



teisės

atsakomybė

pareigos

# Lygybė ir įvairovė

**DARBO  
VIETOJE**

Lygių galimybių politikos apžvalga  
ir teisinės rekomendacijos

UDK 342.7(474.5)

Ve-126

Autorės: **Laima Vengalė, Indrė Mackevičiūtė**

Už ekspertinę pagalbą dėkojame

**Linai Mališauskaitei,**

**Danguolei Grigolovičienei,**

**Redai Varankevičienei.**

Tekstą redagavo: **Irutė Osičnienė**

Už šio teksto turinį atsakingi tik jo autoriai;

Europos Komisija neatsako už pateiktos informacijos panaudojimą.

Dizainas: **Indrė Kupstienė, IMAGO ([www.imago.lt](http://www.imago.lt))**

ISBN 978-9955-9971-1-5

# Turinys

Apie leidinį .....	2
<b>1. Tarptautinė teisė ir nediskriminavimo principai .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Europos Sąjungos lygių galimybių politika .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Kas yra diskriminavimas ir kaip jį atpažinti? .....</b>	<b>10</b>
<b>4. Lygių galimybių principai Lietuvos įstatymuose: sąvokos ir diskriminavimo pavyzdžiai .....</b>	<b>12</b>
4.1. Diskriminavimo sąvokos ir pavyzdžiai .....	14
4.2. Kokios diskriminavimo rūšys draudžiamos ir kokiose srityse diskriminavimą draudžia įstatymai? .....	18
4.3. Priemonės faktinei lygybei pasiekti .....	19
<b>5. Faktinė padėtis ir diskriminavimo atvejai praktikoje .....</b>	<b>20</b>
5.1. Diskriminavimas dėl lyties .....	22
5.2. Diskriminavimas dėl amžiaus .....	24
5.3. Diskriminavimas dėl lytinės orientacijos .....	27
5.4. Diskriminavimas dėl negalios .....	34
5.5. Diskriminavimas dėl rasės ar etninės priklausomybės .....	38
5.6. Diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų .....	40
<b>6. Teisinė atsakomybė už diskriminavimą .....</b>	<b>43</b>
<b>7. Teisinės rekomendacijos asmenims, patyrusiems diskriminavimą: kokių veiksmų imtis, kur kreiptis? .....</b>	<b>46</b>
<b>8. Rekomendacijos darbdaviams: lygių galimybių užtikrinimas darbo vietose .....</b>	<b>49</b>
<b>9. Patarimai profesinėms sąjungoms, asociacijoms: galimi veiksmai, siekiant sukurti palankią darbo aplinką .....</b>	<b>54</b>
<b>10. Pagarba darbuotojų įvairovei sukuria palankią darbo aplinką .....</b>	<b>57</b>

# Apie leidingį

Žmogus savo teises ir laisves įgyja nuo gimimo. Pagrindiniai žmogaus teisių gynimo principai yra įtvirtinti Konstitucijoje, o konkrečios teisės ir laisvės detaliau aptariamose įstatymuose.

Igyvendindamas savo teises ir naudodamasis laisvėmis, žmogus privalo laikytis įstatymų ir nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių, t.y. nesikėsinti į kito žmogaus įstatymų saugomą erdvę. Taigi žmogus, gyvendamas socialinėje aplinkoje, turi gerbti kitų žmonių teises ir laisves bei paisyti kitų žmonių interesų.

Šiame leidinyje aptarsime žmogaus teisių pažeidimus, kurie vyksta kiekvieną dieną mūsų aplinkoje ir kurių dažnai nepastebime arba nenorime pastebėti. Daugiausia dėmesio skirsime žmonių lygybės, pagarbos jų įvairovei aspektams ir išsamiai aptarsime diskriminavimą - nevienodą ir dažnai nepalankų elgesį, žeidžiantį žmonių orumą, sukuriantį asmenį žeminančią aplinką.

Knygelėje skaitytojas bus susipažindintas su diskriminavimo samprata bei diskriminavimo atvejais praktikoje, o pateiktos rekomendacijos padės imtis veiksmingų priemonių, užkertančių kelią diskriminavimui bei padedančių sukurti atvirą, saugią ir darbu palankią aplinką.



# 1. Tarptautinė teisė ir nediskriminavimo principai

Dabartinė žmogaus teisių sistema atspindi per kelis šimtmečius susiformavusias filosofines ir teisinių idėjas, skelbiančias, kad visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs. Tarptautinėje erdvėje seniai sutariama, kad nepaisant įgimtų ar įgytų skirtumų visiems žmonėms būtina sudaryti vienodas raidos galimybes, palankias sąlygas realizuoti savo gebėjimus bei poreikius, užtikrinti, kad nebūtų pažeidžiamos asmenų teisės dėl lyties, rasės, etniškumo, seksualinės orientacijos, amžiaus, negalios ar religinių įsitikinimų. XX amžiaus antroje pusėje politinės, pilietinės, ekonominės, socialinės ir kultūrinės teisės išsamiai apibrėžtos tarptautiniuose dokumentuose (pavyzdžiui, Jungtinių Tautų Visuotinėje žmogaus teisių deklaracijoje, priimtoje netrukus po Antrojo pasaulinio karo), o juose išdėstyti principai tapo neatskiriama valstybių nacionalinės teisės dalimi.

Prieš daugiau nei keturis dešimtmečius (1966 m.) buvo priimti vieni iš reikšmingiausių JTO tarptautinių dokumentų - Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas bei Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, kartu su JTO Visuotine žmogaus teisių deklaracija sudarantys Tarptautinę žmogaus teisių chartiją. Šie ir kiti Jungtinių Tautų dokumentai (pavyzdžiui, Konvencija dėl visų formų moterų diskriminacijos panaikinimo ar Konvencija dėl rasinės diskriminacijos panaikinimo) įpareigoja valstybės laikytis juose įtvirtintų principų, sukuria gana griežtą valstybių atskaitomybę

ir individualių žmogaus teisių apsaugos mechanizmą.

Kitos tarptautinės organizacijos taip pat yra priėmusios daug reikšmingų daugiašalių tarptautinių sutarčių, reglamentuojančių įvairias žmogaus teisių sritis. Bene pats efektyviausias tarptautinis žmogaus teisių apsaugos mechanizmas buvo nustatytas 1950 m. lapkričio 4 d. Europos Tarybos (ET) priimtoje tarptautinėje sutartyje – Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje. Pagrindinis šio mechanizmo elementas – Europos Žmogaus Teisių Teismas (EŽTK), į kurį dėl pažeistų teisių gali kreiptis ET valstybių piliečiai, išnaudoję nacionalinio teisių gynimo mechanizmo galimybes. EŽTK sprendimais dažnai vadovaujasi ir Europos Sąjungos Teisingumo Teismas, pripažįstantis minėto teismo kompetenciją žmogaus teisių klausimais.

Demokratijos principams tapus daugelio valstybių valdymo pagrindu, žmonių lygiateisiškumo bei žmonių gyvenimo kokybės klausimams skiriama vis daugiau dėmesio. Tarptautiniais dokumentais įtvirtinama vis daugiau žmogaus teisių aspektų, atsiranda vis daugiau galimybių apginti pažeistas teises tarptautinių mechanizmų pagalba. Vis tik nereiktų pervertinti tarptautinės teisės galimybių tiesiogiai reguliuoti individo teises ir pareigas, nes didžiausia individo teisių ir pareigų dalis yra ir bus reguliuojama nacionalinės teisės normų ir užtikrinama valstybės institucijų, o tarptautinės priemonės ir toliau liks kaip papildomos.

## 2. Europos Sąjungos lygių galimybių politika

Europos Sąjungos (ES) teisė daug dėmesio skiria nediskriminavimo ir lygių galimybių klausimams, jos nuostatas privalo įgyvendinti visos valstybės narės. Jau kelerius dešimtmečius plėtojama lyčių lygybės sritis, o pastaraisiais metais vis plačiau reglamentuojamas draudimas diskriminuoti asmenis dėl jų tautybės, rasės, seksualinės orientacijos, amžiaus, negalios ar religinių įsitikinimų. Lietuvai aktualios ne tik Europos Bendrijos sutarties 13 straipsnyje, Lyčių lygybės, Rasių lygybės ar Užimtumo direktyvose, ES pagrindinių teisių chartijoje įtvirtintos nuostatos. Ypač svarbi ES institucijų kuriama ir įgyvendinama politika, kurios tikslas – kova su socialine atskirtimi, asmenų visavertė integracija į darbo rinką, švietimo sistemą, kitas visuomenės gyvenimo sritis. Lietuvoje ES politikos tikslai suprantami ne tik efektyvaus žmogaus teisių užtikrinimo kontekste, - jie ypač akcentuojami kaip darnios visuomenės plėtros ir ekonominio gerbūvio pagrindas. Pagarba žmogaus teisėms bei visuomenės įvairovei yra viena pagrindinių demokratinės santvarkos vertybių. Deja, gyvename visuomenėje, kurioje lygios galimybės dažnai telieka deklaracija, o kasdienybėje įvairiais požymiais išsiskiriantys žmonės tampa diskriminavimo, stereotipų, išankstinio nusistatymo ar netgi atviros neapykantos aukomis. Negalėdami apsiginti ar nustatyti priešiško elgesio priežasčių diskriminuojamieji dažnai gyvena socialinės atskirties sąlygomis, jiems sunkiau įgyti tinkamą išsilavinimą ar profesiją bei gauti





gerai apmokamą darbą. Dėl įvairių priežasčių ribotas ir pažeidžiamų grupių dalyvavimas visuomenės gyvenime, ypač menkos jų interesų politinio atstovavimo galimybės.

Šalia minėtų klausimų ES politikos akiratin vis dažniau patenka daugialypio diskriminavimo problematika, kuomet žmonės diskriminuojami dėl kelių pagrindų iš karto. Žmogaus tapatybė yra daugialypė. Pavyzdžiui, vienoje valstybėje gyvena ar toje pačioje darbovietėje dirba ir moterys, ir vyrai, kurie gali būti skirtingų tautybių, seksualinės orientacijos ar amžiaus. Pastebėta, kad dėl visuomenėje vyraujančių stereotipinių nuostatų su daugialypiu diskriminavimu dažniausiai susiduria moterys (pavyzdžiui, ypač dažnai pažeidžiamos vyresnio amžiaus ar kitos tautybės moterų teisės).

ES šalyse atliekamos visuomenės apklausos rodo, kad net žinodami apie teisės aktais įtvirtintą draudimą diskriminuoti, žmonės vis dar linkę pateisinti kai kurias diskriminavimo apraiškas. Pavyzdžiui, Lietuva išsiskiria ypač aukštu tolerancijos lygiu diskriminavimui dėl seksualinės orientacijos. Dažniausiai priešiškas nuostatas vienos ar kitos grupės atžvilgiu bandoma pateisinti pabrėžiant jų tariamą norą dirbtinai išsiskirti iš kitų, menkesnis tokių asmenų įvertinimas aiškinamas nepakankama jų motyvacija ar ribotais profesiniais sugebėjimais. Reaguodama į tokią socialinę aplinką Europos Komisija ragina ES valstybių vyriausybes taikyti įvairias socialinės politikos priemones, skirtas specialiesiems atskirties grupių poreikiams (pavyzdžiui, atkreipiamas dėmesys į tai, kad nepakankamai romų motyvacijai dirbti turi įtakos ypač prastos gyvenimo sąlygos, riboti socialiniai kontaktai, nepakankamos švietimo galimybės).

Ypač akcentuojama visavertės asmenų integracijos teikiama socialinė, ekonominė, kultūrinė visuomeninė nauda, kurią patvirtina vis dažniau atliekami įvairių socialinių reiškinių bei socialinės aplinkos tyrimų rezultatai (daugiau apie nediskriminavimo poveikį darbo aplinkai skaitykite vėlesniuose knygos skyriuose). Visuomenės švietimui ypač didelis dėmesys skiriamas 2007-aisiais, kuriuos Europos Komisija, akcentuodama nediskri-

minavimo ir įvairovės klausimų svarbą, paskelbė Europos lygių galimybių visiems metais<sup>1</sup>.

Europos Sąjungos teisės aktai bei vykdoma politika ne tik leidžia, bet ir skatina valstybių vyriausybes taikyti specialiąsias laikinąsias priemones, kuriomis būtų siekiama pagerinti konkrečių ypač dažnai diskriminuojamų asmenų grupių (pavyzdžiui, pagyvenusių moterų) padėtį. Tokios priemonės galėtų būti pateisinamos jau vien dėl to, kad jos mažina diskriminavimo praktikų kaštus (pavyzdžiui, neigiamas poveikis darbo produktyvumui, visuomenės psichinei sveikatai), kuriems paprastai Lietuvoje vykstančiose diskusijose socialinės politikos klausimais skiriama ypač mažai dėmesio. Nepaisant visuomenės pritarimo, Lietuvoje tokios priemonės dar nėra taikomos.

Globalejančios ekonomikos iššūkių, senėjančios visuomenės, demografinės kaitos, darbo jėgos didelės migracijos kontekste socialinė atskirtis neabejotinai tampa prabanga, todėl ES lygių galimybių klausimai tampa vis aktualesni sprendžiant demografines, ekonomines ar socialines problemas; nepamirštama ir žmogaus teisių įtvirtinimo įvairiuose teisės aktuose svarba.

---

1

Daugiau informacijos apie Europos lygių galimybių visiems metus rasite interneto svetainėje <http://equality2007.europa.eu>

## 3. Kas yra diskriminavimas ir kaip jį atpažinti?

Diskriminavimas suprantamas kaip žmogaus teisių atėmimas ar turimų teisių apribojimas, kai žmogus praranda galimybę dirbti norimą darbą, gauti tam tikras paslaugas ar įsigyti prekes, siekti mokslo ir kt. Diskriminavimas pasireiškia kaip žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, kai toms pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiomis teisėmis arba turi privilegijų. Visada būtina palyginti kelis žmones, t.y. ar jie yra vienodi savo požymiais, teisėmis ir galimybėmis, ir ar tokioje pačioje ar panašioje situacijoje jie vertinami vienodai.

Dažniausiai žmonės būna diskriminuojami dėl tam tikrų įgimtų ar vėliau įgytų savybių ar požymių, pavyzdžiui, lyties, rasės, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, profesijos, socialinės padėties ir t.t. Būtent dėl vienu ar kitų požymių žmogus arba žmonių grupė netenka įstatymų garantuojamų teisių arba galimybių šias teises realizuoti.

Pateikiame elementariausią tiesioginio diskriminavimo dėl amžiaus pavyzdį:

**Interviu su darbdaviu dėl galimybės eiti vadybininko pareigas dalyvauja vienodą išsimokslinimą, patirtį, žinias, kvalifikaciją turintys pretendentai, t. y. dvi moterys, vienai iš kurių 30 metų, kitai – 46. Vadovas į darbą priima jaunesnę moterį, nes jam parankiau išmokyti jaunesnį darbuotoją, t. y. investuoti į jaunesnio darbuotojo kvalifikacijos kėlimą**

Pasak Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo, asmenų lygiateisiškumo principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia iš esmės tokius pačius faktus savavališkai vertinti skirtingai. Konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas taip pat reiškia, kad visiems tos pačios rūšies santykių (socialinių, ekonominių, politinių ar kitų) subjektams - vienodais požymiais pasižymintiems asmenims ar jų grupėms - turi būti taikomas tas pats teisės aktas.

Galimi atvejai, kuomet dėl visiškai objektyvių sąlygų, paaiškinamų priežasčių vienas žmogus arba žmonių grupė tampa tariamai „privilegiuotais“ palyginti su kitais žmonėmis. Valstybė garantuoja daugiau teisių tiems asmenims, kurie patys nepajėgia garantuoti sau pagrindinių teisių arba vykdo tam tikras specialias, tik jiems priskirtas, pareigas visuomenei, valstybei. Pavyzdžiui, valstybė nustato tam tikras garantijas neįgaliesiems, nėščiosioms ir krūtimi maitinančioms moterims, asmenims, dirbantiems sveikatai itin pavojingose sąlygose, ir kt. Asmenims, kurie vykdo tam tikras pareigas, pavyzdžiui, dirbo policijoje, civilinėje aviacijoje, šoko balete ir t.t., taip pat nustatytos kitokios garantijos nei kitiems, nedirbusiems tokio darbo. Išvardintiems darbuotojams nustatytas ankstesnis pensinis amžius - tai motyvuotas ir objektyviai pateisinamas garantijų teikimas žmonėms, kurie patys, be valstybės pagalbos, negali garantuoti savo teisių. Tai vadinamoji **teisių diferenciacija**.

## 4. Lygių galimybių principai Lietuvos įstatymuose: sąvokos ir diskriminavimo pavyzdžiai

Lygių galimybių principai deklaruojami Konstitucijoje bei kituose mūsų valstybės įstatymuose. Trumpai apžvelgsime kai kurius įstatymus, draudžiančius diskriminavimą.

**Darbo kodekse** numatyta darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms bei kitų aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Darbo kodekso 129 straipsnyje nurodyta, kad teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį negali būti darbuotojo lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ir šeiminė padėtis, įsitikinimai ar pažiūros, priklausomybė politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms.

**Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas** įpareigoja darbdavius kiekvie-

nam darbuotojui sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

**Valstybės tarnybos įstatymas** įpareigoja valstybės tarnautojus vienodai tarnauti visiems gyventojams, nepaisant jų tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų bei politinių pažiūrų. Vienas iš **Švietimo įstatyme** įtvirtintų švietimo sistemos principų yra lygios galimybės, t.y. švietimo sistema užtikrina asmenų lygybę, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Sveikatos apsauga – dar viena sritis, kuri gyvybiškai svarbi kiekvienam žmogui. **Sveikatos sistemos įstatyme** yra nustatyti sveikatinimo veiklos reguliavimo principai, vienas iš kurių yra asmens teisė turėti kuo geresnę sveikatą, nesvarbu, kokios jis būtų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, socialinės padėties ir profesijos.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, siekdama, kad lygybės principas būtų pradėtas kuo efektyviau įgyvendinti, 2006 m. rugsėjo 19 d. nutarimu Nr. 907 patvirtino **Nacionalinę antidiskriminacinę 2006-2008 metų programą**. Šios programos paskirtis – informuoti visuomenę apie diskriminavimo apraiškas Lietuvoje ir jo neigiamą įtaką atskirų visuomenės grupių galimybėms lygiomis sąlygomis aktyviai dalyvauti visuomenės veikloje, lygių teisių gynimo priemonės, ugdyti visuomenės toleranciją.

**Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas** (įsigaliojęs 1999 m.) bei **Lygių galimybių įstatymas** (įsigaliojęs 2005 m.) – tai specialūs atidiskriminavimo įstatymai, suteikiantys realią galimybę žmogui, nukentėjusiam nuo diskriminavimo, ginti pažeistas teises pateikiant skundą Lygių galimybių kontrolieriui. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminavimą dėl lyties, o Lygių galimybių įstatymas – dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Abu šie atidiskriminavimo įstatymai vienodi tiek sąvokomis, tiek savo taikymo sritimis, todėl toliau jie bus aptariami kartu.

## 4.1. Diskriminavimo sąvokos ir pavyzdžiai

Diskriminavimas gali pasireikšti:

- tiesiogiai diskriminuojančiais veiksmais,
- netiesiogiai diskriminuojančiais veiksmais,
- priekabiavimu ar seksualiniu priekabiavimu,
- nurodymu atlikti tam tikrus diskriminuojančius veiksmus.

Pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių bei Lygių galimybių įstatymus žmogų draudžiama diskriminuoti dėl:

- lyties;
- amžiaus;
- lytinės orientacijos;
- negalios;
- rasės ar etninės priklausomybės;
- religijos ar įsitikinimų.

■ **Tiesioginis diskriminavimas** – tai pasyvus ar aktyvus elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Taigi tiesioginis diskriminavimas galimas ne tik tiesiogiai valingai atliekant veiksmus, kurie vienam žmogui yra mažiau palankūs, - tiesioginis diskriminavimas gali pasireikšti ir tokiais veiksmais, kurie galėjo žmogui riboti jo teises praetyje, arba tokios teisės galėtų būti ribojamos ateityje.





Tiesioginiam diskriminavimui iliustruoti pateikiame diskriminavimo dėl amžiaus pavyzdį:

55 metų amžiaus moteriai, einančiai įmonės vykdančiosios sekretorės pareigas, pranešama, kad jos etatas naikinamas dėl reorganizacijos ir todėl ji perkeliama dirbti į kitą skyrių. Praėjus vienam mėnesiui, panaikintas etatas vėl įsteigiamas ir į vėl įsteigtas vykdančiojo sekretoriaus pareigas priimama 35 metų amžiaus moteris. Atlikus tyrimą nustatyta, kad į skyrių, į kurį buvo perkelta 55 metų darbuotoja, nuolatos perkeliama 50 ir daugiau metų sukakę darbuotojai. Šiuo atveju nustatytas tiesioginis diskriminavimas dėl amžiaus atvejis.

■ **Netiesioginis diskriminavimas** – tai veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti teisių apribojimas dėl lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Identifikuojant netiesioginį diskriminavimą pirmiausiai reikia įvertinti, ar elgesys, teisės norma yra formaliai vienodi visiems žmonėms, neutralūs. Vėliau reikia įvertinti, ar neutralus elgesys ar teisės norma pažeidžia atitinkamos žmonių grupės teises. Netiesioginis diskriminavimas įrodomas remiantis statistikos, tyrimų duomenimis, atspindinčiais žmonių grupės realią padėtį tam tikroje gyvenimo srityje.

Svarbu pažymėti, kad dažniausiai netiesioginis diskriminavimas nėra tyčinis, jis apima ne vieno žmogaus (nepaisant, kad skundžiasi vienas žmogus), bet kelių ar net žmonių grupės interesus. Paprastai tokie žmonės net nesugeba suvokti, kad patiria netiesioginį diskriminavimą, nes iš pirmo žvilgsnio neutrali teisės norma, vertinimo kriterijus taikomi ne individualiai atskiram žmogui, bet žmonių grupei.

Pateikiame netiesioginio diskriminavimo pavyzdį:

Ieškomas darbuotojas vyriausiojo specialisto karo prievolei pareigoms. Reikalavimuose pretendentui nurodyta, jog jis turi būti atlikęs karo prievolę. Taigi šis reikalavimas pretendentui yra lyg ir neutralus, nes tiesiogiai nekalbama apie tam tikrais požymiais pasižymintį žmogų ar žmonių grupę. Tačiau karo prievolę Lietuvoje atlieka tik vyrai. Nuo karo prievolės atleidžiami žmonės, turintys negalią. Taigi šiuo atveju moterys ir neįgalieji neturi teisės pretenduoti į šias pareigas. Reikalavimą pretendentams galima apibūdinti kaip netiesioginį diskriminavimą dėl lyties ir negalios.

- **Priekabiavimas** – tai nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Priekabiavimas dažniausiai vyksta darbo vietoje, o dažniausios priekabiavimo priežastys – žmogaus lytis, tautybė bei lytinė orientacija. Priekabiavimas gali pasireikšti nepagarbiais atsiliepimais apie kolegą, darbuotoją, įžeidžiančiais žodeliais, kurie sakomi, siekiant sumenkinti darbuotojo darbo rezultatus. Deja, šis įstatymo pažeidimas yra ne tik sunkiai atpažįstamas, bet ir gana sunkiai įrodomas. Būtina suvokti ir įrodyti priekabiavimo motyvus, kurie galėtų būti asmens lytis, amžius, religija ir kt., ir taip atskleisti priekabiavimo pasekmes – įžeistą orumą, sukurtą priešišką, įžeidžiančią aplinką.

Pateikiame priekabiavimo pavyzdį:

Įstaigos vadovas finansų skyriaus darbuotojoms moterims dažnai priekabiavo, kad jos nekokybiškai atlieka užduotis, jos nesuvokia finansinių ataskaitų ypatumų. Vadovas šiuos neva blogai atliekamus darbus „pateisina“ tokiais „pajuokavimais“: „ko galima tikėtis iš moterų – jų smegenys mažo lėčiau nei vyrų“, „ko norėti – moterys mažo kitu smegenų pusrutuliu nei vyrai“ arba „vištiškas protas“ ir pan. Tokie žodžiai, pasakomi tariamai juokais, žeidžia moteris ir gali būti įvardijami kaip priekabiavimas dėl lyties.

Nuo priekabiavimo būtina atskirti kitą diskriminavimo formą - seksualinį priekabiavimą. Seksualinis priekabiavimas yra lengvai atpažįstamas dėl aiškaus veiksmų seksualinio pobūdžio. Seksualinio priekabiavimo aukomis dažniausiai tampa moterys, kurios pažeidžiamesnės nei vyrai, eina žemesnes pareigas. Dažnai seksualinio priekabiavimo veiksmai atliekami žadant tam tikrus „paskatinimus“ darbe arba lengvą karjerą.

■ **Seksualinis priekabiavimas** – tai nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai siekiama kenkti asmens orumui sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką. Paprastai priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas bei kitų formų diskriminavimas žeidžia žmogaus garbę ir orumą. Teisinėje literatūroje garbė suvokiama kaip teigiamas asmens socialinis vertinimas, gera viešoji nuomonė apie jį; orumas apibūdinamas kaip asmens savęs vertinimas, apibrėžiant orumą remiamasi visuomenės sukurtais elgesio standartais, moralės normomis.

## 4.2. Kokios diskriminavimo rūšys draudžiamos ir kokiose srityse diskriminavimą draudžia įstatymai?

Lietuvoje galiojančiuose specialiuosiuose antidiskriminavimo įstatymuose yra nustatytos diskriminavimo rūšys, t.y. tiksliai ir konkrečiai įvardijami diskriminavimo pagrindai, kurie yra neteisėti ir draudžiami. Mūsų valstybėje priimti antidiskriminavimo įstatymai atspindi tuos reikalavimus, kuriuos numato ES direktyvos. Kitos valstybės įstatymuose numatė ir kitus draudžiamas diskriminavimo pagrindus, pavyzdžiui, socialinę ir šeiminingą padėtį, profesiją, gyvenamąją vietą ir kitus. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminavimą **dėl lyties**, o Lygių galimybių įstatymas numato vienodą žmonių traktavimą nepaisant **jų amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų**.

Minėti įstatymai, nereguliuodami kitų visuomenės gyvenimo sričių, nustato pareigą įgyvendinti lygias galimybes šiems subjektams:

- 1) valstybės ir savivaldybių institucijoms (priimant ir rengiant teisės aktus, rengiant programas ir kt.);
- 2) švietimo įstaigoms, mokslo ir studijų institucijoms (priimant mokytis, studijuoti, vertinant žinias ir kt.);
- 3) visų nuosavybės formų įmonių darbdaviams (priimant į darbą, nustatant darbo sąlygas, darbo užmokestį ir kt.);
- 4) prekių bei paslaugų teikėjams, reklamos gamintojams bei platintojams (prekių ir paslaugų teikimo srityje).

### 4.3. Priemonės faktinei lygybei pasiekti

Svarbu pažymėti, kad abu antidiskriminaciniai įstatymai numato galimybę taikyti **specialiąsias laikinas priemones** faktinei lygybei pasiekti tam tikroje probleminėje visuomenės gyvenimo situacijoje, kurioje yra akivaizdi nelygybė ar kurioje pastebimas akivaizdus neproporcingas ir nesubalansuotas tam tikrų asmenų grupių dominavimas arba atstovavimas. Lietuvoje specialiosios priemonės lygybei pasiekti dar nebuvo taikytos. Specialiųjų priemonių taikymui būtina parengti ir priimti teisės aktą, kuriame būtų aptarti situacijos įvertinimo kriterijai, specialiųjų priemonių tikslingumo, pagrįstumo vertinimo kriterijai, nepamirštant, kad visos priemonės turi būti motyvuotos ir pateisinančios tikslą.

Specialiųjų priemonių taikymo pavyzdys galėtų būti daugelyje šalių praktikuojamas tam tikrų kvotų nustatymas komisijose, tarybose, kuriose priimami sprendimai ir kuriose turi būti proporcingai atstovaujami abiejų lyčių interesai. Pavyzdžiui, gali būti numatyta, kad vienos lyties asmenų būtų ne

mažiau nei 40 proc. Praktika rodo, kad dažniausiai sprendimų priėmimo procese dalyvauja vyrai, todėl moterų poreikiams ir interesams skiriamas nepakankamas dėmesys.

Pagal mūsų valstybės įstatymus specialiosios priemonės negali būti nustatytos lokaliuose teisės aktuose, nutarimuose ir pan., - šios priemonės yra teisėtos tik tuomet, kai jos įtvirtintos įstatymuose.

Pavyzdys:

Transporto įmonė atliko lygių galimybių įgyvendinimo stebėseną ir nustatė, kad visi darbuotojai sukakę 40 ir daugiau metų. Įmonės vadovybė nusprendė, kad įmonei taip pat reikalingi jauni, talentingi, baigę mokslus ir įgiję naujų specialiųjų žinių darbuotojai. Vadovybė paskelbė, kad pageidaujami visi darbuotojai, neatsižvelgiant į amžių, lytį, tautybę ir kt., tačiau kadangi įmonėje neatstovaujama žmonėms iki 40 metų, ypač sveikintini ir pageidautini darbo ieškantys šios amžiaus grupės žmonės.

## 5. Faktinė padėtis ir diskriminavimo atvejai praktikoje

Visos diskriminavimo rūšys yra vienodai svarbios ir aktualios, tačiau sociologiniai tyrimai rodo, kad Lietuvoje žmonės dažniausiai patiria diskriminavimą dėl amžiaus ir lyties. ES valstybėse labai dažnai apklausų metu akcentuojamas diskriminavimas dėl rasės ir etninės kilmės, tačiau svarbu pažymėti, kad bet koks diskriminuojantis elgesys yra neleistinas ir netoleruotinas.



## 5.1. Diskriminavimas dėl lyties

Pripažįstama, kad lyčių lygybės aspektą būtina integruoti į visas gyvenimo sritis - valstybės valdymą, ekonomiką, socialinę sferą ir net žmonių asmeninį gyvenimą, sudarant vienodas sąlygas moterims ir vyrams derinti šeimos gyvenimą ir karjerą. Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintoje **Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programoje** numatytos probleminės sritys, kuriose pastebima lyčių nelygybė ir kuriai pasiekti būtina numatyti tam tikras gaires ir priemones valstybės lygmenyje. Už šių priemonių įgyvendinimą atsakingos ministerijos pagal jų prižiūrimas sritis.

### Kokios tendencijos?

Nepaisant esamo abiem lytims palankaus teisinių santykių reguliavimo moterų ir vyrų padėtis įvairiose visuomenės gyvenimo srityse skiriasi.

■ **Sprendimų priėmimas.** Moterys sudaro daugiau nei 50 proc. šalies gyventojų, tačiau jos nėra proporcingai atstovaujamos nei aukščiausiame valdžios lygmenyje, nei valdymo, nei savivaldos lygmenyje, jos ribotai dalyvauja politikoje bei sprendimų priėmimo procese.

■ **Užimtumas.** Akivaizdi tiek vertikali (moterų užima žemesnes ir mažiau apmokamas pareigas), tiek horizontali (moterų dominuojami darbo rinkos sektoriai yra mažiausiai apmokami) darbo rinkos segregacija lyties pagrindu. Moteriška darbo jėga yra susitelkusi valstybiniame sektoriuje, socialinių ir kitų paslaugų sferoje, tuo tarpu vyrai dirba privačiame sektoriuje, stambiosios pramonės šakose.

■ **Darbo užmokestis.** Nepaisant geresnio moterų išsismokslinimo (moterų žymiai daugiau nei vyrų sėkmingai įgyja aukštojo mokslo diplomus), moterų darbo užmokestis sudaro tik 80 proc. vyrų darbo užmokesčio. “Moteriškosios” profesijos paprastai žymiai prasčiau apmokamos nei “vyrškosios”.



■ **Stereotipai.** Moterys tradiciškai siejamos su namų sfera, o vyrams priskiriama veikla viešajame gyvenime. Stereotipinis mąstymas apie moters ir vyro vaidmenis visuomenėje sąlygoja moterų ir vyrų socialinės padėties skirtumus.

■ **Šeimos gyvenimas.** Moterims vis dar tenka prisiimti “dvigubą našta”, t. y. aktyviai dalyvauti apmokamo darbo sektoriuje bei dirbti didžiąją dalį namų ruošos darbų, kurie nėra visuomenėje vertinami ir nėra apmokami. Dėl buičiai ir vaikų priežiūrai skiriamo neproporcingai didelio dėmesio, moterys neišvengiamai tampa nepatraukli darbo jėga. Nepaisant įstatymų teikiamų garantijų (teisės į tėvystės atostogas iki vaikai sukaks 1 mėnuo ir teisės į vaiko priežiūros atostogas iki vaikai sukaks 1 metai), Lietuvos vyrai-tėvai vis dar aktyviai jomis nesinaudoja ir prioritetą besąlygiškai skiria apmokamam darbui, o ne vaikų priežiūrai.

■ **Švietimas ir mokslas.** 2005–2006 mokslo metais aukštosiose mokyklose studijavo 60 proc. merginų ir 40 proc. vaikinių. Tačiau aptariant mokslininkų, dalyvaujančių mokslo tiriamojame veikloje, santykį pagal jų lytį pastebėtina, kad mokslo laipsnius ir pedagoginius mokslo vardus du kartus ar net tris kartus dažniau įgyja vyrai.

■ **Sveikata.** Moterų ir vyrų gyvenimo trukmės skirtumas (dvylika metų) Lietuvoje vienas didžiausių ES. Susirgimų statistika rodo, kad dėl išorinių mirties priežasčių (pavyzdžiui, žūva nelaimingų atsitikimų metu) beveik tris kartus dažniau miršta vyrai nei moterys.

■ **Viešoji informacija ir reklama.** Vyraujantis jaunos, patrauklios, seksualios, „barbiškos“ moters įvaizdis formuoja nuomonę, kad moters gyvenimo prasmė yra tarnavimas ir pataikavimas vyro įgeidžiams, pamirštama moters galimą savirealizaciją viešojoje srityje.

### **Diskriminavimo atvejai**

Apibendrinus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktiką galima pastebėti, kad moterys diskriminavimą dažniausiai patiria darbo santykių

sirtyje. Darbuotojos skundžiasi, kad joms nebuvo sudarytos lygios galimybės su vyrais įsidarbinti, kilti karjeros laiptais, kelti kvalifikacijos, gauti darbo užmokestį už tokį patį darbą, kurį dirba vyrai. Ypač dažnai diskriminuojamos neščios moterys: joms atsisakoma mokėti premijas, perkelti į aukštesnes pareigas. Kadangi vyrai visuomenėje vis dar siejami su viešąja sfera, tai jų pastangos naudotis įstatymų teikiamomis garantijomis ir aktyviau dalyvauti šeimos gyvenime, vaikų auklėjime dažnai sulaukia nepalankios darbdavių reakcijos.

Pavyzdys:

**Gautas vyro skundas dėl kolektyvinės sutarties nuostatų, numatančių, kad gimus vaikui, motinai išmokama 1000 litų, o tėvui - 500 litų pašalpa, skirta naujagimio krepšeliui suformuoti. Šiuo atveju nustatytas diskriminavimas dėl lyties ir pasiūlyta pakeisti kolektyvinę sutartį, kad būtų mokama vienodo dydžio pašalpa tiek motinai, tiek tėvui.**

## 5.2. Diskriminavimas dėl amžiaus

Diskriminavimas dėl amžiaus pasitaiko bene dažniausiai, tačiau įstatymų leidėjai dėl nepaaiškinamų priežasčių šiai diskriminavimo rūšiai neteikė pakankamai dėmesio ir ilgą laiką neformalizavo kaip draudžiamos veikos nei Lietuvoje, nei ES. Tiesa, kai kurie įstatymai numato apribojimus dėl amžiaus, tačiau dėl objektyvių ir pateisinamų priežasčių jie laikomi teisėtais ir pagrįštais. Pavyzdžiui, Alkoholio kontrolės įstatymas numato, kad alkoholinius gėrimus draudžiama parduoti jaunesniems nei 18 metų asmenims. Azartinių lošimų įstatyme nustatyta, kad draudžiama lošti asmenims, nesukakusiems 18 metų, o į lošimo namus (kazino) neįleidžiami asmenys, jaunesni nei 21 metai. Valstybės tarnybos įstatymas numato valstybės tarnautojų atsistatydinimo amžių, t.y. 62,5 metai. Vidaus tarnybos statuto patvirtinimo įstatyme numatyti amžiaus apribojimai asmenims, pretenduojantiems į vidaus tarnybą:



asmenims turi būti sukakę 18 metų ir ne vyresni kaip 30 metų. Panašūs amžiaus apribojimai yra numatyti ir kituose įstatymuose, tačiau pagal ES teisę visi šie reikalavimai turi būti pagrįsti ir objektyviai pateisinami.

### Kokios tendencijos?

Dažniausiai diskriminavimas dėl amžiaus mūsų valstybėje tapatinamas su pagyvenusių žmonių diskriminavimu, jis dažniau pastebimas nei jaunu žmonių diskriminavimas.

■ **Darbo sritis.** Pastebimas darbdavių nenoras įdarbinti vyresnio amžiaus asmenis, nes esą tokie žmonės sunkiai adaptuojasi kolektyve, turi bendravimo sunkumų su jaunesniais kolegomis, jų užsienio kalbos žinios nėra pakankamos, taip pat vyresni asmenys neturi darbo kompiuteriu įgūdžių. Kadangi vyresnio amžiaus žmonės greitai sukaks senatvės pensijos amžių, pasak darbdavių, jie nebesiunčiami į brangiai kainuojančius kvalifikacijos kėlimo kursus, mokymus. Pastebimas nepakankamas vyresnio amžiaus darbuotojų profesinis orientavimas ir konsultavimas. Vyresnių žmonių patiriama diskriminavimas darbe dažniausiai pasireiškia kaip daugialypis - dažniausiai diskriminavimą dėl amžiaus patiria vyresnio amžiaus moterys.

Vienas iš barjerų, nustatomų jauniems žmonėms yra darbo patirties arba darbo stažo reikalavimas. Jauni žmonės nėra įgiję reikalaujamos darbo patirties ir todėl atsiduria mažiau palankiose sąlygose nei vyresnieji, turintys tam tikrą patirtį. Vertinant tokių reikalavimų pagrįstumą visada reikėtų atsižvelgti, ar darbinės patirties turėjimas yra lemiantis ir būtinas faktorius konkrečiai pareigybei.

■ **Sveikatos apsauga.** Vyresnio amžiaus žmonių pirminė sveikatos priežiūra yra nepakankama, dažnai nustatomos amžiaus ribos kai kurioms procedūroms ir sveikatos profilaktinio patikrinimo paslaugoms (prostatos vėžio, gimdos kaklelio vėžio, krūties vėžio patikra ir pan.).

■ **Socialinis aprūpinimas.** Nepakankamas vietų skaičius senelių namuose ir pernelyg aukštos kainos už gyvenimą juose, dėl mažų pensijų sunki pensinio amžiaus žmonių finansinė padėtis.

- **Vartotojų teisės.** Išperkamosios nuomos arba prekių kreditavimo sąlygos mažiau palankios pensinio amžiaus žmonėms. Dažnai tokios paslaugos jiems apskritai nėra teikiamos.

- **Stereotipai, žiniasklaida.** Vyraujant jauno, gražaus, patrauklaus žmogaus kultui, vyresniam žmogui skiriama mažiau dėmesio ne tik žiniasklaidoje, bet ir visose kitose visuomeninio gyvenimo srityse. Viešoji informacija, joje gvildenamos temos, propaguojamas modernus gyvenimo būdas, reklamuojamos prekės ir paslaugos yra adresuojamos išimtinai jauniems, karjeros siekiantiems žmonėms, pamirštant, kad šalia mūsų gyvena per 30 procentų žmonių pagyvenusių žmonių.

### Diskriminavimo atvejai

Jaunimui skirtame žurnale paskelbiama informacija apie laisvą darbo vietą prekybos centre. Kadangi jaunimui skirtą žurnalą skaito tik jaunimas, darytina išvada, kad šio žurnalo ir skelbimo jame neperskaitys vyresni žmonės ir todėl neturės galimybių susipažinti su darbo skelbimu. Kadangi minėtas darbo skelbimas nebuvo spausdinamas kitoje visuomenės informavimo priemonėje, galima atpažinti netiesioginį diskriminavimą dėl amžiaus, t.y. veikimas atrodo neutralus, tačiau jį įgyvendinant vyresni žmonės atsiduria mažiau palankiose sąlygose.

## 5.3. Diskriminavimas dėl lytinės orientacijos

Lytinė orientacija yra kiekvieno individo orientacija į lytinį ir kitokį bendravimą su vienos ar kitos lyties žmonėmis; lytinė orientacija gali reikšti norą, poreikį lytiškai bendrauti su:

- priešingos lyties asmenimis (heteroseksualūs asmenys),
- tos pačios lyties asmenimis (gėjai ir lesbietės),
- su moterimis ir vyrais (biseksualūs žmonės).

Kadangi mūsų visuomenėje dominuoja heteroseksuali orientacija, o homoseksualioji traktuojama kaip nukrypstanti nuo normos ir todėl netoleruotina, homoseksualūs žmonės dažnai atsiduria mažiau palankiose sąlygose, patiria diskriminavimą įvairiose gyvenimo srityse. Aptardami šią temą, mes ir kalbėsime apie homoseksualių žmonių, kaip socialinės atskirties grupės, teisių suvaržymus.

Lytinė orientacija ilgokai nebuvo minima nei tarptautiniuose, nei Lietuvos teisės aktuose, tačiau šį diskriminavimą draudžiančių įstatymų nebuvimas dar nepatvirtina fakto, kad tokio diskriminavimo nėra ar nebuvo, - tiesiog šiai problemai nebuvo skiriamas reikiamas dėmesys.

Lytinė orientacija priskirtina žmogaus privačiam gyvenimui, kurio neliečiamybę garantuoja Konstitucijos 22 straipsnis. Privataus gyvenimo neliečiamybė teisės teorijoje reiškia, kad žmogus gali laisvai tuoktis ir sukurti šeimą, gyventi šeimoje ar nutraukti santuoką, neformaliai bendrauti su draugais, užmegzti bei palaikyti ryšius su kitais žmonėmis, turėti galimybę ugdyti ir realizuoti save kaip asmenybę.

Pažymėtina, kad diskriminavimą dėl lytinės orientacijos draudžia mūsų aptartasis Lygių galimybių įstatymas. Darbo kodekse įtvirtintas labai svarbus vienas iš darbo santykių teisinio reglamentavimo principų - tai darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų seksualinės orientacijos bei kitų žmogų apibūdinančių požymių. Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas garantuoja dirbantiems asmenims saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytinę orientaciją. Šio įstatymo 3 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, nesvarbu, kokia įmonės veiklos rūšis, kokia sudaryta darbo sutartis, <...> seksualinė orientacija <...>. Taigi šis įstatymas tarytum papildo Lygių galimybių įstatymą, įpareigojantį darbdavius vienodai elgtis su darbuotojais neatsižvelgiant į lytinę orientaciją.

### **Kokios tendencijos?**

■ **Darbo sritis.** Dažnai darbdaviai nėra pakantūs netradicinės seksua-

linės orientacijos žmonėms, todėl, sužinoję apie homoseksualių darbuotojų lytinę orientaciją, bando įstatymų nustatytais pagrindais (darbo drausmės pažeidimas, darbuotojų skaičiaus mažinimas ir pan.) nutraukti su jais darbo sutartį, nors pagrindinis to motyvas būna būtent lytinė orientacija. Apie tokius žmogaus teisių pažeidimus darbo teisinių santykių srityje liudija gyventojų apklausa, tyrimai. Vis tik, bijodami sulaukti pašaipų ir nepalankių vertinimų darbe, dažniausiai homoseksualūs žmonės linkę slėpti savo orientaciją.

Homoseksualiems asmenims primetama, kad jie pernelyg atvirai ir dažnai viešai skelbia apie savo lytinę orientaciją, kad jie esą sureikšmina savo orientaciją ir dėl jos patiriamą priekabiavimą darbe, tačiau lytinė darbuotojo orientacija išryškėja bendraujant su bendradarbiais jos specialiai neakcentuojant, pavyzdžiui, aptariant laisvalaikį ir pan. Tokiose pokalbiuose tenka prisipažinti, su kuo leidžiamas laisvalaikis, atostogos, su kuo dalijamasi darbo užmokesčiu, kam perkamos įvairios dovanos ir pan.

■ **Stereotipai, žiniasklaida.** Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras “Vilmorus” 2003 m. atliko gyventojų apklausą, kuria buvo siekiama iširti lietuvių požiūrį į kitų rasių, religinių bei “probleminių” socialinių grupių atstovus. Apklausos rezultatai parodė, kad net 30 proc. lietuvių mano, kad tik visiškas homoseksualų nebuvimas nekeltų problemų Lietuvos visuomenei, o per 42 proc. Lietuvos gyventojų nurodė, kad homoseksualų buvimas nekeltų problemų Lietuvos visuomenei. Taigi minėti apklausos duomenys atskleidžia Lietuvos gyventojų netoleranciją netradicinės seksualinės orientacijos asmenims. Šis požiūris mažai keitėsi, ir dabar lietuviai yra vieni iš labiausiai netolerantiškų homoseksualiems žmonėms. Regioninėje spaudoje homoseksualumo tema dar lieka tabu. Žiniasklaidoje homoseksualūs žmonės vaizduojami gėjų parodų, persirengėlių eitynių kontekste. Toks homoseksualių žmonių vaizdavimas formuoja nuostatą, kad jų elgsena, gyvenimo būdas yra nemoralus ir smerktinas.

Pasaulinė sveikatos organizacija išbraukė homoseksualumą iš tarptautinio ligų sąrašo dar 1992 m., tačiau daugelis žmonių šią orientaciją tapatina su

nukrypimu, psichiniu susirgimu, amoraliu elgesiu. Pastebima, kad daugeliui žmonių homoseksualūs vyrai kelia pedofilijos grėsmę, bijoma, kad jie yra potencialūs nepilnamečių tvirkintojai.

### **Diskriminavimo atvejai**

Nepaisant gėjų ir lesbiečių tikrai dažnai patiriamo diskriminavimo dėl lytinės orientacijos, tik nedaugelis jų pasiryžta ginti savo pažeistas teises valstybės institucijose. Pavyzdžiui, per 2006 metus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gauti tik du skundai dėl diskriminavimo dėl lytinės orientacijos (tiek pat skundų buvo gauta ir 2005 m.).

Pavyzdys:

**Patalpas nuomojanti įmonė patvirtino nuomininkų atrankos kriterijus, tarp kurių yra nurodyti tokie: kliento mokumas; kliento veiklos laikotarpis; kliento finansinių gebėjimų vykdyti sutarties sąlygas vertinimas; kliento veiklos pobūdis; kliento ir jo veiklos vertinimas, kreipiant dėmesį į tai, ar būsimo nuomininko veiklos vertinimas neturės nepalankaus visuomenės vertinimo ir t.t. Būtent paskutinis atrankos kriterijus, atrodantis neutralus ir nešališkas, gali sukelti neigiamas pasekmes homoseksualiems asmenims ir jų organizacijoms, nes apklausų duomenys rodo, kad šie žmonės visuomenėje vertinami neigatyviai. Tai netiesioginio diskriminavimo dėl lytinės orientacijos pavyzdys.**

Netolerancijos, o kartais ir neapykantos, apraiškas Lietuvoje bene geriausiai atskleidžia visuomenės požiūris į netradicinės seksualinės orientacijos žmones. Vis daugėja tyrimų, atskleidžiančių neigiamas visuomenės nuostatas gėjų ar lesbiečių atžvilgiu, identifikuojančių problemas, su kuriomis jie susiduria privačiame bei viešajame gyvenime.

Projekto “Atviri ir saugūs darbe.lt” rėmuose Lygių galimybių kontrolieriaus





tarnyba rengė seminarus įvairioms tikslinėms grupėms<sup>1</sup>. Seminarų dalyviai buvo prašomi atsakyti į jiems pateiktos anoniminės anketos klausimus siekiant išsiaiškinti jų (seminaro dalyvių) požiūrį į netradicinės seksualinės orientacijos asmenis, jų situaciją viešajame bei privačiame gyvenime. Tarnybos ekspertai apibendrinę 97 apklausoje dalyvavusių asmenų atsakymus į jiems pateiktus klausimus<sup>2</sup>. Apklausa nėra reprezentatyvi, tačiau joje gauta informacija vertinga iliustruojant aktyvių darbo rinkos dalyvių požiūrį į homoseksualius žmones, kai vertinama pastatų profesinė bei visuomeninė veikla.

Daugiau nei 80 proc. apklaustųjų manė, jog homo/biseksualios orientacijos asmenys neturėtų būti diskriminuojami darbo rinkoje, priimant į darbą, gaunant informaciją bei teikiant paslaugas. Mažiau – 61,9 proc. – sutiko, kad gėjai ir lesbietės turėtų vienodas galimybes sprendimų priėmimo srityje bei politikoje. Tačiau apklaustieji buvo kur kas mažiau linkę netradicinės seksualinės orientacijos asmenims atverti tradicines socialines struktūras - už teisės „užtikrinti galimybes sudaryti santuoką, partnerystę, auginti vaikus“ suteikimą minėtiems asmenims pasisako tik šeštadalis respondentų. Daugelis apklaustųjų manė, kad homoseksualūs asmenys neturėtų demonstruoti savo seksualinės orientacijos viešumoje, nes, pasak daugelio, „tai prieštarauja moralei ir vertybėms“, be to, yra „užkrečiamas pavyzdys vaikams ir paaugliams“. Trečdalis seminarų dalyvių matė grėsmę, kad atviras kalbėjimas apie gėjus ir lesbietes propaguoja homoseksualių santykių plitimą. Apklaustieji manė, kad homoseksualių ir heteroseksualių asmenų padėtis Lietuvoje labiausiai skiriasi darbo rinkoje (44,2 proc.), dalyvaujant politinėje veikloje (26,3 proc.), mokslo įstaigose (20 proc.).

- 
1. Apklausoje dalyvavusių asmenų charakteristikos: respondentų amžius – 18-65 m.; atstovaujamos profesijos: valstybės tarnautojai, darbdaviai, privataus sektoriaus darbuotojai, profesinių sąjungų atstovai, darbo rinkos tarnybų darbuotojai, studentai, nevyriausybinė organizacijų atstovai ir kt.
  2. Apibendrintą apklausos medžiagą galite rasti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos interneto svetainėje [www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

Daugelio nuomone, tai lemia įsitikinimas, kad homoseksualizmas yra liga ir kad toks gyvenimo būdas nėra toleruotinas. Vis tik 4 iš 5 apklaustųjų nemanė, kad homoseksualios orientacijos asmenys yra diskriminuojami jų darbovietėje, nors tik pusė jų pripažino, kad lygybės principui jų įmonės personalo politika skiria pakankamą dėmesį. Tiesa, daugeliui apklaustųjų vertinti realią padėtį darbovietėje galėjo būti sunku, jie pripažino nežiną (60 proc.), ar tarp jų kolegų yra netradicinės seksualinės orientacijos asmenų.

Tiesa, tik kas ketvirtas seminarų dalyvis teigė turįs pakankamai informacijos apie diskriminavimo dėl seksualinės orientacijos problematiką. Likusieji sutiko, kad jiems vis dar trūksta žinių apie galiojančius įstatymus bei dėl tokio diskriminavimo kylančias problemas. Apklausa parodė, kad vidutiniškai penktadalis respondentų nežinojo, kad draudimas diskriminuoti asmenis dėl jų orientacijos yra įtvirtintas Lietuvos įstatymuose, ES teisėje bei kituose tarptautiniuose dokumentuose. Dėl žinių trūkumo apie galimas diskriminavimo formas, nežinojimas, kaip keisti nepalankią darbo aplinką, problemos nesuvokimas, tolerancijos trūkumas ar išankstinis nusistatymas homoseksualių asmenų atžvilgiu, daugelio nuomone, trukdo formuojant įmonių personalo politiką. wPaklausti, kas turėtų prisiimti atsakomybę už lygių galimybių visiems asmenims užtikrinimą, apklaustieji dažniausiai nurodė „valstybę“ (73,2 proc.), „švietimo įstaigas“ (55,7 proc.), „darbdavius“ (38,1 proc.). Tiesa, beveik 40 proc. apklaustųjų mano, kad savo teisėmis ir galimybėmis turi rūpintis patys gėjai ir lesbietės.

Apibendrinant būtina atkreipti dėmesį į tai, kad stereotipai, susiję su netradicinės seksualinės orientacijos žmonėmis, Lietuvoje vis dar labai gajūs. Dėl neigiamo visuomenės požiūrio gėjai ir lesbietės link slėpti savo orientaciją, be to, jie nepastebimi kaip darbo rinkos dalyviai, o viešai eskaluojamas jų įvaizdžio stereotipas neatitinka tikrovės. Įvairūs darbo rinkos dalyviai vis dar turi per mažai informacijos diskriminavimo klausimais, be to, nėra linkę prisiimti asmeninės ar priskirti darbdaviams atsakomybės už palankios darbo aplinkos, kurioje būtų daugiau tolerancijos, pagarbos skirtingumui ir mažiau diskriminavimo, sukūrimą.

## 5.4. Diskriminavimas dėl negalios

Žmonės su negalia yra viena iš labiausiai pažeidžiamų bei socialiai izoliuotų grupių. Dažną neįgaliųjų diskriminavimą bei ribotas jų galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime sąlygoja stereotipinis požiūris į asmenis su negalia.

**Neįgalumas** – dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių atsiradęs ilgalaikis sveikatos pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas. Pagal teisės aktus, neįgalioju vadinamas asmuo, kuriam pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 proc. darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė.

**Neįgaliesiems darbingumo lygis nustatomas 5 punktų intervalais, t. y.:**

1. jei asmeniui nustatoma 0–25 procentų darbingumo, asmuo laikomas nedarbingu;
2. jei asmeniui nustatoma 30–55 procentų darbingumo, asmuo laikomas iš dalies darbingu; 3) jei asmeniui nustatoma 60–100 procentų darbingumo, asmuo laikomas darbingu.

■ **Neveiksnumas.** Žmogus, kuris dėl psichinės ligos ar proto negalios negali suprasti savo veiksmų reikšmės ar jų valdyti, gali būti teismo tvarka pripažintas neveiksniu. Neveiksniui asmeniui nustatoma globa - priemonė, padedanti neveiksniui žmogui užtikrinti jo, kaip teisės subjekto, teisių įgyvendinimą ir interesų tenkinimą.

### Proto ir psichinės negalios skirtumai

Proto negalia - būklė, kuomet asmuo dėl raidos sutrikimų turi suvokimo ir mokymosi sunkumų. Proto negalia yra nuolatinė, visą gyvenimą trunkanti, neišgydoma būklė. Psichikos liga - sutrikimas, kuris veikia jausmus ir elgesį. Beveik visos psichikos ligos gali būti sėkmingai gydomos vaistais, psichoterapija ar kt.

Pagrindinis įstatymas, nustatantis neįgaliųjų žmonių teises ir įtvirtinantis draudimą diskriminuoti dėl negalios, yra Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas. Tam tikros specifinės teisės numatytos ir kituose įstatymuose - Specialiojo ugdymo, Socialinių paslaugų, Psichikos sveikatos priežiūros, Šalpos išmokų, Valstybinių socialinio draudimo pensijų, Socialinių įmonių ir kt. Ilgalaikę reikšmę žmonių su negalia teisėms įgyvendinti turi Vyriausybės patvirtinta „Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003-2012 metų programa“.

### Kokios tendencijos?

Lietuvoje neįgaliųjų skaičius kasmet auga - šiuo metu jis siekia apie 260 tūkst. Įvairūs tyrimai ir statistiniai duomenys rodo, kad žmonės su negalia vis dar neturi lygių galimybių dalyvauti visuomenės gyvenime. Lygioms galimybėms užtikrinti stengiamasi plėtoti neįgaliųjų socialinės integracijos sistemą, kurią sudaro medicininės, profesinės ir socialinės reabilitacijos paslaugų teikimas, specialiųjų poreikių tenkinimas specialiosios pagalbos priemonėmis, neįgaliųjų užimtumo rėmimas, socialinės paramos teikimas.

■ **Darbo sritis.** Neįgaliųjų padėtis darbo rinkoje gana sudėtinga, realios jų įsidarbinimo galimybės palyginti menkos. Daugelis darbdavių vis dar vadovaujasi mitais apie ribotus asmenų su negalia profesinius sugebėjimus ir neskuba darbo vietų pritaikyti specialiesiems neįgaliųjų poreikiams (pavyzdžiui, asmenų su judėjimo negalia). Ypač sudėtinga žmonių su proto negalia situacija, nes šie žmonės dažniausiai nė nežino, kad turi teisę dirbti ir kad tokia teisė jiems užtikrina įstatymai. Šiandien žmonės su proto negalia neturi beveik jokio užsiėmimo ar darbo.

■ **Švietimo ir mokslo sritis.** Pastaraisiais metais vis daugiau specialiųjų poreikių moksleivių mokosi bendrojo lavinimo mokyklose, integruotose bei specialiosiose klasėse, taip pat lanko ikimokyklinio ugdymo įstaigas. Vis tik neįgaliųjų galimybės gauti gerą išsilavinimą yra ribotos dėl nepakankamai jų poreikiams pritaikytų švietimo įstaigų pastatų.

■ **Informacinė sritis.** Daug žmonių su negalia negali įprastais būdais priimti ir apdoroti informacijos (rašyti, skaityti, klausytis, žiūrėti ir pan.), todėl vis dažniau neįgaliesiems pritaikomos interneto svetainės, vadovėliai, subtitruojamos kai kurios televizijos laidos, naudojama gestų kalba, leidžiama literatūra Brailio raštu ir pan.

■ **Fizinės aplinkos pritaikymo sritis.** Visuomeninis transportas, darbo aplinka, visuomeninio lankymo ir paslaugų objektų infrastruktūra, gyvenamieji namai neatitinka šiuolaikinių „universalaus dizaino“ reikalavimų, o tai riboja neįgaliųjų dalyvavimo visuomenės gyvenime, jų integracijos galimybes, didina socialinę atskirtį.

### Diskriminavimo atvejai

Neįgalūs sportininkai pateikė skundą dėl galimo diskriminavimo negalios pagrindu, t.y. dėl nevienodo premijų skyrimo neįgaliesiems sportininkams palyginti su sveikaisiais, nes sveikiesiems pasaulio čempionato prizininkams skiriama premija daugiau nei 5 kartus didesnė už pasaulio neįgaliųjų čempionato prizininkų. Šis atvejis gali būti vertinamas kaip tiesioginio diskriminavimo dėl negalios pavyzdys.

Regėjimo negalios vyriškis pateikė informaciją, jog jis neturi galimybės savarankiškai naudotis elektroninės bankininkystės paslaugomis ir privalo prašyti kitų asmenų pagalbos. Šis atvejis gali būti vertinamas kaip netiesioginis diskriminavimas dėl negalios, nes taikymo praktika yra neutrali, bet ji mažiau palanki neįgaliesiems.



## 5.5. Diskriminavimas dėl rasės ar etninės priklausomybės

Be minėto Lygių galimybių įstatymo, tautinių mažumų klausimus reglamentuoja Tautinių mažumų įstatymas, Valstybinės kalbos įstatymas, Pilietybės įstatymas, Asociacijų įstatymas, Visuomenės informavimo įstatymas, Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas, Politinių partijų ir politinių organizacijų įstatymas ir kiti teisės aktai. Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2004 m. birželio 8 d. nutarimu Nr. 703 patvirtino ilgalaikę Tautinių mažumų integracijos į Lietuvos visuomenę 2005-2010 metų programą, kurios paskirtis formuoti ir įgyvendinti valstybinę tautinių santykių darnumo politiką, padėti tautinėms bendrijoms integruotis į Lietuvos visuomenę, ugdyti toleranciją ir užkirsti kelią etninei neapykantai, diskriminavimui ir atskirčiai.

### Lentelėje pateikiami Lietuvos gyventojai pagal tautybę

Tautybė	2001
Lietuviai	83.5
Rusai	6.3
Lenkai	6.7
Baltarusiai	1.2
Ukrainiečiai	0.7
Žydai	0.1
Latviai	0.1
Totoriai	0.1
Romai	0.1
Kitos	0.3

### Kokios tendencijos?

Lietuvoje gyvena įvairių tautybių, skirtingų kultūrų, religijų, papročių žmonės. Mūsų šalyje tautinėms bendruomenėms įstatymais suteiktos plačios kalbos vartojimo, švietimo, kultūros teisės ir laisvės: teisė kurti ir išlaikyti savo



organizacijas, teisė į kultūrinius ryšius su tėvynainiais ir paveldo puoselėjimą, teisė į švietimą ir informaciją gimtąja kalba.

■ **Viešoji erdvė.** Nepaisant Lietuvoje tautinėms mažumoms garantuojamų teisių, ryškėja nepakantumo kitos tautybės, rasės, odos spalvos asmenims požymiai: išpuoliai prieš juodaodžius viešose vietose, neapykantos kurstymas kitos etninės priklausomybės žmonėms. 2005 m. RAIT atliktos apklausos, 1990 m. ir 1999 m. Europos vertybių tyrimo duomenys parodė, kad į klausimą „Su kuo nenorėtumėte gyventi kaimynystėje?“ net 77 proc. Lietuvos gyventojų atsakė, kaimynystėje nenorėtų matyti romų, 51 proc. - gyventi kaimynystėje su musulmonais, 36 proc. - su kitos rasės žmonėmis, 31 proc. - su žydais. Pastebėtina, kad nuo 1990 m. nepakantumas tautinėms mažumoms nuolatos augo.

■ **Darbo rinka.** Nelietuvių aukštesni nedarbo rodikliai palyginti su lietuviais, žemesnės einamos pareigos, mažesnė darbuotojų dalis viešajame sektoriuje, silpnesnis socialinis mobilumas (pavyzdžiui, dėl menko lietuvių kalbos mokėjimo ar socialinių kontaktų).

■ **Romai.** Apklausų duomenimis, jau daugelį metų labiausiai nemėgstama tautinė grupė Lietuvoje išlieka romai. Kaltinimai romams dėl jų sunkios padėties tapo įprastu reiškiniu: jie dalyvauja narkotikų prekyboje, nenori dirbti ar mokytis, linkę vogti. Deja, didžiausias dėmesys skiriamas romų nusikaltimų viešinimui ir tyrimui, bet ne jų gyvenimo sąlygų gerinimui, svarstymams dėl jų įdarbinimo efektyvinimo, kvalifikacijos kėlimo. Romų norą ir sugebėjimą dirbti patvirtina jų sėkminga darbinė patirtis užsienyje.

### **Diskriminavimo atvejai**

Pateiktas skundas dėl to, jog Kauno UAB „Tarp gėlių“ juodaodžio husaro gėlių pristatymo paslauga brangesnė, nei analogiška baltaodžio husaro paslauga. Šis atvejis parodo, kad juodaodis pardavėjas yra labiau vertinamas nei baltaodis, ir dėl to juodaodžio teikiamos paslaugos brangesnės. Šį atvejį galima apibūdinti kaip tiesioginį diskriminavimą dėl rasės ir etninės priklausomybės.

Pareiškėjas (karaimas, gimęs ir užaugęs Lietuvoje, Lietuvos Respublikos pilietis) kreipėsi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir paaiškino, kad jis norėjo pateikti Studijų kokybės centrai savo užsienyje įgyto aukštojo mokslo diplomą pripažinti Lietuvoje, tačiau iš jo pareikalauta sumokėti 70 Lt valstybinę rinkliavą, o lietuviams ir lietuvių kilmės asmenims tokio mokesčio mokėti nereikėjo. Išnagrinėjus skundą konstatuotas tiesioginis diskriminavimas dėl etninės kilmės priklausomybės.

## 5.6. Diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų

Lietuvoje dominuoja Romos katalikų tikyba (79 proc. gyventojų išpažįsta šį tikėjimą), 4,1 proc. gyventojų išpažįsta stačiatikių tikėjimą ir labai mažai gyventojų išpažįsta kitus tikėjimus (sentikių, liuteronų ir kt.). Konstitucija suteikia teisę bažnyčioms bei religinėms organizacijoms laisvai tvarkytis pagal savus kanonus ir statutus. Konstitucijos 43 straipsnis skelbia, kad Lietuvoje nėra valstybinės religijos. Reiktų atkreipti dėmesį, kad remiantis vyraujančia valstybėje tikyba, katalikų švenčiamos religinės šventės pripažintos valstybinėmis šventėmis. Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas nustato, kad Valstybė pripažįsta devynias tradicines Lietuvoje egzistuojančias religines bendruomenes ir bendrijas: lotynų apeigų katalikų, graikų apeigų katalikų, evangelikų liuteronų, evangelikų reformatų, ortodoksų (stačiatikių), sentikių, judėjų, musulmonų sunitų, karaimų.

Teisinėje literatūroje įsitikinimai apibrėžiami kaip tam tikros pažiūros, nuostatos, susiformavusios stebėjimo ir pažinimo procese. Įsitikinimai – tai tam tikros ideologijos, kultūros, dorovės, etikos ir moralės normų aplinkoje susiformavusios žmogaus pažiūros apie visuomeninio, valstybinio gyvenimo reiškinius ir pan. Įsitikinimai gali būti politiniai, religiniai, ekonominiai, estetiniai, kultūriniai ir t. t.

### Kokios tendencijos?

■ **Švietimas ir tikybos mokymas.** Valstybinėse švietimo įstaigose tėvų

pageidavimu gali būti dėstoma tradicinių ir kitų valstybės pripažintų religinių bendruomenių ir bendrųjų tikyba. Lietuvos mokyklose moksleiviai tikėjimo dalyką mokomi pagal jų šeimoje ar giminėje išpažįtamą religiją. Nors tikybos disciplina nėra privaloma, nes moksleiviams (tėvų sprendimu) suteikiama galimybė pasirinkti kitą discipliną, pavyzdžiui, etiką, tačiau mokyklos vadovybė privalo pagal galimybes užtikrinti visų konfesijų tikybos pamokas.

■ **Viešoji erdvė.** musulmonai Lietuvoje ypač nemėgstami: net 3 iš 5 respondentų teigė kaimynystėje nenorį gyventi su musulmonais<sup>1</sup>. Daugiausiai respondentų (apie 84 proc.) Naujųjų religijų tyrimų ir informacijos centro atliktoje apklausoje<sup>2</sup> nurodė, kad teisė viešai skelbti savo pažiūras per spaudą, radiją, televiziją turėtų būti garantuota tradiciniams krikščionims (Romos katalikams, ortodoksams, protestantams), tačiau tik 45 proc. tokią teisę pripažino ateistams, netikintiesiems ir laisvamaniams (sudarantiems 9,5 proc. visuomenės), tik 40 proc. – pagonims ir naujesiems pagonims. 30 – 50 proc. Lietuvos gyventojų nepakantūs bent vienai kitai, ne savo išpažįtamai, religijai ar ją išpažįstančiam asmeniui. Dažniausiai šis reiškinys įvardijamas kaip priešiškus ir polinkis diskriminuoti visų kitokių religijų bei įsitikinimų išpažinėjus nepripažįstant jiems įprastinių pilietinių teisių (žodžio laisvės, teisės į darbą, teisės būti renkamiems į Seimą ir kt.).

■ **Viešas tikėjimo deklarasavimas.** Tyrimai atskleidė daugumos polinkį diskriminuoti tiek savo tikėjimo, tiek ir kitų tikėjimų ar įsitikinimų asmenis, todėl galima įtarti, kad viešai deklaruota religija bei įsitikinimai mūsų šalyje gali tapti netolerancijos ir diskriminavimo pagrindu.

<sup>1</sup> Reprezentatyvią Lietuvos gyventojų apklausą Etninių tyrimų centro užsakyta atliko Sprinter 2007 m. vasario 5-19 d.

<sup>2</sup> Apklausą užsakė Naujųjų religijų tyrimų ir informacijos centras atlikdamas Europos lygių galimybių visiems metų inicijuotą tyrimą „Diskriminavimas dėl religijos ir įsitikinimų“ (2007 m. birželio mėn.).

## Diskriminavimo atvejai

Galima pastebėti, kad diskriminavimas dėl religijos yra žymiai mažiau paplitęs nei kitos diskriminavimo rūšys. Žmonės dažniau patiria diskriminavimą dėl savo įsitikinimų, ypač politinių. Ne paslaptis, kad dažnai keičiantys valdžios ir valdymo, savivaldos institucijų vadovams, atviriau savo politines pažiūras reiškiantys darbuotojai atleidžiami iš darbo. Pastebėtina, kad dar nebuvo atvejų, kad tokie žmonės bandytų savo teises ginti teismuose ar kitose institucijose. Tokį žmonių pasyvumą sąlygoja baimė prarasti darbo vietą ir susirasti kitą darbą, nepalanki kolegų nuomonė ir kitos priežastys.

Pavyzdžiai:

**Musulmonų tikėjimą išpažįstantis žmogus atlieka bausmę laisvės atėmimo vietoje ir jaučiasi diskriminuojamas dėl to, kad jam nesudaromos galimybės maitintis pagal tikėjimo taisykles. Jis pastebi, kad įvairių tikėjimų žmonėms nesudaromos galimybės maitintis pagal tikėjimo taisykles mokyklose, ligoninėse, kariuomenėje. Šis atvejis galėtų būti įvardijamas kaip tiesioginis diskriminavimas dėl tikėjimo.**

**Pagal suformuluotą egzamino užduotį moksleiviai turėjo parašyti rašinėį anglų kalba apie Kūčių šventimo papročius ir tradicijas Lietuvoje. Dalis moksleivių galėjo parašyti apie šią šventę, tačiau negalėjo pasidalinti asmenine patirtimi, nes musulmonai, sentikiai, stačiatikiai ir kitą tikėjimą ar religiją išpažįstantys moksleiviai su savo šeimomis Kūčių apskritai nešvenčia. Tik moksleiviai, užaugę katalikų šeimose ir švenčiantys Kūčias, galėjo deramai parašyti apie šios šventės tradicijas ir pasidalinti savo asmenine patirtimi.**

**Tokios egzaminų užduoties taikymas yra akivaizdus privalumas katalikams, o ne katalikai arba netikintys moksleiviai patyrė netiesioginį diskriminavimą dėl religijos.**

## 6. Teisinė atsakomybė už diskriminavimą

Teisinė atsakomybė už diskriminavimą nustatoma atsižvelgiant į padaryto pažeidimo pasekmes nukentėjusiojo ir visuomenės interesams, viešajai tvarkai, taip pat į pažeidimo padarymo motyvus, tikslą ir kitas aplinkybes.

Už Lygių galimybių įstatymo bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimus, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, pavojingumo laipsnį gali būti taikoma **administracinė arba baudžiamoji atsakomybė**.

**Administracinė atsakomybė už lygių teisių pažeidimus** numatyta Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41-6 straipsnyje (piniginė bauda). Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktika rodo, kad dažniausiai už Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo bei Lygių galimybių įstatymo pažeidimus buvo taikomos administracinės baudos. Šios baudos buvo skiriamos darbdaviams, paslaugų teikėjams už diskriminuojančius skelbimus, suteikiančiuose pirmenybę tam tikros lyties asmenims arba nustatančiuose amžiaus ribą pretendentams į darbą ir kt.

**Baudžiamoji atsakomybė už lygių teisių pažeidimus.** Baudžiamojo kodekso 169 straipsnyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo,

įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves. Baudžiamojo kodekso 170 straipsnyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už kurtymą diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančių asmenį dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Taigi baudžiamoji atsakomybė taikoma platesniam diskriminavimo rūšių ratui nei administracinė atsakomybė.

Pakankamai sudėtinga nuspręsti, kada diskriminaciniai veiksmai yra administracinės teisės pažeidimas, kada baudžiamasis nusižengimas, tačiau bet kuriuo atveju apie tokius diskriminacinius veiksmus būtina pranešti teisėsaukos institucijoms arba lygių galimybių kontrolieriui.

Be minėtų administracinės atsakomybės ir baudžiamosios atsakomybės, įstatymai numato:

1. Drausminę atsakomybę už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus - Darbo kodekso 235 straipsnyje yra numatyta, kad moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimas arba seksualinis priekabiavimas prie bendradarbių, pavaldinių ar interesantų yra priskiriamas prie šiurkščių darbo drausmės pažeidimų. Darbdavys už tokį pažeidimą, padarytą nors vieną kartą, turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be išankstinio įspėjimo.
2. Baudžiamąją atsakomybę už seksualinį priekabiavimą.
3. Civilinę atsakomybę už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus. Būtina pažymėti, kad už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus numatyta civilinė atsakomybė, t.y. asmuo, patyręs diskriminavimą dėl lyties, seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą
4. Karių drausmės statute numatyta drausminė atsakomybė už seksualinį priekabiavimą.



# 7. Teisinės rekomendacijos asmenims, patyrusiems diskriminavimą: kokių veiksmų imtis, kur kreiptis?

Kaip turėtų elgtis žmogus, patyręs diskriminavimą darbe, aukštojoje mokykloje? Susitaikyti ar bandyti pakeisti esamą situaciją? Taikstymasis su žmogaus teisių pažeidimais gali sukelti ilgalaikes nepageidaujamas pasekmes darbuotojui, pavyzdžiui, darbo užmokesčio praradimą, žeminančios aplinkos sukūrimą, o dėl nuolatinės psichologinės įtampos gali pablogėti sveikata, sumažėti darbingumas. Tad nukentėjusiajam patartume:

1. Išsiaiškinti problemos esmę su atsakingu darbuotoju, tiesioginiu viršininku ar darbdaviu, kuris priėmė jam nepalankų sprendimą ar elgėsi nepagarbiai. Tokio nemalonaus pokalbio metu patartina kalbėti mandagiai ir ramiai, stengtis išsiaiškinti, kodėl buvo apribotos teisės. Būtina paprašyti, kad atsakingas darbuotojas motyvuotai paaiškintų, koku teisės aktu vadovaujantis buvo apribotos arba sumažintos darbuotojo teisės ir galimybės.



2. Žmogui, nenorinčiam bendrauti su jo teises pažeidusiu asmeniu žodžiu, patartina parašyti laišką, informaciją, prašymą, kreipimąsi ir jame tiksliai, aiškiai išdėstyti savo nuomonę dėl diskriminuojančio elgesio ar priimtų sprendimų, nurodyti, kada ir kur buvo pasielgta nederamai bei išsakyti savo pageidavimus (nepamirštant pareikalauti, kad negeidaujamas elgesys ar sprendimas būtų motyvuotai pagrįstas). Tokiame laiške derėtų „nėsutirštinti spalvų“, neiškreipti įvykių, neanalizuoti įtariamojo pažeidimu elgesio motyvų ar jausmų. Be to, kreipiantis raštu, galima aprašyti tolesnius veiksmus. Laiško kopiją būtina išsaugoti.
3. Patartina konsultuotis su teisininkais, kurie gali kompetentingai patarti, kaip elgtis nemalonioje situacijoje.
4. Pasikalbėti su bendradarbiais, asociacijų nariais, draugais, kuriais galima pasitikėti, ir papasakoti jiems apie patirtą diskriminaciją.
5. Jeigu iki šiol nepavyko, tai dabar būtina susipažinti su teisės aktais, reglamentuojančiais tarnybinių funkcijų vykdymą: pareigybės aprašymu, vidaus darbo tvarkos taisyklėmis, padalinio, kuriame dirbama, ar įstaigos, bendrovės nuostatais, kolektyvine sutartimi bei kitomis instrukcijomis ir taisyklėmis, kurios reguliuoja darbinių funkcijų vykdymą, darbo užmokestį ir t.t. Žmogus turi žinoti savo teises ir pareigas darbe.
6. Saugoti dokumentus apie darbo įvertinimą, nes jie gali būti svarbūs, jeigu bus stengiamasi nuvertinti darbuotojo gebėjimus, darbo kokybę ir taip sukurti įspūdį, kad darbuotojas nepagrįstai kelia reikalavimus.
7. Įsiminti žmones, kurie matė ar girdėjo įžeidžiančius veiksmus ir esant reikalui galėtų liudyti.
8. Neradus abiem šalims priimtino sprendimo, patartina dėl patirtų diskriminacinių veiksmų kreiptis į kompetentingą instituciją, įgaliootą nagrinėti diskriminacijos atvejus. Patogiausias, greičiausias ir nieko nekainuojantis būdas ginti savo teises - kreipimasis į **Lygių galimybių kontrolieriaus**

**tarnybą**, kuriai suteikti įgaliojimai tirti skundus dėl diskriminacijos. Nukentėjęs žmogus gali atvykti į minėtą tarnybą kartu su sutuoktiniu, draugu, motina, tėvu ar kitu artimu žmogumi, su kuriuo jis jaustųsi drąsiau, laisviau, nebūtų suvaržytas. Skundas lygių galimybių kontrolieriui gali būti pateiktas laisva forma paštu, elektroniniu paštu, faksu ar tiesiogiai perduotas. Pažymėtina, kad netgi tuo atveju, jeigu pareiškėjas nenurodo visų skundo reikalavimų, kurie yra numatyti įstatyme, skundas pradedamas tirti.

9. Priklausomai nuo diskriminacinių veikslių pobūdžio, sukeltų pasekmių, dėl pažeistų teisių galima kreiptis tiesiogiai į teismą arba teisėsaugos institucijas (prokuratūrą).

## 8. Rekomendacijos darbdaviams: lygių galimybių užtikrinimas darbo vietose

Saugi patogi darbo vieta – tai pirmasis žingsnis kovoje su įvairiomis diskriminacijos apraiškomis. Tame pačiame darbe dirbantys skirtingi žmonės – įvairių lyčių, rasės, tikėjimo, amžiaus, taip pat neįgalieji - sudaro puikias sąlygas kovai su stereotipais, socialine atskirtimi, padeda įveikti rasinius, etninius konfliktus, lyčių nelygybę. Įgyvendindamas lygias teises darbdavys gali sukurti palankią, draugišką darbo aplinką, pagerinti įmonės įvaizdį. Viešai deklaruojama pagarba žmogaus teisėms ir šių teisių pripažinimas kasdienėje veikloje sukuria patrauklią atmosferą, stiprina darbuotojų motyvaciją ir taip užkerta kelią galimiems darbuotojo ir darbdavio konfliktams.

### Galimi veiksmai, siekiant lygių galimybių darbo vietoje

1. **Švietimas ir informavimas** – tai veiksminga priemonė, ugdanti darbuotojų teisinį švietimą ir sąmoningumą, padedanti išvengti galimų konfliktų dėl elementarių darbinių funkcijų, teisių ir galimybių nežinojimo. Darbdavys galėtų:
  - Sudaryti rašytines darbo sutartis, parengti pareigybės aprašymą ir supažindinti su juo darbuotoją, pasirašyti kolektyvinę sutartį, kurioje būtų

aptarti darbo užmokesčio, teikiamų garantijų ir paskatinimų, darbo ir poilsio laiko ir kiti klausimai. Šie veiksmai naudingi abiems šalims, nes padeda išvengti galimų nesutarimų dėl neteisingo teisių ir pareigų interpretavimo.

- Supažindinti darbuotojus su antidiskriminaciniais teisės aktais, garantuojančiais lygias galimybes darbe nepaisant lyties, amžiaus, tautybės, religijos ar įsitikinimų, lytinės orientacijos, negalios, šeiminių ar socialinės padėties ir kt.
- Parengti etikos kodeksą, kuriame būtų aptarti darbuotojų elgesio, tarnybinio bendravimo principai, užtikrinantys pagarbą žmogaus teisėms, propaguojantys toleranciją visiems kolegoms nepaisant jų lyties, amžiaus, tautybės, religijos ar įsitikinimų, lytinės orientacijos, negalios ir kt.
- Nuolat informuoti darbuotojus apie galiojančius ir naujai priimtus teisės aktus, suteikiančius tam tikras garantijas darbuotojams, pavyzdžiui, teisę į tėvystės atostogas, specialias teises nėščioms moterims, garantijas priešpensinio amžiaus darbuotojams ir kt.

## **2. Vienodo darbo užmokesčio už vienodą ir vienodos vertės darba principo taikymas**

- Rekomenduotina sudaryti darbų ir pareigybių vertinimo komisiją siekiant, kad pareigybės ir darbai būtų vertinami pagal parengtą Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką (metodika parengta Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu ir publikuojama šios ministerijos interneto svetainėje [www.socmin.lt](http://www.socmin.lt)).
- Svarbu, kad darbai ir pareigybės būtų vertinami pagal neutralius kriterijus, visiškai atsiribojant nuo darbuotojo, kuris tą darbą dirba. Taip galima užkirsti kelią nevienodam darbo užmokesčio mokėjimui, kurio dydį visiškai nepagrįstai gali lemti darbuotojo lytis, amžius, negalia ar kiti požymiai.

### 3. Saugios ir sveikos darbo aplinkos sukūrimas

Darbdaviams rekomenduojama:

- Pritaikyti darbo sąlygas (darbo vietos apšvietimas, optimalios temperatūros, drėgmės diegimas, triukšmo izoliacija ir t.t.) vyresnio amžiaus darbuotojams remiantis „Metodinėmis rekomendacijomis, kaip pritaikyti darbo sąlygas, darbo ir poilsio režimą vyresnio amžiaus žmonėms“ (publikuojamos Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje), nes vyresnio amžiaus žmonių adaptacinės galimybės yra gerokai mažesnės negu jaunesnių asmenų, jie greičiau pažeidžiami.
- Pritaikyti darbo sąlygas žmonėms su fizine ir psichikos negalia.
- Sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas moterims, besilaukiančioms naujagimio.

### 4. Palanki ir patraukli darbo aplinka

Darbdaviams rekomenduojama:

- Teikti darbuotojams paramą, suteikiančią galimybes veiksmingai derinti profesinį ir šeimos gyvenimą. Tai galėtų būti įstatymuose numatytos priemonės, pavyzdžiui, įvairių atostogų suteikimas, lankstaus darbo laiko grafiko taikymas ir kitos darbdavio iniciatyva taikomos priemonės, pavyzdžiui:

atostogos nenumatytais atvejais, pavyzdžiui, vaiko ar kito globojamo asmens ligos arba skubios priežiūros atveju;

speciali pašalpa, mokama gimus vaikui;

namų ruošos paslaugų (lyginimo, skalbimo ir pan.) suteikimas darbo vietoje;

alternatyvi darbo vieta (darbas namuose arba darbas telefonu);

vaikų darželiai ar dienos centrai darbo vietose;

besirengiančių sugrįžti į darbo rinką tėvų perkvalifikavimas;

socialinės atskirties grupių perkvalifikavimas, profesinis mokymas darbdavio lėšomis.

- Sukurti draugišką, palankią, tolerantišką aplinką darbe, ypač skatinant toleranciją ir pagarbą socialinės atskirties grupėms. Apie palankią darbo aplinką darbdavys galėtų deklaruoti viešai visuomenės informavimo priemonėse.
- Ugdyti nepakantumą seksualiniam ir kitokiam priekabiavimui darbe.
- Sudaryti nuolat veikiančią komisiją, kuri būtų įgaliota greitai ir nešališkai nagrinėti darbuotojų nusiskundimus dėl galimų teisės pažeidimų darbe, tarpininkautų sprendžiant ginčus su darbdaviu.

## **5. Darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo procese**

Siekiant sukurti skaidrią įmonės veiklos plėtros politiką, rekomenduotina įtraukti įvairių socialinių grupių darbuotojus į įmonės planų, darbo rezultatų svarstymą, įvairių svarbių sprendimų priėmimą.



## 9. Patarimai profesinėms sąjungoms, asociacijoms: galimi veiksmai, siekiant sukurti palankią darbo aplinką

Lietuvoje veikia daugybė visuomeninių organizacijų (šiuo metu jos vadinamos asociacijomis), kurios pagal savo įstatus vykdo veiklą specializuotose srityse, pavyzdžiui, moterų, gėjų ir lesbiečių, pagyvenusių žmonių ar neįgalųjų organizacijos organizuoja konsultacijų, psichologinės pagalbos teikimą, žmonių mokymą ir švietimą specializuotose srityse. Deja, šios organizacijos dėl nepakankamo finansavimo, žinių, įgūdžių ar pripažinimo trūkumo ne visada pajėgios įgyvendinti savo tikslus ir uždavinius. Visuomeninės organizacijos pagal savo veiklos pobūdį visada yra arčiau žmonių, jų darbo metodai yra lankstesni nei valstybės institucijų, bendravimas su nariais ir interesantais būna neformalus. Būtent dėl šių priežasčių jos labiau priimtinos ir lengviau pasiekiamos kiekvienam, ypač susidūrusiam su žmogaus teisių pažeidimais,



žmogui. Profesinės sąjungos, asociacijos, veikdamos pagal savo veiklos įstatus ir neviršydamos savo kompetencijos, gali turėti įtakos priimant itin svarbius sprendimus valstybės lygiu ir ugdyti pilietinius jausmus, toleranciją bei pagarbą žmogaus orumui.

### **Kokių veiksmų galėtų imtis profesinės sąjungos, asociacijos lygiu teisių užtikrinimo srityje?**

#### **Profesinės sąjungos, asociacijos galėtų:**

- Stengtis, kad valstybės formuojamoje politikoje būtų integruojamas nediskriminavimo, vienodo elgesio aspektas.
- Raginti valstybės institucijas imtis aktyvių veiksmų kovoje su diskriminavimu.
- Aktyviai dalyvauti teisės aktų projektų (informacija skelbiama Seimo, Vyriausybės ir kt. įstaigų interneto svetainėse) svarstyme, reikšti savo nuomonę, teikti siūlymus dėl antidiskriminacinių teisės aktų, inicijuoti viešas diskusijas pastebėtais diskriminavimo atvejais.
- Raginti darbdavius kurti įmonėje nepakantumo diskriminavimo apraiškoms aplinką, organizuoti tolerancijos ugdymo, pagarbos žmogaus teisėms propagavimo kampanijas.
- Stebėti ir viešinti diskriminavimo atvejus.
- Reaguoti į politikų, pareigūnų, darbdavių poelgius, teisės aktus, taikomą veiklos praktiką, propaguojančią netoleranciją ir skatinančią diskriminavimą.
- Bendradarbiauti su kitomis organizacijomis, dirbančiomis panašiose srityse, arba jungtis į tokias organizacijas vienijančias struktūras, kurioms dėl didesnio narių skaičiaus lengviau siekti savo tikslų.
- Teikti kompetentingą pirminę pagalbą diskriminavimą patyrusiems žmonėms, o nesant galimybės tokią pagalbą suteikti, - nukreipti juos į kitas

kompetentingas institucijas.

- Teikti tarpininkavimo paslaugas nagrinėjant diskriminavimo atvejus kompetentingose institucijose.
- Aktyviai dalyvauti tolerancijos ugdymo ir diskriminavimo pažabojimo programose, apie tai skelbti informaciją visuomenės informavimo priemonėse.

### **Profesinių sąjungų vaidmuo**

Profesinės sąjungos atstovauja savo nariams sudarydamos su darbdaviu kolektyvines ir kitokias sutartis; jos įgaliotos derėtis su darbdaviu dėl darbuotojų užimtumo, perkvalifikavimo, darbo organizavimo ir apmokėjimo, darbo ir gyvenimo sąlygų gerinimo bei kitais klausimais. Profesinės sąjungos gali reikalauti, kad pasirašant kolektyvinę sutartį:

- būtų vertinamos pareigybės ir darbai pagal parengtą Darbų ir pareigybių vertinimo metodiką (Metodika parengta Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu ir publikuojama šios ministerijos interneto svetainėje). Taip būtų išvengta nevienodo darbo užmokesčio mokėjimo dėl lyties, amžiaus, tautybės ir kt.;
- būtų taikomos lanksčios darbo formos darbe pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos užsakymu parengtas Rekomendacijas dėl lanksčių užimtumo formų diegimo (Metodika publikuojama šios ministerijos interneto svetainėje) ir taip būtų sudarytos lygios galimybės integruotis į darbą neįgaliesiems asmenims, jauniems darbuotojams, neseniai pagimdžiusiems moterims, kitiems darbuotojams, norintiems realizuoti teisę į darbą ir kartu suderinti šeimos gyvenimą bei privačius interesus;
- būtų sudaromos galimybės kelti profesinę kvalifikaciją, mokytis tiems asmenims, kurie dėl objektyvių priežasčių, pavyzdžiui, jauno amžiaus, nėštumo, vaiko priežiūros atostogų neįgijo reikiamų žinių ir prarado kvalifikaciją;

- kadangi pagal Profesinių sąjungų įstatymą darbdavys turi sudaryti sąlygas darbuotojų - profesinės sąjungos narių švietimui, būtų numatomos tam tikros lėšos iš darbo užmokesčio fondo darbuotojų švietimui lygių galimybių įgyvendinimo darbe klausimais;
- būtų įmonėje viešai publikuojamos darbuotojų teisės akcentuojant darbuotojų lygybę nepaisant lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, tautybės, religijos ir įsitikinimų, negalios ir pan.

# 10. Pagarba darbuotojų įvairovei sukuria palankią darbo aplinką

Europoje vis daugiau įmonių imasi įgyvendinti įvairovės (*angl. diversity*) bei lygybės programas. Viena iš šios tendencijos priežasčių – privatusis verslas vis daugiau dėmesio skiria socialinei atsakomybei. Rūpintis darbuotojų gerove ar užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos, rasės ar tautybės, negalios bei religinių įsitikinimų įmonės verčia ne tik etiniai sumetimai, bet ir įstatymuose įtvirtintas draudimas diskriminuoti. Vienos įmonės laikosi įstatymų, nes tai yra jų verslo pagrindas, kitos – lygias galimybes skelbiančių teisės normų stengiasi laikytis siekdamos išvengti galimų finansinių nuostolių ar nenorėdamos paakenkti savo reputacijai, jei diskriminavimo atvejai iškiltų į viešumą. Tačiau moraliniai ar teisiniai argumentai imtis priemonių, siekiant užtikrinti lygias galimybes įmonių veikloje, nėra vieninteliai.

Šiuo metu atliekama vis daugiau tyrimų<sup>1</sup>, atskleidžiančių ekonominę ar kito-

1 Ypač daug informacijos apie jau įgyvendinamas praktikas suteikė 2005 m. atliktas tyrimas, kurio metu buvo apklausta 919 Europos Sąjungoje veikiančių įmonių. Daugiau nei pusė apklaustų įmonių teigė įgyvendinančios vienokias ar kitokias aktyvias priemones, skirtas užtikrinti lygioms galimybėms įmonės veikloje. Daugiau informacijos apie šį tyrimą rasite svetainėje [http://ec.europa.eu/employment\\_social/fundamental\\_rights/pdf/events/busicase\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/pdf/events/busicase_en.pdf)<http://europa.eu>, kurioje aprašomos konkrečios lygių galimybių iniciatyvos, kurias įgyvendina tokios įmonės kaip Adecco, Air Products, Bertelsmann, BT, Danfoss, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Dublin Bus, Ford, Goldman Sachs, Grupo Vips, IBM, Manchanan, Randstad Belgium, Royal Dutch Shell, Tesco, Volvo Group ir kitos.

kią naudą, kurią įmonės gauna dėl pagarbos darbuotojų įvairovei ir dėl konkrečios kovos su diskriminavimu strategijos. Net 82 proc. iš 495 dalyvavusių Europos Komisijos atliktoje apklausoje įmonių teigė esą įsitikinusias, kad jų įmonės viduje įgyvendinamos lygių galimybių iniciatyvos turi teigiamos įtakos verslui. Dažnai įgyvendinamos priemonės savo apimtimi gerokai viršija įsipareigojimus, kuriuos privačiam verslui nustato nacionaliniai įstatymai.

Šiame skyrelyje aptarsime bent keletą argumentų, kodėl ir Lietuvos privatusis verslas turėtų ne vien deklaruoti, kad laikosi žmogaus teisių standartų, bet ir imtis konkrečių priemonių, užtikrinančių darbuotojų lygias galimybes, kuriančių darbo aplinką, kurioje įvairiais požymiais besiskiriančių žmonių sugebėjimai būti vienodai vertinami ir efektyviai naudojami.

■ **Platesnis profesionalių darbuotojų ratas.** Susidurdamos su darbo jėgos nepakankamumo iššūkiais, didėjančia darbuotojų migracija įmonės, siekdamos patenkinti turimus profesionalios darbo jėgos poreikius, linkusios darbuotojus rinktis iš vis platesnio talentingų žmonių rato. Kitaip tariant, įmonių įdarbinimo ar kvalifikacijos tobulinimo politika „nesibaido“ tokių darbo rinkoje nepageidaujamų darbuotojų grupių kaip moterys, vyresnio amžiaus ar kitos tautybės darbuotojai. Šiuo metu jau suvokiama, kad diskriminavimas gerokai apsunkena įmonės galimybės turėti pakankamai kvalifikuotos darbo jėgos.

■ **Pagerėjęs įvaizdis ir reputacija.** Siekdamos pagerinti savo įvaizdį verslo aplinkoje ar norėdamos užsitikrinti vietinių bendruomenių pritarmą, įmonės dažnai imasi į išorę orientuotų socialinių projektų, kurių tikslas – supažindinti įmonės veikloje tiesiogiai nedalyvaujančius asmenis su jos propaguojamomis vertybėmis ir principais. Tokie projektai dažnai apima paramą socialinės atskirties tyrimams, lygių galimybių programoms, socialiai pažeidžiamų grupių švietimo ar įdarbinimo iniciatyvoms.

■ **Didesnės inovacijų galimybės bei pagerėjusi rinkodara.** Įdarbinamos bei išlaikydamos įvairių socialinių charakteristikų darbuotojus įmonės užsitikrina platų kūrybinį potencialą ir efektyviau reaguoja į skirtingų rinkos

segmentų poreikius. Jau dabar pastebėta, kad privatusis verslas vis aktyviau atranda tokias anksčiau nepastebėtų vartotojų grupes kaip pagyvenę asmenys, gėjai ir lesbietės, etninių mažumų atstovai. Darbuotojų įvairovė gali padėti įmonėms atrasti bei efektyviai reaguoti į specifinius minėtų grupių poreikius, užsitikrinant nemažą ekonominę naudą.

#### ■ **Atviresnė darbo aplinka bei palankus psichologinis klimatas.**

Daugelis įmonių skiria didelį dėmesį kovai su stereotipinėmis nuostatomis, išankstiniu nusistatymu ar diskriminavimo apraiškomis savo darbo aplinkoje siekdamos sukurti darbuotojams palankią darbo aplinką ir taip kuo efektyviau išnaudoti jų turimus sugebėjimus. Ne paslaptis, kad diskriminavimas ne tik turi neigiamos įtakos konkretaus žmogaus darbo rezultatams, bet ir įmonės psichologiniam klimatui, visos įmonės darbo rezultatams. Užsienyje atlikti tyrimai atskleidžia, kad nepalanki darbo aplinka įmonėms atneša didžiulius nuostolius dėl sumažėjusio produktyvumo, pravaikštų ar darbo jėgos praradimo. Taigi svarbu skirti reikiamą pagarbą darbuotojų įvairovei ir teikti tinkamą dėmesį jų skirtingumui. Kovodamos su diskriminavimu įmonės imasi įvairovės valdymo įmonės viduje programų, darbuotojų švietimo iniciatyvų.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra valstybės įstaiga, tirianti asmenų skundus dėl diskriminacijos lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų pagrindu darbo, švietimo ir mokslo, vartotojų teisių apsaugos srityje.

Asmenys patyrę diskriminaciją šiais pagrindais gali raštu arba žodžiu kreiptis į  
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą

Šeimyniškių g. 1A, 09312 Vilnius

Tel. 852 61 27 87

Faks. 852 61 27 25

El. paštas [mvlgk@lrs.lt](mailto:mvlgk@lrs.lt)

Daugiau informacijos apie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą rasite interneto svetainėje  
[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

Diskriminacija nepaiso lyties, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, rasės, religijos skirtumų. Todėl taikystdamiesi su bet kokia diskriminavimo apraiška skatiname nepakantą visoms atskirties grupėms ir pasmerkiame diskriminacijai save.

Nuo visų priklausau, kad darbo aplinka būtų atvira, kad kiekvienas kolektyvo narys jaustųsi saugus ir nebūtų ignoruojamas, atskirtas ar diskriminuojamas.

Įvairūs darbo rinkos dalyviai yra ypač suinteresuoti darbo atmosfera, kuri skatina darbuotojų veiklos efektyvumą bei produktyvumą. Todėl rekomenduojame:

- ✓ imtis struktūrinių pakeitimų, parengiant ir įgyvendinant lygių galimybių veiksmų planus ir/arba atliekant reguliarius lygių galimybių poveikio vertinimus;
- ✓ imtis neatidėliotinų priemonių, sužinojus apie neteisėtus užgauliojimus, priekabiavimą ar kitokią diskriminaciją;
- ✓ aiškiai pabrėžti nusiteikimą įdarbinti specialistus, neatsižvelgiant į jų lytį, etniškumą, lytinę orientaciją, rasę ir kitus darbuotojų skirtumus;
- ✓ šviesti darbuotojus įvairovės ir tolerancijos klausimais.

Ypač svarbu, kad suvoktume, jog žmonių teises pažeidžiantis, nepagarbus ar užgaulus elgesys kenkia visiems.

Šiuo ir kitais EQUAL projekto „Atviri ir saugūs darbe.lt“ leidiniais siekiame padėti darbdaviams ir darbuotojams suvokti įvairovės naudą bei skatiname integruoti lygybę į visą organizacijos darbo politiką ir praktiką. [www.atviri.lt](http://www.atviri.lt)



PROJEKTĄ REMIA  
LIETUVOS RESPUBLIKA



PROJEKTĄ IŠ DALIES  
FINANSUOJA  
EUROPOS SĄJUNGA  
Europos socialinis fondas

