Kaunui (apie tris ketvirtadalius). Daugiausia skundų gaunama dėl kavinių reklamos, įėjimo mokesčio ir darbo tvarkos, darbo skelbimų; mažiau jų pateikiama dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo. Nurodymų diskriminuoti kavinėse tiriamuoju laikotarpiu neužfiksuota. Pastebėta, jog skundus dėl diskriminuojančios reklamos dažiau pateikia vyrai, nors reklamoje dažniausiai yra menkinamos moterys. Tiriant diskriminacinės reklamos atvejus pažymėtina, kad pasitvirtina beveik 50 proc. skundų. Atkreiptinas dėmesys, kad vis dažniau skundžiamas ne reklamos vaizdas, o tekstas, mažėja akivaizdžių drastiškų pažeidimų, pažeidimai tampa subtilesni, vis dažniau dėl diskriminacijos skundžiamos kavinės samdo teisininkus, susirašinėjančius su kontroliuojančiomis institucijomis. Nauja pastarojo laikotarpio tendencija – išankstinės konsultacijos dėl galimų reklamos, darbo skelbimų ir kitokių problemų kavinėse.

Skelbimuose dėl darbo, kavinių reklamos vaizduose, kavinių darbo kultūroje atsispindi vis dar labai gajūs senieji stereotipai. Darytina prielaida, kad dėl įmonės pelningumo aukojamas etiškas šiuolaikiškas kavinės įvaizdis, o dažnai pažeidimus kavinių reklamoje lemia ne kavinių savininkų sprendimai, o individualios reklamos dizainerių savybės ir išankstinės nuostatos. Visuomeninio sąmoningumo, lygių galimybių raštingumo ir kultūros stoka lemia tai, kad nėra stipraus ir autoritetingo išorės kontrolės veiksnio, o už diskriminaciją kavinėse numatytos per švelnios sankcijos neskatina verslininkų skirti deramo dėmesio lygioms galimybėms įgyvendinti.

Literatūra

- Atėjo metas lyčių lygybei* 2011 – Lygių galimybių plėtros centras, *Atėjo metas lyčių lygybei*, Vilnius: Lygių galimybių plėtros centras.
- Baudrillard 2010 – J. Jean Baudrillard, *Vartotojų visuomenė; mitai ir struktūros*, Vilnius: Kitos knygos.
- Bauman 2010 – Zygmunt Bauman, *Vartojamas gyvenimas*, Vilnius: Apostrofa academia.
- Sociologinių tyrimų santraukos* 2007 – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, *Sociologinių tyrimų santraukos*, Vilnius: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.
- Direktyva* 2006 / 54 / EB 2006 – Europos parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo, *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=53079&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-14].
- Direktyva* 2002 / 73 / EB 2002 – Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2002/73/EB, iš dalies keičianti Tarybos direktyvą 76/207/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugštinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. Direktyva taikoma valstybiniame ar privačiame sektoriuose šiose srityse: įsidarbinimo, savarankiško įsidarbinimo ir profesinės veiklos, nustatant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, paaugštinant pareigose; profesinio mokymo ir orientavimo, perkvalifikavimo, nustatant darbo užmokestį, atleidžiant iš darbo, narystės ir dalyvavimo darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=32473&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-18].
- Direktyva* 1996 / 97 / EB 1996 – Europos Tarybos direktyva 96/97/EB, iš dalies keičianti Direktyvą 86/378/EEB dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo profesinėse socialinės apsaugos sistemose, *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=29375&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-18].
- Direktyva* 1992 / 85 / EEB 1992 – Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata darbe, priėmimo, *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=10233&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-18].
- Direktyva* 1996 / 34 / EEB 1996 – Tarybos direktyva 96/34/EEB dėl bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC, *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=29790&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-18].
- Direktyva* 1979 / 7 / EEC 1979 – Tarybos direktyva 79/7/EEC dėl laipsniško vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje, *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_1?p_id=45184&p_query=vienodo%20po%FEi%FBrio%20%E1%20vyrus%20ir%20moteris%20principo%20E1gyvendinimo%20socialin%EBs%20apsaugos%20srityje&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-18].
- Direktyva* 1986 / 613 / EEC 1986 – Tarybos direktyva 86/613/EEC dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris, kurie užsiima savarankiška darbo veikla, taip pat savarankiškai dirba žemės ūkyje, principo taikymo ir dėl savarankiškai dirbančių moterų apsaugos neshūto ir motinystės metu, *www.lrs.lt*, [prieiga internete:

- <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=53585&p_query=-d%EB1%20vienodo%20po%FEi%FBrio%20%E1%20vyrus%20ir%20moteris%2C%20kurie%20u%FEsiima%20savaranki%F0ka%20darbo%20veikla%2C%20taip%20pat%20savaranki%F0kai%20dirba%20%FEem%EBs%20%FBkyje%2C%20principo%20taikymo%20ir%20d%EB1%20savaranki%F0kai%20dirban%E8i%F8%20moter%F8%20apsaugos%20n%EB%F0tumo%20ir%20moti-nyst%EBs%20metu&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-18].
- Direktyva 2004 / 113 / EB 2004* – Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=49528&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-14].
- Direktyva 2000 / 43 / EB 2000* – Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=21169&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-14].
- Direktyva 2000 / 78 / EB 2000* – Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter1/dokpaieska.showdoc_l?p_id=20728&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-14].
- Lygių galimybių įstatymas 2003* – Lygių galimybių įstatymas, *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=324132&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-12].
- Myers 2010 – Caitlin Knowles Myers et al; “Ladies first? A field study of discrimination in coffee shops”, Middlebury: Applied Economics, [prieiga internete: <<http://community.middlebury.edu/~cmyers/Revised%20Coffee%20Discrimination.pdf>> žiūrėta 2012-09-23].
- Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas 1998* – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, *www.lrs.lt*, [prieiga internete: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=434908&p_query=&p_tr2=2>, žiūrėta 2012-09-14].

Valdas Dambava

Diskriminavimo atvejai Lietuvos kavinėse

S a n t r a u k a

Pagrindinės sąvokos: diskriminacija, tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti.

Straipsnyje aptariama diskriminavimo problema Lietuvos kavinėse. Tyrimo šaltinis – 2005–2011 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gauti skundai dėl galimos diskriminacijos. Darbo uždaviniai: išdėstyti diskriminavimo reguliavimo teisinius pagrindus, pateikti skundų dėl diskriminacijos kavinėse pavyzdžių, panagrinėti šių skundų statistiką ir pristatyti jų tyrimo rezultatus. Darbe remtasi šiomis tyrimo metodologijomis: įstatymų bazės analize, kiekybine analize ir lyginamąja analize.

Apibendrinant išsakytas mintis teigtina, jog trys ketvirtadaliai skundų dėl diskriminacijos kavinėse tenka Vilniui ir Kaunui. Daugiausia skundų gaunama dėl kavinių reklamos, įėjimo kainų, darbo tvarkos ar darbo skelbimų; mažiau jų pateikiama dėl priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo. Nurodymų diskriminuoti kavinėse tiriamuoju laikotarpiu neužfiksuota. Skundų dėl diskriminuojančios reklamos dažniau pateikia vyrai, nors reklamoje dažniausiai yra menkinamos moterys. Pasiteisina apie 50 proc. skundų – t. y. vienu iš dviejų atvejų pripažįstama diskriminacija. Vis dažniau skundžiamas ne reklamos vaizdas, o tekstas, mažėja akivaizdžių drastiškų pažeidimų, pažeidimai tampa subtilesni, kavinės vis dažniau samdo teisininkus problemoms dėl diskriminacijos spręsti. Nauja tendencija – išankstinės konsultacijos dėl galimų reklamos, darbo skelbimų formuluočių ir kitokių su diskriminacija susijusių problemų kavinėse.

Valdas Dambrava

Cases of Discrimination in Lithuanian Cafés

S u m m a r y

Keywords: *discrimination, direct discrimination, indirect discrimination, sexual harassment, harassment, instruction to discriminate.*

This article deals with a problem of discrimination in Lithuanian cafés. The source of research is complaints submitted to the Equal Opportunities Ombudsman Institution of Lithuania in the period of the year 2005–2011. The task of the research is to review antidiscrimination law, provide discrimination examples in cafés, analyze statistics of discrimination, and present the results of complaints investigations.

Summarizing the article one can state that Vilnius and Kaunas together combine three quarters of all complaints in Lithuania. The greatest number of complaints is related to discriminatory advertising problems, entrance fees, work order and job ads. Significantly fewer complaints have been submitted regarding harassment and sexual harassment. Men submitted more complaints regarding discriminatory advertising, while women more often were the object of violation in advertising. The fact of discrimination was recognized in almost 50 per cent of all cases. Recently the text of advertising was a subject for investigation. Violation became more subtle, number of obvious rude discrimination cases has been reduced, cafés more often invoke services of lawyers to settle down problems concerning potential discrimination. New tendency – consultations on possible problems concerning advertising, texts of job ads and others associated with operation of cafés.

V a l d a s D A M B R A V A
Lietuvių kalbotyros ir komunikacijos katedra
Šiaulių universitetas
P. Višinskio g. 38
LT-76352 Šiauliai
[vadamb@lrs.lt]