

Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai

*Leidiny s parengtas įgyvendinant Europos
Komisijos užimtumo ir socialinio solidarumo
PROGRESS programos finansuojamą
projektą „Įgūdžių ir kompetencijos ugdymas
kovai su diskriminacija“*

Vilnius, 2011

Projekto vykdytojas: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Sudarytoja-ekspertinio vertinimo vykdytoja: Laima Vengalė-Dits

Tekstą redagavo: Rasa Aidietytė

Dizainas: Darius Abromaitis, Rima Ramonienė (www.imago.lt)

ES užimtumo ir socialinio solidarumo programa PROGRESS (2007-2013). Šią programą koordinuoja Europos Komisijos užimtumo, socialinių reikalų ir lygių galimybių generalinis direktoratas. PROGRESS programa siekiama finansiškai remti Europos Sąjungos užimtumo ir socialinių reikalų politikos tikslų, įtvirtintų ES Socialinėje darbotvarkėje, įgyvendinimą bei prisidėti prie Lisabonos strategijos siekių realizavimo.

Leidinyje pateikta projekto vykdytojo nuomonė, kuri nebūtinai sutampa su Europos Komisijos nuomone.

Turinys

Ižanga	4
1. Lygios galimybės ir nediskriminavimas. Diskriminacijos sąvoka	4
2. Diskriminacijos pasireiškimo įvairovė: tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir nurodymas diskriminuoti	8
2.1. Tiesioginė diskriminacija	8
2.2. Netiesioginė diskriminacija	10
2.3. Priekabiavimas	11
2.4. Seksualinis priekabiavimas	12
2.5. Nurodymas diskriminuoti	12
3. Teisių diferenciacija – lygiateisiškumo pažeidimas ar lygių galimybių užtikrinimas?	13
4. Tarptautinių teisinių dokumentų, reglamentuojančių žmogaus teises, vystymosi raida	14
5. Pagrindiniai universalūs žmogaus teises reglamentuojantys teisės aktai	16
6. Pagrindiniai regioniniai (Europos Bendrijos) žmogaus teises reglamentuojantys teisės aktai	18
7. Nacionaliniai lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinantys teisės aktai	22
8. Draudžiami diskriminavimo pagrindai	23
8.1. Amžius	23
8.2. Lytis	24
8.3. Negalia	25
8.4. Rasė ir etninė kilmė, tautybė – visi šie pagrindai yra glaudžiai tarpusavyje susiję	25
8.5. Religija	26
8.6. Lytinė orientacija.	27
8.7. Kalba	28
8.8. Kilmė	28
8.9. Socialinė padėtis	28
8.10. Įsitikinimai ar pažiūros	28
8.11. Tikėjimas	28
9. Lietuvos antidiskriminacinių įstatymų taikymo apimtis	29
10. Lygių galimybių įgyvendinimo (integravimo) teisinis reglamentavimas Europos Sąjungos ir nacionaliniuose teisiniuose dokumentuose	31
10.1. Lygių galimybių (nediskriminavimo) integravimo samprata Europos Bendrijoje	31
10.2. Nuostatos dėl lygių galimybių (nediskriminavimo) ir lygybės integravimo Europos Sąjungos teisėje	35
11. Lygių galimybių (nediskriminavimo) ir lygių galimybių integravimo nuostatos nacionalinėje Lietuvos teisėje	39
11.1. Įstatymai	39
11.2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės priimti teisės aktai	42
12. Lygių galimybių integravimo aspektai ministerijų veikloje ir jų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose	45
13. Lygių galimybių integravimo samprata ir įgyvendinimo patirtis Europos Sąjungos valstybėse	55
13.1. 2009 m. Helsinkio seminaro ataskaitos apibendrinimas	55
13.2. Škotijos vyriausybės patirtis	60
13.3. EQUAL lyčių lygių galimybių integravimo vadovas	64
13.4. Airijos lygių galimybių tarnybos patirtis: Lygybės integravimo pavyzdžiai miestų ir apygardų departamentuose (institucijose)	70
14. Lygių galimybių integravimo svarba bei pagrindiniai įgyvendinimo etapai	72
15. Išvados	73

Įžanga

XX a. antrojoje pusėje susiformavo nauja savarankiška tarptautinės teisės sritis – tarptautinė žmogaus teisių teisė. Žmogaus teisės tapo tarptautinės teisės normų reguliuojamu objektu, nacionalinio teisinio reguliavimo sritimi. Žmogaus teisių sėkmingas įgyvendinimas priklauso nuo valstybės politinės valios, teisinio reguliavimo mechanizmų bei kiekvieno individo geros valios gerbti kitą žmogų nepriklausomai nuo jo lyties, tautybės, kilmės, amžiaus ir kitų individo savybių. Kiekvienoje valstybėje, kiekvienoje visuomenėje ir net kiekvienoje didesnėje ar mažesnėje žmonių bendruomenėje, kolektyve gyvena, dirba moterys ir vyrai, jauni ir vyresni, sveiki ir negalia turinys, įvairiomis kalbomis šnekantys žmonės, tačiau visi jie siekia realizuoti savo teises bei įgyvendinti galimybes vienodomis sąlygomis, neatsižvelgiant į jų identiteto požymius. Lygių teisių ir galimybių užtikrinimas yra kiekvienos valstybės uždavinys, tačiau sėkmingam ir efektyviam šio proceso įgyvendinimui būtina ne tik

priimti lygias galimybes įgyvendinančius teisės aktus, bet ir įgyvendinti lygias galimybes visose valstybės gyvenimo srityse.

Šiame leidinyje aptarsime lygių galimybių ir diskriminacijos sampratą, apžvelgsime Europos Sąjungos ir Lietuvos teisės aktus, reglamentuojančius lygių teisių ir galimybių įgyvendinimą bei diskriminavimo draudimą.

Kadangi leidinyje siekiame aptarti lygių galimybių integravimo galimybes viešajame sektoriuje, vyriausybės veiklos srityse, aptarsime lygių galimybių integravimo sampratą bei jo tikslus, galimus įgyvendinimo modelius įvairiose valstybėse. Taip pat paanalizuosime Lietuvos Respublikos ministerijų veiklą reglamentuojančius teisės aktus, siekdami įvertinti, ar Lietuvos Respublikos viešajame sektoriuje yra atsižvelgiama į lygių galimybių integravimą.

Galiausiai pateiksime rekomendacijas galimam lygių galimybių integravimui Lietuvos viešajame sektoriuje.

1. Lygios galimybės ir nediskriminavimas. Diskriminacijos sąvoka

Galima pastebėti, kad visose visuomenėse formavosi ir iki šiol formuojasi tam tikra žmonių grupė, kuri pagal galiojančias toje visuomenėje ir daugumos pripažįstamas moralės, kultūros, etikos ir kt. normas yra laikoma lyg ir „išrinktąja“

arba prioritetine grupe, turinti tos visuomenės daugumai būdingas ir jos vertinamas savybes, pavyzdžiui, sudaranti tautinę daugumą, aktyvi ir gana jauno amžiaus, praktikuojanti tos visuomenės daugumos religiją, tradicinės lytinės

orientacijos, turinti sukaupto turto, nuosavybės ir t. t. Taigi žmonės kiekvienoje visuomenėje būriasi į tam tikras socialines grupes, priskiria save tam tikroms socialinėms grupėms pagal tam tikrus požymius, būdingus tai grupei.

Tam tikra žmonių grupė gali būti apibūdinama kaip tam tikra kategorija ir jai iš anksto gali būti priskiriamos tam tikros savybės (socialiai teigiamai ir neigiamai vertinamos) ir elgesio ypatumai, kurie lemia tam tikrus individų ir socialinių grupių santykius. Vėliau galima pastebėti, kad tam tikroms žmonių kategorijoms priskiriami stereotipai, elgesio standartai, apibūdinimai turi įtakos kitų žmonių elgesio motyvams bei veiksams.

Socialinė kategorizacija skatina lyginimą – tai taip pat svarbi žmogaus mąstymo operacija. Paprastai grupės, su kuria žmogus tapatinasi, požymiai yra teigiami, suvokiami kaip socialiai priimtini. Kitų grupių požymiai mažiau apibrėžti, dažnai nepriimtini ir suvokiami kaip nuokrypis, turintis neigiamą atspalvį.

Tikėtina, kad ši „išrinktųjų“ arba socialiai priimtinių žmonių grupė visada sukurs sau ir turės galimybę realizuoti teises ir laisves palankiomis/palankesnėmis ir vienodomis sąlygomis. Taip pat tikėtina, kad tie, kurie nepriklauso tokiai tradicinei visuomenės „išrinktųjų“ daugumai, gali tapti marginaliais bei patirti tam tikrus savo teisių apribojimus ir suvaržymus vien tik dėl to, kad jie savo požymiais ir savybėmis negali būti priskiriami daugumai. Taip pat galima pastebėti, kad viena ar kita grupė žmonių, pasižyminčių vienodais požymiais, vienoje visuomenėje gali atsiderinti prioritetinėje padėtyje, o kitoje visuomenėje ar pasikeitus tam tikroms aplinkybėms, gali patys tapti socialinės atskirties grupe, diskriminacijos aukomis. Pavyzdžiui, Lietuvoje lietuvių tautybės žmonės gali nepatirti diskriminacijos dėl savo tautybės, tačiau kitoje valstybėje, kitoje tautinėje grupėje jie gali atsiderinti diskriminuojamų asmenų grupėje (gauti mažesnę darbo užmokestį, būti neįleidžiami į tam tikras viešas vietas, ar negauti tam tikrų paslaugų dėl savo tautybės). Tas pats pasakytina apie kintamus arba įgyjamus individo požymius, kurie gali lemti jo palankesnę arba mažiau palankų traktavimą visuomenėje, pavyzdžiui, tas pats žmogus, būdamas jauno amžiaus, arba sveikas žmogus, gali nepatirti sunkumų įsidarbindamas, tačiau tas pats žmogus, sulaukęs priešpensinio amžiaus arba susirgęs

tam tikra liga bei praradęs dalį darbingumo, gali susidurti su nepalankiu darbdavio požiūriu priimant į darbą.

Taigi nepalankus arba mažiau palankus tam tikrai asmenų grupei priklausančio individo traktavimas (dažniausiai apibūdinama kaip diskriminacija) yra kintamas ir santykinis reiškinys, kuris gali kisti pasikeitus tam tikroms aplinkybėms.

Galima pastebėti, kad Lietuvoje populiarioje vartosenoje ir viešajame diskurse diskriminacijos terminas nėra aiškus ir nusistovėjęs, kartais jis vartojamas neapibrėžtai, nekonkrečiai, siekiant įvardyti bet kokius žmogaus teisių pažeidimus, žeminantį elgesį. Diskriminacija kartais pavadinami netolerantiški pasisakymai kokios nors grupės atžvilgiu viešajame diskurse, kurie turėtų būti kvalifikuojami kaip nepakantumo kurstymas.

Tačiau nediskriminavimas, diskriminavimo draudimas bei lygios visų asmenų galimybės nėra tapačios sąvokos. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas¹ atkartuoja pagrindinius ES direktyvų principus ir diskriminaciją apibrėžia taip: 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. Dažniausiai identifikuojama tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip elgsenys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

Taigi diskriminacija yra priešingas teisei veiksmas (veiksmai), dėl kurio žmogui buvo sumažintos arba atimtos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis su kitais individais sąlygomis. Nediskriminavimas – tai pareiga asmenis traktuoti vienodai, neatsižvelgiant į jų individualius požymius. Dažniausiai kiekviena valstybė savo teisės aktuose apibrėžia diskriminaciją kaip priešingą teisei veiksmą ir nustato socialinio gy-

¹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (nauja redakcija – 2008-06-17, Nr. X-1602. Žin., 2003, Nr. 114-5115).

venimo sritis, kuriose ši diskriminacija yra draudžiama ir laikoma neteisėta. Taip pat panašiuose teisės aktuose būna įvardijamos individų kategorijos (draudžiami diskriminavimo pagrindai), kurie patenka į valstybės garantuojamą apsaugą. Pavyzdžiui, Lygių galimybių įstatymas įvardija šiuos draudžiamus diskriminavimo pagrindus arba asmenis draudžiama diskriminuoti dėl priklausymo tam tikrai kategorijai, t. y. dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

Lygios galimybės yra žymiai platesnė sąvoka nei nediskriminavimas. Lygių galimybių įstatymas lygias galimybes apibrėžia taip: tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Panašiai lygias galimybes apibrėžia Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas²: moterų ir vyrų lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas.

Galima pastebėti, kad lygios galimybės reiškia žmogaus teisių įgyvendinimą apskritai visose visuomenės gyvenimo srityse, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Lygios galimybės – tai visų turimų teisių įgyvendinimas privačioje ir viešojoje erdvėje, neatsižvelgiant į žmogaus tapatybės požymius.

Teisinėje literatūroje diskriminacija suprantama kaip savavališkas asmens teisių atėmimas, apribojimas arba išplėtimas.³ Laisvojoje enciklopedijoje paaiškinama, kad diskriminacija gali būti siejama su tam tikrais žmogų identifikuojančiais požymiais: teisių sumažinimas arba atėmimas asmeniui ar asmenų kategorijai dėl rasinių požymių, kalbos, religinių ar politinių įsitikinimų,

tautinės ar socialinės priklausomybės, turtinės padėties, gimimo vietos ir kt. Pats diskriminacijos terminas apibūdina engimą, nevienodą žmonių traktavimą bei priemones, kuriomis valstybė ar valstybių sąjunga sumažina kurios nors valstybės, jos atstovų ar piliečių teises.⁴ Diskriminacija gali būti apibūdinama tai taip pat kaip priemonės, kuriomis valstybė ar kelios valstybės apriboja kurios nors valstybės, jos atstovų ar piliečių, juridinių ir fizinių asmenų teises.⁵ Tarptautinių žodžių žodyne diskriminacija apibūdinama kaip teisių sumažinimas arba atėmimas tam tikrai kategorijai asmenų dėl kokių nors požymių.⁶

Taigi diskriminacija pasireiškia kaip valinis žmogaus arba žmonių grupės turimų teisių apribojimas, kai tomis pačiomis ar panašiomis aplinkybėmis kitas savo savybėmis ir požymiais panašus žmogus ar žmonių grupė naudojami tokiais teisėmis arba net yra privilegijuotoje padėtyje. Vertinant diskriminaciją ir siekiant identifikuoti jos buvimą ar nebuvimą, būtina palyginti kelis žmones, t. y., ar jie vienodi savo požymiais, teisėmis bei galimybėmis ir ar tokioje pačioje ar panašioje situacijoje su jais elgiamasi vienodai. Dažniausiai žmonės būna diskriminuojami dėl tam tikrų prigimtinių ar vėliau įgytų savybių ar požymių, pavyzdžiui, lyties, rasės, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, profesijos, socialinės padėties ir t. t. Būtent dėl vienokių ar kitokių požymių žmogus arba žmonių grupė netenka įstatymų garantuotų teisių bei galimybių šias teises realizuoti.

Diskriminacijos samprata išplaukia iš lygių galimybių principo, įtvirtinto tiek nacionaliniuose, tiek tarptautiniuose teisės aktuose. Įvairiuose teisės aktuose yra įtvirtinta, kad draudžiamas nevienodas elgesys dėl tam tikro žmogaus požymio (lyties, seksualinės orientacijos, religijos ir kt.). Todėl diskriminacija plačiąja prasme turėtų būti suvokiama kaip skirtumų darymas, susijęs su asmeniui būdingu tam tikru jį identifikuojančiu požymiu. Dėl šios priežasties asmeniui ar vieno-

² Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

³ *Teisės problemos 99/1-2. Teisės institutas, 1999 m., 116 p.*

⁴ <http://lt.wikipedia.org/wiki/Diskriminacija> (internetinė prieiga).

⁵ *Dainius Žalimas. Diskriminacija. Visuotinė lietuvių enciklopedija, V.: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2004, 12 p.*

⁶ *Tarptautinių žodžių žodynas, IV leidimas. V.: Alma littera, 2005.*

dais požymiais pasižyminčiai grupei asmenų gali būti sukuriama prievolės, pareigos, ar nepatogumai, kurie nėra taikomi kitiems, taip gali būti apribojamos tokių asmenų teisės gauti tam tikras galimybes, naudą ar pranašumus, suteikiamus kitiems visuomenės nariams. Kiekvienas asmuo turi teisę į visapusią ir lygiavertį jo teisių ir laisvių pripažinimą bei įgyvendinimą nedarant jokių skirtumų, išimčių ar pirmenybių grindžiamų rase, lytimi, socialine padėtimi, lytine orientacija, amžiumi, religija, politiniais įsitikinimais, kalba, etnine ar nacionaline kilmė, socialine padėtimi ir kitais požymiais. Diskriminacija pasireiškia tada, kada egzistuoja skirtumai, išimtys ar pirmenybės, turintys tiesioginės ir netiesioginės įtakos teisių išplėtimui ar suvaržymui.

Daugelyje tarptautinių teisės aktų, kuriuose apibrėžiama lygybė ir lygiateisiškumas, vartojama diskriminacijos sąvoka. Asmenų lygybė galima tik nesant diskriminavimo – nepagrįsto asmens teisių suvaržymo ar atėmimo.

Bendras nediskriminavimo principas visų pirma buvo įtvirtintas ir Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnyje.⁷ Vėliau šis principas integruotas į atskiras veiklos sritis (darbo, švietimo, socialinę ir kt.) reglamentuojančius Lietuvos Respublikos teisės aktus.

„Visų asmenų lygybės principas reiškia ir tai, kad atitinkamos rūšies santykių subjektams –

visiems vienodais savo požymiais asmenims ar jų grupėms turi būti taikomas tas pats įstatymas ar kitas teisės aktas – tas pats vienodas, visiems tos kategorijos subjektams bendras, lygus matas. Vienodai turi būti taikomos tiek materialiosios, tiek proceso teisės normos.“⁸ Kalbant apie vienodą asmenų traktavimą, lygiateisiškumo ir nediskriminavimo principo įgyvendinimą, būtina pažymėti, kad „vienodos situacijos turi būti traktuojamos vienodai, arba, kitaip tariant, jos neturi būti traktuojamos skirtingai, nebent egzistuoja objektyvus tokio skirtingo traktavimo pateisinimas“.⁹ Taigi nurodytas asmenų lygybės arba vienodo traktavimo principas verčia vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai.

Be abejonės aišku, kad kova su diskriminacija yra svarbus visos integracijos politikos (ji pati savaime užtikrina socialinę sanglaudą) aspektas ir svarbi kovos su atskirtimi priemonė. Diskriminacija dažniausiai kyla dėl kitų žmonių ignoravimo (ir iš jo kylančios baimės), todėl problemą būtina spręsti iš pagrindų, imantis tikslingų veiksmų, skirtų nuo pat jaunystės skatinti toleranciją ir įvairovę. Deja, dėl nepakankamos praktinės informacijos apie nediskriminavimą nacionaliniu lygmeniu, nepakankamo valdžios, savivaldos institucijų dėmesio lygių galimybių įgyvendinimui ir pilietinės visuomenės sąmoningumo stygiaus diskriminavimo apraiškos neišnyksta iš mūsų visuomenės gyvenimo.

7 „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs.

Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“.

8 Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2003-12-30 nutarimas. Valstybės žinios (2003-12-31, Nr. 124-5643.)

9 Europos Sąjungos teisė. Allan Tatham, Vilnius, 1999 m., 103 p.

2. Diskriminacijos pasireiškimo įvairovė: tiesioginė diskriminacija, netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir nurodymas diskriminuoti

Sėkmingas lygių galimybių įgyvendinimas ir platesnis lygių galimybių integravimas realiai gali būti įgyvendinamas tokioje aplinkoje, kurioje žmonių nevienodas traktavimas arba diskriminacija yra neteisėtas ir nepateisinamas.

Europos Bendrija, remdama valstybių narių kovą su diskriminacija ir socialine atskirtimi, siekia įtvirtinti Europos visuomenės integraciją ir sanglaudą, kad visi piliečiai turėtų vienodas galimybes ir kad ištekliai taip pat būtų vienodai prieinami. Europos Bendrijai sudaryta galimybė imtis kovos su diskriminacija veiksmų teikiant juridinę apsaugą galintiems nukentėti asmenims ir kuriant skatinamąsias priemones. Bendras diskriminacijos dėl lyties, rasės, religijos ar kitų asmeninių aplinkybių draudimas – tai nuostata, bendra visų valstybių teisinėms sistemoms ir tarptautiniams susitarimams, kurie grindžiami žmogaus teisėmis arba pagal kuriuos siekiama šias teises apsaugoti. Kova su nepalankiausioje padėtyje esančių asmenų socialine atskirtimi – vienas konkrečių Bendrijos ir valstybių narių socialinės politikos tikslų.

Šiame skyriuje trumpai apžvelgsime diskriminacijos sampratą, jos reiškimosi formas, kurios yra apibrėžtos Europos Bendrijos bei Lietuvos Respublikos nacionaliniuose teisės aktuose.

Diskriminacija gali pasireikšti įvairiomis formo-

mis, kurios yra aptartos tiek Europos Sąjungos teisės aktuose, tiek Lietuvos Respublikos antidiskriminaciniuose įstatymuose. Europos Sąjungos lyčių lygybės, Rasių lygybės, taip pat ir Užimtumo pagrindų direktyvos (šios direktyvos bus aptartos skyriuose, kuriuose bus nagrinėjami savarankiški draudžiami diskriminavimo pagrindai), o taip pat du antidiskriminaciniai Lietuvos Respublikos įstatymai – Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei Lygių galimybių įstatymas įtvirtina ir apibrėžia šias diskriminacijos formas: tiesioginę, netiesioginę diskriminaciją; priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą (Lyčių lygybės direktyva bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas) bei nurodymą diskriminuoti.

Diskriminuoti reiškia du asmenis ar dvi situacijas vertinti skirtingai, kai tarp jų skirtumo nėra, arba vertinti vienodai situacijas, kurios faktiškai yra skirtingos.

2.1. Tiesioginė diskriminacija

Tiesioginė diskriminacija praktikoje yra lengviau atpažįstama nei netiesioginė diskriminacija, nes ji pasireiškia tyčiais veiksmais, sukeliančiais žmogui nepageidaujamas teisių ir galimybių apribojimus, suvaržymus, arba atimančiais galimybę apskritai realizuoti savo teises.

Tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei tokioje pačioje situacijoje vertinamas, buvo arba būtų vertinamas kitas asmuo, remiantis bet kuriuo iš pagrindų, kuriais diskriminuoti yra draudžiama.

Sunkumų nustatyti ar įvyko tiesioginis diskriminavimas kartais sukelia tai, kad ne visada lengva įvardyti „palyginimą“. Reikia rasti kitą asmenį, kurio situaciją būtų galima sugretinti su asmens, teigiančio, kad jis/ji tapo diskriminacijos auka, situacija. Toks asmenų palyginimas galimas tik jei abi situacijos yra labai panašios arba identiškos. Kartais neįmanoma rasti tokių realių palyginimų, todėl pasinaudojama hipotetišku palyginimu – vertinant galimą realią situaciją panašiomis aplinkybėmis.

Pažymėtina, kad Lietuvos įstatymai, skirtingai nei Europos Bendrijos teisės aktai, pateikia siauras ir tiksliai apibrėžtas išimtis, kada tiesioginė diskriminacija yra pateisinama ir nedraudžiama: taigi leidžiami pozityvūs veiksmai lygybei įtvirtinti (specialios priemonės faktinei lygybei pasiekti, o ją pasiekus, šios priemonės gali būti panaikintos), tam tikrų profesinių reikalavimų taikymas, pagrįstų patalpų neįgaliesiems įrengimas, kai kurios diskriminacijos išimtys dėl asmenų amžiaus ir kt.

Atkreiptinas dėmesys, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme bei Lygių galimybių įstatyme nurodytų tiesioginės diskriminacijos pateisinamų išimčių sąrašas yra baigtinis, priešingai nei netiesioginės diskriminacijos atveju. Tačiau pateisinimo atvejai Europos Teisingumo Teismo bei pačiuose Direktyvų tekstuose traktuojami labai siaurai. Direktyvomis įtvirtinama, kad tiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama tik esant specialioms, siauroms išimtims. Užimtumo lygybės direktyvos preambulėje aiškiai pasakyta, kad diskriminacijos pateisinimų atvejai turi būti taikomi labai siaurai ir turi atitikti šias sąlygas: tikslas, kurio siekiama šiuo reikalavimu, turi būti teisėtas, o reikalavimai – proporcingi (23 str.).

Lyčių lygybės srityje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis

yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo¹⁰, išskyrus tam tikras įstatyme nustatytas išimtis.

Labai panašiai tiesioginė diskriminacija apibrėžiama ir Lygių galimybių įstatyme: elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui¹¹, išskyrus tam tikras išimtis.

Nediskriminavimas, kartu su lygybe prieš įstatymą ir vienoda įstatymine apsauga, sukuria pagrindinį ir visuotinį principą, susijusį su žmogaus teisių apsauga. Šiuose įstatymuose įtvirtintos sąvokos yra adekvačios įtvirtintoms direktyvose.

Tiesioginė diskriminacija galima ne tik tiesiogiai valingais atliekamais veiksmais, kurie vienam žmogui yra mažiau palankūs. Tiesioginė diskriminacija gali pasireikšti ir tokiais veiksmais, kurie galėjo žmogui apriboti jo teises praeityje, arba tokios teisės galėtų būti apribotos ateityje. Tiesioginės diskriminacijos sąvoka apima diskriminacijos atvejus ir dėl menamo (įsivaizduojamo) priklausymo tam tikrai pažeidžiamai grupei (pvz., tamsaus gymio lietuvė diskriminuojama, nes darbdavys mano ją esant romų kilmės, nors ji tokia nėra) arba dėl to, kad asmens giminaitis, draugas ar kitas artimas žmogus priklauso, pavyzdžiui, netradicinės seksualinės orientacijos asmenų grupei ir dėl to asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei panašioje situacijoje buvo ar būtų vertinamas kitas asmuo.

Tiesioginė diskriminacija dažniausiai padaroma dėl tiesioginės tyčios.

Taisyklė „vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos nei panašioje situacijoje taikomos kitam asmeniui“ kildinama iš Europos Teisingumo Teismo praktikos. Hipotetinis palyginimas gali būti taikomas tiesioginės diskriminacijos byloje. Tuo tarpu byloje dėl diskriminacijos lyties pagrindu buvo reikalaujama konkretaus palyginamojo asmens – „palyginimas apsiriboja lygiagrečiu sulyginimu, kuris daromas įvertinant konkrečius darbus, atliekamus skirtingų lyčių

¹⁰ *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2 str. 4 d.*

¹¹ *Lygių galimybių įstatymas, 2 str. 7 d.*

darbuotojų toje pačioje darbo vietoje ar tarnyboje. Tokiu būdu palyginimas negali būti daromas remiantis „hipotetiniu vyru darbuotoju“, bet toks palyginimas gali būti daromas tarp moters ir vyro, kuris anksčiau dirbo tą patį darbą“¹²

Tiesioginė diskriminacija paprastai atsiranda dėl stereotipų, susijusių su tam tikros grupės asmenimis: pvz., neįdarbinama romė, nes esą manoma, kad visi romai vagys ir pan., arba atsisakoma įdarbinti moterį, turinčią šeimoje vaikų, kadangi greičiausiai ji dažnai nebus darbe, naudosis nedarbingumo lapeliais, nes vaikai sirgs ir todėl darbdavys bus priverstas jos darbo krūvį perkelti kitiems darbuotojams.

2.2. Netiesioginė diskriminacija

Netiesioginė diskriminacija abiejuose Lietuvos antidiskriminaciniuose bei Europos Sąjungos nediskriminavimo įstatymuose apibrėžiama identiškai: veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar taikant atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis teisų apribojimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis¹³.

Netiesioginė diskriminacija paprastai vykdoma netyčiais veiksmais, neturint tikslo ką nors pažeminti, paniekinti ar sukurti tam asmeniui mažiau palankias galimybes realizuoti savo teises. Tačiau tik vėliau, vertinant tokių veiksmų poveikį tam asmeniui ar asmenų grupei, paaiškėja, kad jie yra mažiau palankūs ar visai nepalankūs tam asmeniui (asmenų grupei), lyginant su kitu asmeniu, esančiu tokioje pačioje arba panašioje situacijoje. Taigi identifikuojant netiesioginę diskriminaciją, pirmiausia reikia įvertinti, ar

elgesys, teisės norma yra formaliai vienodi, neutralūs visiems žmonėms. Vėliau reikia įvertinti, kokį realų poveikį daro tam tikra neutrali teisės norma ar elgesys atitinkamai žmonių grupei, ar tas neutralus elgesys ar teisės norma pažeidžia atitinkamos žmonių grupės interesus bei teises, ar nepriverčia jų atsidurti mažiau palankioje padėtyje, nei yra kita žmonių, turinčių skirtingus identiteto požymius, grupė. Netiesioginė diskriminacija paprastai įrodoma remiantis statistikos, tyrimų duomenimis, atspindinčiais žmonių grupės realią padėtį tam tikroje socialinių santykių srityje. Svarbu pažymėti, kad dažniausiai netiesioginė diskriminacija paliečia ne vieno žmogaus, bet kelių ar net žmonių grupės interesus.

Netiesioginė diskriminacija Lygių galimybių įstatymo 2 str. 4 d. apibrėžiama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Panašiai netiesioginė diskriminacija apibrėžiama ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 5 d.: 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.

Lietuvos įstatymuose esantys netiesioginės diskriminacijos apibrėžimai yra identiški Europos Sąjungos nediskriminavimo direktyvose įtvirtintoms definicijoms.

Svarbu pažymėti, kad netiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama dėl įvairių teisėtų, objektyviai pateisinamų priežasčių ir šie objektyvūs pateisinimai nėra konkrečiai formalizuoti nei

¹² ETT byloje *Case 129/79, Macarthys v Smith* [1980] ECR 1275.

¹³ *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 5 d.; Lygių galimybių įstatymo 2 str. 4 d.*

Lietuvos Respublikos įstatymuose, nei Europos Sąjungos direktyvose. Taigi valstybė, atsižvelgdama į šalies ekonominę, socialinę, politinę situaciją ir aplinkybių visumą, gali nustatyti tam tikras išimtis, kurios nėra laikomos netiesiogine diskriminacija. Tačiau svarbu, kad esą ši netiesiogiai diskriminacinį veikimą ar neveikimą, teisės norma ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisintų teisėtas tikslas, o šio tikslo būtų siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Tikslo teisėtumas, priemonės tinkamumas ir proporcingumas netiesioginės diskriminacijos atvejais yra galimas – tai pažymėjo Europos Teisingumo teismas. ETT Bilka¹⁴, Nikoloudi¹⁵ bylose apibrėžė, kad priemonė turi atspindėti realų poveikį ir elgesio skirtingumas turi būti pagrįstas aplinkybėmis, nesusijusiomis su diskriminaciniais pagrindais. Svarstoma nuostata turi atspindėti teisėtą valstybių narių socialinės politikos tikslą. ETT įtvirtina atviro sąrašo koncepciją, nustato platų sąrašą pagrindų, kurie gali būti pripažįstami teisėtais, tarp jų yra netgi ekonominių (Jenkins¹⁶, Enderby¹⁷), pvz., įdarbinimo santykiuose ilgesnis darbo laikas ar didesnė asmens savanoriškai pasiekta kvalifikacija tam tikroms pareigoms gali lemti didesnę atlyginimą.

Proporcingumo elementas susideda iš tikslo tinkamumo ir būtinumo. ETT Mangold¹⁸ byloje reikalauja kiekvieną individualios teisės sumažinimą suderinti, kiek tai įmanoma, su lygių galimybių principu ir siekiamu tikslu. Proporcingumui keliami ypač aukšti standartai. Nepakanka, kad priemonė yra naudinga, patogi ar norima, ji turi būti tinkama siekiant tikslų, turi būti būtina, kad kita priemonė, mažiau diskriminacinė, nepasiektų tikslo¹⁹.

Būtina pastebėti, kad tiek tiesioginės diskriminacijos išimties, tiek netiesioginės diskriminacijos pateisinimo atvejai gali būti laikomi teisėtomis,

būtinomis ir pateisinamomis priemonėmis lygių galimybių integravimui. Teisėti tokių priemonių tikslai gali būti, pavyzdžiui, skatinti asmenų įsidarbinimą, jaunų asmenų įdarbinimą, siekti moterų ir vyrų balanso sprendimų priėmimo procese ir pan. Tačiau tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos pateisinimo atvejus arba išimtis, kurios nelaikomos diskriminacija, būtina taikyti labai atsargiai nes jos visada gali sukurti palankesnes sąlygas vienai socialinei grupei arba mažiau palankias sąlygas kitai grupei.

Netiesioginės diskriminacijos sampratos buvimą galime išvelgti dėl apibrėžime esančio elemento „poveikis“ (angl. *effect*), kadangi netiesioginė diskriminacija – tai poveikiu pagrįsta koncepcija. Kalbant apie galimą netiesioginės diskriminacijos lyties pagrindu pripažinimą, galima pastebėti, kad netiesioginė diskriminacija pasireiškia kai teisė, politika ir programos yra pagrįstos iš pažiūros su lytimi nesusijusiu kriterijumi, kuris, veikdamas, pasižymi žalingu poveikiu moterims²⁰.

Netiesioginė diskriminacija nustatoma tada, kai pastebimas didesnis kurios nors priemonės, taikomos praktikos poveikis asmenims, kurių didesnę dalį sudaro tam tikra vienodais identifikaciniais požymiais pasižymintčių asmenų grupė.

2.3. Priekabiavimas

Priekabiavimas yra viena iš diskriminacijos formų. Jis apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, susijęs su draudžiamais diskriminacijos pagrindais, kuriuo siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Kaip matyti, priekabiavimo apibrėžimas yra pakankamai platus, apimantis platų ratą nepageidaujamo elgesio variantų. Iš priekabiavimo sąvokos aišku, kad priekabiavimo veiksmai yra tikslingai nukreipti į vieną asmenį, kurį siekiama pažeminti ir kuriam šie veiksmai yra nepageidaujami. Todėl siekiant nustatyti, ar priekabiavimas buvo, „palyginimų“ įvardyti nereikia.

Priekabiavimas nacionalinėje teisėje apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl tam tikro draudžiamo diskriminavimo pagrindo

14 *Byla Bilka-Kaufhaus GmbH v Hartz Case C-170/84 [1986] ECR I-1607.*

15 *Nikoloudi v Organismos Tilepikinonion Ellados AE, ECJ Case C-196/02.*

16 *Byla Jenkins v Kingsgate (Clothing Productions) Ltd. Case 96/80 [1981] ECR 911.*

17 *Byla Enderby v Frenchay Health Authority Case C-127/92 [1993] ECR I-5535.*

18 *Werner Mangold v Rüdiger Helm, Case C-144/04.*

19 *Tobler Christa. Limits and potential of the concept of indirect discrimination 2008.*

20 *Tobler Christa. Limits and potential of the concept of indirect discrimination, 2008.*

(tam tikros žmogų charakterizuojančios savybės) siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.²¹

Priekabiavimas dažniausiai vyksta darbo vietoje. Dažniausios priekabiavimo priežastys – žmogaus lytis, tautybė, lytinė orientacija, odos spalva. Priekabiavimas gali pasireikšti nepagarbiais atsiliepimais apie kolegą, darbuotoją, įžeidžiančiais žodeliais, kurie sakomi siekiant sumenkinti darbuotojo darbo rezultatus, ir todėl žmogaus jaučiasi įžeistas, jam sukuriama nepalanki darbai aplinka.

2.4. Seksualinis priekabiavimas

Nuo priekabiavimo būtina atiboti kitą diskriminacijos formą, t. y. seksualinį priekabiavimą. Seksualinis priekabiavimas yra lengvai atpažįstamas dėl aiškiai išreikšto veiksmų seksualinio atspalvio ar pobūdžio. Seksualinio priekabiavimo aukomis dažniausiai tampa moterys, kurios yra ekonomiškai silpnesnės nei vyrai, užima žemesnes pareigas darbe.

Seksualiniu priekabiavimu vadinamas nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant

bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.²²

2.5. Nurodymas diskriminuoti

Nurodymas diskriminuoti pagal Europos Tarybos nediskriminavimo direktyvų reikalavimus Lietuvos nacionalinėje teisėje taip pat apibrėžiamas kaip diskriminacija.²³

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 d. nurodymas diskriminuoti asmenį lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu laikomas diskriminacija. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ši diskriminacijos forma nėra įtvirtinta, bet negalime to laikyti teisinės sistemos spraga, nes Lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminavimą ir dėl lyties, todėl nurodymas diskriminuoti dėl lyties yra neteisėtas.

Taip pat būtina pažymėti, kad tiek Europos Sąjungos direktyvos, tiek nacionaliniai įstatymai įtraukia išnaudojimą ir neteisėną elgesį (angl. *victimisation*) į draudžiamų veiksmų sąrašą. Valstybės narės yra įpareigosos imtis būtinų priemonių, kad individai būtų apsaugoti nuo bet kokio priešiško elgesio (pvz., atleidimas iš darbo) jų atžvilgiu, kaip reakcijos į skundą ar kitą lygybės nuostatų laikymosi užtikrinimo proceso inicijavimą. Svarbu, kad ne tik diskriminacijos auka būtų ginama, bet ir kiti asmenys, pateikiantys diskriminacijos įrodymus ar kitu būdu įtraukti į skundo tyrimo procesą, būtų apsaugoti.

²¹ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 7 d.; Lygių galimybių įstatymo 2 str. 5 d.

²² Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 6 d.

²³ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2 str. 2 d.; Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 d.

3. Teisių diferenciacija – lygiateisiškumo pažeidimas ar lygių galimybių užtikrinimas?

Teisių diferenciacija teisinėje literatūroje apibrėžiama kaip teisių saugos didinimas valstybės priemonėmis tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent jau minimaliai garantuoti savo pagrindinių teisių arba kurie vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas visuomenei.

Konstitucinis Teismas taip pat yra pasisakęs, kad galimi atvejai, kai asmenų lygybės principas gali būti netaikomas: „<...> konstitucinis asmenų lygybės įstatymui principas nepaneigia to, kad įstatyme gali būti nustatytas nevienodas teisinis reguliavimas tam tikrų asmenų kategorijų, esančių skirtingose padėtyse, atžvilgiu. Socialinio gyvenimo įvairovė gali lemti teisinio reguliavimo būdą ir turinį.“²⁴

Lygybė akcentuoja vienodas galimybes, bet ne vienodą realybę, ne vienodą faktinę padėtį. Iš vienos pusės, objektyviosios teisės požiūriu, privilegijos (kurios įstatymuose įvardytos papildomomis garantijomis) tam tikroms kategorijoms asmenų yra pateisinamos tokių asmenų fiziniu, socialiniu pažeidžiamumu. Subjektyviaja prasme, skirtinga subjektų patirtis, sugebėjimai, darbštumas, talentingumas, sėkmė ir daugybė kitų veiksnių realiame gyvenime lemia faktinę nelygybę. Atsižvelgiant į tai, kad specialūs įstatymai ir normos nustato bendrų taisyklių išimtis, jie yra taikomi tik juose konkrečiai nustatytoms asmenų kategorijoms ir tik konkrečiai nustatytais atvejais. Diferenciacijos normos – tai specialio-

sios normos (bendrųjų atžvilgiu), leidžiančios skirtingų kategorijų asmenims lygiai su kitais įgyvendinti savo pagrindines teises ir pareigas. Esant vienodomis starto galimybėms, įstatymais gali būti padidinama tam tikrų asmenų teisių apsauga, jeigu jie objektyviai nepajėgia garantuoti bent minimalios savo teisių saugos arba vykdo visuomenei svarbias pareigas, kurių vykdymas adekvačiai neatsispindi jų teisių saugoje²⁵.

Pagal Lietuvių kalbos žodyną²⁶, diferenciacija yra skilimas, susiskaidymas, susiskirstymas. Diferenciacija, kaip ir diskriminacija, yra skirtumų darymas tarp asmenų, tačiau priešingai nei diskriminacija, diferenciacija nėra draudžiama, bet objektyviai pateisinama.

Taigi teisių diferenciacija – tai įstatymo leidėjo ir pačios valstybės taikomos specialios priemonės, tokios kaip socialinės garantijos, tam tikros privilegijos ir pan. Šios specialios priemonės yra taikomos tam tikrai socialinei asmenų grupei, atsižvelgiant į asmenų specifinę padėtį visuomenėje. Valstybė pati turi teisę nuspręsti taikyti ar netaikyti ir kokiū mastu taikyti skirtingas teises garantijas atitinkamoms asmenų grupėms. Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas išvadoje teigia, kad vadinamoji teisių diferenciacija negali būti traktuojama kaip privilegijų teikimas, nes tai suprantama kaip tam tikrų specialių teisių

²⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2002-04-23 nutarimas.

²⁵ I. Mačernytė–Panomariovienė. Principo „Darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus“ įgyvendinimo problemos // *Teisės problemos*. Nr. 2 (40). – Vilnius: Teisės institutas, 2003, 31-50 p. (ISSN 1392-1592).

²⁶ <http://www.lkz.lt/startas.htm> (internetinė prielaga).

nustatymas tam tikrai asmenų grupei, o šių asmenų grupių specialiujų teisių pagrįstumą lemia jų specifinis vaidmuo visuomenėje²⁷.

Valstybė suteikia papildomas garantijas asmenims, kuriems dėl savo psichofizinių savybių sunku prisitaikyti prie darbo rinkos sąlygų (pvz., asmenims, turintiems arba galintiems turėti sunkumų susirasti darbą dėl nepakankamos kvalifikacijos ar darbo patirties, ilgalaikio nedarbo ar darbingumo praradimo). Valstybė papildomai juos remia įsidarbinant (DK 92 str.). Kita vertus, tokia diferenciacija, kaip bendrų taisyklių išimtis, jokių būdu negali būti aiškinama kaip darbuotojų diskriminacija. Visada būtina išnagrinėti, ar teisių diferenciacija neperauga į diskriminaciją kitų asmenų atžvilgiu. Diskriminacija gali būti tuomet, jei, pavyzdžiui, remiami asmenys skirtingai traktuojami (pvz., teikiamos privilegijos arba ribojamos jų teisės) kitų tokių pat remiamų asmenų atžvilgiu.

Taigi tiek diskriminacija, tiek diferenciacija yra

nelygiavertis elgesys su asmenimis, tačiau diferenciacija siekiama padėti socialiai pažeidžiamoms grupėms, „išlyginti“ jų galimybes ir teises.

Svarbu pažymėti, kad diskriminacija nelaikomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų, o taip pat lygių galimybių integravimo į valstybės ir visuomenės gyvenimą. Prie diskriminacinių ribojimų nepriskiriami ir specialūs reikalavimai arba tam tikros sąlygos, kai jų nustatymas būna susijęs su reguliuojamų santykių ypatumais²⁸. Taigi ne kiekvienas vienos ar kitos asmenų grupės išskyrimas yra „diskriminacija“ teisine prasme, kadangi ne kiekvienas asmens išskyrimas iš bendrumos yra draudžiamas ir ne kiekvienas iš jų yra neteisėtas. Kad pripažintume, jog nuostata, praktika ar kriterijus yra diskriminacinis, turi būti keletas sąlygų, kurių svarbiausia tai, kad skirtingas traktavimas turi būti nepagrįstas, uždraustas įstatymu ir paremtas kriterijais, kuriuos draudžia įstatymas.

²⁷ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4, 5, 9, 14 straipsnių ir jos Ketvirtąjo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ greta kitų klausimų svarstomas Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 9 str. atitikimas Lietuvos Respublikos Konstitucijos 26 straipsniui.

²⁸ Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1998 m. lapkričio 11 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos Seimo rinkimų įstatymo 38 straipsnio 4 dalies ir Lietuvos Respublikos savivaldybių tarybų rinkimų įstatymo 36 straipsnio 4 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai“ // Valstybės žinios, 1998, Nr. 100-2791.

4. Tarptautinių teisinių dokumentų, reglamentuojančių žmogaus teises, vystymosi raida

Šiandien galima drąsiai teigti, kad asmenų lygybė ir lygiateisiškumas yra modernios demokratinės visuomenės pamatas ir garantas, viena iš pagrindinių teisinių vertybių. Lygybės, nediskriminavimo principinių nuostatų galima rasti daugelyje tarptautinių sutarčių, Jungtinių Tautų ir Europos bendrijos teisinių dokumentų. Todėl asmenų lygybės ir lygiateisiškumo principai, kaip žmogaus teisių įgyvendinimo garantai, jau

seniai nebėra vien nacionalinės teisės dalykas ir valstybės vidaus reikalas.

Nauja savarankiška tarptautinės teisės sritis – tarptautinė žmogaus teisių teisė susiformavo XX a. antrojoje pusėje. Žmogaus teisės tapo tarptautinės teisės objektu, ne tik valstybės vidaus teisės problema. Tarptautinės žmogaus teisių teisės susikūrimui didelę įtaką padarė 1948 m. gruodžio 10 d. Jungtinių Tautų Organizacijos (toliau JTO)

Generalinės Asamblėjos Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos, tapusios pagrindu daugeliui tarptautinių sutarčių ir nacionalinių įstatymų, paskelbimas.

Pažymėtina, kad žmogaus teisių apsaugos institutas yra vienas iš svarbiausių tarptautinės teisės institutų. Tarptautinė valstybių bendrija pripažįsta, kad žmogaus teisės yra universalios, t. y. nepriklausomos nuo žmogaus tautybės, pilietybės, lyties ar kitų individualių savybių. Nepaisant kultūrinių skirtumų, visos pagrindinius žmogaus teisių apsaugos aktus pripažįstančios valstybės tiek savo piliečiams, tiek kitiems asmenims savo teritorijos ribose privalo garantuoti vienodą žmogaus teisių apsaugos lygį.

Asmenų lygybės principo bei diskriminacijos draudimo nuostatų galima aptikti tiek tarptautiniuose, tiek regioniniuose žmogaus teises įtvirtinančiuose dokumentuose. Šis principas pagrįstai laikomas fundamentaliu tarptautinės žmogaus teisių apsaugos sistemos elementu.²⁹ Remiantis asmenų lygybės principu galima teigti žmogaus teisių universalumą ir prigimtinių jų pobūdį.

Europos Bendrija, turėdama gana ilgą ir turtingą priešinimosi diskriminacijai dėl lyties patirtį, praėjusio amžiaus dešimtojo dešimtmecio viduryje pasiekė susitarimą, kad būtina imtis priemonių ir priešintis diskriminacijai dėl įvairių papildomų priežasčių, t. y. ne tik dėl asmens lyties, bet ir kitų asmens tapatybės požymių. Šio proceso rezultatas – įsigaliojus 1997 m. Amsterdamo sutarčiai, į Europos Bendrijos sutartį buvo įtrauktas naujas 13 straipsnis. Pagal 13 straipsnį Tarybai suteikiami įgaliojimai vienbalsiai priimant sprendimus pradėti kovą su diskriminacija dėl įvairių naujų motyvų. Taigi buvo pasiūlyta priešintis kovai su diskriminacija dėl šių naujų pagrindų: rasinės ar etninės kilmės, religijos arba įsitikinimų, amžiaus, negalios ir seksualinės orientacijos. Šis straipsnis vėliau pataisytas pagal Nicos sutartį, siekiant numatyti galimybę bendru sprendimu ir kvalifikuotąją balsų dauguma Taryboje priimti skatinamąsias priemones.

²⁹ *J Explanatory report on Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms.* < <http://conventions.coe.int/Treaty/EN/Reports/Html/177.htm> > (internetinė prieiga).

Pažymėtina, kad 1999 m. Europos Komisija ėmėsi reikiamų veiksmų Amsterdamo sutarties 13 straipsniui įgyvendinti ir pateikė pasiūlymų paketą. Juo remdamasi, Taryba 2000 m. priėmė dvi direktyvas.

Pagal priimtą pirmąją Tarybos direktyvą Nr. 2000/43/EB (Rasinės lygybės direktyvoje) draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas ir nurodymai diskriminuoti dėl rasinės ar etninės priklausomybės. Ši direktyva apima užimtumą, mokymą, švietimą, socialinį saugumą, sveikatos priežiūrą, būstą ir galimybę gauti prekių ir paslaugų.

Antroje Tarybos direktyvoje Nr. 2000/78/EB (Užimtumo lygybės direktyvoje) daugiausia dėmesio skiriama diskriminacijai užimtumo ir profesinėje srityse, taip pat profesinio mokymo srityje. Direktyvoje reglamentuojama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas ir nurodymai diskriminuoti dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ir seksualinės orientacijos.

Joje įtvirtintos svarbios nuostatos dėl tinkamų patalpų siekiant didinti neįgaliųjų galimybes įsidarbinti ir dalyvauti mokyme.

Dauguma abiejose direktyvose vartojamų apibrėžimų ir teisinių sąvokų paimta iš lyčių lygybę reglamentuojančių teisės aktų ir (arba) Europos Teisingumo Teismo teisės sprendimų lyčių lygybės bylose.

Svarbu pažymėti, kad 2008 m. liepą Europos Komisija priėmė pasiūlymą³⁰ dėl Tarybos direktyvos, pagal kurią laikomasi vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos, principo. Pasiūlymas apima kitas nei užimtumas sritis: galimybę gauti prekių ir paslaugų, galimybę naudotis socialine apsauga, sveikatos priežiūros ir švietimo paslaugomis. Jame kalbama tik apie ūkinės operacijas ir nereglamentuojamos privačios ūkinės operacijos, kurias vykdo fiziniai asmenys. Kartu su šiuo pasiūlymu paskelbtas komunikatas „Nediskriminavimas ir lygios galimybės: atnaujintas įsipareigojimas“ (COM(2008) 420), kuriame siūlomi veiksmai, suteiksiantys naują impulsą dialogui dėl nediskriminavimo politikos ir sudarysiantys galimybes veiksmingiau

³⁰ http://circa.europa.eu/irc/opocefact_sheets/info/data/policies/socialemploy/article_7291_lt.htm

pasinaudoti turimomis priemonėmis – tiek bendromis, tiek, pirmiausia, orientuotomis į romų socialinės įtraukties skatinimą.

Teisės aktus, reglamentuojančius žmogaus teisių apsaugą ir lygių galimybių užtikrinimą būtų

galima suskirstyti į universaliuosius, regioninius ir nacionalinius teisės aktus. Visi šie teisės aktai įtvirtina lygias galimybes žmonėms naudotis savo teisėmis, neatsižvelgiant į žmogaus tapatybę apibūdinančius požymius.

5. Pagrindiniai universalūs žmogaus teisės reglamentuojantys teisės aktai

Tarptautinė žmogaus teisių chartija, kurią sudaro Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas (ir jo fakultatyvieji protokolai), Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas. JT chartijos 76 straipsnyje įtvirtinta, kad valstybės turi skatinti pagarbą visoms žmogaus teisėms ir pagrindinėms laisvėms nepaisydamos skirtingos rasės, lyties, kalbos ir religijos.

Visuotinė žmogaus teisių deklaracija – tarptautinis dokumentas, priimtas 1948 m. gruodžio 10 d. Paryžiuje, JTO Generalinėje Asamblėjoje. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija suteikė joje minimas teises „...visiems žmonių giminės atstovams“. Nediskriminacijos principas gali būti išvedamas ir iš Deklaracijos 1 str., kuriame pabrėžta: „Visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs savo orumu ir teisėmis“. Tiesioginis diskriminacijos principo draudimo principas formuluojamas Deklaracijos 2 str.: Kiekvienas žmogus gali naudotis visomis teisėmis ir laisvėmis, paskelbtomis šioje Deklaracijoje, be jokių skirtumų, tokių kaip rasė, odos spalva, lytis, kalba, religija, politiniai ar kitokie įsitikinimai, nacionalinė ar socialinė kilmė, turtinė, jo gimimo ar kokio nors kitokia padėtis³¹.

Taigi Deklaracija pateikia neišsamų nediskriminacijos pagrindų sąrašą, nurodydama tokius pagrindus kaip rasė, odos spalva, lytis, kalba, religija, politiniai ar kitokie įsitikinimai, nacionalinė ar socialinė kilmė, turtinė, jo gimimo ar kokio nors kitokia padėtis. Atkreiptinas dėmesys ir į tai,

kad Deklaracija nepateikia pačios diskriminacijos sąvokos apibrėžimo, o akcentuoja diskriminacijos draudimą, remiantis tam tikrais pagrindais, naudojantis Deklaracijoje išvardytomis teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis³². Nors Deklaracija yra rekomendacinio pobūdžio, jos poveikis didelis: deklaracijos principai yra įtvirtinti tiek valstybių vidaus teisės aktuose, tiek privalomojo pobūdžio tarptautiniuose aktuose.³³

Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas formuoja nediskriminavimo principą kaip „vientisą, dominuojančią temą“³⁴, kurios centre yra TPPTP 26 straipsnis: „Visi žmonės yra lygūs įstatymui ir turi teisę į vienodą, be jokios diskriminacijos įstatymo apsaugą. Šiuo atžvilgiu įstatymas turi drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar kokio nors kito požymio pagrindu.“

Taigi minėtas straipsnis įtvirtina bendrąjį asmenų lygybės principą, teisę būti nediskriminuojamam naudojantis tiek Pakte įtvirtintomis teisėmis, tiek bet kuriomis teisėmis, kurias nacionalinėje teisė-

31 Jočienė Danutė, Čilinskas Kęstutis. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos teisėje. Antrasis atnaujintas ir papildytas leidimas.* Vilnius, 2005. ISBN 9955-534-57-6.

32 Jočienė Danutė, Čilinskas Kęstutis. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos teisėje. Antrasis atnaujintas ir papildytas leidimas.* Vilnius, 2005. ISBN 9955-534-57-6.

33 http://lt.wikipedia.org/wiki/Visuotin%C4%97_%C5%BEmogaus_teisi%C5%B3_deklaracija (internetinė prieiga).

34 Choudhury T., *Interpreting right to equality under article 26 of the international covenant on civil and political rights.* EHRLR 2003, 1, 24 p.

je savo jurisdikcijoje esantiems asmenims suteikia valstybė – Pakto dalyvė. Tokį šios nuostatos interpretavimą pateikė Žmogaus teisių komitetas *Broeks*³⁵ sprendime, kartu išaiškindamas, kad Pakto 26 straipsnis suteikia atskirą, savarankišką teisę nebūti diskriminuojamam. Svarbu pažymėti, kad galimos diskriminacijos pagrindų sąrašas šiame dokumente nėra baigtinis.

Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas ypač svarbus kalbant apie nediskriminavimą, susijusį su ekonominėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis teisėmis. Kiekviena valstybė, šio Pakto Šalis, įsipareigoja tiek savo pastangomis, tiek pasinaudodama tarptautine pagalba ir bendradarbiavimu, ypač ekonomikos ir technikos srityse, imtis, kiek daugiausia leidžia jos ištekliai, visų atitinkamų, svarbiausia, teisinių priemonių, kad šiame Pakte pripažįstamos teisės palapsniui būtų visiškai įgyvendintos.

Šio pakto 2 str. 2 d. yra įvirinta esminė nuostata, draudžianti bet kokią diskriminavimą nurodytais ir kitais pagrindais (diskriminavimo pagrindų sąrašas atviras), naudojantis Pakte išdėstytais teisėmis ir laisvėmis: „Valstybės, šio Pakto Šalys, įsipareigoja užtikrinti, kad šiame Pakte išdėstytos teisės bus įgyvendinamos be jokio diskriminavimo dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitų išitikinimų, tautybės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar dėl kokio nors kito požymio.“ Nediskriminavimo pagrindai yra tokie pat, kaip ir Pilietinių ir politinių teisių pakte.

1979 m. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims yra specialaus pobūdžio teisės aktas, įvirtinantis draudimą diskriminuoti vienu išskirtiniu lyties pagrindu bei įpareigojantis valstybes nares ne tik drausti diskriminaciją šiuo pagrindu, bet ir imtis visų atitinkamų priemonių, siekiant užtikrinti visapusišką moterų vystimąsi ir pažangą bei garantuoti joms visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių įgyvendinimą bei naudojimąsi jomis lygiomis teisėmis su vyrais politinėje, socialinėje, ekonominėje ir kultūros srityje.

Tarptautinės konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos uždraudimo valstybės dalyvės

įsipareigoja uždrausti ir panaikinti visų formų rasinę diskriminaciją ir garantuoti kiekvieno žmogaus lygiateisiškumą prieš įstatymą nepriklausomai nuo rasės, odos spalvos, tautybės ar etninės kilmės, ypač realizuojant pilietines, politines teises, teises ekonominėje, socialinėje ir kultūros srityje, teises į asmens saugumą ir kitas teises.

Konvencija numato šiuos nediskriminavimo pagrindus: rasė, odos spalva, gimimo padėtis, tautybė ar etninė kilmė³⁶. Ši konvencija yra pati seniausia iš 3 antidiskriminacinių JTO konvencijų. 1979 m. buvo priimta JTO konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo prieš moteris, o 2006 m. (įsigaliojo 2008-05-03) buvo priimta JTO konvencija dėl neįgaliųjų asmenų teisių. Šią konvenciją ratifikavo nedaug valstybių³⁷.

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos tikslas – skatinti ir užtikrinti visų neįgaliųjų visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui. Konvencijoje taip pat įtvirtinti neįgaliųjų asmenų lygybės prieš įstatymą, laisvės bei saugumo, asmens neliečiamumo reikalavimai, laisvo judėjimo, pilietybės ir savarankiško gyvenimo teisės, teisė į sveikatą, darbą, užimtumą ir išsilavinimą, galimybė dalyvauti politiniame bei kultūriniame gyvenime. Lietuva, pasirašydama šį tarptautinį dokumentą, pripažino ir prisiėmė atsakomybę saugoti bei ginti asmenų su negalia teises ir įsipareigojo priimti reikalingus teisės aktus dėl Konvencijoje numatytų neįgaliųjų teisių įgyvendinimo ir panaikinti visa, kas susiję su neįgaliųjų diskriminacija.

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 100 Dėl vienodo atlyginimo vyrams ir moterims už lygiavertį darbą įtvirtina nediskriminavimo lyties pagrindu principą darbo santykių srityje.

36 Jočienė Danutė, Čilinskas Kęstutis. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos teisėje. Antrasis atnaujintas ir papildytas leidimas.* Vilnius, 2005. ISBN 9955-534-57-6.

37 Jočienė Danutė, Čilinskas Kęstutis. *Žmogaus teisių apsaugos problemos tarptautinėje ir Lietuvos teisėje. Antrasis atnaujintas ir papildytas leidimas.* Vilnius, 2005. ISBN 9955-534-57-6.

6. Pagrindiniai regioniniai (Europos Bendrijos) žmogaus teises reglamentuojantys teisės aktai

1950 m. Europos Tarybos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija yra Europos Tarybos inicijuotas tarptautinis dokumentas, kurį yra ratifikavusios visos Europos Sąjungos valstybės bei kitos valstybės Europos Tarybos narės. Šis teisės aktas yra svarbus Europos Teisingumo Teismo „įkvėpimo“ šaltinis ir kartu su bendraisiais ES teisės principais, valstybių narių konstitucinėmis nuostatomis yra laikomas svarbiu ES teisės šaltiniu žmogaus teises apsaugos srityje.

Šios konvencijos 14 straipsnis įtvirtina diskriminacijos draudimą ir garantuoja asmenų lygybę: „Naudojimas šioje Konvencijoje pripažintomis teisėmis ir laisvėmis yra užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitais pagrindais.“³⁸

Šiame dokumente, kaip ir Tarptautiniame pilietinių ir politinių teisių pakte, galimos diskriminacijos pagrindų sąrašas nėra baigtinis. Taigi Konvencija pateikia neišsamų diskriminacijos draudimo pagrindų sąrašą ir tai turėtų būti vertinama pozityviai. Tuo tarpu kai kurie kiti tarptautiniai dokumentai labai aiškiai apibrėžia savo pagrindų ribas, pavyzdžiui, 1979 m. Jungtinių Tautų konvencija „Dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims“ liečia

tik moterų diskriminavimą, 1965 m. Tarptautinė konvencija „Dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo“ draudžia tik diskriminavimą rasės pagrindu.

Pagrindinių Europos Sąjungos teisių chartijoje įtvirtinamos pilietinės, politinės, ekonominės ir socialinės piliečių ir kitų asmenų, gyvenančių Europos Sąjungos teritorijoje, teisės.

Europos socialinės chartijos šalys pripažįsta, kad jų visomis tinkamomis nacionalinėmis ir tarptautinėmis priemonėmis vykdytinos politikos tikslas yra sudaryti sąlygas, kuriomis būtų galima veiksmingai įgyvendinti darbinės teises ir principus, o V skyrius reglamentuoja draudimą diskriminuoti lyties, rasės, religijos ir kitais pagrindais, naudojantis šiomis teisėmis.

Bendrijos pagrindinių socialinių teisių chartija nustato ES darbuotojų teises: teisę laisvai judėti, teisę į teisingą užmokestį, geresnes darbo sąlygas, socialinę apsaugą, teisę steigti asociacijas ir teisę į kolektyvines derybas, teisę į profesinį lavinimą, lygias moterų ir vyrų teises, teisę į darbuotojų informavimą, teisę į konsultacijas ir dalyvavimą, sveikatos apsaugą ir saugą darbo vietoje, teisę į vaikų, pagyvenusiųjų ir neįgalųjų apsaugą.

Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencija. Pagal šio dokumento 3 straipsnį, kiekvienas tautinei mažumai priklausantis asmuo turi teisę laisvai pasirinkti, ar su juo turi būti elgiamasi kaip su tautinei mažumai priklausančiu asmeniu, ar ne, ir dėl tokio savo pasirinkimo arba dėl naudojimosi su tokiu pasirinkimu susijusiomis teisėmis jis neturi atsidurti nepalankioje padėtyje.

³⁸ 1950 m. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Žin., 2000, Nr. 96-3016.

Europos Bendrijos steigimo sutartys (Romos, Maastrichto, Nicos) pagarbą žmogaus teisėms įvardija kaip vieną iš principų, kuriuo remiasi Sąjunga, ir numato valstybių narių politinę atsakomybę už šio principo pažeidimą (Amsterdamo sutartis). Pažymėtina, kad pagal Amsterdamo sutartį Ministrų Tarybai suteikiama teisė imtis veiksmų kovojant su diskriminacija dėl lyties, rasės, religijos ar tikėjimo, neįgalumo, amžiaus ar seksualinės orientacijos; atskiras straipsnis skirtas kovai su rasizmu ir ksenofobija.

Labai svarbus ir itin didelę svarbą žmogaus teisių užtikrinimui turėjo Europos Bendrijos steigimo sutarties 13 straipsnis (įtrauktas Amsterdamo sutarties redakcija):

„Nepažeisdama kitų šios Sutarties nuostatų ir neviršydama Bendrijai jos suteiktų įgaliojimų, Taryba, remdamasi Komisijos pasiūlymu ir pasikonsultavusi su Europos Parlamentu, gali vieningai imtis atitinkamų veiksmų siekiant kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos“.

Įsigaliojus Amsterdamo sutarties redakcijai, 1999 m. lapkričio 25 d., Europos Komisija pateikė komunikatą dėl priemonių kovai su diskriminacija. Visą nediskriminavimo „paketą“ sudarė: pasiūlymas priimti dvi direktyvas, užtikrinančias nediskriminavimą dėl rasės ir etninės priklausomybės bei amžiaus, negalios, religinių įsitikinimų ir seksualinės orientacijos tam tikrose srityse, taip pat veiksmų planas, skirtas kovai su diskriminacija 2001–2006 m. Susiklosčius palankioms politinėms aplinkybėms, praėjus vos septyniems mėnesiams nuo Komisijos pasiūlymo, 2000 m. buvo priimtose dvi labai svarbios nediskriminavimo direktyvos – Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyva.

Amsterdamo sutartimi įterpto 13 straipsnio, išplėtusio Bendrijų kompetenciją asmenų nediskriminavimo srityje, pagrindu priimtose direktyvos (Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, ir Tarybos direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus), suteikė tvirtą pamatą pirmiesiems Europos Bendrijų teisės žingsniams įgyvendinant asmenų lygybės principą kovoje su diskriminacija dėl asmens rasės, seksualinės

orientacijos, religijos ar įsitikinimų, negalios bei amžiaus.

Taigi per labai trumpą laiką buvo priimtose dvi Direktyvos naujoje Bendrijų kompetencijos srityje, savo turiniu pakankamai griežtai įpareigojančios valstybes nares užkirsti kelią diskriminacijai ne tik anksčiau teisinėje sistemoje įtvirtintais draudžiamais diskriminavimo pagrindais, pavyzdžiui, rasės, religijos ir įsitikinimų, bet ir visai naujais pagrindais – amžiaus, negalios, lytinės orientacijos. Asmenų lygybės principas „naujojoje“ ES asmenų nediskriminavimo teisėje įgavo kitą atspalvį, tapo grindžiamas kitomis vertybėmis, nei tai buvo daroma Bendrijų įsteigimo pradžioje. Akivaizdu, kad straipsnio formuluotė buvo išskirtinės svarbos EB asmenų lygybės ir nediskriminavimo teisės plėtrai.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, Europos Bendrija savo privalomojo pobūdžio priimtuose teisės aktuose (direktyvose) pirmiausia akcentavo pasipriešinimą diskriminacijai lyties pagrindu. Veikdama pagal tarptautiniuose dokumentuose įtvirtintus pamatinius principus, Europos Sąjungos teisė reglamentuoja konkrečius moterų ir vyrų lygybės principo elementus žymiai griežčiau ir išsamiau bei teikia didesnę reikšmę nei lygybės užtikrinimui kitais žmogaus tapatybės požymiais. Verta pažymėti, kad lyčių lygių galimybių politika Europos Sąjungoje, ilgai buvusi socialinės politikos sudedamąja dalimi, įgyja naują pagreitį: imamas priemonių, siekiant lyčių perspektyvą integruoti į visas visuomenės gyvenimo sritis [angl. *gender mainstreaming*].

Europos Tarybos direktyvas, draudžiančias diskriminavimą lyties pagrindu, pagal reguliuojamą visuomeninių santykių sferą, galima suskirstyti į penkias sritis:

1. Vienodas moterų ir vyrų traktavimas užimtumo ir verslo srityje;
2. Nėščių moterų apsauga ir motinystės (tėvystės) atostogos;
3. Vienodas moterų ir vyrų traktavimas įstatyminėje socialinės apsaugos sistemoje;
4. Savarankiškai dirbančių asmenų ir padedančių jiems sutuoktinių vienodas traktavimas;
5. Vienodas asmenų traktavimas įsigyjant prekes ir paslaugas.

Trumpai paminėsime šias svarbiausias Tarybos direktyvas, įtvirtinančias lyčių lygybę:

1996 m. gruodžio 20 d. 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;

2002 m. rugsėjo 23 d. 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 paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu;

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 (nauja redakcija);

1996 m. birželio 3 d. Tarybos direktyva 96/34/EB dėl Bendrojo susitarimo dėl tėvystės atostogų, sudaryto tarp UNICE, CEEP ir ETUC;

1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo;

1978 m. gruodžio 19 d. Tarybos direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo nuoseklaus įgyvendinimo socialinės apsaugos srityje;

Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva 2010/41/ES 2010 m. liepos 7 d. dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB;

2004 m. gruodžio 13 d. 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;

2006 m. liepos 5 d. 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 (nauja redakcija).

Asmenų lygybės principas, anksčiau buvęs įtvirtintas lyčių lygybės direktyvose, pagaliau buvo įtvirtintas ir EB 13 straipsnio pagrindu priimtose dviejose nediskriminavimo (Rasių lygybės ir Vienodo asmenų traktavimo) direktyvose. Nediskriminavimo direktyvos grindžiamos tarptautiniais teisės aktais, draudžiančiais diskriminaciją ir įtvirtinančiais asmenų lygybės principą. Taip pat akcentuojamas asmenų teisės nebūti diskriminuojamiems visuotinumumas: „lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė“.

Taigi naujojoje ES nediskriminavimo teisėje asmenų lygybės principas suprantamas visų pirma kaip fundamentali, universali asmens teisė, kurią mažumoms reikia garantuoti dėl pagarbos jų žmogiškam orumui, o ne tik siekiant ekonominių tikslų. Ekonominis aspektas taip pat išlieka, tai aiškiai pažymėjo Europos Komisija Direktyvų pasiūlymo aiškinamuosiuose raštuose. Ekonominio poveikio vertinimo dalyje pabrėžiama, kad Direktyva „suteiks asmenims galimybę realizuoti savo ekonominę potencialą“, o „diskriminacijos suvaržymas didins asmenų ekonominę ir socialinę dalyvavimą. Tai turės tiesioginės naudos ekonomikos augimui, nes bus sumažintos išlaidos socialinei pagalbai“. Direktyvų tekste pirmenybė kaip vertybei aiškiai teikiama žmogaus teisių pagrindimui.

2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodų sąlygų taikymo principą asmenims nepaisant jų rasės arba etninės priklausomybės, bei 2000 m. lapkričio 27 d. Taryba direktyva 2000/78/EB, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (įtvirtinant vienodo požiūrio taikymą, nepaisant seksualinės orientacijos, amžiaus, neįgalumo, religijos ir įsitikinimų) taikomos tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuose šiais atvejais:

- įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ir darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaugstinimą darbe;
- galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnę profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį;

- įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;
- narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.

Rasių lygybės direktyva, be minėtų taikymo sričių, papildomai taikoma dar keturiose:

- socialinei apsaugai, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą;
- socialiniams privalumams; Kas yra socialiniai privalumai, paaiškina Komisija: tai – tam tikra kultūrinės, ekonominės kilmės nauda, kurią suteikia viešieji ar privatūs subjektai (pvz., nuolaidos naudojimuisi viešuoju transportu, nuolaida lankant kultūrinės vietas, nemokamas maistas mokyklose vaikams iš daugiavaikių šeimų);
- švietimui;
- galimybei gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei jų tiekimą.

Direktyvos taikomos fiziniams asmenims, tačiau Rasių lygybės direktyva papildomai įpareigoja valstybes nares pagal savo nacionalines tradicijas ir praktiką pasirūpinti ir juridinių asmenų apsauga, jei jie yra diskriminuojami dėl jų narių rasės arba etninės priklausomybės. Nors diskriminacijos draudimas taikomas ir trečiųjų šalių piliečiams, tačiau abiejose Direktyvose pabrėžiama, kad jose neaptariamoms dėl pilietybės taikomos skirtingos sąlygos ir jos nepažeidžia nuostatų ir sąlygų, taikomų trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės atvykimui į valstybių narių teritoriją ir apsigyvenimui jose, taip pat kitų su tokių trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės teisiniu statusu susijusių sąlygų taikymo.

Direktyvų dėl vienodo asmenų traktavimo nepaisant rasės, amžiaus, lyties ir kitų pagrindų taikymo klausimas yra nuolatinis diskusijų objektas, nes esamas skirtingas direktyvų taikymas suponuoja nuostatą, kad vienų socialinių grupių atstovai (šiuo atveju tautinių ar etninių mažumų) atsiduria prioritetinėje padėtyje palyginant su kitų socialinių grupių teisių apsauga. Todėl svarstytinas klausimas dėl visų nediskriminavimo direktyvų konsolidavimo į vieną teisės

aktą, kuris būtų vieningas savo taikymo sritimis ir kitais aspektais.

Svarbu pažymėti, kad Europos Parlamento rezolucija³⁹ dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių visiems – pagrindų strategija (2005/2191(INI)) preambulės f punkte pažymėjo, kad „kai kurioms diskriminacijos rūšims taikant preferencinį teisinį reglamentavimą, yra sudaroma diskriminacijos priešasčių hierarchija, kurios neturėtų būti“. Taigi Europos Parlamentas pripažino, kad skirtingas atskirų socialinių grupių lygių teisių ir galimybių reglamentavimas, suteikiant daugiau apsaugos nuo diskriminavimo kai kurioms grupėms, neturėtų būti pateisinamas.

Kaip jau buvo minėta anksčiau, pagrindiniai Europos Sąjungos diskriminacijos draudimo politikos instrumentai yra dvi Tarybos direktyvos:

- 2000/43/EB direktyva, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės⁴⁰ ir
- 2000/78/EB direktyva, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus⁴¹.

ES lygybės direktyvose diskriminacijos sąvoka grindžiama vienodo požiūrio principu, reiškiančiu, kad nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl rasės ar etninės priklausomybės, tam tikros religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Direktyvose tai pat vartojamos tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti ir pozityvios diskriminacijos sąvokos. ES lygybės direktyvose diskriminacija apibrėžiama kaip tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija:

- tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienam

³⁹ Europos Parlamento rezolucija dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių visiems – pagrindų strategija (2005/2191(INI), Oficialusis leidinys 300 E, 09/12/2006 0259 – 0265 p.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006IP0261:LT:HTML>.

⁴⁰ Tarybos Direktyva 2000/43/EB, 2000-06-29, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. Oficialusis leidinys L 180, 19/07/2000 0022 – 0026 p.

⁴¹ Tarybos direktyva 2000/78/EB, 2000-11-27, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą užimtumo ir profesinėje srityje. Oficialusis leidinys L 303, 02/12/2000 0016 – 0022 p.

asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės;

- netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Priekabiavimas ir nurodymas diskriminuoti taip pat laikomi diskriminacija:

Priekabiavimas laikomas diskriminacija, jei dėl asmens rasės ar etninės priklausomybės nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas jo orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Tokiu atveju priekabiavimo sąvoką galima apibrėžti pagal valstybių narių nacionalinius įstatymus ir praktiką.

Pozityvios diskriminacijos numatymas reiškia, kad užtikrinamos lygybė, valstybės ES narės gali taikyti priemones, skirtas užkirsti kelią diskriminacijai arba ją kompensuoti.

7. Nacionaliniai lygias galimybes ir nediskriminavimą užtikrinantys teisės aktai

Lietuvos Respublika, vykdydama tarptautines sutartis bei savo įsipareigojimus, priištus pagal universaliuosius tarptautinius teisės aktus bei Europos Bendrijos dokumentus, nacionalinėje teisėje taip pat įtvirtino nediskriminavimo ir lygių galimybių nuostatas.

Pagrindiniame Lietuvos Respublikos įstatyme Konstitucijoje yra įtvirtintas bendras nediskriminavimo principas (*Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis*):

„Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“.

Būtina pažymėti, kad Lietuva yra priėmusi du specialiuosius antidiskriminacinius įstatymus – Lygių galimybių įstatymą bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą.

2005 m.⁴² įsigaliojusio *Lygių galimybių įstatymo* paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės, bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

1999 m. įsigaliojusio *Moterų ir vyrų lygių įstatymo* paskirtis yra užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės, bei uždrausti bet kokią diskriminaciją dėl asmens lyties, ypač kai tai susiję su šeimine ar santuokine padėtimi.

Atkreiptinas dėmesys, kad Lygių galimybių įstatymas greta kitų draudžiamų diskriminavimo pagrindų taip pat įtvirtina draudimą diskriminuoti dėl lyties. Taigi lytis, kaip savarankiškas draudžiamas diskriminavimo pagrindas, yra įtvirtintas abiejuose Lietuvos antidiskrimina-

⁴² 2003 m. lapkričio 18 d. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826.

ciniuose įstatymuose. Tačiau dėl tokio teisinio reguliavimo, kai diskriminavimas lyties pagrindu draudžiamas dviejuose skirtinguose antidiskriminaciniuose įstatymuose, skirtingai nustatančiuose tiesioginės diskriminacijos išimtis ir įtvirtinančiuose diskriminacijos draudimą skirtingose srityse, gali kilti neaiškumų ir atsirasti teisės normų kolizijų.

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas atkartoja pagrindinius ES direktyvų principus ir įtvirtina diskriminacijos apibrėžimus.⁴³

Lietuvoje galiojančiuose specialiuosiuose antidiskriminaciniuose įstatymuose yra nustatytos diskriminacijos rūšys, t. y. tiksliai ir konkrečiai įvardijami diskriminacijos pagrindai, kurie yra neteisėti ir draudžiami. Mūsų valstybėje priimti antidiskriminaciniai įstatymai atspindi tuos reikalavimus, kuriuos numato Europos Sąjungos direktyvos, t. y. Europos Sąjungos antrinė teisė įpareigoja visas valstybes nares nustatyti savo nacionalinėje teisėje atitinkamas diskriminacijos rūšis, kurios turi būti draudžiamos.

Taip pat svarbu pažymėti, kad Lietuvos anti-

diskriminaciniuose įstatymuose yra įtvirtintas žymiai platesnis draudžiamų diskriminavimo pagrindų sąrašas, t. y. be privalomų įtvirtinti lyties, seksualinės orientacijos, rasės ir etninės kilmės, amžiaus, neįgalumo, religijos ir įsitikinimų, rasės ir etninės priklausomybės pagrindų, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme papildomai yra įtvirtinti šie draudžiami diskriminavimo pagrindai: tautybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, pažiūros.

Šioje apžvalgoje plačiau pateikiama Lygių galimybių įstatymo nuostatų taikymo apžvalga, kadangi šis įstatymas yra reikšmingesnis žmogaus teisių gynimo prasme, nes įtvirtina 13 draudžiamų diskriminavimo pagrindų (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas nustato draudimą diskriminuoti tik dėl lyties).

Būtina pastebėti, kad minėtuose antidiskriminaciniuose įstatymuose nustatytas galutinis diskriminacijos pagrindų sąrašas, t. y. nenumatyta, kad draudžiama diskriminacija ir dėl kitų požymių, pavyzdžiui, šeiminių padėties, gyvenamosios vietos, išvaizdos ir pan.

Toliau trumpai aptarsime Lygių galimybių įstatyme įtvirtintus draudžiamus diskriminavimo pagrindus.

⁴³ *Diskriminacijos sąvokos aptartos 1 skyriuje.*

8. Draudžiami diskriminavimo pagrindai

8.1. Amžius

„Diskriminacija dėl amžiaus⁴⁴ – žmogaus išskyrimas ir išankstinis vertinimas pagal amžių, ignoruojant kitas asmens savybes. Diskriminacija dėl amžiaus paprastai yra vadinamas blogas diskriminacinis elgesys, nesvarbu, kokia amžiaus grupė yra diskriminuojama.

Žmonės, įpratę vartoti amžiaus kriterijų daugelyje gyvenimo sričių, nesusimąsto apie šio kriterijaus taikymo prasmingumą. Vienais atvejais žmonių skirstymas į tam tikras amžiaus grupes remiasi sunormintomis ir/ar stereotipizuotomis nuostatomis, kurios riboja tam tikro amžiaus žmonių teisių realizavimą, kitais atvejais amžiaus apribojimų taikymas yra pagrįstas objektyviais įrodymais, tarnauja visuomenės socialiniams ir ekonominiams tikslams (užtikrina tam tikro amžiaus žmonių proporcingesnę atstovavimą arba apsaugo juos nuo išnaudojimo).

Diskriminavimas dėl amžiaus, lyginant su dis-

⁴⁴ *Straipsnis iš Vikipedijos, laisvosios enciklopedijos.*
http://lt.wikipedia.org/wiki/Diskriminacija_d%C4%97L_am%C5%BEiaus (internetinė prieiga).

kriminavimu dėl kitų požymių, yra ypatingas tuo (Age, 2005), kad⁴⁵:

- neegzistuoja apibrėžtos amžiaus grupės, kuri būtų diskriminuojama dėl amžiaus – savo teisių pažeidimus dėl amžiaus gali patirti įvairiausių amžiaus grupių asmenys;
- žmonės per gyvenimą keičiasi amžiaus požiūriu – sensta, t. y. per savo gyvenimą gali patirti, ką reiškia būti jaunam, ką reiškia būti senam;
- žmonių nuostatos dėl kitų tam tikro amžiaus žmonių taip pat nėra statiškos – gali keistis jiems patiems besenstant.

Lygių galimybių įstatyme (2 str. 7 d. 1 p.) numatyta, kad tiesiogine diskriminacija dėl amžiaus nelaikomi įstatymų nustatyti apribojimai dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Daugybėje Lietuvos įstatymų yra įtvirtintas amžiaus limitas užimti tam tikras pareigas, o atsisakydinimas viešajame sektoriuje taip pat dažnai siejamas su žmogaus amžiumi. Kai kurių prekių pardavimas (alkoholio, tabako) ar naudojimas tam tikromis paslaugomis (lošimo namai, kazino) siejamas su tam tikra amžiaus riba. Formaliai visi šie apribojimai dėl amžiaus yra pateisinami, nes jie yra įtvirtinti įstatyme. Tačiau visais atvejais įstatymuose įtvirtinti apribojimai dėl amžiaus turi būti motyvuoti, teisėti, pagrįsti ir būtini. Visgi šių amžiaus ribų įtvirtinimas Lietuvos teisės aktuose yra diskutuotinas.

8.2. Lytis

Diskriminacija lyties pagrindu yra pati seniausia draudžiama diskriminacijos rūšis ES teisėje. Nors diskriminacijos lyties pagrindu suvokimas skiriasi įvairiose ES valstybėse, tačiau esminis požymis yra vienodas, t. y. tam tikri neteisėti, nepagrįsti veiksmai asmens atžvilgiu taikomi todėl, kad jis priklauso tam tikrai lyčiai, ir tokių veiksmų nebūtų buvę imamas, jei tas asmuo

būtų buvęs priešingos lyties. Lytinė diskriminacija gali kilti skirtinguose kontekstuose, pavyzdžiui, darbuotojas gali būti diskriminuojamas, jei jo klausiama diskriminacinio pobūdžio klausimų pokalbyje dėl darbo, arba, pavyzdžiui, darbdavys nepasamdo žmogaus, nepaaukština jo pareigų ar nutraukia darbo sutartį su juo vien dėl tam tikros lyties, arba dėl žmogaus lyties mokamas mažesnis atlyginimas nei priešingos lyties darbuotojui.

Kalbant apie diskriminaciją lyties pagrindu bei apie moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą, būtina atkreipti dėmesį, kad ši lygybė arba lygybės siekiamybė turi būti suvokiama ne kaip fiziologinė ar biologinė lygybė. Lyčių lygybė turi būti suvokiama kaip moterų ir vyrų, kiekvienos visuomenės narių, valstybės piliečių, mąstančių ir kuriančių individų lygybė.

Anglų kalboje lyties terminas turi dvi sąvokas „sex“ ir „gender“. Lytis (angl. sex) – nusako biologinius moterų ir vyrų skirtumus. Gender – atitinka socialinius vyrų ir moterų skirtumus.

Taigi socialiniai lyčių skirtumai parodo tai, ko visuomenė tikisi iš vyrų ir moterų. Socialiniai vaidmenys yra išmokstami, laikui bėgant besikeičiantys ir labai skirtingi priklausomai nuo kultūrų. Tai daugiau elgesio modeliai, kurie formuoja visuomeninį tapatumą. Lyties (gender) samprata pabrėžia, kad moterų ir vyrų vaidmenys visuomenėje yra konstruojami bei formuojami atsižvelgiant į socialines aplinkybes.

Lyčių lygybė – tai sąvoka, kuri reiškia, kad abi lytys turi turėti vienodus įgaliojimus ir sąlygas vienodai dalyvauti visose viešojo ir privataus gyvenimo srityse. Tai politinių ir socialinių teisių klausimas. Lyčių lygybės šiuolaikinė samprata reikalauja atsižvelgti ir į moterų, ir į vyrų santykius. Ji neapsiriboja tik moterų klausimais. Lyčių lygybės tikslas – skatinti moterų ir vyrų visavertį dalyvavimą visuomenės gyvenime. Lyčių lygybė yra priešybė lyčių nelygybei, o ne lyčių skirtumams. Lyčių lygybė reiškia, kad yra gerbiama moterų ir vyrų teisė į įvairovę, skirtingumą, bet taip pat nustatanti, kad vyrai ir moterys yra laisvi individai.

Draudimas diskriminuoti lyties pagrindu apima ir draudimą diskriminuoti dėl nėštumo, motinystės atostogų, nėštumo atostogų ir pan. Galima šį aspektą nagrinėti ir transeksualų atžvilgiu, bet

⁴⁵ Mokslo studija. Amžiaus diskriminacija viešajame sektoriuje, Vilnius, 2007. (<http://www.lygybe.lt/assets//Am%C5%BEiaus%20diskriminacija%20vie%C5%A1ajame%20sektoriuje.doc>) (internetinė prieiga).

ETT pripažino, kad jų tai neliečia. Toks draudimo pagrindas visai niekur nėra priimtas.

Lyčių lygybės srityje tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip ne toks palankus asmens traktavimas dėl lyties, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų traktuojamas kitas asmuo⁴⁶, išskyrus tam tikras įstatyme nustatytas išimtis:

- 1) specialią moterų apsaugą nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 2) tik vyrams taikomą karinę prievolę;
- 3) skirtingą moterų ir vyrų pensinį amžių, išskyrus profesinių pensijų sistemas;
- 4) moterims taikomus žmonių saugos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 5) tam tikrą darbą, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis traktavimas yra teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas (proporcingas);
- 6) įstatymų nustatytas specialias laikinąsias priemones, kurios taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;
- 7) skirtingų tam tikrų bausmių vykdymo tvarką ir sąlygas;
- 8) kai prekių pardavimą ar paslaugų teikimą vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

8.3. Negalia

Lietuvos Respublikoje negalios sąvoka įtvirtinta nuo 2005 m. liepos mėn. 1 d. įsigaliojusiam Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatyme. Pagal šį įstatymą neįgalumas yra dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos

būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas (2 str. 6 d.). Neįgalusis yra asmuo, kuriam yra pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė (2 str. 8 d.).

Pastebėtina, kad žmonės, kurie gali būti diskriminuojami dėl negalios, nėra tik tie asmenys, kurie turi formaliai teisės aktų pripažintą negalią. Asmenys gali būti diskriminuojami ir dėl to, kad jie turėjo negalią praeityje (pavyzdžiui, buvę psichikos sveikatos paslaugų vartotojai) ar asmenys, kurie, tikėtina, gali tapti neįgaliais ateityje (dėl tam tikrų genetinių požymių). Taip pat gali būti diskriminuojami ir asmenys, susiję su neįgaliais asmenimis, pavyzdžiui, turintys neįgalų šeimos narį. Dėl šių aplinkybių tokių asmenų gali nepriimti arba nepriima į darbą ir t. t.

Pabrėžtina, kad vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalies 5, 6 ir 9 punktais, tiesiogine diskriminacija nėra laikoma:

5. specialios priemonės sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
6. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
9. atskirų sporto varžybų neįgaliesiems rengimas.

8.4. Rasė ir etninė kilmė, tautybė – visi šie pagrindai yra glaudžiai tarpusavyje susiję

Pažymėtina, kad nei Rasių lygybės direktyva, nei Lygių galimybių įstatymas neaptaria „rasės“ sąvokos. Laisvojoje enciklopedijoje teigiama, kad rasė – (pranc. race „gentis, veislė“) – antropologijos mokslo sąvoka, nusakanti istoriškai susiformavusią žmonių grupę, gyvenančią tam tikroje teritorijoje (areale), turinčią bendrą kilmę, bendrus paveldimus morfologinius (išorinius

⁴⁶ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 2 str. 4 d.

išvaizdos) ir fiziologinius požymius, kuriais skiriasi nuo kitų grupių⁴⁷. Šiuo metu išskiriamos trys pagrindinės rasės: europidai (Europa, Artimieji Rytai, Šiaurės Afrika, Indija), mongolidai (Rytų Azijos ir senieji Amerikos gyventojai) ir negridai (Afrika).

Etninės priklausomybės, kaip ir tautybės, sąvoka taip pat nėra reglamentuojama teisės aktuose. „Kai kuriais atvejais etniškumas išties yra lietuvių, rusų ir daugelio kitų Rytų Europos kalbų sąvokos „tautybė“ atitikmuo. Taip yra gyventojų surašymuose, statistikoje, gyventojų sudėties tyrimuose <...>. Lietuvių kalbos žodis „tauta“ vienu atveju gali reikšti etninę grupę, kitu atveju – naciją, t. y. politinį darinį, tad, vartojant tautiškumo ar tautybės sąvokas, nelengva išvengti painiavos“⁴⁸. Taigi rasė yra apibrėžiama kaip vienodos kilmės asmenų grupė, išsiskirianti iš kitų dėl tam tikrų fizinių bruožų – pvz., plaukų tipo, akių ir odos spalvos, kūno sudėjimo ir pan. Tarptautinėje žmogaus teisėje terminas „rasė“ yra paprastai naudojamas platesne prasme ir susijęs su grupių išskirimu dėl jų religijos, etninės kilmės, kalbos ir kultūros.

Rasės, tautybės ir etninės priklausomybės sąvokos yra išties glaudžiai susijusios ir todėl žmogui dažnai yra sunku identifikuoti, dėl kokio požymio realiame gyvenime jo teisės yra ar buvo suvaržytos.

Rasinė diskriminacija gali pasireikšti įvairiomis formomis – nuo labiausiai brutalios ir institucinės rasizmo formos – genocido, apartheido, iki labiau užslėptų formų, kai būtent tam tikroms rasinėms ir etninėms grupėms yra užkertamas kelias gauti tas pačias civilines, politines, ekonomines, socialines ir kultūrinės teises, nei gali kitos socialinės grupės.

„Etniškumo“ terminas (kildinamas iš graikų k. „ethnos“) dažniausiai nurodo tapatybę, grindžiamą bendra kilme ir bendruomeninio solidarumo jausmu. <...> Šiuolaikinėje sampratoje etniškumo terminas taikomas tiek daugumos, tiek mažumų ir migrantų/nemigrantų grupėms

bei bendruomenėms, t. y. įvairioms gyventojų grupėms“⁴⁹. Etninė kilmė yra apibrėžiama kaip susijusi žmonių grupės, kurie turi tam tikrų sąsajų dėl rasės, religijos, kalbos ir pan. bruožų.

Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje nustatyta, kad tiesiogine diskriminacija nėra laikoma:

„2) įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

4) įstatymų nustatytos dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

6) įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui <...> rasės, tautybės, kalbos, <...> etninės priklausomybės, <...> pagrindu;

7) kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas (šiuo atveju galėtų būti pateiktas pavyzdys, kai tam tikram specifiniam vaidmeniui sukurti reikalingas aktorius, turintis išskirtinius odos, plaukų, kūno sudėjimo, lyties ir kt. požymius).

8.5. Religija

Laisvojoje enciklopedijoje Vikipedija⁵⁰ religija apibūdinama kaip savita istoriškai susiformavusi konkrečios socialinės grupės išpažįtamų ontologinių etinių pažiūrų ir su jomis susijusių ritualų sistema, kuriai paprastai būdingas tikėjimas anapusine realybe, pomirtiniu gyvenimu, antgamtinėmis jėgomis ir antgamtinėmis būtybėmis bei tokio pobūdžio tikėjimų suponuojamas antgamtinių jėgų, antgamtinių būtybių, vad. šventųjų asmenybių, šventųjų vietų, šventųjų relikvijų ir fetišų garbinimas.

Vadovaujantis Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 7 dalies 6 punktu, tiesiogine diskri-

47 <http://lt.wikipedia.org/wiki/Ras%C4%97> (internetinė prieiga).

48 *Filosofija. Sociologija. 2007. T. 18. Nr. 4, 1–11 p.*, © Lietuvos mokslų akademija, 2007, © Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2007, http://images.katalogas.lt/maleidykla/Fil74/fil_20074_1-11.pdf (internetinė prieiga).

49 *Filosofija.. Sociologija. 2007. T. 18. Nr. 4, 1–11 p.*, © Lietuvos mokslų akademija, 2007, © Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2007, http://images.katalogas.lt/maleidykla/Fil74/fil_20074_1-11.pdf (internetinė prieiga).

50 <http://lt.wikipedia.org/wiki/Religija> (internetinė prieiga).

minacija nėra laikoma įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, **įsitikinimų** ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

Pastebėtina, kad Lygių galimybių įstatymo 3 straipsnis nustato šio įstatymo nuostatų netaikymo atvejus, kurių dauguma yra susiję su religinių organizacijų veikla. Tad galima daryti išvadą, kad religinės bendruomenės, organizacijos gali savo veiklą organizuoti nepaisydamos lygių galimybių principų ir vienodo asmenų traktavimo. Taigi Lygių galimybių įstatymas nėra taikomas:

<...> 2) religinių bendruomenių, bendrijų ir centrų, jų tos pačios religijos tikslams įgyvendinti įsteigtų juridinių asmenų (toliau – religinės bendruomenės ir bendrijos), jų arba jų narių įsteigtų organizacijų, kurių steigimo ar juos atitinkančiuose dokumentuose nurodyta, kad jų etosas remiasi religija ar tikėjimu, darbuotojams ar personalui, taip pat tradicinių religinių bendruomenių ir bendrijų tikybos mokytojams keliamiems reikalavimams, jei dėl jų veiklos pobūdžio arba dėl aplinkybių, kuriomis ji vykdoma, reikalavimas dėl asmens išpažintinos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų atsižvelgiant į minėtų organizacijų etosą yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas reikalavimas;

3) religinėms bendruomenėms ir bendrijoms, jų arba jų narių įsteigtoms organizacijoms, kurių steigimo ar juos atitinkančiuose dokumentuose nustatyta, kad jų etosas remiasi religija ar tikėjimu, teikiant gaminius, prekes ir paslaugas religiniais arba tikėjimo tikslais;

4) priimant asmenis mokytis ar studijuoti į religinių bendruomenių ir bendrijų, jų arba jų narių įsteigtas mokyklas ir įstaigas, įmones, organizacijas, kurioms švietimas nėra pagrindinė veikla, įsteigtas turint ugdymo religinės bendruomenės ar bendrijos vertybes palaikančioje aplinkoje tikslą, kai atsakymas priimti asmenį yra būtinas siekiant išsaugoti minėtų organizacijų etosą;

5) mokant tradicinių religinių bendruomenių ir bendrijų tikybos, švietimo programų, vadovėlių ir mokymo priemonių turiniui;

6) reikalavimams, kad asmenys, užsiimantys profesine veikla religinėse bendruomenėse ir

bendrijose, jų arba jų narių įsteigtose organizacijose, kurių steigimo ar juos atitinkančiuose dokumentuose nustatyta, kad jų etosas remiasi religija ar tikėjimu, taip pat asmenys, kurie mokosi, studijuoja religinių bendruomenių ir bendrijų, jų arba jų narių įsteigtose mokyklose ir įstaigose, įmonėse, organizacijose, kurioms švietimas nėra pagrindinė veikla, ar dalyvaujantys organizacijose, įsteigtose turint ugdymo religinės bendruomenės ar bendrijos vertybes palaikančioje aplinkoje tikslą, sąžiningai ir ištikimai laikytusi minėtų organizacijų etosą;

7) lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu asmenis vienijančioms organizacijoms sprendžiant narystės ir darbo šiose organizacijose klausimus, kai dėl organizacijos vienijimosi pagrindo tai yra įprasta, teisėta ir pateisinama;

8) švietimo ir ugdymo srityse, jei šio įstatymo nuostatų taikymas nesuderinamas su valstybinių ar privačių ikimokyklinio ugdymo įstaigų, bendrojo lavinimo mokyklų ar kitų švietimo įstaigų, kurių steigimo ar juos atitinkančiuose dokumentuose nustatyta, kad jų etosas remiasi religija ar tikėjimu, bendruomenių siekiu ugdyti vaikus religinės bendruomenės ar bendrijos vertybes palaikančioje aplinkoje.

8.6. Lytinė orientacija.

Pats terminas „orientacija“ apibūdina subjekto (asmens) perspektyvą į objektą. Seksualinė (lytinė) orientacija apibūdina asmens santykį su objektu, kuris traukia seksualiai: homoseksualas yra asmuo, orientuotas į tos pačios lyties asmenį, biseksualas – į abiejų lyčių asmenis.

Taigi lytinė orientacija parodo kiekvieno individo orientaciją į lytinį ir kitokį bendravimą su tam tikros lyties žmonėmis; ji gali reikšti norą, poreikį lytiškai bendrauti su:

- priešingos lyties asmenimis (heteroseksualumas),
- tos pačios lyties asmenimis (gėjais ir lesbietėmis),
- su moterimis ir vyrais (biseksualiais abiejų lyčių žmonėmis).

Pastebėtina, kad Lygių galimybių įstatymo pakeitimo įstatymo 2 str. nustatyta, kad tiesiogine diskriminacija nelaikoma įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lytinės orientacijos bei kitais pagrindais.

8.7. Kalba

Kalba, kaip atskiras draudžiamas diskriminavimo pagrindas, Lygių galimybių įstatyme buvo įtvirtintas tik 2008-07-05, Europos Tarybos nediskriminavimo direktyvose tokio pagrindo apskritai nėra.

Valstybinės kalbos įstatymo 1 straipsnyje nustatytas valstybinės kalbos vartojimas viešajame Lietuvos gyvenime. Įstatyme numatyta valstybinės kalbos apsauga, kontrolė ir atsakomybė už valstybinės kalbos įstatymo pažeidimus. Švietimo įstatyme taip pat numatyti valstybinės kalbos vartojimo klausimai.

8.8. Kilmė

Kilmė, kaip draudžiamas savarankiškas diskriminavimo pagrindas, nėra įtvirtintas Europos tarybos nediskriminavimo direktyvose, tačiau yra nustatytas Lygių galimybių įstatyme. Deja, šiame teisės akte nėra pateikiamas „kilmės“ apibrėžimas. Laisvojoje enciklopedijoje kilmė reiškia priklausymą nuo gimimo ar atsiradimo kuriai nors tautai, klasei ar rūšiai, veislei.⁵¹ Dėl esamo gana neaiškaus ir galimo dviprasmiško kilmės sąvokos suvokimo aiškinimo ištis mažai tikėtina, kad žmonės savo teisių pažeidimus sietų būtent su šiuo diskriminavimo pagrindu.

8.9. Socialinė padėtis

Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 6 dalyje socialinė padėtis apibrėžiama kaip fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemos priklausanciose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos

⁵¹ <http://lt.wiktionary.org/wiki/kilm%C4%97> (internetinė prieiga).

pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai. Pažymėtina, kad tokiu būdu apibrėžta socialinė padėtis apima labai daug veiksnių (kintamųjų), tačiau įstatymine prasme suprantama žymiai siauriau nei plačiau, visuomenėje suvokiama prasme. Pastebėtina, kad tokie svarbūs požymiai, pavyzdžiui, gyvenamoji vieta, šeimtinė ar santuokinė padėtis, priklausymas tam tikrai profesijai, įstatymo prasme nėra priskirti socialinės padėties sampratai.

8.10. Įsitikinimai ar pažiūros

Draudimas diskriminuoti žmones įsitikinimų pagrindu yra įtvirtintas tiek Europos tarybos nediskriminavimo direktyvose, tiek Lygių galimybių įstatyme, tačiau pažiūros, kaip draudžiamas savarankiškas diskriminavimo pagrindas, nustatytas tik Lygių galimybių įstatyme. Beje, pažiūrų sąvoka, kaip ir įsitikinimų sąvoka, teisės aktuose nėra reglamentuota.

Įsitikinimų sąvoka suprantama labai įvairiai, tačiau teisinėje literatūroje jie apibrėžiami kaip tam tikros pažiūros ir nuostatos, susiformavusios stebėjimo, pažinimo procese. Įsitikinimai gali būti politiniai, religiniai, ekonominiai, estetiniai, kultūriniai ir t. t. Jie atspindi tam tikros ideologijos, kultūros, dorovės, etikos ir moralės normų aplinkoje susiformavusias žmogaus pažiūras apie visuomeninio, valstybinio gyvenimo reiškinius ir pan.⁵²

Pažiūros dažnai siejamos su įsitikinimais, nes iš esmės šios sąvokos yra beveik tapачios: pažiūros – įsitikinimai, pasaulėžiūra⁵³.

8.11. Tikėjimas

Laisvojoje enciklopedijoje Vikipedija⁵⁴ tikėjimas apibūdinamas kaip psichologinė būseną, kai informacijos suvokimas, nereikalaujantis

⁵² *Teisės problemos 99/1-2. Teisės institutas, 1999, 94 p.*

⁵³ *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. V.: Mokslo ir enciklopedijų leidybos institutas, 2000.*

⁵⁴ <http://lt.wikipedia.org/wiki/Tik%C4%97jimas> (internetinė prieiga).

apčiuopiamų įrodymų ar loginio patikrinimo, priimamas už tiesą. Tikėjimo subjektu gali būti individas, idėja ar reiškiny.

Mūsų laikais žodis „tikėjimas“ dažnai tapatinamas su žodžiu „konfesija“ arba „religinis judėjimas“. Pavyzdžiui, „krikščionių tikėjimas“, „musulmonų tikėjimas“, „budizmo tikėjimas“ ir t. t.

Krikščionišką tikėjimo formuluotę išreiškia Šventojo Rašto laiško hebrajams ištrauka: „Tikėjimas laiduoja mums tai, ko viliamės, įrodo tikrovę, kurios nematome.“ Krikščionys tapatina žodį „tikėjimas“ su meile Dievui.

9. Lietuvos antidiskriminacinių įstatymų taikymo apimtis

Tiek Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo, tiek Lygių galimybių įstatymo nuostatos taikomos šiems subjektams ir jų vykdomoms funkcijoms bei priimamiems teisės aktams.

1. Valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų veiksmams, priimamiems teisės aktams. Taigi valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo:

- užtikrinti, kad visuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;⁵⁵
- rengti, tvirtinti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti;
- įstatymų nustatyta tvarka remti religinių bendruomenių, bendrijų ir centrų, viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros bei paramos fondų programas, kurios padeda įgyvendinti lygias asmenų galimybes⁵⁶;

2. Švietimo įstaigų, kitų švietimo teikėjų bei mokslo ir studijų sistemai priklausančių įstaigų veiksmams⁵⁷, kurios įpareigojamos užtikrinti vienodas sąlygas asmenims, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties,

tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kai:

- priimama į švietimo įstaigas, kitus švietimo teikėjus bei mokslo ir studijų sistemai priklausančias įstaigas, mokoma ir ugdoma pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas, kurias jie vykdo;
- skiriamos stipendijos ar teikiamos paskolos;
- sudaromos, tvirtinamos švietimo programos;
- vertinami mokymosi pasiekimai.

Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų sistemai priklausančios įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad švietimo programose, vadovėliuose ir mokymo priemonėse nebūtų diskriminavimo ir diskriminavimo propagavimo.

Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų sistemai priklausančios įstaigos taip pat privalo užtikrinti, kad šiose įstaigose nebūtų priekabiaujama ir nebūtų duodami nurodymai priekabiauti.

3. Visų rūšių darbdavio veiksmams, kuris įpareigojamas:⁵⁸

- 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

⁵⁵ Toliau tekste apie taikymo sritį visi diskriminavimo pagrindai kartojasi ir todėl nevardijami.

⁵⁶ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 str., Lygių galimybių įstatymo 5 str.

⁵⁷ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 4 str., Lygių galimybių įstatymo 6 str.

⁵⁸ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5 str., Lygių galimybių įstatymo 7 str.

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.

4. Prekių pardavėjo, gamintojo ar paslaugų teikėjo veiksmams, kuris įpareigojamas⁵⁹ (priimtomis taisyklėmis), viešinamai prekių ir paslaugų reklamai;

- visiems vartotojams sudaryti vienodas sąlygas gauti tokius pačius gaminius, prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas ir garantijas už tokius pačius ir vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas;
- suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamodamas, užtikrinti, kad šioje informacijoje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekimas arba teisių apribojimas ar privilegijų teikimas atitinkamais pagrindais ir nebūtų formuojamos visuomenės nuostatos, kad dėl

atitinkamų žmogų identifikuojančių požymių asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą.

5. Taip pat diskriminacija draudžiama narystės ir dalyvavimo darbuotojų ir darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose (asociacijose), kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų (asociacijų) teikiamą naudą, atžvilgiu⁶⁰.

6. Diskriminuojantys skelbimai priimti į darbą arba mokytis taip pat draudžiami.⁶¹

Pažymėtina, kad už Lygių galimybių įstatymo bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimus yra nustatyta administracinė atsakomybė.

Greta dviejų Lietuvoje galiojančių antidiskriminacinių įstatymų būtina paminėti kelis teisės aktus, kurie taip pat nustato imperatyvines normas nediskriminuoti bei teisinę atsakomybę už šios pareigos nevykdymą. Vienas iš tokių teisės aktų yra Darbo kodeksas.

Darbo kodeksas

Darbo kodekso 2 str. įtvirtinti darbo santykių teisinio reglamentavimo principai, o 129 str. 3 d. 4 p. nurodyta, kokios žmogaus savybės negali būti teisėta priežastimi nutraukti darbo sutartį. Labai svarbu, kad Darbo kodekse pagaliau buvo įtvirtinti nauji draudžiami diskriminavimo pagrindai, pavyzdžiui, amžius, seksualinė orientacija ir kiti.

Drausminė atsakomybė įtvirtinta tik 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 šturkščių darbo pareigų pažeidimų, už kurio padarymą darbdavys turi teisę nutraukti darbo sutartį savo iniciatyva be išankstinio įspėjimo, jeigu šis pažeidimas buvo padarytas nors vieną kartą.

Kitas teisės aktas – Baudžiamasis kodeksas – įtvirtina baudžiamąją atsakomybę už diskrimi-

⁵⁹ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5(1) str., Lygių galimybių įstatymo 8 str.

⁶⁰ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5(2) str., Lygių galimybių įstatymo 9 str.

⁶¹ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 8 str., Lygių galimybių įstatymo 11 str.

navimą, taip pat ir už seksualinį priekabiavimą (152 str.).

Baudžiamasis kodeksas

Net dviejuose šio kodekso straipsniuose yra įtvirtintos imperatyvinės normos, draudžiančios žmonių diskriminaciją dėl amžiaus gana plačiose

socialinių santykių srityse. 169 straipsnis nustato baudžiamąją atsakomybę už diskriminavimą dėl lyties, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, tikėjimo ar kitos grupinės priklausomybės. 170 straipsnis nustato baudžiamąją atsakomybę už kurstymą prieš tautinę, rasinę, etninę, religinę ar kitokią žmonių grupę.

10. Lygių galimybių įgyvendinimo (integravimo) teisinis reglamentavimas Europos Sąjungos ir nacionaliniuose teisiniuose dokumentuose

10.1. Lygių galimybių (nediskriminavimo) integravimo samprata Europos Bendrijoje

Lygių galimybių arba nediskriminavimo samprata nėra įtvirtinta nei Europos Bendrijos, nei Lietuvos teisėje. Lygių galimybių integravimo samprata bei integravimo tikslai, metodai bei pasekmės yra įvairių seminarų diskusijų objektas, šie klausimai taip pat aptariami nacionaliniuose valstybių narių dokumentuose, reglamentuojančiuose lygių galimybių integravimo svarbą, bei nustatančiuose integravimo procesų gaires viešajame sektoriuje.

Europos Komisijos remiamos Europos Bendrijos 2001–2006 m. veiksmų programos „Prieš diskriminaciją, už įvairovę“ metu buvo atliktas tyrimas ir išleistas leidinys „Nediskriminavimo integravimas – instrumentai, atvejai, vystymo gairės“⁶², kuriame aptariami nediskriminavimo integravimo klausimai Europos Bendrijoje.

Toliau pateikiama nediskriminavimo (lygių galimybių) integravimo samprata, lygių galimybių integravimo principai, galimi metodai, remian-

tis minėtame leidinyje pateiktomis išvadomis, siūlymais, kurie taip gali būti adaptuoti Lietuvos situacijai.

„Nediskriminavimo aspekto integravimas suvokiamas kaip lygybės motyvų taikymas priimant sprendimus“ (ši nuomonė paskelbta 2006 m. spalio mėn. Equinet – specializuotų lygybės įstaigų tinkle). **Lygybės aspekto integravimas gali būti apibrėžiamas kaip sistemingas nediskriminavimo ir lygių galimybių principų įtraukimas į visas viešosios politikos sritis, teisės aktus ir programas.** Nediskriminavimo aspekto integravimas suponuoja nuostatas, kaip užtikrinti lygybės perspektyvos integravimą į visus politikos formavimo proceso etapus – nuo projektavimo iki įgyvendinimo, stebėsenos ir vertinimo.

Nediskriminavimo aspekto integravimo tikslas yra galiausiai sumažinti, ypač socialinės atskirties grupių, diskriminacijos (taip pat daugialypės diskriminacijos) riziką ir siekti pagerinti asmenų lygybės pasiekimus.

Būtina pastebėti, kad lygybės teisės aktai savaime negali pasiekti norimų pokyčių nediskriminavimo srityje. Nediskriminavimo teisės aktai dažniausiai reglamentuoja tik tam tikrų subjektų pareigas lygių galimybių užtikrinimo ir nediskriminavimo srityje, o taip pat įtvirtina teisinę

⁶² ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1426&langId=en.

atsakomybę už diskriminavimą bei neabejotinai atlieka prevencinį vaidmenį nediskriminavimo pažabojimo srityje. Nediskriminavimo teisės aktai gali būti laikomi lygių galimybių integravimo sudedamąja dalimi, tačiau jie daugiau laikytini priemone jau įvykusiam diskriminavimo atvejui įvertinti teisine prasme bei atsakomybei pritaikyti. Be abejonės, nediskriminavimo teisės aktai yra svarbi drausminanti priemonė, suponuojanti visuomenės nuostatas apie lygių galimybių principo įgyvendinimo būtinumą. Lygių galimybių integravimui tenka svarbus vaidmuo papildant ir stiprinant kovos su diskriminacija teisės aktus.

Lygių galimybių integravimo proceso gairės

- Būtina nediskriminavimo ir lygių galimybių principą sistemingai įtraukti į nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos formavimą. Pavyzdžiui, vertinant galimą politikos poveikį asmenims iš socialinės rizikos grupių, būtina imtis tikslingų priemonių galimai šių rizikos grupių diskriminacijai šalinti, taip pat imtis visų prevencinių žingsnių, kad būtų išvengta nereikalingo neigiamo poveikio ir, kad politika būtų geriau pritaikyta skirtingiems visuomenės socialinių grupių poreikiams patenkinti;
- Gerinimas teikiamų viešųjų paslaugų efektyvumo ir veiksmingumo įvairių socialinių visuomenės grupių atstovams, pavyzdžiui, neįgaliesiems, žmonėms iš etninės mažumos ir t. t., galintiems turėti skirtingus poreikius ir prieigas. Taip gali būti pasiekiamas pozityvus rezultatas ir mažinama socialinė atskirtis. Atsižvelgiant į tokius lygių galimybių užtikrinimo klausimus, viešosios paslaugos turėtų būti planuojamos taip, kad būtų atsižvelgta į rizikos grupei priskiriamų socialinių grupių poreikius ir galimybes;
- Nediskriminavimo aspekto integravimas turi potencialo prisidėti prie lygybės problemų užtikrinimo užimtumo srityje. Pavyzdžiui, gali būti siekiama padidinti nepalankioje padėtyje esančių grupių darbo jėgos dalyvavimo lygį darbo rinkoje (pavyzdžiui, neįgaliųjų, tautinių mažumų dalyvavimą, vyresnio amžiaus darbuotojų užimtumą).

Lygių galimybių integravimas turi apimti ilgalaikius procesus, atsispindėti vals-

tybės politikos formavime, sprendimų priėmimo procese. Visiškai suprantama, kad antidiskriminacinių teisės aktų priėmimo nepakanka lygioms galimybėms užtikrinti.

Lygių galimybių aspekto integravimo principai turėtų būti taikomi sistemingai ir struktūriškai visomis nediskriminavimo kryptimis (remiantis įvirtintais ir neįvirtintais draudžiamais diskriminavimo pagrindais). Tendencija apriboti integravimo veiklas, teikiant dėmesį tik į lyčių lygybę, ar nediskriminavimą dėl negalios, etninės priklausomybės yra neteisingas kitų socialinių grupių atžvilgiu.

Kadangi visi žmonės turi tam tikrą lytį, skirtingus tapatybės požymius, išpažįsta skirtingą tikėjimą, yra vieniši arba turi šeimą, tad dėl visų šių požymių arba dėl kelių požymių vienu metu jie gali patirti nepatogumų gyvenime, vienas identiteto požymis gali būti neatsiejamas nuo kito požymio, ir tokiais atvejais žmogus visuomenėje gali atsidurti ženkliai blogesnėje padėtyje ne vienoje, bet keliose socialinio gyvenimo sferose. Todėl vertinant lygių galimybių poveikį, būtina vertinti žmonių kaip daugialypių asmenybių padėtį visuomenėje, vertinti galimas nepalankios padėties rizikas, nepamirštant, kad kiekvienas individas yra moteris ar vyras, turintis tam tikrą amžių, socialinę padėtį, tautybę, tikėjimą ir kitus požymius.

Leidinyje „Nediskriminavimo integravimas – instrumentai, atvejai, vystymo gairės“ nediskriminavimo aspektą siūloma integruoti visiems Europos Bendrijos Sutarties 13 straipsnyje nurodytiems pagrindams.

Kadangi Lygių galimybių įstatyme yra nustatyta ženkliai daugiau draudžiamų diskriminavimo pagrindų, t. y. draudžiama varžyti žmogaus teises dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, būtų tikslinga lygių galimybių aspekto integravimą sieti su šiomis diskriminavimo rūšimis, o taip pat papildyti ir naujomis diskriminavimo rūšimis, kurios yra labai paplitusios Lietuvoje, pavyzdžiui, šeiminei ir santuokinei padėčiai, gyvenamoji vieta ir kt.

Kokie yra svarbiausi lygių galimybių integravimo aspektai:

- procesas turėtų būti pradėtas vykdyti kaip

galima anksčiau, surengus konsultacijas su suinteresuotomis grupėmis, ekspertais;

- būtini sociologiniai tyrimai, statistikos duomenys lygių galimybių tematika įvairiose struktūrose įvairiais nediskriminavimo pagrindais;
- lygių galimybių integravimas yra procesas, reikalaujantis didelių žmogiškųjų ir finansinių resursų, todėl šiam tikslui būtina valstybės parama;
- valstybės tarnautojų mokymai, jų rengimas lygių galimybių integravimui yra sėkmingo proceso garantija;
- būtinas ir svarbus konsultavimosi procesas su nevyriausybinėmis organizacijomis, rizikos grupių atstovais, kitais suinteresuotais asmenimis;
- būtinas lygių galimybių integravimo stebėsenos procesas, kiekybinių ir kokybinių indikatorių nustatymas šiam procesui įvertinti.

Reikėtų pastebėti, kad ne visos ES šalys įgyvendina lygių galimybių integravimą vienoda apimtimi. Pavyzdžiui, Šiaurės Airijoje yra įtvirtintas teisinis reikalavimas diegti lygių galimybių principą viešojo sektoriaus organizacijų veikloje, politikos formavime, o taip pat viešųjų paslaugų teikėjai privalo užtikrinti, kad lygybės sumetimais bus atsižvelgiama į nediskriminavimo principą visuose planavimo ir šių planų įgyvendinimo etapuose. Be to, pozityvios pareigos įgyvendinti lygių galimybių principą yra nustatytos Didžiosios Britanijos teisėje (lyčių lygybės, rasinės lygybės ir neįgaliųjų lygybės principai), Suomijos teisėje (lyčių lygybės, rasinės lygybės principai) ir kt.

Tačiau visgi lygių galimybių principas turėtų būti įtvirtintas valstybinės politikos gairėse, tai pat integruojamas į visas viešojo administravimo subjektų kompetencijos sritis, viešųjų subjektų teikiamas paslaugas, valstybės valdymą apskritai.

Visų šalių patirtis rodo, kad lygių galimybių integravimas yra nelengvas procesas, reikalaujantis visų visuomenės narių valios, ryžto ir susitelkimo. Pagrindinės lygių galimybių integravimo kliūtys gali būti:

- politinės valios trūkumas;
- suvokimo apie lygias galimybes nebuvimas;
- įvairios problemos, galinčios atsirasti instituciniame lygmenyje;

- statistikos ir tyrimo duomenų lygybės tematika trūkumas;
- negatyvios nuomonės egzistavimas, stereotipai apie „rizikos“ grupes, tam tikras socialines grupes, nepalanki nuomonė šių grupių atžvilgiu;
- lobizmo stoka;
- konfliktai tarp fundamentinių žmogaus teisių apskritai ir tam tikrų socialinių grupių teisių ir galimybių jas realizuoti, t. y. teisės į lygybę ir nediskriminavimą. Pavyzdžiui, kalbos laisvės ir tikėjimo laisvės, tikėjimo laisvės ir laisvės viešai išreikšti savo seksualinę orientaciją;
- galimi konfliktai tarp socialinės atskirties grupių „rizikos grupių“ tarpusavyje bei konfliktai tarp šių grupių bei kitos visuomenės dalies dėl esą prioritetų teikimo ir pozityvių veiksmų taikymo išskirtinėms grupėms;
- reikiamų finansinių išteklių nebuvimas bei kitos problemos.

Pastebėtina, kad kiekviena valstybė gali pasirinkti individualius lygių galimybių integravimo metodus, būdus, tačiau, susipažinus su kitų valstybių praktika, ryškėja vieningi metodologiniai principai lygių galimybių integravimui įgyvendinti.

Lygių galimybių integravimą dažniausiai siūloma pradėti nuo

- **lygybės analizės,**
- **vėliau atlikti lygybės poveikio įvertinimą,**
- **toliau kurti lygybės planus ir schemas,**
- **atlikti konsultacinę veiklą su suinteresuotomis grupėmis ir**
- **nuolatos rinkti duomenis apie nediskriminavimo situaciją šalyje.**

Trumpai apžvelgsime lygių galimybių integravimo **metodologinius įrankius**, siūlomus Europos Komisijos remiamame leidinyje „Nediskriminavimo integravimas – instrumentai, atvejai, vystymo gairės“.

1. Vienas iš pagrindinių įrankių lygių galimybių integravimui yra **lygių galimybių**

situacijos patikrinimas, kurio metu vertinama, ar politika, įstatymai, viešai finansuojamos programos užtikrina lygias galimybes. Lygių

galimybių situacijos patikrinimą turėtų atlikti kiekvienas viešojo administravimo subjektas, valstybės institucija, įstaiga pagal priskirtas veiklos sritis arba teikiamas viešąsias paslaugas. Pavyzdžiui, ministerijos galėtų atlikti lygių galimybių situacijos patikrą ministerijos vykdomų funkcijų srityje. Patikrinimo metu gali būti analizuojami ir pasirenkami šie patikros objektai:

- galimas neigiamas rengiamų ir priimamų teisės aktų poveikis tam tikroms socialinėms grupėms;
- galimas neigiamas vykdomų programų, įgyvendinamų priemonių poveikis tam tikroms socialinėms grupėms;
- nustatomi būdai, priemonės, galinčios užtikrinti geresnę lygių galimybių realizavimą taip, kad visi visuomenės nariai būtų traktuojami vienodai, neatsižvelgiant į jų tapatybės požymius bei kitas šiam individui būdingas savybes;
- išteklių paskirstymas atskiroms socialinėms grupėms ir galimybė pagerinti šį paskirstymą taip, kad visiems būtų sudarytos galimybės gauti šiuos išteklius vienodomis sąlygomis;
- politikos formavimo pagerinimas kokybine prasme, analizuojamas paslaugų teikimas viešajame sektoriuje, ar visoms socialinėms grupėms yra prieinamas paslaugų teikimas ir t. t.

2. Lygybės poveikio vertinimas, kurio metu atliekamas sisteminis politikos arba teisės aktų vertinimas dėl galimo potencinio (neigiamo) poveikio lygioms galimybėms, siekiant užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimams ir diskriminacijai. Taigi gali būti atliekamas ekonominis, socialinis, aplinkos poveikio vertinimas lygioms galimybėms, taip pat turi būti vertinama, kokia apimtimi (kokiose santykių srityse) socialinės grupės atsiduria ar gali atsidurti mažiau palankioje padėtyje dėl vykdomos politikos ar priimamų įstatymų.

Vertinimo metu gali būti parenkami šie objektai:

- išteklių pasiekiamumas įvairioms socialinėms grupėms;
- politikos formavimas ir viešųjų paslaugų teikimas;
- alternatyvių politikų ir teisės aktų pasiūlymas, siekiant lygių galimybių užtikrinimo.

Lygybės poveikio vertinimas turėtų būti atliekamas naudojantis statistikos, tyrimų duomenis bei suformuluojant konkrečius lygybės poveikio vertinimo indikatorius. Vertinat lygybės poveikį galima suformuluoti 3 aspektus, pagal kuriuos galima identifikuoti, ar tam tikra programa, įstatymas:

- a) gali daryti neigiamą poveikį tam tikrai socialinei grupei,
- b) gali daryti teigiamą poveikį tam tikrai socialinei grupei,
- c) gali turėti neutralų poveikį.

Lygybės poveikio vertinimo metu galima suformuluoti konkrečius klausimus, siekiant išsiaiškinti politikos, įstatymų poveikį visuomenei, pavyzdžiui:

- ar yra požymių, kad politika reikšmingai palies tik vieną antidiskriminacinių įstatymų saugomą socialinę grupę, ar kelias grupes?
- ar vykdoma politika gali sukelti tiesioginę arba netiesioginę diskriminaciją tam tikrai grupei, jei taip – kokia socialinė grupė ir dėl kokio diskriminacinio pagrindo gali patirti teisių suvaržymus (amžiaus, negalios, lyties ar kt.)?
- ar situacija lygių galimybių srityje pagerėtų, jeigu būtų taikomi pozityvūs veiksmai (pozityvioji diskriminacija tam tikros grupės atžvilgiu), ar tokia pozityvi politika nesukeltų kitų grupių pasipriešinimo ir neprivertstų kitų grupių atsidurti mažiau palankioje padėtyje? Ar tokios priemonės yra teisėtos valstybėje?
- ar yra identifikuojami tam tikrų socialinių grupių esamos padėties skirtumai, jei taip – kokios priežastys lemia šiuos skirtumus, kaip tai turėtų būti keičiama, gerinama?
- jeigu nustatoma, kad viena socialinė grupė visuomet yra tarytum prioritetingoje padėtyje kitų grupių atžvilgiu, reikėtų analizuoti priežastis, lemiančias šios grupės viršenybę, palankesnę padėtį visuomenėje kitų socialinių grupių atžvilgiu ir daryti atitinkamas išvadas;
- kokios turėtų būti planuojamos išlaidos lygybei pasiekti?

Taigi atliekant lygybės poveikio vertinimą ypač didelis dėmesys turi būti skiriamas nelygybės priežasčių analizei, siekiant išsiaiškinti šias priežastis, suvokti istoriškai susiformavusias ne-

lygybės priežastis. Suvokus nelygybės priežastis konkrečioje sistemoje, būtina atlikti reikalingus pokyčius toje sistemoje taip, kad skirtingose padėtyse atsidūrę žmonės nepatirtų skirtingo traktavimo, kuri lemia jų tapatybės požymiai.

3. Konsultavimosi procesas lygių galimybių integravimo procese užima labai svarbią vietą. Konsultavimosi procese turėtų dalyvauti visų „rizikos“ grupių, socialinės atskirties grupių atstovai, nevyriausybinų organizacijų atstovai, visuomenės atstovai ir t. t. Konsultavimo procese turėtų būti analizuojamos programos, politika, įstatymai ir identifikuojami galimi nelygybės požymiai, identifikuojamos grupės asmenų, kurie atsiduria ar gali atsidurti nelygioje padėtyje ir ieškomi būdai, priemonės, kaip situaciją pagerinti.

Rekomenduotina, kad konsultavimosi procese dalyvautų politikos formuotojai.

4. Lygybės plano (schemas) kūrimas. Tai strateginės nuostatos užtikrinti ir siekti lygybės, nediskriminavimo kiekvienos organizacijos vykdomoje veikloje. Lygybės principai turi būti įtraukti tiek į organizacijos vidinės veiklos planus, tiek į išorinės veiklos planus (paslaugų teikimas). Lygybės principai turi būti įtraukti į organizacijos darbo metodus, vykdomas procedūras, personalo parinkimą ir t. t.

5. Duomenų rinkimas.

Lygių galimybių sėkmingas integravimas gali būti vykdomas tik remiantis statistikos ir tyrimų duomenimis, kurie gali padėti nustatyti, kokia atskirų socialinių grupių padėtis lygybės srityje buvo iki tam tikrų politikų, pozityvių veiksmų taikymo, ir kaip pasikeitė pradėjus vykdyti palankesnę lygių galimybių politiką. Šiam vertinimui turėtų būti naudojami kokybiniai ir kiekybiniai duomenys.

Statistikos duomenys pripažįstami kaip reikšmingiausias šaltinis, galintis padėti identifikuoti nelygybės apraiškas, nustatyti, kokia socialinė grupė yra laikoma „rizikos“ grupe ir kaip ji traktuojama, lyginant su kitomis grupėmis.

Minėti lygių galimybių aspekto integravimo įrankiai yra kertiniai, nes jie geriausiai padeda įvertinti nediskriminavimo situaciją valstybėje.

Taigi lygių galimybių integravimas plačiąja prasme – tai lygių galimybių ir nediskriminavimo principų diegimas visose valstybės vykdomos

politikos srityse, teisės aktuose, programose, planuose, visose viešojo sektoriaus teikiamose paslaugose tam, kad visos socialinės grupės, visi asmenys, nepaisant jų amžiaus, lyties, tautybės, religijos, seksualinės orientacijos, įsitikinimų, negalios bei kitų požymių turėtų lygias galimybes realizuoti savo teises visuomenėje ir nepatirtų diskriminavimo dėl savo tapatybės požymių. Tačiau tokioje margaspalvėje visuomenėje su skirtingais individais, pasižyminčiais skirtinga odos spalva, skirtingu amžiumi, skirtinga seksualine orientacija, išpažįstančiais skirtingą tikėjimą ir kt. yra būtina pripažinti šiuos žmonių skirtumus bei atsižvelgti į šių visuomenės narių skirtingus poreikius ir kartu suteikti visiems žmonėms vienodas galimybes naudotis sukurta gerove, resursais ir kt. vertybėmis.

Neretai lygybės integravimas gali būti suvokiamas kaip vienos grupės kova su priešinga grupe, pavyzdžiui, vyrų kova su moterimis, jaunų su pagyvenusio amžiaus žmonėmis, baltos spalvos odą turinčių žmonių su juodaodžiais ir t. t., kada dėl vardan „rizikos“ arba socialinės atskirties grupės interesų bei palankesnės padėties visuomenėje kita grupė (esanti palankesnėje padėtyje) priversta atsisakyti valdžios, palankesnio traktavimo kitose srityse ir pan. Todėl būtina įrodyti, kad visiems gali būti naudinga visuomenė, kurios nariams suteikiamos vienodos galimybės ir kurioje pripažįstami skirtumai, todėl vertinami ir tenkinami tiek individų, tiek grupių poreikiai.

10.2. Nuostatos dėl lygių galimybių (nediskriminavimo) ir lygybės integravimo Europos Sąjungos teisėje

Europos Sąjungoje lygių galimybių arba nediskriminavimo aspekto integravimas pradėtas diegti ne taip jau seniai. Lyčių lygybės aspekto integravimas žymiai anksčiau pradėtas reglamentuoti Europos Bendrijos bei Jungtinių Tautų teisiniuose dokumentuose, kaip ir pasipriešinimas skirtingam asmenų traktavimui dėl lyties, draudimas diskriminuoti žmones lyties pagrindu teisiniuose dokumentuose buvo formalizuotas žymiai anksčiau nei diskriminacijos uždraudimas

dėl kitų tapatybės požymių. Nemažai Europos valstybių jau seniai pradėjo integruoti lyčių lygybę į visas socialinio gyvenimo sritis. Taigi lyčių lygių galimybių integravimas jau turi savo istoriją ir praktiką.

Svarbu pažymėti, kad Amsterdamo sutarties 13 straipsnis suteikė valstybėms narėms galimybę kovoti su diskriminacija platesnėje erdvėje, nes atsirado galimybė pažaboti diskriminaciją ne tik dėl lyties, bet ir dėl visiškai naujų ypatybių, t. y. amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, rasės ir etninės kilmės, religijos ir įsitikinimų. Priimtas Amsterdamo sutarties 13 straipsnis bei 2000 m. priimtos dvi nediskriminavimo direktyvos inspiravo Europos Komisiją ir Europos Sąjungos valstybes narės imtis aktyvesnių veiksmų užtikrinti lygioms galimybėms dėl įvairesnių žmogaus tapatybės požymių, o taip pat lygioms galimybėms integruoti į valstybės gyvenimą.

Taigi Amsterdamo sutarties 13 straipsnis turi paskatinti valstybes narės imtis atitinkamų veiksmų, siekiant kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos įvairiose politikos srityse, o taip pat viešosios politikos formavime.

Svarbu pažymėti Europos Parlamento 2006 m. rezoliuciją⁶³ dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių visiems – pagrindų strategija aptaria lygių galimybių integravimo ir nediskriminavimo svarbą valstybėse narėse ir pripažįsta, kad

- - „kova su diskriminacija yra svarbus visos integracijos politikos (ji pati savaime užtikrina socialinę sanglaudą) aspektas ir svarbi kovos su atskirtimi priemonė, <...> o pati diskriminacija dažniausiai kyla dėl kitų žmonių ignoravimo (ir iš jo kylančios baimės) ir todėl problemą reikia spręsti iš pagrindų, imantis tikslingų veiksmų, skirtų nuo pat jaunystės skatinti toleranciją ir įvairovę“;
- „kai kurioms pažeidžiamiausioms visuomenės grupėms arba grupėms, kurioms nesuteikiamos teisės, būtina taikyti teigiamas

priemonės, net ir specifinius teisės aktus, norint užtikrinti, kad tokios grupės veiksmingai integruotųsi ir tokiu būdu dalyvautų visuomenės gyvenime, taip, kad jos galėtų daryti įtaką priimant su jomis susijusius sprendimus“;

- „asmens duomenų tvarkymą Bendrijos lygiu reglamentuojanti Direktyva 95/46/EB ir ekspertų tinklas pabrėžė, kad nėra asmens duomenų apsaugos ir diskriminacijos stebėsenos naudojant statistinius būdus konflikto, o tokios stebėsenos tikslas yra geriau suprasti kai kurių grupių per mažą arba per didelį dalyvavimą tam tikruose sektoriuose ar kai kuriuose lygmenyse, siekiant nustatyti poreikį veikti ir pasirinkti efektyviausią veiksmų kryptį“;
- kad, „norint nustatyti netiesioginės diskriminacijos (kurią aiškiai draudžia Bendrijos teisė) atvejus, reikia, kad būtų galima remtis patikimais statistiniais duomenimis, ypač apie kai kurias specialių požymių turinčias grupes; kadangi, jeigu nebus galima naudotis statistiniais duomenimis, galimoms netiesioginės diskriminacijos aukoms bus atimta galimybė naudotis pagrinde priemone jų teisėms pripažinti“;
- ir pabrėžė, „kad lygybė ir teisė gyventi be diskriminacijos ir rasizmo – tai centriniai visuomenės, į kurią gerai integruoti visi jos nariai, elementai; kadangi ES integracijos ir diskriminacijos politikos kryptys turi būti tarpusavyje suderintos; kadangi gerbiant valstybių narių tradicijas ir kultūros normas, integracija turi būti grindžiama visa apimančiu metodu<...>“.

Europos Parlamentas minėtoje 2005 m. rezoliucijoje priėmė rekomendacijas – bendrąsias nuostatas, kuriomis turėtų vadovautis valstybės narės lygių galimybių integravimo procese ir nediskriminavimui pasiekti:

- pirmiausia akcentuojamas švietimas „greta teisinių priemonių ir žalos atlyginimo, kovojant su diskriminacija būtina reikia remtis švietimu, geriausios praktikos propagavimu ir kampanijomis, skirtomis visuomenei ir toms sritims bei sektoriams, kuriuose vyksta diskriminavimas; kovojant su diskriminacija taip pat reikia remtis socialinių (ir ekonominių) šio reiškinio padarinių suvokimu – suvokimą

⁶³ Europos Parlamento rezoliucija dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių visiems – pagrindų strategija (2005/2191(INI), Oficialusis leidinys 300 E, 09/12/2006 0259 – 0265 p.

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006IP0261:LT:HTML>

turi skleisti visų lygių valdžios institucijos, įskaitant vietos ir regioninį lygius, bei nevyriausybinės organizacijos (kurias valstybės narės turi glaudžiai susieti su kovos su diskriminacija politika)“;

- „būtina aiškiai apibrėžti teigiamus veiksmus ir pabrėžti, kad teigiami veiksmai nėra teigiama diskriminacija; konkretūs teigiami veiksmai gali būti, pavyzdžiui, įdarbinimo politikos ir praktikos kontrolė, siekiant nustatyti ir uždrausti tuos, kurie priveda prie diskriminacijos; priemonės, kuriomis siekiama atkreipti neprivilegijuotų žmonių grupių dėmesį į galimybes; tikslų, kuriomis siekiama geresnio neprivilegijuotų grupių atstovavimo darbo jėgoje, nustatymas; arba pagalbos neprivilegijuotoms grupėms teikimas, siekiant padėti joms visapusiškai dalyvauti visuomenėje“;
- „surinkus duomenis, valstybėms narėms netrukdoma imtis priemonių remti tam tikras grupes, kurių neapima EB sutarties 13 straipsnio reguliavimo sritis ir kurios priklauso socialinio atbėjimo didelio pavojaus kategorijoms, pavyzdžiui, asmenis, kurie sveiksta nuo priklausomybės nuo tam tikrų medžiagų, nuo priklausomybės pasveikusius asmenis ir buvusius kalinius, t. y. asmenis, kurie vėl integruojasi į visuomenę“;
- paaiškina, kad sąvokos „teigiami veiksmai“, „tvirtinama lygybė“ ir „padalytas teisingumas“ apibūdina tą pačią tikrovę, kurios išeities taškas yra pripažinimas, kad kai kuriais atvejais efektyvi kova su diskriminacija reikalauja aktyvaus valdžios įsikišimo, kuriuo siekiama įtvirtinti tik dideliais kompromisais grindžiamą pusiausvyrą; tokio pobūdžio įsikišimas neturėtų būti laikomas diskriminacijos forma (net ir „teigiama“ jos forma), ir kad teigiamų veiksmų sąvoka negali būti apribota vien kvotų idėja; šie veiksmai iš tiesų gali reikštis pačia įvairiausia forma, pavyzdžiui, pokalbių dėl darbo garantija, pirmenybė gauti tam tikrą išsilavinimą, leidžiantį įgyti tokias profesijas, kurių srityse kai kurių kategorijų žmonių yra mažiau, darbo pasiūlymų platinimas būtent kai kuriose bendruomenėse arba atsižvelgimas ne vien į diplomus, o ir į profesinę patirtį;
- pabrėžiama, kad „vienodų sąlygų principas netrukdo valstybėms narėms išlaikyti ar pri-

imti specialiąsias priemones, skirtas užkirsti kelią EB sutarties 13 straipsnyje minimų diskriminacijos priežasčių keliamai žalai, ir reikalauja, kad tokios priemonės būtų taikomos visuose sektoriuose, kuriuose yra nustatomi dideli lygybės pažeidimai, pavyzdžiui, švietimo, sveikatos priežiūros, aprūpinimo būstu, prekių ir paslaugų gavimo ar kitose srityse“;

- akcentuojama statistinių duomenų rinkimo svarba, siekiant atskleisti nelygybės paplitimą bei imtis veiksmų lygybei pasiekti. „Direktiva 95/46/EB toli gražu nėra kliūtis su etine kilme ir religija susijusiems duomenims rinkti ir suteikia būtiną ir pageidautiną apsaugą nuo bet kokio piktnaudžiavimo, naudojant statistiniams tikslams surinktus slaptus duomenis“;
- „nepaisant kultūrinių, istorinių arba konstitucinių sumetimų, duomenų rinkimas apie mažumų ir neprivilegijuotų grupių padėtį labai svarbus, ir kad kovai su diskriminacija skirta politika ir teisės aktai turi būti grindžiami tiksliais duomenimis“;
- prašoma „valstybių narių ir atitinkamų regioninių bei vietos valdžios institucijų savo statistines priemones plėtoti taip, kad būtų galima naudotis duomenimis apie kiekvienos kategorijos žmonių, kurie gali patirti diskriminaciją, grindžiamą EB sutarties 13 straipsnyje išvardytais kriterijais“.

Tačiau minėtoje rezoliucijoje pažymima, kad kvotų įvedimas lygybei pasiekti turi būti laikomas kraštutine priemone, kurios gali būti imamasi tik taikant Europos Bendrijų Teisingumo Teismo praktiką ir tinkamai atsižvelgiant į proporcingumo kriterijų.

Europos Komisija 2007 m. parengė studiją „Nediskriminavimo integravimas: priemonės, atvejų tyrimai ir kelias pirmyn“.

Paminėtina, kad Europos Sąjungos Taryba 2007 m. gruodžio 5–6 d. rezoliucijoje paragino valstybes nares ir Europos Komisiją pagal atitinkamą savo kompetenciją užtikrinti nediskriminavimo arba lygių galimybių aspekto integravimą ir lygybės klausimus į struktūrinių fondų, Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių fondų formavimą, ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo gaires, taip pat socialinės įtraukties ir socialinės apsaugos tikslų įgyvendinimą.

Europos Komisija 2008 m. Komunikate įsipareigojo įtraukti nediskriminavimo ir lygių galimybių klausimus į visas politikos sritis.

2008 m. rugsėjo mėnesį įvykusiame pirmininkaujančios Prancūzijos organizuotame viršūnių susitikime lygių galimybių įgyvendinimo klausimais priimtose išvadose buvo siūloma, kad vyriausybinių ekspertų grupė turėtų spręsti nediskriminavimo aspekto integravimo į politikos formavimą klausimus. Šis seminaras buvo organizuotas siekiant įgyvendinti šį pasiūlymą ir keistis gera lygių galimybių integravimo praktika.

Pažymėtina, kad Lisabonos sutartis įtvirtina vertingus teisinius pagrindus remti lygybę ir integruoti nediskriminavimo aspektą. Konsoliduotos sutarties 10 straipsnis nustato, kad „Nustatydamas ir įgyvendindamas savo politikos ir veiklos kryptis, Sąjunga siekia kovoti su diskriminacija dėl Amsterdamo sutarties 13 straipsnyje įtvirtintų nediskriminavimo pagrindų, o tai suteikia naujų galimybių lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimui“.

Tarybos reglamento (EB) Nr. 1083/2006 16 straipsnis nustato, kad „valstybės narės ir Komisija imasi atitinkamų priemonių užkirsti kelią bet kokiai diskriminacijai dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos įvairiais fondų paramos įgyvendinimo etapais ir ypač naudojantis jais.“

Lygių galimybių aspekto integravimo pradžia svarbiausią vaidmenį suvaidino Europos Sąjungos ir valstybių narių lygmeniu suformuotas vienodas požiūris įvairių socialinių grupių atžvilgiu, kuriam įtakos turėjo antidiskriminacinių teisės aktų priėmimas. Tai yra išankstinė sąlyga siekti lygybės ir panaikinti diskriminaciją. Tačiau, norint pasiekti pažangos tiek priešinant diskriminacijai, tiek siekiant lygybės integravimo įvairiose srityse, būtina sulaukti paramos ir palaikymo iš politikų.

Lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas privalo atsirasti kiekvienos valstybės politiniame kontekste ir taip garantuoti sėkmingesnę lygių galimybių integravimą.

Pažymėtina, kad nei lygių galimybių integravimo sąvoka, nei būtinumas integruoti lygias galimybes nėra įtvirtintas Europos Tarybos Užimtumo pagrindų, Rasių lygybės ar Lyčių lygybės direkty-

vose. Tačiau galima atkreipti dėmesį, kad minėti teisės aktai įtvirtina nuostatas apie valstybėms narėms suteikiamą teisę imtis veiksmų lygioms galimybėms užtikrinti, tam tikros socialinės grupės nelygiai padėčiai visuomenėje ištaisyti. Tokia priemone yra įvardijami pozityvūs veiksmai.

Tarybos direktyvos 2000/78/EB, nustatančios vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, 7 straipsnis suteikia galimybę valstybėms narėms taikyti pozityvius veiksmus lygybei pasiekti:

„1. Siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodo požiūrio principas nėra vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti nepatogumus dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių arba juos kompensuoti.“

2. Vienodo požiūrio į neįgaliosius principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės.“

Tarybos direktyvos 2000/43/EB, įgyvendinančios vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, 5 straipsnis taip pat suteikia galimybę taikyti pozityvius veiksmus lygybei pasiekti ir nevienodam asmenų traktavimui dėl jų rasės ar etninės kilmės panaikinti:

„Siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodų sąlygų taikymo principas nėra vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti su rase arba etnine priklausomybe susijusius nuostolius arba juos kompensuoti.“

Pozityvių veiksmų taikymas lygybei pasiekti turi būti išties teisėtas ir proporcingas siekiamam tikslui, tačiau visuomet šiek tiek rizikingas, nes gali pažeisti kitų grupių interesus. Tokių pozityvių priemonių taikymas turėtų būti laikinojo pobūdžio, tai yra esamai nepalankiai tam tikrų socialinių grupių situacijai pagerinti, lygybei pasiekti, bet vėliau tokios priemonės turėtų būti atšaukiamos. Netgi Europos Parlamentas savo

rezoliucijoje⁶⁴ pažymėjo, kad „siekiant kompensuoti ankstesnę neteisybę ar diskriminaciją, gali prireikti laikinai taikyti teigiamas priemones, kurios grindžiamos „aktyvia“ teisingumo koncepcija ir gali būti labai įvairių formų.“

Atkreiptinas dėmesys, kad Europos Parlamentas, kalbėdamas apie teigiamų veiksmų (teigiami veiksmai kiekvienos šalies teisėje gali turėti skirtingą pavadinimą, pavyzdžiui „pozityvūs veiksmai“, „specialiosios priemonės“ ir t. t.) taikymo

galimybę toje pačioje rezoliucijoje pažymėjo⁶⁵ kad „svarbu apibrėžti, kas yra teigiami veiksmai, prieš sprendžiant, ar reikėtų keisti įstatymus, ir jei taip – koku būdu; kadangi teigiami veiksmai yra visos priemonės, kurių reikia imtis siekiant panaikinti nelygybę ir neteisėtą diskriminavimą ir tai yra priemonė, skirta skatinti visų gyventojų kategorijų vienodą atstovavimą sektoriuose ir tokiais lygmenimis, kur svarbiausia, kad visiems gyventojams būtų teisingai atstovaujama <...> „teigiami veiksmai“ neturi apsiriboti užimtumo sektoriumi <...>, bet apimti daugiau nei vien tik lyčių lygybę“.

64 Europos Parlamento rezoliucija dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių visiems – pagrindų strategija (2005/2191(INI), Oficialusis leidinys 300 E, 09/12/2006 0259 – 0265 p.;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006IP0261:LT:HTML>

65 Europos Parlamento rezoliucija dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių visiems – pagrindų strategija (2005/2191(INI), Oficialusis leidinys 300 E, 09/12/2006 0259 – 0265 p.;

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52006IP0261:LT:HTML>

11. Lygių galimybių (nediskriminavimo) ir lygių galimybių integravimo nuostatos nacionalinėje Lietuvos teisėje

11.1. Įstatymai

Aptariant Lietuvos įstatymų nuostatas, reglamentuojančias lygių galimybių principo integravimą, būtina pastebėti, kad specialieji Lietuvos antidiskriminaciniai įstatymai, t. y. Lygių galimybių įstatymas bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas įtvirtina imperatyvinio pobūdžio nuostatas, kurios tiesiogiai formuluoja viešojo sektoriaus institucijų pareigą įgyvendinti lygias galimybes visose šių institucijų vykdomos veiklos srityse.

Lygių galimybių įstatymo 5 straipsnis nustato valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų pareigą įgyvendinti lygias galimybes:

„Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo:

1) užtikrinti, kad visuose teisės aktuose būtų

įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

2) rengti, tvirtinti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

3) įstatymų nustatyta tvarka remti religinių bendruomenių, bendrijų ir centrų, viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros bei paramos fondų programas, kurios padeda įgyvendinti lygias asmenų galimybes lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orien-

tacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.“

Panašiai viešojo sektoriaus institucijų pareiga užtikrinti lygias galimybes yra formuluojama **Moterų ir vyrų lygių galimybių** įstatyme, kurio 3 straipsnyje yra nustatyta, kad

„Valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos pagal kompetenciją privalo:

- 1) užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės;
- 2) rengti ir įgyvendinti programas ir priemones, skirtas moterų ir vyrų lygioms galimybėms užtikrinti;
- 3) įstatymų nustatyta tvarka remti viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros fondų programas, kurios padeda įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes.“

Pastebėtina, kad pareiga užtikrinti, jog visuose rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose nebūtų diskriminacinio pobūdžio nuostatų, galėtų būti laikoma viena iš lygių galimybių integravimo priemonių, kadangi visi viešojo administravimo subjektai savo kompetencijos srityje įpareigojami nepažeisti lygių teisių ir galimybių principo bei užtikrinti, kad visiems asmenims nepriklausomai nuo jų tapatybės požymių būtų sudarytos lygios galimybės realizuoti savo teises. Tačiau faktiškai šiai nuostatai įgyvendinti būtina kruopščiai įvertinti kiekvieną rengiamą ir priimamą teisės aktą ir nustatyti, ar šie teisės aktai nesukuria ir ar negalėtų sukurti vienai ar kitai socialinei grupei geresnių ar blogesnių sąlygų realizuoti savo teises ir galimybes. Taigi kiekvienas teisės aktas turėtų būti įvertintas dėl galimo prieštaravimo vienodo asmenų traktavimo principams, tačiau abejotina, ar viešojo administravimo subjektai realiai ir tikslingai įgyvendina šią pareigą.

Nors valstybės ir savivaldybių institucijos įpareigojamos įtvirtinti lygias galimybes rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose, rengti ir įgyvendinti programas ir priemones lygioms galimybėms užtikrinti, tačiau tai yra dar gana pasyviai ir nereguliariai įgyvendinama pareiga. Lygių galimybių integravimui būtina politinė valia, politikų, valstybės tarnautojų kompetencija ir suvokimas apie lygių galimybių integravimo svarbą, o taip pat valstybės lėšos šiems tikslams įgyvendinti. Integravimas yra ilgalaikis nuolat

vykstantis procesas, apimantis tikslingą lygių galimybių situacijos analizę, lygybės poveikio įvertinimą, lygybės planų ar schemų įdiegimą, lygybės statistikos duomenų rinkimą. Todėl būtų tikslinga kiekvienam viešojo administravimo subjektui pagal savo veiklos sritį identifikuoti galimus nelygybės atvejus, socialines grupes, kurios patiria ar gali patirti mažiau palankų traktavimą, atlikti situacijos įvertinimą lygybės požiūriu priskirtoje veiklos srityje bei kitus būtinius veiksmus lygybės integravimo procesui pradėti.

Kita problema yra tai, kad valstybės ir savivaldybės institucijos neformuoja lygių galimybių įgyvendinimo strategijos savo kompetencijos srityje, neanalizuoja galimo teigiamo ir neigiamo rengiamų teisės aktų, programų, taikomų priemonių poveikio įvairioms socialinėms grupėms. Rengiamos programos ir priemonės lygioms galimybėms užtikrinti turėtų būti pagrįstos išsamia situacijos analize, lygybės poveikio vertinimu, nes tik tokiu atveju galima tikėtis realių veiksmų ir rezultatų lygių galimybių integravimo procese.

Būtina pastebėti, kad teisės aktai neapibrėžia, kokio pobūdžio parama ir pagal kieno nustatyta tvarką tokia parama turi būti teikiama, o taip pat nereglamentuoja, kokie dokumentai, kampanijos, veiksmai yra laikytini programomis, užtikrinančiomis lygias galimybes. Dėl tokio teisinio neaiškumo viešojo sektoriaus įstaigoms gali atsirasti kliūčių įgyvendinti arba tinkamai įgyvendinti šias pareigas. Todėl būtų tikslinga teisės aktuose numatyti tvarką, pagal kurią būtų remiamos minėtos programos, skirtos lygioms galimybėms įgyvendinti.

Aptariamoms antidiskriminacinių įstatymų nuostatos yra imperatyvinio pobūdžio, tačiau atsakomybė už šių pareigų nevykdymą yra nustatyta tik Lygių galimybių įstatyme, kurio 10 straipsnyje formuluojama, kad lygių galimybių pažeidimu laikomas šiame įstatyme nustatytų pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas ir draudimų nesilaikymas. Taigi valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų atsisakymas įgyvendinti lygias galimybes arba netinkamas lygių galimybių įgyvendinimas yra laikomas Lygių galimybių įstatymo pažeidimu ir už tai yra nustatyta administracinė atsakomybė fiziniams asmenims.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, priešingai nei Lygių galimybių įstatyme, yra įtvirtinta tik pareiga valstybės ir savivaldybės institucijoms

ir įstaigoms įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes, bet ne atsakomybė už šios pareigos nevykdymą. Dėl nepaaiškinamų priežasčių, galbūt dėl įstatymo leidėjo kaltės ar techninių priežasčių, šios pareigos nevykdymas nėra laikomas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu. Dėl tokios įstatymo formuluotės moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimui viešajame sektoriuje formaliai suteikiama lyg ir mažesnė svarba nei apskritai lygių galimybių įgyvendinimui tame pačiame sektoriuje. Tačiau kadangi diskriminavimas dėl lyties yra taip pat draudžiamas ir Lygių galimybių įstatyme, šiuo požiūriu lyčių lygių galimybių įgyvendinimas viešajame sektoriuje yra privalomas pagal Lygių galimybių įstatymo nuostatas, o šios pareigos nevykdymas užtraukia administracinę atsakomybę kaltiems asmenims pagal Lygių galimybių įstatymo nuostatas.

Svarbu pažymėti, kad abu antidiskriminaciniai įstatymai numato galimybę taikyti specialiąsias priemones faktinei lygybei pasiekti tam tikroje probleminėje visuomeninio gyvenimo srityje, kurioje yra akivaizdi nelygybė arba pastebimas akivaizdus neproporcingas ir nesubalansuotas tam tikrų asmenų grupių dominavimas ar nepakankamas atstovavimas. Lietuvoje specialiosios priemonės dar netaikomos. Šios specialiosios priemonės (pozityvūs veiksmai lygybei užtikrinti) turi būti įtvirtintos įstatymuose. Tačiau labai sudėtinga būtų taikyti tokias priemones Lietuvoje, nes nėra šių priemonių taikymo mechanizmo, nenumatyta, kokiais kriterijais remiantis turėtų būti vertinama situacija, aplinkybės, reiškinys ir kokios priemonės būtų adekvačios faktinei lygybei pasiekti. Kad būtų galima taikyti specialiąsias priemones, būtina parengti ir priimti teisės aktą, kuriame būtų aptarti situacijos įvertinimo, specialiųjų priemonių tikslingumo ir pagrįstumo įvertinimo kriterijai, nepamirštant, kad visos priemonės turi būti motyvuotos ir pateisinančios tikslą.

Atkreiptinas dėmesys, jog specialiųjų priemonių taikymas kai kurių teisininkų vertinamas kritiškai, – kaip prieštaraujantis konstituciniam visų asmenų lygybės principui.

Viena iš pozityvių priemonių lygių galimybių įgyvendinimui pasiekti galėtų būti laikoma privalomų kvotų įvedimas, siekiant subalansuoti skirtingų lyčių, tautybių, amžiaus grupių ir kt. grupių atstovavimą politinių partijų, siekiančių

dalyvauti rinkimuose, sąrašuose. Tačiau tokių priemonių taikymas gali būti traktuojamas kaip prioritetų teikimas kuriai lyčiai, arba kuriai nors tautybei ar tam tikro amžiaus grupės asmenims ir pan. Tam tikrų kvotų nustatymas politinių partijų sąrašuose, o tuo pačiu įstatymų keitimas šia linkme gali prieštarauti Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio 2 daliai, kuri draudžia žmogaus teises varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, tautybės, socialinės padėties ir kitų požymių bei 35 straipsnio 1 daliai, kuri piliečiams laiduoja teisę laisvai vienytis į politines partijas.

Taip pat svarstytinas klausimas, ar specialiosios priemonės (pozityvios priemonės) galėtų būti laikomos lygių galimybių integravimo įrankiu, kadangi tokios priemonės yra laikinojo pobūdžio ir, pasiekus planuojamą lygybę tam tikroje srityje, jos turėtų būti panaikintos. Tokios priemonės yra labiau kraštutinės priemonės lygybei pasiekti, trunkančios tam tikrą laikotarpį, o vėliau, pasiekus norimus rezultatus (faktinės lygybės) turėtų būti panaikinamos. Tačiau tokios priemonės nėra ilgalaikė lygių galimybių integravimo strategija, kuri turėtų būti taikoma nuolatos valstybės gyvenime.

Lietuvos įstatymuose, reglamentuojančiuose tam tikras visuomeninių santykių sritis, pavyzdžiui, užimtumą, sveikatos apsaugą, vartotojų teises ir pan., galima atrasti įtvirtintų bendrojo pobūdžio nuostatų apie nediskriminavimą ir lygias galimybes. Šios nuostatos lyg ir įpareigoja tam tikrus subjektus įgyvendinti lygias galimybes atitinkamoje įstatymo reguliuojamoje srityje, tačiau jos yra daugiau deklaratyvaus pobūdžio, bendrojo pobūdžio nuostatos, nesukuriančios teisinių pasekmių. Tokio pobūdžio nuostatos yra įpareigojimas kažko nedaryti, arba atlikti tam tikrus veiksmus, siekiant užtikrinti lygias galimybes visiems, tačiau tai nėra specialios nuostatos, tikslingai nukreiptos sistemingai integruoti lygių galimybių principus į tam tikras struktūras.

Pavyzdžiui, **Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme** darbdaviui nustatyta pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbo santykių srityje:

3 str. 1 d. „Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo

pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus <...>“

Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas – tai specializuotas teisės aktas, skirtas užtikrinti vienos socialiai pažeidžiamos grupės asmenų integraciją į socialinį gyvenimą, sudaryti lygias galimybes jiems realizuoti savo teises užimtumo, sveikatos paslaugų teikimo, aplinkos prieinamumo, socialinės reabilitacijos, ugdymo, mokslo, socialinių išmokų ir garantijų bei kitose srityse. Tačiau šis teisės aktas įtvirtina nuostatas, nukreipiančias į kitus teisės aktus, kuriuose turi būti reglamentuojamos konkrečios nuostatos apie neįgaliųjų socialinę integraciją.

Pagrindinis įstatymo tikslas yra užtikrinti neįgaliųjų lygias teises ir galimybes visuomenėje, nustatyti neįgaliųjų socialinės integracijos principus, apibrėžti socialinės integracijos sistemą ir jos prielaidas bei sąlygas. Tai yra vienas iš pavyzdžių, kada valstybė priima specialų teisės aktą vienos pažeidžiamos grupės geresnei socialinei integracijai, tačiau neaišku, ar toks įstatymas buvo priimtas atlikus lygybės padėties analizę, lygybės poveikio įvertinimą, ar tiesiog tradiciškai ši grupė buvo pasirinkta kaip „socialiai pažeidžiamiausia“ grupė, kuriai reikalingas didesnis jų teisių apsaugos laipsnis. Kiekvienu atveju rengiant ir priimant teisės aktą dėl tam tikros specializuotos grupės, reikia taip pat įvertinti galimą neigiamą teisės akto poveikį kitoms socialinėms grupėms, siekiant išvengti kitų grupių neigiamos reakcijos ir galimo priešiško.

11.2. Lietuvos Respublikos Vyriausybės priimti teisės aktai

Būtina paminėti kelis specialius teisės aktus, kuriuos patvirtino Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir kurie tiesiogiai padeda ugdyti visuomenėje suvokimą apie lygias galimybes, skatinti pagarbą įvairioms socialinėms grupėms, taip pat šie teisės aktai formuluoja nuostatas atlikti nediskriminavimo ir lygių galimybių įgyvendinimo padėties apžvalgas, tyrimus, o taip pat tobulinti teisės aktus, siekiant lygių galimybių įgyvendinimo.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. ba-

landžio 15 d. nutarimas Nr. 317 „Dėl Nacionalinės antidiskriminacinės 2009–2011 m. programos patvirtinimo“

Šios programos paskirtis – ugdyti pagarbą žmogui, užtikrinti teisės aktų, nustatančių nediskriminavimo ir lygių galimybių principą, nuostatų įgyvendinimą, didinti teisinį sąmoningumą, tarpusavio supratimą ir toleranciją lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, informuoti visuomenę apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje ir jos neigiamą poveikį tam tikrų visuomenės grupių galimybėms lygiomis sąlygomis aktyviai dalyvauti visuomenės veikloje, lygių teisių gynimo priemonės.

Pagrindiniai šios programos uždaviniai: išanalizuoti, prireikus tobulinti nediskriminacijos teisinę bazę ir numatyti priemones jos nuostatoms veiksmingai įgyvendinti; atlikti diskriminacijos srities tyrimus, apžvalgas, studijas; organizuoti antidiskriminacines visuomenės informavimo ir švietimo kampanijas; rengti švietėjiškas priemones antidiskriminacijos, tolerancijos ir pagarbos žmogui ugdymo klausimais; aktyvinti nevalstybinių organizacijų, ginančių žmogaus teises, veiklą ir kt.

Šios programos nustatytų priemonių įgyvendinimui yra skirtas valstybės finansavimas. Programa galėtų būti priskirta vienai iš lygių galimybių integravimo priemonių Lietuvoje, nes programoje numatytos priemonės, pavyzdžiui, diskriminacijos ir lygių galimybių situacijos apžvalgų atlikimas, analizės, kurios gali padėti objektyviai įvertinti lygių galimybių įgyvendinimo padėtį, atskleisti socialiai pažeidžiamiausias grupes bei nustatyti patiriamos diskriminacijos mastą ir sritį. Programa numato priemones, nukreiptas teisės aktų tobulinimui ir lygių galimybių įgyvendinimui. Programoje taip pat numatyti vertinimo kriterijai, pavyzdžiui, vestų seminarų, mokymų skaičius, finansuotų projektų, skirtų švietėjiškai veiklai prieš diskriminaciją darbo rinkoje vykdyti, skaičius, visuomenės nuomonės pokyčiai ir kt.

Šioje Programoje, skirtingai nei Moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programoje, yra nustatytos priemonės lygioms galimybėms siekti, tačiau nėra atlikta lygybės analizė, padėties įvertinimas atsižvelgiant į įvairių socialinių

grupių poreikius ir galimybes. Taigi programoje įtvirtintos priemonės nėra paremtos išsamia analize, neaiškus, nepagrįstas ir nemotyvuotas šių priemonių būtinumas ir tikslingumas.

Programoje numatytas priemonės paskirta įgyvendinti įvairiems viešojo administravimo subjektams pagal jų kompetencijos veiklos sritis.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2010 m. gegužės 4 d. nutarimas Nr. 530 Dėl valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos patvirtinimo

Šios Programos paskirtis yra užtikrinti, kad nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai būtų įgyvendinamas Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei moterų ir vyrų lygios teisės užimtumo, švietimo, mokslo, aplinkosaugos, krašto apsaugos, Europos Sąjungos ir tarptautinio bendradarbiavimo, sprendimų priėmimo ir kitose srityse.

Programos uždaviniai suskirstyti į kelias konkrečias sritis, kuriose yra numatyti uždaviniai moterų ir vyrų lygybei pasiekti. Taigi pagal programos nuostatas lyčių lygybės numatyta siekti šiose srityse: užimtumo, švietimo ir mokslo, sveikatos apsaugos, aplinkos apsaugos, krašto apsaugos, Europos Sąjungos ir tarptautinio bendradarbiavimo srityje, sprendimų priėmimo srityje bei moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmų ir metodų plėtros srityje. Pastebėtina, kad programoje pateikiama situacijos apžvalga pagal atitinkamas socialinio gyvenimo sritis, analizuojami moterų ir vyrų nelygybės pasireiškimai atvejai ir, atlikus šią situacijos analizę, yra sukuriama priemonės padėčiai gerinti, kad būtų užtikrintos lygios moterų ir vyrų teisės bei galybės, kad būtų ištaisyta lyčių nelygybė atspindinti situacija.

Pavyzdžiui, užimtumo srityje numatyta didinti moterų, ypač kaimo moterų, galimybes imtis verslo ir jį plėtoti, skatinti kaimo gyventojų, moterų ir vyrų, ekonominį aktyvumą; gerinti sąlygas moterims ir vyrams derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus: skatinti šeimai palankių darboviečių plėtrą; siekti mažinti moterų ir vyrų atlyginimų skirtumą, skatinti vienodą požiūrį į moteris ir vyrus darbo rinkoje ir t. t.

Švietimo ir mokslo srityje viena iš numatytų priemonių yra skatinti moteris siekti aukščiau-

sių mokslo laipsnių, skatinti vyrus įgyti aukštąjį išsilavinimą.

Sveikatos apsaugos srityje vienas iš uždavinių yra užtikrinti nuolatinį visuomenės švietimą ir informavimą apie sveikatą stiprinančio elgesio įtaką gyvenimo trukmei ir sveikatą žalojančio elgesio pasekmes, siekiant mažinti moterų ir vyrų vidutinės gyvenimo trukmės skirtumą;

Sprendimų priėmimo srityje numatyta siekti, kad priimant ekonominius bei politinius sprendimus būtų lygiai atstovaujama moterų ir vyrų interesams ir t. t.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo mechanizmų ir metodų plėtros srityje numatyta skatinti savivaldybes imtis veiksmų, užtikrinančių lygias moterų ir vyrų galimybes; užtikrinti moterų ir vyrų padėties pokyčių sistemingą lyginamąjį vertinimą; kaupti duomenų bazėje statistinius duomenis apie gyventojus pagal lytį; rengti geros kokybės statistinę informaciją, reikalingą pagrįstai moterų ir vyrų padėties skirtumų analizei, sprendimams priimti bei aprūpinti ja vartotojus ir t. t.

Programoje numatytas priemonės pavesta įgyvendinti įvairiems viešojo administravimo subjektams pagal jų kompetencijos veiklos sritis. Ši programa taip pat gali būti laikoma viena iš lygių galimybių integravimo priemonių Lietuvoje.

Nors abi Vyriausybės programos skirtos lygioms galybės užtikrinti ir nediskriminavimui panaikinti, tačiau nėra įvertinta, ar realiai tokiomis priemonėmis buvo pasiekti lygių galimybių integravimo tikslai, ar visi individai tam tikroje sistemoje įgijo vienodas galimybes, ar jie vienodai palankiai traktuojami.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 7 d. nutarimu Nr. 850 patvirtinta Nacionalinė žmonių su negalia socialinės integracijos 2003–2012 m. programa ir jos įgyvendinimo priemonės.

Pagrindinis Nacionalinės programos tikslas – siekti lygių galimybių žmonėms su negalia planuojant socialinės jų integracijos veiksmus, atitinkančius valstybės tarptautinius ir vidaus politikos tikslus ir įsipareigojimus, bei numatant šių veiksmų įgyvendinimo strategiją. Nacionalinės programos strategija apima daugelį visuomenės gyvenimo sričių – visuomenės švietimą, sveikatos priežiūrą, medicininę rehabilitaciją, savarankiško

gyvenimo įgūdžių ugdymą, profesinę reabilitaciją, psichosocialinę reabilitaciją, socialines paslaugas, švietimą, socialinę apsaugą, užimtumą, kultūrą, sportą, poilsį, šeiminių gyvenimą.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. birželio 28 d. nutarimu Nr. 638 patvirtinta Būsto pritaikymo žmonėms su negalia 2007–2011 m. programa, skirta neįgaliesiems, kurie turi judėjimo ir apsitarnavimo buityje sutrikimų ir kuriems nustatytas būsto pritaikymo poreikis.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2004 m. birželio 14 d. nutarimu Nr. 737 patvirtinta Nacionalinė gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategija ir jos įgyvendinimo 2005–2013 m. priemonės pagyvenusių žmonių socialinei atskirčiai mažinti, kurias numatyta taikyti 5 srityse:

pagyvenusių žmonių ekonominio savarankiško užtikrinimo ir finansinio nepriklausomumo; užimtumo; sveikatos ir socialinių paslaugų; visaverčio gyvenimo galimybes; dalyvavimo visuomenės gyvenime ir vyresnio amžiaus žmonių įvaizdžio kūrimo.

Lietuvos Respublikos Seimo 2008 m. gruodžio 9 d. nutarimu Nr. XI-52 patvirtintoje Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programoje galima rasti nuostatų apie ketinimus gerinti šeimų, prižiūrinčių pagyvenusius, senyvo amžiaus žmones, t. y. ketinimus padėti šiems žmonėms derinti savo darbinę veiklą su pareiga prižiūrėti senyvo amžiaus šeimos narius (684 p.). Minėtos programos 685 punkte numatyta tobulinti teisės aktus ir skirti lėšų, kad būtų vykdoma ir plėtojama neįgalių vaikų integracija į bendrojo lavinimo mokyklas, gerinamas reabilitacijos paslaugų neįgaliems vaikams ir suaugusiesiems prieinamumas, gerėtų neįgaliųjų socialinė integracija į darbo rinką, taip pat būsto ir aplinkos pritaikymas.

Pastebėtina, kad Vyriausybės veiklos programoje yra išskiriama viena socialinė grupė – jaunimas, kurio integravimuisi visuomenėje ir veiklos skatinimui numatyta skirti tam tikras priemones, pavyzdžiui paramą jaunimo nevyriausybiniams organizacijoms, numatyta remti įvairias edukacines priemones ir t. t.

Programos 328 punkte įsipareigojama nuosekliai įgyvendinti priemones, garantuojančias nediskri-

minuojančius darbo santykius darbo rinkoje dėl senatvės, negalios, lyties, tėvystės ar motinystės pareigų bei kitų svarbių priežasčių.

Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. vasario 25 d. nutarimu Nr. 189 patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 m. programos įgyvendinimo priemonės

Šiame teisės akte ministerijoms ir Vyriausybės įstaigoms pavedama užtikrinti, kad būtų vykdomos Vyriausybės programoje numatytos priemonės. Viena iš tokių 2008–2012 m. programos priemonių darbo rinkos ir užimtumo sektoriuje yra nuosekliai įgyvendinti priemonės, garantuojančias nediskriminuojančius darbo santykius darbo rinkoje dėl senatvės, negalios, lyties, tėvystės ar motinystės pareigų bei kitų svarbių priežasčių (328 p.). Šios priemonės įgyvendinimui numatyta:

- parengti naujus teisės aktų projektus arba patobulinti jau priimtus teisės aktus taip, kad Lietuvos įstatymai atitiktų Europos Sąjungos nediskriminavimo direktyvų reikalavimus,
- parengti valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programos projektą, patvirtinus – ją įgyvendinti;
- ES struktūrinių fondų lėšomis konkurso būdu finansuoti projektus, skirtus diskriminacijai mažinti ir socialinių problemų prevencijai darbo rinkoje užtikrinti;
- parengti Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo įstatymo projektą, kad būtų užtikrintos lygios darbo apmokėjimo sąlygos darbuotojams, dirbantiems vienodos kvalifikacijos ir sudėtingumo darbą įstaigose, finansuojamose iš valstybės, savivaldybių.

Viena iš Vyriausybės programos planuojamų įgyvendinti priemonių 2009 m. yra socialinės atskirties mažinimas, o 68 punkte numatyti ketinimai remti programas, skatinančias mažinti socialinę atskirtį ir diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, socialinės, etninės kilmės ar religinių įsitikinimų. Šios priemonės įgyvendinimui numatyta parengti Nacionalinės antidiskriminacinės 2009–2011 m. programos projektą.

Taigi Vyriausybė savo pagrindiniuose programiniuose veiklos dokumentuose išskiria tam tikras

socialines grupės – neįgaliuosius, pagyvenusius žmones, šeimas – motinas ir tėvus, kurių pažeidžiamumui visuomenėje mažinti numatyta įgyvendinti tam tikras programas ir priemones. Taip pat išskiriamas vienodas asmenų traktavimas nepaisant lyties, negalios, senyvo amžiaus, šeiminės padėties užimtumo srityje. Tačiau neaišku, dėl kokių priežasčių Vyriausybės programoje ir programos įgyvendinimo priemonėse

yra išskiriamos kelios socialinės grupės, kurių atskirčiai mažinti ir socialinei integracijai užtikrinti yra numatytos tam tikros priemonės, nėra aišku, ar buvo atlikti tyrimai, analizės, kuriomis remiantis šios grupės asmenų yra išskirtos iš kitos visuomenės dalies, taip pat neaišku, kodėl socialinės atskirties mažinimas orientuojamas tik į užimtumo sritį, socialinę apsaugą, bet ne į visas kitas sritis.

12. Lygių galimybių integravimo aspektai ministerijų veikloje ir jų veiklą reglamentuojančiuose teisės aktuose

Toliau apžvelgsime Lietuvos ministerijų veiklą lygių galimybių užtikrinimo srityje ir ministerijų veiklą reglamentuojančių teisės aktų, kuriuose įtvirtintos lygių galimybių aspekto integravimo gairės, nuostatas. Apžvalga buvo atliekama remiantis oficialiai publikuojama informacija ministerijų tinklapiuose, taip pat gauta informacija apie ministerijų veiklą, įgyvendinant lygių galimybių integravimo principą, kuri buvo pateikta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai jos prašymu. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos prašyme dėl lygių galimybių integravimo buvo prašyta ministerijų atsakyti į šiuos klausimus:

1. Ar nuostatos dėl lygių galimybių įgyvendinimo yra įtraukiamos į strateginius planus, nuostatus, kitus ministerijos veiklą reglamentuojančius dokumentus?
2. Ar ministerija atsižvelgia į lygių teisių ir galimybių užtikrinimą (nepaisant tautybės, lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, religijos ir kt. požymių) rengdama ir priimdama teisės aktus?
3. Ar ministerija rengia, tvirtina, įgyvendina programas, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti?
4. Ar ministerija bendradarbiauja (remia) įvairių profilių nevyriausybines organizacijas bei jų vykdomas programas lygioms galimybėms

užtikrinti? Jei taip, kokios programos buvo remiamos 2011 m.?

5. Ar ministerija rengia valstybės tarnautojų mokymus lygių galimybių įgyvendinimo tematika?
6. Ar atsižvelgiama į lygias galimybes formuojant ministerijos personalą?

Ministerijų pateikti atsakymai yra šiek tiek sutrumpinti, siekiant daugiau parodyti veiklą lygių galimybių įgyvendinimo srityje.

Aplinkos ministerija

Aplinkos ministerija 2011-08-31 rašte, adresuotame Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, informavo, kad lygių galimybių įgyvendinimo nuostatos į Aplinkos ministerijos strateginius planus nebuvo įtrauktos.

Ministerija pagal kompetenciją įgyvendina tarpinstitucinę Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 programą ir šios programos įgyvendinimo priemonių planą, kurio rengime ji taip pat dalyvavo. Ministerija 2011 m. įgyvendindama Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 m. programą, organizavo seminarą „Aplinkosaugos projektų biudžetų vertinimas moterų ir vyrų lygių lygybės aspektu“, į kurį buvo pakviesta 30 NVO atstovų (atvyko tik keli).

Ministerijos darbuotojai dalyvauja mokymuose lygių galimybių tematika.

Pažymėtina, kad ministerijos tinklapyje yra sukurta atskira rubrika „Nuorodos moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais“, kurioje yra 4 rubrikos, informuojančios apie Lygių galimybių politiką užsienyje, nevyriausybines organizacijas, programas ir projektus bei institucijas, dirbančias šioje srityje.

Finansų ministerija

Finansų ministerija 2011-09-12 rašte, adresuotame Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, informavo, kad ministerijos valstybės tarnautojai laikosi Valstybės tarnybos įstatyme įtvirtinto valstybės tarnautojų veiklos etikos principo, kuris įpareigoja tarnautojus tarnauti vienodai visiems žmonėms, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės ir kt. požymių.

Finansų ministerija taip pat informavo, kad pagal nustatytą kompetenciją nėra rengusi, tvirtinusi ar įgyvendinusi programų, skirtų lygioms galimybėms užtikrinti, nebendradarbiauja su įvairaus profilio nevyriausybėmis organizacijomis lygių galimybių užtikrinimo klausimais, taip pat nerenigia valstybės tarnautojų mokymų lygių galimybių tematika.

Krašto apsaugos ministerija

Krašto apsaugos ministerija (toliau – KAM) 2011-09-13 rašte, adresuotame Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, informavo, kad ministerijos 2011–2013 m. strateginiame veiklos plane nėra atskirai formuluojama priemonių, skirtų įgyvendinti nuostatas dėl lyčių lygių galimybių, tačiau tam tikros priemonės (pvz., krašto apsaugos sistemos personalo administravimo, rengimo ir mokymo programa), numatytos ministerijos strateginiame veiklos plane, susijusios su lygių galimybių įgyvendinimo nuostatomis, kurios įtvirtintos Priemonių, skirtų Valstybinei moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programai įgyvendinti krašto apsaugos sistemoje, plane (Planas patvirtintas Krašto apsaugos ministerijos kanclerio 2010-08-11 potvarkiu Nr. MP-85).

Rašte taip pat informuojama, kad šiuo metu Vyriausybei pateiktas Vyriausybės nutarimo „Dėl Jungtinių Tautų Saugumo Tarybos rezoliucijos Nr. 1325 (2000) dėl moterų, taikos ir saugumo įgyvendinimo Lietuvos tarpinstitucinio veiklos plano patvirtinimo“ projektas. Rengiant šį projektą dalyvavo ir KAM, o patvirtintos priemonės,

už kurių įgyvendinimą atsakinga KAM, bus perkeltos į ministerijos strateginius planus.

KAM informavo, kad rengiant teisės aktų projektus atsižvelgiama į lygių galimybių principus.

KAM taip pat įgyvendina Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos įgyvendinimo priemonių planą, pagal kurį buvo numatyti mokymai lygių galimybių įgyvendinimo tematika.

KAM informavo, kad 2010 m. bendradarbiavo su nevalstybinėmis organizacijomis lyčių lygybės įgyvendinimo tematika.

Ministerijos priemonių plane numatyta kasmet organizuoti mokymus KAM sistemos darbuotojams lyčių lygybės tematika.

Ministerijos priemonių plane numatyta kasmet organizuoti analizės atlikimą ir parengti išvadas apie žmogiškųjų išteklių valdymo tendencijas krašto apsaugos sistemoje, taip pat lyčių lygybės klausimais.

Susipažinus su rašte pateikiama informacija, galima pastebėti, kad lygių galimybių integravimas pirmiausia suvokiamas kaip lyčių lygybės užtikrinimas.

Kultūros ministerija

Kultūros ministerija 2011-09-29 rašte, adresuotame Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, informavo, kad Kultūros ministerijos Tautinių mažumų reikalų skyrius, vykdydamas savo funkcijas, įgyvendina Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2008–2012 m. programos nuostatas „Puoselėsime tautinių mažumų savitumą ir tradicijas, skatinsime jų integraciją į valstybės gyvenimą“, „Toliau įgyvendinsime lygių galimybių politiką, siekdami užtikrinti, kad žmogus nebūtų diskriminuojamas dėl amžiaus, lyties, etninės kilmės, religinių įsitikinimų ar sveikatos būklės; viena pagrindinių skyriaus veiklų yra tolerancijos ugdymas, todėl lygių galimybių nuostatos (nediskriminavimo dėl tautybės ir etninės kilmės) yra įtrauktos į Kultūros ministerijos strateginį planą, Tautinių mažumų integracijos į Lietuvos visuomenę programą.

Kultūros ministerija rengdama ir priimdama teisės aktus vadovaujasi nuostatomis, garantuojančiomis lygių teisių ir galimybių užtikrinimą.

Rašte pažymima, kad Tautinių mažumų reikalų

skyrius, rengdamas teisės aktus, atsižvelgia į Lietuvos Respublikos bei tarptautiniuose teisės aktuose užtikrinamas lygias galimybes, taip pat teikia Europos Tarybos generaliniam sekretoriui informaciją apie teises ir kitas priemones, kurių imtasi Tautinių mažumų apsaugos pagrindų konvencijos principams Lietuvoje įgyvendinti. Autorių teisių skyrius, rengdamas Autorių teisių ir gretutinių teisių įstatymo pakeitimo ir papildymo įstatymo projektą, numatė nuostatas, užtikrinančias asmenims su skaitymo negalia lygias galimybes naudoti kūrinius.

Kultūros ministerija dalyvauja įgyvendinat Valsybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programą bei vykdo Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos įgyvendinimo priemonių plano priemonę „5.3. Analizuoti ir skelbti informaciją apie moterų ir vyrų lygybės principo įgyvendinimą remiamuose projektuose“. Šiuo metu ministerija dalyvauja rengiant Nediskriminavimo skatinimo tarpinstitucinį 2012–2014 m. veiklos planą.

Kultūros ministerija informavo, kad, siekdamą užtikrinti tautinių mažumų politikos plėtros tęstinumą, rengia Tautinių mažumų politikos plėtros 2013–2021 m. programą, kurios pagrindu planuojama rengti tarpinstitucinį Tautinių mažumų politikos plėtros 2013–2015 m. veiklos planą. Siekiant romų integracinės politikos tęstinumo bei atsižvelgiant į Europos Komisijos komunikatą „ES romų integracijos nacionalinių strategijų bendrieji principai iki 2020“, atskiras dėmesys strateginio planavimo dokumentuose esą bus skiriamas romų tautinės mažumos lygių galimybių užtikrinimui.

Kultūros ministerija 2011 m. kovo mėn. skelbė kultūros projektų, skatinančių tautinių mažumų kultūrų plėtotę, dalinio finansavimo iš valstybės biudžeto lėšų konkursą.

Kultūros rėmimo fondas atskiros remiamos veiklos srities – nevyriausybinių organizacijų bei jų vykdomų programų lygioms galimybėms užtikrinti neremia.

Kultūros ministerija nerengia valstybės tarnautojų mokymų lygių galimybių tematika,

nes ministerijai nėra suteikti įgaliojimai rengti ir atitinkamai teikti mokymų paslaugas ir/ar tvirtinti mokymų programas.

Galima daryti išvadą, kad Kultūros ministerija savo veikloje daugiausiai dėmesio skiria tautinių mažumų nediskriminavimo klausimams, jų integracijai į Lietuvos visuomenę.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2011-09-12 rašte, adresuotame Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, informavo, kad ministerijos strateginiame plane atsižvelgiama į lygių galimybių integravimo principą tiek, kiek į tai yra atsižvelgta Vyriausybės nutarimais bei ministro įsakymais patvirtintose programose. Ministerija parengė ir įgyvendino: Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2006 m. nutarimu Nr. 907 patvirtintą „Nacionalinę antidiskriminacinę 2006–2008 m. programą“, taip pat Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. nutarimu Nr. 317 patvirtintą „Nacionalinę antidiskriminacinę 2009–2011 m. programą“. Įgyvendinant „Nacionalinę antidiskriminacinę 2009–2011 m. programą“, buvo organizuotas nevalstybinių organizacijų, dirbančių žmogaus teisių veiklos srityje, veiklos rėmimo konkursas. Rašte informuojama, kad ministerija savo veikloje nuolat bendradarbiauja su nevalstybinėmis organizacijomis.

Rašte informuojama, kad ministerija, siekdamą tęsti pradėtus darbus, inicijavo Nediskriminavimo skatinimo tarpinstitucinio veiklos plano 2010–2012 m. parengimą, kuris šiuo metu yra derinamas su institucijomis ir bus pateiktas tvirtinti Vyriausybei.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija nuo 1992 m. rengia ir įgyvendina neįgaliųjų socialinės integracijos programas, kurių tikslas – gerinti neįgaliųjų gyvenimo kokybę, skatinti jų integraciją į visuomenę.

Ministerija 2012 m. organizuojamuose valstybės tarnautojų mokymuose planuoja įtraukti lygių galimybių tematikos klausimus.

Pastebėtina, kad šios ministerijos rašte nebuvo užsiminta apie Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos įgyvendinimą, kurios parengime ir įgyvendinime dalyvavo ši ministerija.

Susipažinus su Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatais, matyti, kad ministerija formuoja lygių galimybių politiką, taip pat orga-

nizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja jos įgyvendinimą socialinės apsaugos ir darbo ministrui pavestose valdymo srityse. Ministerijos veiklos nuostatuose (patvirtintuose Vyriausybės 2010 m. spalio 13 d. nutarimu Nr. 1463) yra nustatytos ministerijos funkcijos (8.5. p.) socialinės integracijos politikos srityje, iš kurių matyti, kad ministerijai pavesta koordinuoti, analizuoti, užtikrinti tam tikrų socialinės rizikos grupių (asmenys, sergantys priklausomybės ligomis, buvę nuteis tieji, prekybos žmonėmis aukos ir kt.), neįgaliųjų geresnę gyvenimo kokybę, socialinę integraciją, taip pat atlikti lygių galimybių padėties analizes.

Pastebėtina, kad. ministerija užtikrina lygių galimybių įgyvendinimą Lygių galimybių įstatymo numatytais pagrindais ministrui pavestose valdymo srityse (8.5.10.), o moterų ir vyrų lygių galimybių politikos įgyvendinimą koordinuoja visose srityse (8.5.11.), taip pat analizuoja moterų ir vyrų padėties skirtumus, rengia ir įgyvendina programas ir priemones, skirtas užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes ir mažinti moterų ir vyrų padėties skirtumus (8.5.12.) taip pat visose valstybės veiklos srityse.

Ministerija įpareigota (8.5.9.) analizuoti kai kurių gyventojų grupių diskriminacijos darbo rinkoje ir socialinės apsaugos srityje paplitimą, jos priežastis ir pasekmes, numatyti priemones diskriminacijai panaikinti dviejose ministrui pavestose valdymo srityse.

Taigi ministerijos veiklos nuostatose įtvirtintos ministerijos funkcijos lygių galimybių užtikrinimo ir nediskriminavimo, socialinės integracijos srityje parodo, kad moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo klausimai atsiduria prioritetingoje srityje, nes lyčių lygybės klausimai ir analizuojami visose viešojo gyvenimo srityse, kai nediskriminavimas ir lygios galimybės kitais pagrindais analizuojamas tik ministerijai priskirtos kompetencijos veiklos srityje.

Socialinės apsaugos ir darbo ministro 2011 m. kovo 9 d. įsakymu Nr. A1-1307 patvirtiname ministerijos strateginiame veiklos plane numatyta, kad siekiant užtikrinti, jog žmogus nebūtų diskriminuojamas dėl amžiaus, lyties, etninės kilmės, religinių įsitikinimų ar sveikatos būklės, numatoma toliau įgyvendinti lygių galimybių politiką. Tame pačiame strateginiame veiklos plane yra numatytos priemonės ir skiriamas finansavimas programoms ir priemonėms, padedančioms jau-

nimo, neįgaliųjų, trečiųjų šalių piliečių, jaunimo, šeimų gyvenimo gerovei, socialinei integracijai gerinti.

Taigi Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos strateginiuose veiklos planuose, vykdomose programose, kaip ir veiklos nuostatuose, dėmesys teikiamas pasirinktų socialinių grupių gerovei visuomenėje gerinti, taip pat šių grupių diskriminacijai mažinti. Galima pastebėti, kad jeigu šiuos pasirinktus draudžiamus diskriminavimo pagrindus palygintume su tais, kurie yra įtvirtinti ES nediskriminavimo direktyvose, nerastume nuostatų apie asmenų, patiriančių nelygybę dėl seksualinės orientacijos, padėčių, jų problemas. Lygių galimybių įstatymas taip pat įpareigoja užtikrinti nediskriminavimą ir dėl kitų pagrindų, pavyzdžiui, kalbos, socialinės padėties ir kt.

Susisiekimo ministerija

Susisiekimo ministerija 2011-09-15 rašte, adresuotame Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, informavo, kad Susisiekimo ministerija, rengdama teisės aktų projektus, atsižvelgia į asmenų lygias galimybes ir pateikia pavyzdį.

Keleivių ir bagažo vežimo kelių transportu taisyklių (toliau – Taisyklės), patvirtintų Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2011 m. balandžio 13 d. įsakymu Nr. 3-223, 51 punkte nustatyta, kad neįgalieji su neįgaliųjų vežimėliais turi būti vežami keleivinėmis kelių transporto priemonėmis, išskyrus atvejį, kai neįgaliojo vežimėlis netelpa į transporto priemonės saloną ar bagažinę. Neįgaliojo vežimėlio vežimas neapmokestinamas.

Tačiau ministerijai kyla klausimas, ar minėtų taisyklių 26 ir 46 punktuose įtvirtintos nuostatos, kad teisę į aptarnavimo pirmumą autobusų stotyse ir pirmumo teisę įlipti į transporto priemonę turi neįgalieji, keleiviai su mažamečiais vaikais, nėščios moterys ir senyvo amžiaus keleiviai, neprieštarauja lygių galimybių principui ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 1 punktui.

Rašte paaiškinama, kad Ministerijos reguliavimo srities įmonės, įstaigos ir organizacijos, vykdydamos Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos priemonių plano nuostatas, nuosekliai jas taikė darbo santykių srityje: priimant darbuotojus į darbą taikomi vienodi atrankos kriterijai, sudaromos vienodos darbo

sąlygos, galimybė kelti kvalifikaciją, ugdant darbui reikalingą kompetenciją, naudojami vienodi darbo kokybės vertinimo kriterijai.

Susisiekimo ministerija, vykdydama Valstybinę moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 m. programą, 84 darbuotojus įtraukė į įvairius mokymus moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais, diskutuoti šiais aktualiais klausimais į ministeriją buvo pakviesti ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atstovai, taip pat kasmet daugėja valstybės tarnautojų vyrų, suteikiamos papildomos poilsio dienos, nustatomas lankstus darbo laikas, skaičius.

2010 m. Lietuvos saugios laivybos administracija organizavo darbuotojų nuotolinį mokymą apie lygias galimybes, moters ir vyro vaidmenis šalies ekonominiėje veikloje. AB „Detonas“ supažindino darbuotojus su Europos Sąjungos dokumentais, įtvirtinančiais moterų ir vyrų lygias teises.

AB „Lietuvos geležinkeliai“ daug dėmesio skyrė gerų ir patrauklių darbo sąlygų darbuotojams sudarymui, kuomet derinami darbuotojo šeiminiai ir profesiniai įsipareigojimai; neigaliųjų ir kitų socialiai pažeidžiamų asmenų įdarbinimui ir tinkamų sąlygų jiems sudarymui veiksmingai dalyvauti darbo rinkoje.

Susisiekimo ministerija akcentavo, kad transporto, elektroninių ryšių paslaugų, universaliųjų pašto paslaugų teikimo įstatymai suteikia vienodas galimybes moterims ir vyrams naudotis šiomis paslaugomis, taigi lygių galimybių integravimas pirmiausia suvokiamas kaip lyčių lygybės užtikrinimas.

Sveikatos apsaugos ministerija

Sveikatos apsaugos ministerija 2011-09-12 rašte informavo, kad konkrečios nuostatos dėl lygių galimybių įgyvendinimo nėra įtrauktos į ministerijos strateginius planus, tačiau ministerija, rengdama teisės aktus, programas, strateginius planus, siekia, kad neatsirastų sąlygų pažeisti lygių galimybių principo įgyvendinimą

Rašte informuojama, kad 2007–2008 m. Sveikatos apsaugos ministerija skyrė finansavimą Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 m. programos įgyvendinimui, tačiau šiuo metu ministerija neįgyvendina jokių programų lygioms galimybėms užtikrinti.

Ministerija nerengia specialių valstybės tarnauto-

jų mokymų lygių galimybių tematika, o formuodama personalą, vadovaujasi nediskriminavimo principais.

Švietimo ir mokslo ministerija

Švietimo ir mokslo ministerija 2011-09-14 rašte informavo, kad lygių galimybių principas yra įrašytas į Ministerijos strateginius bei jos veiklą reglamentuojančius dokumentus.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2008 m. birželio 2 d. įsakymu Nr. ISAK-1600 yra patvirtinta Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo moksle strategija, kurios pagrindinis tikslas – įtvirtinti lyčių lygybės principų įgyvendinimą visais (instituciniu, organizaciniu ir individualiu) Lietuvos mokslo sistemos lygmenimis; siekti padidinti moterų, einančių aukštas vadovaujančias pareigas visuose aukščiausiuose mokslo karjeros lygmenyse bei mokslo ir studijų institucijų valdyme skaičių; siekti padidinti moterų fizinių ir technologinių mokslų srityse skaičių.

Įgyvendinant šią strategiją, 2011 m. sausio 27 d. Lietuvos mokslų akademija pradėjo įgyvendinti ES struktūrinių fondų projektą „Lyčių lygybės moksle skatinimas (LYMOS)“. Projekto tikslas – sukurti struktūrinius pagrindus lyčių lygybės principams įgyvendinti Lietuvos mokslo sistemoje, siekiant didinti mokslininkų skaičių aukščiausiuose akademinuose bei mokslo ir studijų valdymo lygmenyse, fizinių ir technologinių mokslų srityse. Tikslinė grupė – mokslininkai ir kiti tyrėjai.

Teisės aktuose, reglamentuojančiuose švietimo sistemą, įtvirtintas lygių galimybių principas. Remiantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 5 straipsniu, vienas iš švietimo sistemos principų yra lygios galimybės. Šis principas numato, kad švietimo sistema yra socialiai teisinga, ji užtikrina asmens teisių įgyvendinimą, kiekvienam asmeniui ji laiduoja švietimo prieinamumą, bendrojo išsilavinimo bei pirmosios kvalifikacijos įgijimą ir sudaro sąlygas tobulinti turimą kvalifikaciją ar įgyti naują.

Lygių galimybių principas įrašytas į Pradinio ir Pagrindinio ugdymo, Vidurinio ugdymo bendrąsias programas. Vienas iš minėtų bendrųjų programų sudarymo principų yra aktualumo visuomenei ir mokiniui principas. Šis principas nustato, kad ugdymo turinys turi skatinti moki-

nus ugdytis tolerantišką požiūrį į fizinius, religinius, socialinius, kultūrinius žmonių skirtumus. Darnaus vystymosi principas, be kitų temų, į dalykų ugdymo turinį integruoja lyčių lygybės klausimus. Darnaus vystymosi integruojamoji programa, kuria siekiama ugdyti mokinius būti tolerantiškus ir pripažinti įvairovę – kultūroje, visuomenėje, ekonomikoje ir gamtoje, jausti solidarumą su savo bendruomene, gerbti kiekvieno žmogaus reikmes bei įsipareigojimus ir kt.

Ministerija yra parengusi ir Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. vasario 7 d. įsakymu Nr. ISAK-179 patvirtinusi Rengimo šeimai ir lytiškumo ugdymo programą. Ši programa skirta mokiniams, besimokantiems pagal ikimokyklinio, priešmokyklinio, pradinio, pagrindinio, vidurinio ugdymo programas. Programa taikoma įvairių poreikių vaikams, ji integruojama į atskirus mokomuosius dalykus (socialinių mokslų, biologijos, etikos, tikybos ir kt.). Programoje keliami šie uždaviniai: ugdyti savarankiškos ir gyvybingos, kartų kaitą užtikrinančios šeimos, pagrįstos narių savitarpio pagarba, įsipareigojimu ir atsakomybe, pagrindus; įtvirtinti lyčių lygybės ir lygiavertiškumo nuostatas; pateikti visuminę lytiškumo sampratą, apimančią biologinius, socialinius, psichologinius, kultūrinius ir dvasinius aspektus; ugdyti pagarbą ir pakantumą (toleranciją) žmogui nepriklausomai nuo lyties, amžiaus, rasės, religinių pažiūrų, etniškumo, įsitikinimų, neįgalumo, seksualinės orientacijos; laiduoti pasirengimą brandiems tarpasmeniniams santykiams, santuokai, pasitikėjimą ir pagarbą savo ir kito asmenybei ir kt. Ši programa turi dvi glaudžiai susijusias ir viena kitą papildančias paskirtis – ugdomąją ir prevencinę. Ugdomoji paskirtis – rengti jaunas žmones gyvenimui, santuokai, suteikti žinių apie šeimą, pateikti visuminę lytiškumo sampratą, ugdyti brandžią ir dorovingą asmenybę, gerbiančią žmogaus gyvybę nuo pradėjimo momento, gebančią kurti brandžius tarpasmeninius santykius, puoselėti lytinę sveikatą ir pasipriešinti neigiamai aplinkos įtakai. Prevencinė paskirtis – vykdyti ankstyvų lytinių santykių ir su jais susijusių problemų, lytinio išnaudojimo ir priekabiavimo, diskriminacijos dėl lyties prevenciją.

Ministerija bendradarbiauja su nevyriausybinėmis organizacijomis ir remia jų vykdomas programas lygių galimybių užtikrinimo sityje. Viena iš

tokių organizacijų yra Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugija, kurios projektą „Humaniškumo ir tolerancijos link“ Ministerija finansuoja ES struktūrinių fondų lėšomis. Projektu siekiama ugdyti ir propaguoti vaikų ir jaunimo humaniškas vertybes, išmokyti jaunimą pripažinti ir gerbti žmonių skirtumus, būti pakantų ir tolerantišką vieni kitų atžvilgiu, kitai rasei, lyčiai, seksualinei orientacijai, neįgalumui, sergantiems ir turintiems priklausomybę nuo žalingų įpročių, skirtingas nuomones, įsitikinimus ar pažiūras. Kitas projektas, Ministerijos finansuojamas ES struktūrinių fondų lėšomis, vykdomas Tolerantiško jaunimo asociacijos. Šios organizacijos įgyvendinama programa „Tarpkultūrinių kompetencijų ugdymas“ skirta padėti mokytojams plėtoti bendrakultūrinę kompetenciją šiais aspektais: saugoti ir plėtoti daugialypę, tautinių mažumų patirtimi praturtintą Lietuvos kultūrą; gerbti ugdytinių kultūrinį, socialinį, kalbinį ir etninį tapatumą; plėtoti tarpkultūrinę kompetencijas. Švietimo ir mokslo ministerija savo kompetencijos veikloje didžiausią dėmesį teikia lygių galimybių principo diegimui ugdymo programose.

Teisingumo ministerija

Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija 2011-10-20 rašte „Dėl lygių galimybių integravimo Teisingumo ministerijos veikloje“ informavo, kad nuostatos dėl lygių galimybių įgyvendinimo nėra įtraukiamos į strateginius veiklos planus, tačiau, rengiant šiuos planus, atsižvelgiama, kad juose nustatyti tikslai, uždaviniai ir priemonės tikslams pasiekti neprieštarautų lygių teisių ir galimybių užtikrinimui. Rengiant teisės aktus taip pat atsižvelgiama į lygių galimybių užtikrinimą. Rašte informuojama, kad šiuo metu ministerija neįgyvendina programų, skirtų lygių galimybių užtikrinimui. 2011–2012 m. Teisingumo ministerijoje finansinė parama, susijusi su lygių galimybių programų vykdymu, nevyriausybinėms organizacijoms nenumatyta, ministerijoje nerengiami mokymai valstybės tarnautojams lygių galimybių tematika. Rašte informuojama, kad ministerijoje personalas formuojamas atsižvelgiant į lygias galimybes, ministerijoje dirba 146 darbuotojai, iš kurių 99 (67 %) moterys ir 48 (33 %) vyrai.

Ūkio ministerija

Lietuvos Respublikos ūkio ministerija 2011-09-

20 rašte „Dėl lygių galimybių integravimo ministerijos veikloje“ informavo, kad į Ūkio ministerijos padalinių nuostatus nėra įtrauktos konkrečios nuostatos dėl lygių galimybių įgyvendinimo, tačiau formuojant ministerijos personalą ir įgyvendinant ministerijos uždavinius bei funkcijas atsižvelgiama į padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lyties orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos apraiškas. Rengiant teisės aktų projektus, visuomet atsižvelgiama į lygių teisių ir galimybių užtikrinimą. Ūkio ministerijos strateginiuose planuose ir kituose ministerijos veiklą reglamentuojančiuose dokumentuose nėra įtraukiamos nuostatos dėl lygių galimybių įgyvendinimo, tačiau visais atvejais į tai atsižvelgiama. Specialiuose mokymuose lygių galimybių tematika ministerijos darbuotojai nedalyvauja, tokie mokymai nėra vykdomi. Rašte informuojama, kad Ūkio ministerija, bendradarbiaudama su nevyriausybinėmis organizacijomis, nedalyvauja programose, susijusiose su lygių galimybių užtikrinimu.

Vidaus reikalų ministerija

Vidaus reikalų ministerija 2011-09-23 rašte informavo, kad jai pavaldžiose įstaigose atlikta apklausa pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos paklausimą dėl lygių galimybių integravimo ministerijos veikloje.

Nuostatos dėl lygių galimybių yra įtrauktos į Vidaus reikalų ministerijos ir įstaigų prie ministerijos vidaus tvarkos taisykles, pvz., į Gyventojų registro tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos vidaus tvarkos taisykles, kuriose nustatyta, kad valstybės tarnautojų ir darbuotojų tarpusavio santykiai grindžiami pasitikėjimu, sąžiningumu, savitarpio pagalba, lygiateisiškumu, tolerancija ir taktiškumu. Analogiškai lygių galimybių nuostatos iš esmės atsispindi visų vidaus reikalų sistemos įstaigų vidaus tvarkos ar asmenų aptarnavimo taisyklėse.

Vidaus reikalų ministerija informavo, kad ministerija ir Vidaus reikalų ministerijos padaliniai bei įstaigos prie Vidaus reikalų ministerijos pagal kompetenciją, rengdamos teisės aktus ir priimdamos atitinkamus sprendimus, siekia nustatyti tokią teisinį reguliavimą, kuris užkirstų kelią bet kokių diskriminacijos formų pasireiškimo galimybėms.

Vidaus reikalų ministerija ir jai pavaldžios įstai-

gos pagal kompetenciją nerengia ir netvirtina specialių tikslinių programų, skirtų lygioms galimybėms užtikrinti. Tačiau šis principas atsispindi kituose projektuose.

Gyventojų registro tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšomis finansuojamame projekte „Civilinės būklės aktų registravimo, liudijimų išdavimo elektroninės paslaugos“ atsižvelgiama į Europos Sąjungos WAI (angl. *Web Accessibility Initiative*) rekomendacijas, kaip pritaikyti viešųjų paslaugų teikimą internetu neįgaliesiems. Įgyvendinus projektą, visiems vartotojams, nepriklausomai nuo jų lyties, tautybės, rasės, religijos, socialinės padėties visuomenėje, įsitikinimų ar kitokių priklausomybių, bus suteiktos vienodos sąlygos ir galimybės naudotis teikiamomis paslaugomis elektroninėje erdvėje. Rengiant projekto viešimo priemones, laikomasi lyčių lygybės principo, t. y. plakatuose vaizduojami abiejų lyčių atstovai.

Vidaus reikalų ministerija ir jai pavaldžios įstaigos nerėmė nevyriausybinių organizacijų bei jų vykdomų programų lygioms galimybėms užtikrinti. Rašte pažymima, kad pagal Lietuvos Respublikos labdaros ir paramos įstatymo 4 straipsnio nuostatas paramos dalyku negali būti Lietuvos Respublikos valstybės piniginių lėšos, todėl parama nevyriausybiniams organizacijoms iš valstybės biudžeto nebuvo teikta.

Įgyvendinant Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos įgyvendinimo priemonių plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2010 m. liepos 7 d. įsakymu Nr. Al-323, 1 priemonę „Tobulinti Vidaus reikalų ministerijos ir jai pavaldžių įstaigų valstybės tarnautojų kvalifikaciją moterų ir vyrų lygybės darbo vietoje klausimais“ Vidaus reikalų ministerijos valstybės tarnautojai dalyvavo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos organizuojamuose mokymuose 2011 m. rugsėjo ir lapkričio mėnesiais ir 2012 metų sausio ir gegužės mėnesiais.

Valstybės sienos apsaugos tarnyba prie Vidaus reikalų ministerijos, įgyvendindama Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 m. programos įgyvendinimo priemonių plano priemonę Nr. 42.9 „Tobulinti Vidaus reikalų ministerijos ir jai pavaldžių įstaigų valstybės tarnautojų kvalifikaciją moterų ir vyrų lygių galimybių klausimais“, bendradarbiaudama su Lygių

galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2006–2009 m. Pasienečių mokykloje organizavo 7 mokymus, kuriuose dalyvavo 103 Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos valstybės tarnautojai.

Vykdam Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. balandžio 15 d. nutarimu Nr. 317 „Dėl nacionalinės antidiskriminacinės 2009–2011 m. programos patvirtinimo“ patvirtintą Nacionalinę antidiskriminacinę 2009–2011 m. programą, Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministro įsakymu patvirtintame Policijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos 2011 m. veiklos plane įtraukta priemonė, pagal kurią numatyta 2011 m. rengti tęstinį policijos pareigūnų mokymą, kaip atpažinti ir teisingai vertinti rasinės, tautinės, religinės ir kitokios diskriminacijos, neapykantos, ksenofobijos atvejus, atsižvelgiant į lyčių aspektą, ir veiksmingai taikyti Lietuvos Respublikos įstatymus ir Europos Sąjungos teisės aktus, draudžiančius ir reglamentuojančius šiuos reiškinius, taip pat ir Tarptautinę konvenciją dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, 2001 m. pasaulinėje konferencijoje prieš rasizmą, rasinę diskriminaciją, ksenofobiją ir susijusią netoleranciją priimtą deklaraciją (Durbano deklaracija ir veiksmų planas). Įgyvendindama šią priemonę, Lietuvos policijos mokykla 2011 m. I pusmetį organizavo seminarus „Bendravimo su nukentėjusiais ypatumai“, kurių metu buvo nagrinėjama tema „Galimos diskriminacijos apraiškos Lietuvoje (diskriminacija dėl lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, rasinės ir etninės priklausomybės, religijos ir įsitikinimų)“. Šiuose mokymuose dalyvavo 120 policijos sistemos darbuotojų.

Pagal Ugniagesio gelbėtojo mokymo programą, patvirtintą Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos direktoriaus 2011 m. rugpjūčio 12 d. įsakymu, Ekonomikos ir verslo pagrindų kurse dėstomos tokios temos, kaip „Vyrų ir moterų lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga: struktūra, funkcijos, pagrindiniai uždaviniai“, „Vyrų ir moterų lygių galimybių užtikrinimas Lietuvoje“, „Pagrindinės netolerancijos apraiškos, diskriminacija, rasizmas, antisemitizmas“ ir kt. Rengiamame 2012 m. Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos Kovos su korupcija programos

įgyvendinimo priemonių plane numatyta organizuoti paskaitą departamento ir jam pavaldžių įstaigų darbuotojams moterų ir vyrų lygių galimybių tema.

Formuojant ministerijos ir įstaigų prie ministerijos personalą siekiama visiškai įgyvendinti visus valstybės tarnybos principus, taip pat ir teisingumo ir lygiateisiškumo, užtikrinti, kad ministerijos padalinuose ir visose Vidaus reikalų ministerijos sistemos įstaigose dirbantys valstybės tarnautojai vykdytų savo įstatyminę prievolę vienodai tarnauti visiems, nepaisydami jų tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų bei politinių pažiūrų, nepiktnaudžiautų jiems įstatymų suteiktomis galiomis ir valdžia, garantuotų kiekvieno Lietuvos Respublikos piliečio lygias teises stoti į valstybės tarnybą.

Policijos departamento prie Vidaus reikalų ministerijos, Priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie Vidaus reikalų ministerijos, Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos ir kitų statutinių padalinių veikla grindžiama statutiniais pagrindais (didžiąją dalį viso dirbančio personalo sudaro statutiniai valstybės tarnautojai), todėl pretendentes į vidaus tarnybą taikomos Vidaus tarnybos statutu nustatyti reikalavimai (amžius, sveikatos būklė, fizinis pasirėngimas ir kt.), tačiau taikant specialiuosius statutiniams valstybės tarnautojams keliamus reikalavimus, visada atsižvelgiama į lygias pretendentų galimybes.

Dalyvavimas tarptautinėse organizacijose.

2001 m. balandžio 28 d. buvo įkurtas Šiaurės Baltijos šalių moterų policininkų tinklas (toliau – ŠBŠMPT). Pagrindiniai ŠBŠMPT tikslai yra stiprinti ryšius tarp Šiaurės ir Baltijos šalių moterų pozicijų, keistis profesine patirtimi, didinti moterų, dirbančių policijoje, profesionalumą bei plėsti kontaktus su kitomis moterų policininkų organizacijomis. Lietuva dalyvauja ir Europos moterų policininkų tinklo (toliau – EMPT), įkurto 1989 m., veikloje.

Dalyvavimas komisijų, tarybų veikloje.

Vidaus reikalų ministerijos atstovai yra įtraukti į įvairių tarybų ir komisijų, kurių tikslai susiję su lygių galimybių principo įgyvendinimu, tarpžinybinio bendradarbiavimo moterų ir vyrų lygių

galimybių, neįgaliųjų socialinės integracijos, jaunimo politikos ir kitose srityse tobulinimu bei bendradarbiavimo su nevyriausybinėmis organizacijomis skatinimu, sudėtį.

Paminėtinos šios tarybos ir komisijos, kurių veikloje dalyvauja Vidaus reikalų ministerija:

1. *Neįgaliųjų reikalų taryba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.*
2. *Moterų ir vyrų lygių galimybių komisija, sudaryta Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2000 m. kovo 7 d. nutarimu Nr. 266 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos sudarymo ir jos nuostatų patvirtinimo“.*
3. *Jaunimo reikalų taryba prie Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos.*

Žemės ūkio ministerija

Žemės ūkio ministerija 2011-09-13 rašte, adresuotame Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, informavo, kad lygių galimybių aspekto integravimas numatytas kaimo plėtros sektoriaus strateginiuose dokumentuose:

Nacionalinėje 2007–2013 m. kaimo plėtros strategijoje (toliau – Strategija):

Strategijos įvade skelbiama, kad rengiant Strategiją, taip pat vėlesniame jos įgyvendinimo etape, griežtai laikomasi lygių galimybių principo, siekiama ne tik sudaryti lygias galimybes moterims ir vyrams, bet ir užtikrinti visiems žmonėms vienodas sąlygas pasinaudoti programos teikiama galimybėmis, panaikinti bet kokios rūšies diskriminaciją visose veiklos srityse.

Lietuvos kaimo plėtros 2007–2013 m. programoje (toliau – Programa):

Ministerija, rengdama Programos projektą, atliko esamos padėties žemės ūkio ir kaimo plėtros sektoriuose stiprybių ir silpnybių analizę, kurios rezultatai pateikti Programos 3 skyriuje „Esamos padėties stiprybių ir silpnųjų vietų analizė, naudojimosi stiprybėmis ir kovos su silpnybėmis strategija bei išankstinis vertinimas“. Šio skyriaus 3.1.4 poskyryje „Kaimo ekonomika ir gyvenimo kokybė“ ir 15 skyriuje „Moterų ir vyrų lygybė ir nediskriminavimas“ konstatuota, kad tiek darbo rinkoje, tiek vertinant kaimo gyventojų užimtumą ir jų skaičiaus proporcijas bei amžiaus skirtumus, skirtumai tarp kaimo gyventojų – vyrų

ir moterų – gyvenimo gerovės vis tik egzistuoja. Pastebimi darbo užmokesčio skirtumai (moterų uždarbis vis dar mažesnis), užimtumo atskiruose ekonominės veiklos sektoriuose netolygumai (moterys dažniau nei vyrai įdarbinamos ne visai darbo dienai, daugiau jų dirba viešajame sektoriuje, kai tuo tarpu vyrai turi geresnes galimybes dominuoti vykdant privačiojo sektoriaus veiklą, ypač plėtojant verslus), taip pat pastebėta, kad tarp reprodukcinio amžiaus kaimo vietovių gyventojų, pasirengusių kurti šeimas, lyčių santykis yra nepalankus vyrams: 2005 m. 15–59 metų amžiaus grupėje 1000 vyrų teko 915 moterų.

Programos 15 skyriuje įtvirtinta, kad, siekiant skatinti vyrų ir moterų lygias galimybes ir užtikrinti, kad įvairiais Programos įgyvendinimo etapais būtų užkirstas kelias bet kokiai diskriminacijai dėl lyties, rasės ar etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos, buvo konsultuojamasi su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Programoje numatytos priemonės „Perėjimas prie ne žemės ūkio veiklos“ aprašymo 9 skyriuje „Prioritetiniai atrankos kriterijai“ nustatyta, kad vienas iš projektų atrankos prioritetinių kriterijų pagal šią priemonę yra nurodytas kriterijus, jog projektas gali turėti pirmumą prieš kitus projektus tuo atveju, jei pareiškėjas ar labai mažos įmonės, besikreipiančios paramos, vadovas yra kaimo moteris. Taip siekiama paskatinti kaimo moterų integraciją į privataus sektoriaus darbo rinką ir padidinti vadovaujamas pareigas einančių moterų smulkiajame versle skaičių. Taip pat tai galėtų būti gera paskata šiuo metu darbo neturinčioms moterims vis tik pasilikti kaimo vietovėse ir imtis iniciatyvos plėtoti šeimos verslą.

Akcentuotina, kad kai kurių Programos investicinių priemonių įgyvendinimo produkto ir rezultato rodikliai yra stebimi kartu atsižvelgiant ir į skirtingų lyčių ir skirtingų amžiaus grupių asmenų įtraukimą į alternatyvaus verslo projektų įgyvendinimą kaimo vietovėse.

Programos I krypties „Žemės, maisto ir miškų ūkio sektoriaus konkurencingumo didinimas“ priemonėmis, pradėtomis įgyvendinti nuo 2007 m. pabaigos, siekiama spręsti problemas, susijusias su ūkininkų senėjimo tendencija, kooperacijos stoka, nepakankama mokymo ir informacijos sklaida ūkininkams, taip pat trūkstamų organizacinių gebėjimų, verslumo, novatoriškų inici-

atvų skatinimu. Viena iš priemonių glaudžiai susijusi su išvardytų problemų sprendimu yra „Ankstyvas pasitraukimas iš prekinės žemės ūkio gamybos“. Šios priemonės įgyvendinimas skatina ūkininkauti jaunimą (taip įtraukiant ir I krypties priemones „Jaunųjų ūkininkų įsikūrimas“ teikiamas paramos galimybės), nes senyvo amžiaus ūkininkai yra mažiau pasirengę modernizuoti ūkius, jiems trūksta ūkio vadybos žinių, todėl suteikiama galimybė jų vykdomą aktyvią ūkininkavimo veiklą perleisti jaunesniems ūkininkams.

Kai kurie pusiau natūrinių ūkių savininkai traukiasi iš žemės ūkio ir imasi alternatyvios, ne žemės ūkio veiklos, pasinaudodami 2008 m. pradėtų įgyvendinti Programos III krypties „Gyvenimo kokybė kaimo vietovėse ir kaimo ekonomikos įvairinimas“ priemonių „Perėjimas prie ne žemės ūkio veiklos“, „Parama verslo kūrimui ir plėtrai“ arba „Kaimo turizmo veiklos skatinimas“, pagal kurias pareiškėjams nėra nustatyto amžiaus ceno (pagrindinis reikalavimas – pareiškėjas turi būti ne jaunesnis kaip 18 metų amžiaus), teikiamomis galimybėmis. Šios Programos III krypties „Gyvenimo kokybė kaimo vietovėse ir kaimo ekonomikos įvairinimas“ priemonės skirtos gyventojų kokybei kaimo vietovėse gerinti, suteikiant jiems galimybę persiorientuoti į alternatyvias, ne žemės ūkio veiklas ar tiesiog kurti ir (arba) plėtoti nuosavą verslą, taip kartu prisidedant prie naujų darbo vietų kūrimo ir infrastruktūros kaimo vietovėse gerinimo.

Įgyvendinant Programos IV krypties „LEADER metodo įgyvendinimas“ priemones, remiamas vietos veiklos grupių (toliau – VVG) iniciatyvos organizavimo Lietuvos kaimo vietovėse principas. Programos IV krypties „LEADER metodo įgyvendinimas“ tikslai – remti partnerystę tarp skirtingų sektorių, skatinti darnų regionų vystymąsi, mažinti gyventojų (miesto ir kaimo, vyrų ir moterų) atskirtį, ugdyti tolerantišką, veiklią, organizuotą kaimo bendruomenę, skatinti jaunimo integraciją į visuomeninius procesus. Šiems tikslams pasiekti labai svarbūs LEADER metodą įgyvendinančių VVG formavimo principai, t. y. užtikrintas skirtingų sektorių partnerių atstovavimas grupėje (į VVG veiklą įtraukiami kaimo bendruomenių, vietos savivaldos ir vietos verslo atstovai), užtikrinta lyčių lygybė (VVG sudėtyje turi būti ne mažiau kaip 40 proc. kurios nors lyties atstovų), užtikrintas jaunimo dalyvavimas

(bent vienas VVG valdybos narys turi būti jaunuolis iki 25 metų amžiaus), VVG narių amžiaus cenzas nėra ribojamas. Tokiais principais suformuota grupė priima kolektyvinius (bendrus) sprendimus, ieško geriausių būdų, kaip užtikrinti gyvenimo kokybę ir bendruomeninių iniciatyvų įgyvendinimą Lietuvos kaime. Šiuo metu Lietuvoje veikia 51 VVG, kurių veiklos teritorija dengia 99 % Lietuvos kaimo teritorijos.

Vadovaujantis Programos V krypties „Techninė parama“ nuostatomis, 2009 m. suformuotas Lietuvos kaimo tinklas, vienijantis daugelį socialinių partnerių (nevyriausybinį organizacijų (toliau – NVO), asociacijų, kaimo bendruomenių ir pan.), tarp kurių yra ir tokios organizacijos, kaip asociacija „Linkmenų moterų užimtumo centras“, visuomeninė organizacija „Moterys ir verslas Lietuvoje“, Lietuvos ūkininkų draugija, moterų klubas „Erim“, Laukuvos seniūnijos moterų klubas, taip pat gausus būrys jaunimą vienijančių NVO bei asociacijų ir pan.

Rašte informuojama, kad Ministerijos Kaimo plėtros departamento atstovai dalyvauja Moterų ir vyrų lygių galimybių komisijos veikloje ir aktyviai prisidėjo tiek prie Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 m. programos, Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 m. programos įgyvendinimo, taip pat prie Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos ir Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos įgyvendinimo.

Ministerija yra atsakinga už priemonių, numatytų Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 m. programos įgyvendinimo priemonių plano 2.2–2.4 ir 3.1 punktuose, įgyvendinimą: „Įgyvendinti projektus, skirtus kaimo gyventojų informavimo, motyvavimo, mokymo, konsultavimo užsiėmimams organizuoti, taip siekiant skatinti kaimo vietovių darbo jėgos persiorientavimą iš žemės ūkio į kitas veiklas“, „Remti smulkiojo verslo plėtros kaimo vietovėse projektus, skatinančius moterų ir vyrų, užimtų žemės ūkyje, alternatyvias verslo iniciatyvas, skirtas pereiti prie ne žemės ūkio veiklos“, „Remti projektus, skatinančius moterų ir vyrų alternatyvaus, ne žemės ūkio, verslo kūrimą ir plėtrą kaimo vietovėse“, „Remti projektus, skatinančius šviečiamųjų ir bendradarbiavimu grįstų iniciaty-

vų, renginių, skirtų kaimo gyventojų, ypač kaimo moterų, veiklai aktyvinti, organizavimą“.

Ministerija taip pat aktyviai dalyvauja Jungtinių Tautų Maisto ir žemės ūkio organizacijos (FAO) darbo grupės „Moterys ir šeima kaimo plėtroje“ valdančiojoje taryboje.

Rašte informuojama, kad priimant į valstybės tarnautojo pareigas ar įsidarbinant ministerijoje

vyrams ir moterims suteikiamos lygios galimybės.

Taigi Žemės ūkio ministerija viena iš ministerijų, kuri vertina kaimo situaciją Lietuvoje lygių galimybių užtikrinimo požiūriu, teikdama dėmesį geresniam moterų integravimui užimtumo, verslo vystymo srityse kaimo vietovėse, o taip pat jaunų ūkininkų rėmimui ir jų veiklos skatinimui.

13. Lygių galimybių integravimo samprata ir įgyvendinimo patirtis Europos Sąjungos valstybėse

13.1. 2009 m. Helsinkio seminario ataskaitos apibendrinimas

Gerosios praktikos pasikeitimo seminario „Nediskriminavimo aspekto integravimas“, vykusio 2009 m. rugsėjo 7–8 d. Helsinkyje, ataskaitoje nurodoma, kad seminario metu įvairių Europos Sąjungos šalių narių dalyviai, ekspertai bandė apibrėžti lygių galimybių integravimo sąvoką ir galiausiai buvo pasiūlytas šis apibrėžimas:

„Lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas yra apibrėžiamas kaip „sistemingas įtraukimas lygių galimybių ir nediskriminavimo pagrindų, išvardytų Amsterdamo sutarties 13 straipsnyje (rasė ir etninė kilmė, lytinė orientacija, negalia, amžius religija ir įsitikinimai, lytis) į visas politikos sritis, teisės aktus ir programas“. Šis apibrėžimas leidžia suvokti, kad lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas yra orientuotas į lygių galimybių užtikrinimą ir nediskriminavimą dėl asmens lyties, amžiaus, negalios, rasės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo ir seksualinės orientacijos. Lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas turėtų būti neatskiriama politikos formavimo ir programų kūrimo dalis. Lygių galimybių integravimas turi būti suvokiamas kaip priemonė kovoti

su diskriminacija ir skatinti lygias galimybes valstybės vidaus bei išorės politikoje.

Lygybės arba nediskriminavimo aspekto integravimas kiekvienoje valstybėje gali būti skirtingas, atsižvelgiant į valstybės siekiamus tikslus, politinį kontekstą, ekonomikos lygį, įvairias kitas aplinkybes. Tačiau Helsinkio seminario metu buvo padaryta viena išvada, kuri turėtų būti taikoma visose ES valstybėse: integravimas turėtų susidėti iš dviejų svarbiausių etapų: antidiskriminacinių teisės aktų priėmimo ir jų vykdymo bei lygių galimybių aspekto integravimo į valstybės gyvenimą.

Lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas susideda iš politikos kūrimo, teisės aktų rengimo ir priėmimo bei programų rengimo.

Koks galėtų būti lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimo **objektas**? Taigi seminario metu buvo nagrinėjama, į ką galėtų būti nukreipta lygių galimybių integravimo politika, kas yra šios politikos pagrindinis objektas. Lygių galimybių integravimas galėtų būti orientuotas į šiuos aspektus:

- socialinės grupės, kurios patiria nelygybę, todėl būtina užtikrinti, kad įgyvendinama politika, priimami teisės aktai ar programos būtų naudingos šioms grupėms ir prisidėtų prie jų ekonominės ar socialinės padėties gerinimo;
- būtina keisti aplinkybes, kurios lemia šių

grupių nelygią padėtį visuomenėje ir veikia kaip kliūtis įgyvendinant lygias galimybes. Tad lygių galimybių integravimo tikslas yra užtikrinti, kad įgyvendinama politika, teisės aktai, ar programos prisidėtų prie šalinimo ekonominių, socialinių ir institucinių kliūčių, kurios riboja šių grupių galimybes ir rezultatus;

- užtikrinti, kad būtų atsižvelgta į įvairovės praktinę reikšmę. Todėl tikslinga užtikrinti, kad kuriamoje politikoje, priimamuose teisės aktuose ar programose būtų atsižvelgiama į specifinių grupių, patiriančių nelygybę, konkrečius poreikius, patirtį ir kt. aspektus;
- skatinti gerus santykius tarp nelygybę patiriančių grupių ir kitų visuomenės grupių bei užtikrinti, kad politika, teisės aktai ar programos įtvirtintų ir propaguotų požiūrio į socialinės atskirties grupes kaitą ir pozityvų bendradarbiavimą tarp skirtingų visuomenės socialinių grupių;
- svarbus uždavinys yra užtikrinti, kad būtų laikomasi priimtų lygybės teisės aktų ir kad šie teisės aktai, vykdoma politika, priimamos programos užtikrintų nediskriminavimą ir lygias galimybes visoms socialinėms grupėms.

Lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas yra glaudžiai susijęs su organizaciniais pokyčiais. Lygybė ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas reikalauja organizacinės reformos:

- administracinė įstaigų veiklos praktika turi pasikeisti, siekiant įgyvendinti integravimo priemones ir rinkti duomenis, pagrįstus įrodymus apie pažeidžiamiausių grupių padėtį visuomenėje, o taip pat siekiant stebėti integravimo rezultatus;
- valdymo ir sprendimų priėmimo procesas turi keistis ta linkme, kad visų nelygybę patiriančių grupių atstovai būtų įtraukiami į valdymo ir sprendimų priėmimo procesus;
- lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas yra svarbus tikslas, kuris turi būti diegiamas kiekvienos organizacijos viduje. Lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas turi būti toliau plėtojamas ir gilinamas organizacijos veikloje, kuri yra apibrėžta jos misijoje. Šio aspekto integravimas turi keisti organizacijos kultūrą, didinti

lygybės svarbą kiekviename veiklos etape. Sąmoningumas ir supratimas apie lygybės, įvairovės ir nediskriminavimo klausimus didina gebėjimą spręsti šiuos klausimus su pasitikėjimu. Šio aspekto integravimas padeda mesti iššūkį ir pašalinti institucinių formų diskriminacijas. Jis gerina sprendimų priėmimą ir išteklių paskirstymo būdus.

Apibendrinant galima konstatuoti, kad sėkmingą lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimą lemia šie pagrindiniai veiksniai – organizacijų kultūros pokyčiai, nauji pajėgumai, pastangos siekiant skatinti lygybę ir kovoti su diskriminacija, o taip pat organizacijų ir institucinių formų diskriminacijos panaikinimas.

Seminaro ataskaitoje buvo suformuluoti ir **pagrindiniai įrankiai** lygybei ir nediskriminavimo aspektui integruoti, tai yra:

1. dalyvavimas,
2. lygybės poveikio įvertinimas
3. ir lygybės veiksmų planai ar schemos.

1. Dalyvavimas

Naujų politikos krypčių, teisės aktų ir programų rengimo proceso sudedamoji dalis yra konsultacijos su grupėmis, patiriančiomis nelygybę. Šios konsultacijos suteikia informaciją ir žinias, o tai stiprina politikos kūrimo kokybę. Konsultacijos su nelygybę patiriančiomis grupėmis bei šių grupių aktyvus dalyvavimas didina politikos formavimo skaidrumą. Nevyriausybinių organizacijų teikia pagrindinę informaciją šių konsultacijų metu. Ši konsultacija gali būti atskaitos taškas kuriant naują politiką.

Taip pat gali būti įgyvendinamos mažiau formalios priemonės, įskaitant kvietimus teikti pasiūlymus dėl politikos formavimo, o tai sukuria palankesnes sąlygas platesniam visuomenės dalyvavimui.

Šis konsultacijų procesas yra išskirtinis ir papildomas, leidžiantis nelygybę patiriančių grupių atstovams įvertinti politikos kryptis, teisės aktus ir programas bei jų poveikį lygybės ir/arba nediskriminavimo siekiamybei. Nevyriausybinių organizacijų dalyvavimas yra labai svarbus ir gali turėti poveikį lygybės aspekto integravimo kokybei, lygybės vertinimui, politikos kūrimui, teisės aktų ir programų projektavimui.

Tai yra dalyvavimas, orientuotas į konkrečios politikos projektavimą, teisės aktų ar programų rengimą ir šių veiklų lygybės aspekto poveikio įvertinimą. Šis dalyvavimas gali būti organizuojamas pasitelkiant politikos formavimo darbo grupes, atliekant poveikio vertinimą susitikimų metu arba per partnerystės susitarimus tarp teisės aktų nustatytą auditą atliekančių įstaigų ir nevyriausybinių sektorių. Konsultacijose tam tikrais atvejais gali dalyvauti skėtinės organizacijos, ar aljansai, kurie suburia atitinkamų nevyriausybinių organizacijų narius ir atstovauja šioms organizacijoms įvairiose veiklose, institucijose.

Šis dalyvavimas kelia iššūkius nevyriausybiniams organizacijoms. Vienareikšmiškai galima pasakyti, kad veiksmingiausias dalyvavimas gali būti tada, kuomet yra pasitikėjimas ir svarbu, kad šis dalyvavimas nebūtų orientuotas į visuomenės normų tikrinimą ir vykstančių procesų kontrolę. Visos grupės, dalyvaujančios lygių galimybių aspekto integravime, turi prisiimti atsakomybę, dirbti kartu įstatymų priėmimo sektoriuje, siekdamas pagerinti politikos formavimą. Problemų gali atsirasti nevyriausybinių organizacijų viduje, siekiant pateikti subalansuotą įvairių organizacijų poziciją. Trukdžių gali atsirasti dėl didesnių organizacijų baimės prarasti įtaką per šio sektoriaus platesnį dalyvavimą. Galiausiai nevyriausybiniam sektoriui keliamas iššūkis sukurti priemones ir įgūdžius, kurių jiems reikia veiksmingai įsitraukti į šią dalyvavimo formą.

2. Lygybės poveikio įvertinimas

Lygybės poveikio vertinimas yra kertinis veiksmas lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimo procese. Jis gali būti įvairių formų. Gali būti vertinamos aprašytos politikos alternatyvos bei jų poveikis skirtingoms grupėms, kurios patiria nelygybę. Gali būti, kad reikia įvertinti, į kokią politiką, teisės aktus ar programas turi būti orientuotos nelygybę patiriančios grupės bei kokie būdai turėtų būti taikomi lygybei pasiekti. Turėtų būti išanalizuotas praktinis šių programų, politikos, įstatymų poveikis šioms grupėms bei išanalizuota, ar jie atlieka vienodą poveikį visoms socialinėms grupėms, ar, pavyzdžiui, tam tikra programa gali daryti neigiamą poveikį vienai grupei ir neutralų arba labiau palankų poveikį kitai grupei. Dėl šių priežasčių gali kilti pavojus atsirasti nesantaikai tarp kelių grupių, kurios

patiria nelygybę dėl to paties teisės akto skirtingo poveikio kelioms grupėms. Todėl viešasis sektorius, priimantis, rengiantis šias programas, priemones, įstatymus bei formuojantis politiką, turėtų būti itin dėmesingas ir vertinti įstatymo ar programos poveikį ne tik vienai grupei (kuri patiria nelygybę ir kuri buvo pasirinkta tikslinė grupe), bet visoms socialinėms grupėms (net ir toms, kurios buvo „neutralioje“ padėtyje).

3. Lygybės planai/schemas

Vyriausybės departamentai ir viešosios įstaigos gali parengti lygybės planą ar schemą, nustatyti tikslus, kurių norima pasiekti, taip pat įvairiomis priemonėmis skatinti lygybę, įvairovę ir/arba kovą su diskriminacija. Organizacijos plane ar schemeje nurodomi veiksmai, kurių bus imtasi, norint pasiekti šiuos tikslus.

Plane ar schemeje patartina nustatyti terminus, veiksmų tikslus ir paskirstyti atsakomybę už jų įgyvendinimą. Lygybės planai padeda sutelkti organizacijos resursus, personalą, įgytą praktiką lygybės ir/ar nediskriminavimo aspektui integruoti. Lygybės planuose ir programose galima nustatyti bet kokią naują politiką ir programas, reikalaujančias lygybės poveikio įvertinimo. Parengiant lygybės planus ar schemas būtina užtikrinti dalyvavimą ir konsultavimąsi su grupėmis, patiriančiomis nelygybę.

Lygybės aspekto integravimui taip pat gali būti naudojamos papildomos priemonės (įrankiai), atsižvelgiant į kiekvienos valstybės socialinę, politinę aplinką, o taip pat kiekvienos organizacijos veiklos pobūdį, siekiamus tikslus ir t. t.

Pažymėtina, kad lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas turėtų suteikti patirties darbuotojams, įgyvendinantiems šį požiūrį į politikos formavimą ir programų kūrimą. Personalo mokymas lygybės ir integravimo klausimais būtų labai vertingas. Mokymus gali atlikti nevyriausybiniis sektorius, taip pat viešojo administravimo įstaigos, teikiančios mokymo paslaugas valstybės tarnautojams.

Būtina įstaigų personalui suteikti įgaliojimus valdyti ir vystyti lygybės ir/ar nediskriminavimo aspekto integravimą į politikos formavimą bei vystyti jų gebėjimus šioje srityje. Aukštesnio lygio

vadovybė privalo užtikrinti veiksmingą lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimą. Politinė parama yra būtina lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimui.

Taigi sėkmingam lygybės aspekto integravimui būtina politinė valia, pasiryžimas rengti programas, įstatymus, politiką, paremtus lygybe ir nediskriminavimu, bei užtikrinti nuolatinę šių procesų stebėseną, vertinimą ir išvadų teikimą.

Atkreipiamas dėmesys, kad būtina sukurti ir institucinę infrastruktūrą, kurioje reikalaujama remti lygybę ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimą. Tačiau šiam procesui įgyvendinti rekomenduojama ne kurti naujas darbo vietas, bet pridėti šias funkcijas, pareigas jau prie esamų padalinių, pakeisti darbo organizavimą, perskirstyti darbo krūvius ir t. t.

Sėkmingam lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimui būtina rinkti įrodymus bei duomenis apie nelygybę patiriančių grupių padėtį. Šie duomenys turėtų būti kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai, padedantys suvokti ir įvertinti bendrą situaciją visuomenėje bei pažeidžiamiausių grupių padėtį.

Faktoriai, lemiantys sėkmingą lygybės integravimą

Paminėtini keli iš šių faktorių:

- visos suinteresuotos šalys, dalyvaujančios lygybės integravimo procese, turi turėti bendrą supratimą apie lygybę ir jos reikšmę, taip pat svarbu, kad būtų aiškiai susitarta dėl lygybės integravimo tikslų ir šių tikslų būtų siekiama;
- pareigūnai, kurie atsakingi už politikos formavimą ir programų kūrimą, turi turėti būtinų įgūdžių ir sąmoningai įgyvendinti lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimą, o taip pat jie turi turėti įgaliojimus atlikti šio aspekto integravimą ir įgyvendinti visus šio proceso tikslus;
- procese turėtų dalyvauti aukšto lygio vadovaujančios organizacijos, kurios yra įsipareigojusios integruoti lygybę ir/arba nediskriminavimo aspektą bei atsakingos už šio proceso įgyvendinimą;
- būtina politikų parama ir palaikymas, būtent politikai turėtų informuoti visuomenę apie lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimo svarbą, taip pat organizuoti

diskusijas dėl integravimo tikslų ir siekiamų rezultatų;

- nevyriausybinių organizacijų įgūdžiai, supratimas bei aktyvus dalyvavimas taip pat yra vienas iš sėkmingo lygybės aspekto integravimo garantų;
- visos suinteresuotosios šalys, dalyvaujančios integravimo procese, privalo turėti bendrą supratimą, kad lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas yra ilgalaikis projektas, kuris apima naujų mąstymo būdų ir naujų būdų įvairių rūšių veiklai vystyti kūrimą, visos šalys turi suvokti, kad viešosios įstaigos, vyriausybė privalo priimti ilgalaikius įsipareigojimus ir aktyviai dalyvauti integravimo procese, kuris apima politikos formavimą, teisės aktų rengimą ir programų vystymą;
- plataus masto kiekybinių ir kokybinių duomenų lygybės pagrindu rinkimas ir jų panaudojimas nelygybės apraiškoms identifikuoti, o taip pat šių duomenų panaudojimas lygybės aspekto integravimo pasekmėms įvertinti;
- lygybės ir lygių galimybių integravimo procesas yra sudėtingas procesas, todėl reikalinga nuolat mokytis iš įgytos patirties. Būtina nuolat vystyti šį procesą, nestabdyti jo eigos dėl žinių ar patirties trūkumo, bet siekti geriausių rezultatų, naudojantis turimais ištekliais ir visų suinteresuotų šalių pagalba;
- lygybės aspekto integravimo terminologija, naudojama kiekvienoje valstybėje, turėtų būti nesudėtinga, aiški ir suprantama kiekvienam gyventojui.
- Seminaro metu buvo pažymėta, kad lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas gali būti labai sudėtingas ir problematiškas dėl įvairių priežasčių:
- menkas žinių ir informacijos lygis lygių galimybių integravimo tematika apskritai visoje visuomenėje;
- politikų, aukštas pareigas užimančių asmenų pasyvumas ir skepticizmas lygių galimybių integravimo svarbos klausimais;
- valstybės tarnautojų nekompetentingumas, nenoras imtis aktyvių veiksmų lygių galimybių integravimui;

- statistikos duomenų, kiekybinių ir kokybių tyrimų duomenų nebuvimas lygybės tematika;
- finansinių išteklių stoka lygybės integravimui;
- bendras lygybės aspekto integravimo sampratos nebuvimas ir nevienareikšmiškas šio proceso suvokimas, pavyzdžiui, lygių galimybių integravimas vieniems asocijuojasi su pozityvių veiksmų taikymu, kitiems – su kvotų įvedimu, kitiems tai yra nediskriminavimo įstatymų priėmimas bei jų laikymasis ir t. t.;
- nevyriausybinių organizacijų dalyvavimas integravimo procese gali būti labai pasyvus vien todėl, kad šios organizacijos dėl informacijos, žinių, patirties stygiaus negali aktyviai dalyvauti šiame procese bei vertinti šio proceso pasekmių reikšmę.

Lygių galimybių aspekto integravimo formalizavimas teisės aktuose: būtinybė ar kiekvienos valstybės apsisprendimo dalykas?

Lygių galimybių aspekto integravimo formalizavimas yra įtvirtintas kai kurių Europos Sąjungos šalių teisės sistemoje. Pastebėta, kad lygybės integravimo įtvirtinimas nacionalinėje teisėje padeda sutelkti daugiau aukštas pareigas užimančių pareigūnų protų ir generuoti vadovavimą lygių galimybių integravimui.

Teisiniai reikalavimai integravimo procesams gali būti lankstaus pobūdžio, nustatantys galimybes laisvai pasirinkti integravimo būdus ir priemones, tačiau skatinantys siekti integravimo tikslo. Labai svarbu, kad lygių galimybių formalizavimas teisiniuose dokumentuose atspindėtų lygių galimybių integravimo proporcingumą siekiamam tikslui ir nelygybei ištaisyti.

Teisiniai reikalavimai įgyvendinti lygias galimybes, integruoti jas į viešąjį gyvenimą padeda įtikinti politikos formuotojus, padeda politikos formuotojams įsitraukti į lygybę ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimo eigą bei padeda įtikinti juos, kad šio požiūrio turi būti siekiama nuosekliai visose viešojo sektoriaus struktūrose.

Šių teisinių reikalavimų vykdymas yra būtinas. Tiesa, ne visos valdžios institucijos gali noriai paklusti šiems reikalavimams arba iš dalies vykdyti šiuos reikalavimus. Todėl sankcijų taikymas už lygių galimybių aspekto neintegravimą arba

nepakankamą integravimą būtų veiksminga priemonė teisiniam sąmoningumui pakeisti.

Tačiau lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimas taip pat gali būti vykdomas ir be jokio teisinio formalizavimo, t. y. be jokių teisinių reikalavimų. Pastebėtina, kad lygių galimybių aspekto integravimo formalizavimas visada gali sukelti priešišką tam tikrų grupių reakciją, įtampą institucijose dėl neparengtų lygybės planų, programų ir kitų dokumentų.

Todėl seminaro dalyviai padarė išvadą, kad plačios diskusijos, problemų viešinimas, bendrojo supratimo apie lygybės integravimą ugdymas gali įtikinti labiau nei griežti teisiniai įpareigojimai bei teisiniai reikalavimai ir sankcijų taikymas.

Kas gali būti lygių galimybių integravimo varomoji jėga?

Seminaro metu buvo aptarinėjami veiksniai, galintys ir gebantys inspiruoti lygių galimybių integravimo procesus.

Vienas iš tokių varomųjų faktorių neabejotinai pripažintas lygių galimybių integravimo formalizavimas teisės aktuose ir teisinių reikalavimų nustatymas.

Antras veiksnys gali būti valstybės pareigūnai, valstybės tarnautojai, kurie tiesiog dėl savo ambicijų yra pasirengę integruoti lygybę į kasdienę veiklą ir tai nepareikalautų didelių finansinių išteklių. Tačiau dėl pareigūnų kaitos šis procesas gali strigti.

Trečias veiksnys būtų politikai, kurie gali imtis aktyvaus vaidmens, skatindami lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimą.

Nevyriausybines organizacijas, kaip atskiras savarankiškas veiksnys, galėtų daryti įtaką politikams „lengvo paspaudimo“ metodu.

Kovą su diskriminacija reglamentuojantys teisės aktai gali būti dar vienas svarbus veiksnys, inspiruojantis lygių galimybių integravimą, tačiau antidiskriminacinių teisės aktų priėmimas, jų tobulinimas, vykdymas yra tik pasipriešinimas diskriminacijai, kova su teisės pažeidėjais.

Galiausiai, specializuotų lygių teisių institucijų įsteigimas bei tokių institucijų aktyvi veikla gali tarnauti kaip svarbus lygių galimybių aspekto integravimo variklis, galintis nuolatos palaikyti

lygybės ir/arba nediskriminavimo aspekto integravimą.

13.2. Škotijos vyriausybės patirtis

Škotijos patirtis apibūdinant lygių galimybių integravimo idėją (pateikta Škotijos vyriausybės interneto svetainėje⁶⁶, parengta Sally Witcher 2005 m. rugsėjo mėn.) paremta lygių galimybių integravimu į viešąjį sektorių. Visų pirma galima pastebėti, kad visos valstybės lygių galimybių integravimo principą suvokia panašiai, nepaisant to, kad Europos Bendrijoje nėra vieningo integravimo apibrėžimo. Sally Witcher lygių galimybių integravimą siūlo suvokti kaip lygybės principų diegimą iš pradžių į institucijų politiką, paslaugų, kultūros ir atliekamų funkcijų sritį.

Lygių galimybių integravimas turėtų apimti kelis etapus: pirmiausia būtina atskleisti paslėptas, nepastebimas sistemas, būdus, struktūras, kurios yra neobjektyvios (šališkos vienos socialinės grupės asmenų atžvilgiu) ir antra – imtis veiksmų siekiant šiuos subjektyvius padarinius panaikinti ir išvengti nelygybės. Lygų galimybių integravimo procese gali būti siekiama rasti būdų, kaip maksimaliai padidinti žmonių su įvairiomis tapatybės savybėmis integracijos į vieną organizaciją procesą lygi, pritaikyti jiems atitinkamas programas ir kt.

Pažymima, kad lygių galimybių integravimo procesas turėtų būti informatyvus ir turintis pakankamai išteklių, taip pat turi atsispindėti politiniame kontekste, o tuo pačiu jis turi padėti nustatyti nenumatytą diskriminacinės politikos pasiūlymų poveikį, suteikti socialinės atskirties grupėms didesnę apsaugą ir palankesnę socialinį statusą visuomenėje, kartu skatinti tarpsektorinį darbą tarp viešojo administravimo struktūrų ir nevyriausybinių organizacijų, didinti viešojo sektoriaus struktūrų skaidrumą.

Sally Witcher siūlo lygybės aspektą integruoti į šias kiekvienos įstaigos, organizacijos veiklos sritis:

- kultūrą;

- vidaus sistemas ir operacijas, vykdomas funkcijas;
- politikos ir politikos formavimo procesus;
- projektų/programų planavimą, įgyvendinimą ir vertinimą;
- dizainą ir pristatymo paslaugas;
- dizainą ir prekių bei produktų pristatymą.

Integravimo („mainstreaming“) pozicijos gali būti taikomos kiekvienu konkrečiu atveju.

Svarbu atkreipti dėmesį, kokioms socialinėms grupėms ar asmenims lygybės integravimas turėtų būti taikomas. Jau buvo minėta, kad lygybės aspekto integravimas pirmiausia atsirado lyčių lygybės srityje, vėliau šio integravimo būtinybė iš kilo priėmus Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvas. Asmenys su negalia taip pat turi būti viena iš tikslinių grupių lygybės integravimo procese. Tačiau pripažįstama problema, kad stokojama informacijos dėl įvairių socialinių grupių realios padėties visuomenėje, statistinių duomenų apie socialinės atskirties grupių padėtį.

Integravimo („mainstreaming“) pozicijos gali būti imtasi skatinant lygybę vienos tam tikros socialinės grupės atžvilgiu arba įvairių socialinių grupių atžvilgiu kartu, tačiau pagrindiniai lygybės integravimo metodai, analizė, reikalavimai ir kt. yra tie patys. Pastebima, kad yra daug panašumų vertinamuose nelygybės reiškiniuose, t. y. kartais gali būti identifikuojamos kelios socialinės grupės, kurioms vienodai svarbus būtent toks lygybės integravimo modelis, pavyzdžiui, lankstus darbo laikas gali būti svarbus moterims, nes joms paprastai užkraunama vaiko priežiūros atsakomybė, ir neįgaliesiems, atsižvelgiant į jų funkcijos sutrikimus. Tačiau visose nelygybės situacijose taip pat yra daug skirtumų, skirtingų poreikių, o kartu ir kliūčių, reikalingų lygybei pasiekti. Gali būti baiminamasi, kad, siekiant integruoti lygybę visose srityse, yra sutelkiamas dėmesys į vieną socialinę grupę, o tuo pačiu gali būti sumažinamas dėmesys kito profilio grupėms. Toks pavojus gali iškilti visada, integruojant lygybės principą palankesnei tam tikros socialinės grupės padėčiai sukurti. Todėl labai svarbu žinoti įvairaus socialinio profilio grupių bendrumus ir skirtumus bei atsižvelgti į juos, siekiant lygybės integravimo.

Taigi siekiant integruoti lygybę nors vienai gru-

66 <http://www.scotland.gov.uk/Topics/People/Equality/disability/dwg2mainstreaming> (internetinė prieiga).

pei, būtina atsižvelgti į kelias tam tikro individo tapatybės savybes, nes visi – moterys ir vyrai – gali būti vyresnio amžiaus, turėti fizinę negalią ir todėl jų poreikiai bei kliūtys, su kuriomis jie susiduria, gali būti dvigubai didesnės nei kitų asmenų patiriami nepatogumai.

Sally Witcher pažymi, kad vienodas požiūris (vienodas elgesys su visais asmenimis) reiškia, kad niekas neturėtų turėti mažiau teisių arba galimybių dėl lyties, etninės kilmės, negalios ir kt.

Pažymima, kad vienodas asmenų traktavimas reiškia, jog nei vienas iš asmenų neturėtų atsidurti palankesnėje padėtyje dėl tam tikrų tapatybės požymių. Pozityvūs veiksmai turėtų apimti tikslines priemones, būdus, reikalingus konkrečių socialinių grupių nelygiai padėčiai visuomenėje ištaisyti. Pozityvioji diskriminacija orientuota į išlyginimo rezultatus, pavyzdžiui, per kvotų nustatymą. Visa tai įmanoma pasiekti keičiant pozicijas vidinių struktūrų viduje, paliekant nepakeistas pačias struktūras.

Priešingai, lygybės aspekto integravimas, manoma, yra ilgalaikės transformacijos strategija, siekiant pakeisti struktūras, taip pat keičiant pozicijas. Antidiskriminaciniai teisės aktai taip pat padeda kovoti su diskriminacija ir nelygybės apraiškomis, taip keičiant visuomenės nuostatas lygių galimybių užtikrinimo plotmėje, keičiant valstybės valdymo mechanizmus, institucijų veiklą. Tačiau lygių galimybių įgyvendinimo strategija yra ilgalaikis, besitęsiantis procesas, kuriuo siekiama užkirsti kelią žmonių nelygybei atsirasti. Teisės, įtvirtintos antidiskriminaciniuose įstatymuose, paprastai yra priemonė jau atsiradusiai nelygybei, žmogaus teisių pažeidimui ištaisyti ir žalai atlyginti

Visos galimos strategijos turi atlikti tam tikrus vaidmenis, pavyzdžiui, didinant informuotumą, lygybės integravimas gali padėti teisės aktais priešintis esamai nelygybei, arba atpažinti problemines sritis, kuriose būtina ištaisyti istoriškai susiformavusią nepalankią tam tikrų socialinių grupių padėtį bei sukurti priemones, būtinas lygybei pasiekti.

Siūlomi lygių galimybių integravimo eiga, būdai, priemonės.

1. Apžvalga

Lygybės aspekto integravimas apima šiuos etapus:

visų pirma būtina apibrėžti objektą (tikslą) – koks procesas/politika yra vertinama ir kokio tikslo šis procesas/politika siekia;

nustatyti, kas yra tikslinė grupė;

nustatyti lygybės svarbą, reikšmę, analizuojant konkrečius poreikius ir kliūtis, patiriamus tikslinių grupių;

būtina apsvarstyti, jeigu procesas/politika atitinka teisingus poreikius, yra nešališka, ar išlieka kliūtys, galinčios turėti įtakos nelygybei, ar gali atsirasti nauji procesai, galintys nulemti nelygybės atsiradimą, koks rezultatas gali būti, jeigu objektyviai ši politika, procesas yra pateisinamas;

būtina apsvarstyti, ką galima pakoreguoti siekiant pašalinti kliūtis, turinčias įtakos nelygybės procesui;

galiausiai būtina atlikti stebėseną ir vertinimą bei suformuluoti tokio vertinimo išvadas.

2. Lygybės integravimo vykdymas:

■ **Poveikio vertinimas:** prieš įgyvendinant naują politiką (ar prieš pradedant teikti naują paslaugą arba produktus) būtina nustatyti neigiamą poveikį, kuris gali atsirasti, ir imtis priemonių šiam galimam neigiamam poveikiui užkirsti kelią;

■ **Lygybės auditas, kontrolė, įvertinimas:** būtina nustatyti bazinę liniją (pradinę vietą), nuo kurios pažanga, pozityvūs pokyčiai gali būti matuojami;

■ **Biudžetų analizė:** būtina nustatyti, kokia dalis valstybės biudžeto lėšų yra išleidžiama tam tikrų tikslinių grupių padėčiai pagerinti;

■ **Viešojo sektoriaus pareigos:** būtina, kad viešojo sektoriaus organizacijos aktyviai skatintų lygybę, diegtų savo veikloje lygybės schemas, planus ir kt.;

■ **Įmonių socialinės atsakomybės (ISA) didinimas, t. y. privataus sektoriaus įmonėms rekomenduotina reguliariai pranešti viešai apie finansinę padėtį, aplinkosaugos ir socialinį poveikį.**

3. Organizaciniai reikalavimai

■ Ištekliai: esą gyvybiškai svarbu, kad integravimas būtų tinkamai finansuojamas. Gali prireikti atlikti reikšmingus pataisymus pagrindiniais politikos klausimais, pakeisti procesus ar paslaugų teikimą, jeigu tai apima

integravimo procese numatytus tikslus. Pažymima, kad lygybės aspekto integravimas nėra pretekstas sutaupyti pinigų, pavyzdžiui, uždaryti pozityvių veiksmų programas.

- **Struktūros:** paprastai rekomenduojama, kad centrinis lygybės vienetas koordinuotų ir stebėtų integravimo veiksmus ir būtų kaip „žinių šaltinis“, taip turėtų būti įtraukiami į veiklą kiekvieno padalinio, komandos ar strateginio verslo vieneto nariai, kurie yra atsakingi už strateginę priežiūrą, ir padėtų palaikyti vykstančius integravimo procesus.
- **Įsipareigojimas:** integravimas yra nuolatinis, ilgalaikis įsipareigojimas, kuris nustatomas aukštesnių struktūrų bei vidurinės grandies vadovams/darbuotojams. Šiam procesui palaikyti reikalinga ir suinteresuotų šalių parama bei palaikymas.

4. Informacija

Visiškai suprantama, kad neįmanoma integruoti lygybės klausimus į bet ką – į tai, kas nėra pagrįsta, įrodyta, būtina ir t. t. Kad integravimas būtų prasmingas, labai svarbu naudotis aukštos kokybės, patikima informacija.

Informacija gali būti gaunama iš įvairių šaltinių:

- išorinių suinteresuotų šalių, ypač atstovų iš tikslinių grupių, taip pat socialinių partnerių (savanoriškojo sektoriaus, profesinių sąjungų ir t. t.), lygybės ekspertų ir kt.;
- vidaus vienetų (vidinių struktūrų);
- diferencijuotų statistinių duomenų, kurie yra suskirstyti pagal charakteristikas, pavyzdžiui, lyties, etninės kilmės, negalios (funkcijos sutrikimo). Remiantis tokiais statistikos duomenimis įmanoma nustatyti atskaitos taškus lygių galimybių integravimo procesui pradėti ir vėliau stebėti poveikį ir pokyčius, kurie gali būti daromi atskiroms socialinėms grupėms.

5. Mokymas

Lygybės mokymas yra labai svarbus (pavyzdžiui, lygybės užtikrinimas negalios, rasės pagrindu ir t. t.). Mokymas gali apimti sąvokos išaiškinimą, faktų ir skaičių lygių galimybių klausimais analizę, teisės aktų nediskriminavimo klausimais analizę, o taip pat lygių galimybių aspekto integravimo supratimą.

Dokumente pateikiama lygių galimybių aspekto integravimo apžvalga Europoje.

Šiaurės Airijos lygių teisių komisija ir Airijos lygybės tarnyba yra sukūrusios bendrąjį lygybės organizacijų modelį. Šiaurės Airijos įstatymai nustato pareigą viešajam sektoriui įgyvendinti lygybę.

Kanadoje, daugelyje Šiaurės šalių, Jungtinėje Karalystėje viešasis sektorius yra įpareigojamas vykdyti lygių galimybių politiką ir imtis priemonių lygioms galimybėms užtikrinti. Savanoriškos veiklos sektorius, privačios organizacijos taip pat savo vidiniuose dokumentuose turi įsipareigojimų dėl lygių galimybių užtikrinimo.

Dokumente atkreipiamas dėmesys, kad Škotijos parlamente įsteigtas Lygių galimybių komitetas, kuris stebi, analizuoja kitų komitetų veiklą lygių galimybių užtikrinimo požiūriu ir skatina komitetus diegti lygių galimybių principą į kasdienę veiklą, priimamus teisės aktus. Škotijos savivaldos institucijos privalo atsižvelgti į lygybės klausimus, apibrėždamos „best value“.

Sally Witcher dokumente pateikia kelis pavyzdžius, kaip kai kurie viešojo sektoriaus padaliniai taiko savo praktikoje lygių galimybių integravimo modelius viešajame administravime. 1 pavyzdys, kuriame pateikiamas kontrolinis sąrašas klausimų, į kuriuos turi būti rasti atsakymai prieš pradėdant įgyvendinti lygių galimybių integravimo principą (Edinburgo universitetas):

1. Kas yra politika? Kam adresuojama ši politika? Ką norima pasiekti ir kokių rezultatų tikimasi?
2. Ar mes turime visą informaciją ir reikalingą analizę apie politikos poveikį visoms lygybės srityje dirbančioms grupėms? Jei ne, kodėl?
3. Ar buvo pateiktas visas galimybių ir diferencinio poveikio skirtingoms socialinėms grupėms sąrašas?
4. Kokie yra pateiktų pasiūlymų rezultatai ir pasekmės? Ar buvo atsižvelgta į tiesioginį ir netiesioginį šių pasiūlymų poveikį?
5. Kaip vykdomosios valdžios politikai parodė, kad jie integruoja lygybę?
6. Kaip stebėti/vertinti politiką? Kaip buvo parodyta, kad siekiama pagerinti supratimą apie lygybės poveikį?

2 pavyzdys, kuriame akcentuojamas dėmesys lyčių lygybės aspekto integravimui. (Moterų ir vyrų

lygybės skyriaus santrauka (DTI, Vestminsterio vyriausybė):

1. Apibrėžti klausimus ir tikslus.

- Kokios politikos bandoma siekti;
- Būtina suprasti skirtingas problemas ir rūpesčius;
- Įgalinti visus panaudoti lygius indėlius.

2. Rinkti duomenis.

- Rinkti segreguotus statistikos duomenis lyties, rasės ir negalios pagrindais;
- Pasitarti su ekspertais, moterimis ir vyrais, etninių mažumų ir neįgalųjų grupės atstovais;
- Analizuoti problemą iš skirtingų perspektyvų.

3. Kurti variantus (vystyti įvairias galimybes).

- Apibrėžti reikšmę ir poveikių įvairioms grupėms;
- Pasiūlyti realius pasirinkimus ir galimybes;

- Pašalinti stereotipinį suvokimą.

4. Bendrauti.

- Integruoti su lygybės įsipareigojimais susijusias struktūras;
- Numatyti skirtingas strategijas;
- Naudoti visaapimančią kalbą.

5. Stebėti.

- Naudoti bendruomenę;
- Vystyti rodiklius, pagal įvairius parametrus;
- Išnagrinėti skirtumų poveikį.

6. Įvertinti.

- Pasiiekti galimybių lygybę ir lygius rezultatus;
- Pasimokyti;
- Skleisti geriausią praktiką.

3 pavyzdys, kuriame Škotijos vykdomosios valdžios institucijos pasiūlė įtraukti lygybę į politikos formavimą:

VEIKSMAS:	ĮRANKIS:
Vadovavimas ir politinis įsipareigojimas	Lygybės mokymai visiems vyresniesiems ir vidurinės grandies vadovams.
Partnerystė – konsultacijos su išorės grupėmis	Konsultacinių mechanizmų sukūrimas, visuomenės informavimo veikla, keitimasis gera praktika, diskusijos su partneriais, naujo aspekto integravimo į savo sektorius modelių kūrimas.
Veikla organizacijos viduje	Siekti lygybės audito, siekti visuose departamentuose lygybės aspektą įtraukti į verslo planus, vertinti biudžetus lygybės poveikio aspektu, atsižvelgti į lygybės aspektą vertinant ir kuriant išlaidų planus. Visi padaliniai turėtų prisidėti prie lygybės ataskaitos, teikiamos Parlamentui, nuolatos palaikyti kontaktus su išoriniais partneriais.
Statistikos duomenų svarba informuotumui didinti ir politikos plėtrai	Peržiūrėti padarytą pažangą, suskirstytus statistikos lygybės duomenis panaudoti mokslinių tyrimų projektuose, toliau rinkti ir skleisti duomenis lygybės klausimais.
Departamentų orientavimas ir mokymas	Lygybės politikos vertinimas, teisės aktų korektūra lygybės integravimui užtikrinti, lygybės rodiklių vertinimas, lygybės stebėsenos ir vertinimas.

Lygybės aspekto integravimo svarba Škotijos viešajame sektoriuje⁶⁷.

Oficialiame Škotijos vyriausybės tinklapyje pa-

žymima, kad lygybė padeda sukurti teisingesnę visuomenę, kurioje kiekvienas gali dalyvauti ir turi galimybę išnaudoti savo potencialą. Škotijos vyriausybė yra įsipareigojusi priimti lygybės integravimo strategiją ir žino, kad strategija turi jautriai reaguoti į įvairių grupių patirtį ir

⁶⁷ <http://www.scotland.gov.uk/Topics/People/Equality/18507> (internetinė prieiga).

pripažįsta, kad būtina išnaudoti įvairių grupių atstovų kompetenciją, vykdant lygių galimybių integravimo politiką.

Lygybės aspekto integravimas yra suvokiamas kaip sistemingas lygybės perspektyvos integravimas kasdieniniame vyriausybės darbe, visų vyriausybės departamentų veikloje, politikos formuotojų veikloje, pasitelkiant lygybės specialistus ir išorės partnerius.

Pabrėžiama, kad lygybės aspekto integravimas nėra trumpalaikis procesas, bet tai yra veikla, kuri yra ilgalaikė ir pastovi.

Lygių galimybių integravimo procesas apibūdinamas kaip:

- ilgalaikės strategijos, kurių tikslas įsitikinti, kad politikos formavimas jautriai reaguoja į įvairių žmonių poreikius ir patirtį;
- lygių galimybių integravimas suteikia geresnę informaciją, didesnę skaidrumą ir atvirumą pagerinti politikos formavimo procesą;
- tai galimybė sukurti ir taikyti konsultacinius mechanizmus grupėms ir asmenims, patiriantiems nelygybę ir diskriminaciją;
- sukuria palankias sąlygas atskirų grupių atstovams dalyvauti politikos formavime ir tuo pačiu skatina platesnį ir aktyvesnį šių grupių dalyvavimą;
- formuoja struktūras, elgesį ir požiūrį, kuris būtų tolerantiškas ir prisidėtų prie nelygybės ir diskriminacijos šalinimo;
- papildo teisėtų pozityvių veiksmų taikymą lygioms galimybėms įgyvendinti realybėje ir tuo pačiu padeda naikinti ilgalaikes istoriškai susiformavusias socialinės atskirties priežastis;
- Škotijos vyriausybė pripažįsta, kad lygybės aspekto integravimas reikalauja:
- lyderystės ir politinių įsipareigojimų nustatant ir įgyvendinant lygybės aspekto integravimo principus ir procesus;
- lygybės aspektas turi būti integruotas į visus departamentų, padalinių darbo planus ir politikos tikslus;
- būtinas personalo orientavimas, konsultavimas, mokymas ir parama, siekiant padėti pareigūnams parengti integravimo planus, strategiją ir t. t.;
- svarbu rinkti atitinkamus duomenis, infor-

maciją ir atlikti tyrimus apie lygybės politiką ir programas įvairiais profiliais;

- politikos vertinimas ir integravimo poveikio įvertinimas, nuolatinė lygių galimybių situacijos stebėseną, vertinimas, auditas ir peržiūra yra lygių galimybių integravimo neatskiriama dalis;
- būtina organizuoti konsultacijas su išorės įstaigomis ir įvairių interesų grupių tinklais bei užtikrinti tokių mechanizmų veiksmingą.

13.3. EQUAL lyčių lygių galimybių integravimo vadovas⁶⁸

Atsižvelgiant į tai, kad lyčių lygių galimybių aspekto integravimas pradėtas daugiau nei prieš kelis dešimtmečius, verta pasimokyti iš sukauptos patirties, taikant lyčių lygybės integravimą. Todėl trumpai apžvelgsime Europos Komisijos parengtą dokumentą (vadovą) dėl lyčių lygių galimybių integravimo sampratos, integravimo principų, siekiamų tikslų ir kt.

Vadovo įžangoje pažymima, kad lyčių lygių galimybių integravimas (angl. gender mainstreaming) padeda suvokti mūsų visuomenei būdingos vyrų ir moterų nelygybės priežastis ir ieškoti strateginių priemonių šiai padėčiai taisyti, integravimo tikslas – siekti moterų ir vyrų lygybės. Tačiau pati sąvoka buvo kritikuojama dėl to, kad yra pernelyg abstrakti ir sunkiai suprantama ypač tiems, kurių anglų kalba nėra gimtoji. Pažymima, kad neįmanoma spręsti nelygybės problemų nekalbant apie lyčių lygių galimybių integravimą.

Vadove pateikiama lyčių lygių galimybių integravimo sąvoka – tai procesas, kuriuo siekiama integruoti lyčių lygybės dėmenį į vyraujančią visuomeninę kryptį, kad moterims ir vyrams lyčių lygybės principas būtų vienodai naudingas. Tai reiškia, kad visi politinės programos etapai – kūrimas, įgyvendinimas, priežiūra ir vertinimas – traktuojami taip, kad būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė.

Kartu vadove paaiškinama, kad lyčių lygių ga-

⁶⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/equal/data/document/gendermain_lt.pdf (internetinė prieiga).

limybių integravimas neapsiriboja pastangomis skatinti lygybę įgyvendinant specialiai moterims skirtas priemones, o siekia mobilizuoti visas bendrąsias politikos programas bei priemones ir atvirai vertinti poveikį, kurį tos programos bei priemonės gali daryti atitinkamai vyrų ir moterų padėčiai (lyčių perspektyva). Tai reiškia, kad tas priemonės ir politikos programos reikia nagrinėti sistemiskai ir vertinti galimą jų poveikį jas formuluojant ir įgyvendinant.

„Sistemiškas moterų ir vyrų gyvenimo sąlygų, situacijų bei poreikių skirtumų visose Bendrijos politinėse ir veiksmų programose svarstymas – tai esminė integracijos principo savybė. Tai nereiškia, kad Bendrijos programos arba ištekliai tiesiog turi tapti geriau prieinami moterims; tai reiškia, kad vienu metu būtina mobilizuoti teises priemones, finansinius išteklius ir Bendrijos analitinius bei organizacinius gebėjimus, kad visose srityse būtų siekiama formuoti harmoningus moterų ir vyrų santykius. Todėl labai svarbu moterų ir vyrų lygybės politiką grįsti moterų ir vyrų padėties įvairiose gyvenimo srityse bei įvairiose visuomenėse vykstančių pokyčių išsamia statistine analize.“

„Lyčių lygių galimybių integravimas⁶⁹ – tai politinių procesų (re)organizavimas, tobulinimas, įgyvendinimas ir vertinimas, kad lyčių lygybės perspektyva visais lygiais ir visais etapais būtų integruota į visas politines programas ir kad tai atliktų tie veikėjai, kurie paprastai formuoja politines programas“.

Jungtinių Tautų priimtuose dokumentuose lyčių lygių galimybių integravimas apibrėžiamas panašiai kaip ir Europos bendrijos dokumentuose – tai „... bet kokios suplanuotos veiklos, įskaitant teisės aktus, politines nuostatas arba programas, vykdomos visose srityse ir visais lygiais, reikšmės moterims ir vyrams vertinimo procesas. Tai strategija, kuria siekiama, kad tiek moterų, tiek vyrų interesai ir patirtis taptų tokiu aspektu, kurio būtinai paisoma kuriant, įgyvendinant, prižiūrėti ir vertinant politines nuostatas ir programas visose politinėse, ekonominėse ir visuomeninėse

sferose, kad moterys ir vyrai gautų vienodą naudą ir nebūtų stiprinama nelygybė. Galutinis tikslas – pasiekti lyčių lygybę⁷⁰.“

Taigi apibendrinant galima padaryti išvadą, kad lyčių lygybės integravimas, kaip ir lygių galimybių integravimas, yra ilgalaikis procesas, apimančias specialių programų, planų, įstatymų priėmimą ir taikymą, siekiant užtikrinti moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimą.

Pagrindiniai lyčių lygybės integravimo principai.

Vienas iš principų – situacijos analizė. Lyčių lygių galimybių integravimas prasideda nuo moterų ir vyrų kasdienės situacijos analizės, o tai padeda išsiaiškinti skirtingus jų poreikius bei problemas ir užtikrinti, kad politika ir praktika nebus grindžiama neteisingomis prielaidomis ir stereotipais. Analizė aiškiai parodo, kad moterų ir vyrų grupė nevienarūšė. Juos kaip individus apibūdina ne tik lytis, bet ir religija, tautybė, išsilavinimas, negalia, seksualinė orientacija, klasė ir kiti aspektai, stiprinantys arba skatinantys kitokio pobūdžio nelygybę.

Tačiau neatmetama galimybė taikyti specialiai moterims arba vyrams skirtų veiksmų, kuriais būtų sprendžiamos nuolatinės nelygybės problemos arba politinės programos būtų keičiamos taip, kad būtų pritaikomos prie pačių įvairiausių aplinkybių.

Kitas principas – dviejų požiūrių analizė. Svarbus aspektas lygių galimybių integravimo procese, kadangi analizuojant problemą ir atskleidžiant nelygybės mastą, ištakas bei identifikuojant nelygybę patiriančią grupę, visada svarbiau yra išvelgti globalesnę problemą, t. y. nelygybės apraiškas vertinti platesniame socialiniame kontekste. Problema gali būti identifikuota kaip vienos grupės problema, pavyzdžiui, moterų arba rusakalbių atskirtis, arba kaip lyčių problema, kalbinė problema ir pan.

Toliau pateikiama nelygybės analizė, žvelgiant į tą pačią problemą iš skirtingų pusių.

1) Remiantis į moteris orientuotu požiūriu, problema yra tai, kad moterims trūksta galimybių

69 Europos Komisija. Komunikatas „Moterų ir vyrų lygių galimybių integravimas į visas Bendrijos politines ir veiklos programas“ (COM(96)67final). Elektronine forma (tik prancūzų kalba):

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html.

70 Jungtinės Tautos. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm> (internetinė prieiga).

dalyvauti veikloje.

Dėmesio centre: moterys.

Problema: moterų atskirtis.

Tikslas: veiksmingesnė, efektyvesnė raida.

Sprendimas: moterų integravimas į esamas struktūras.

Strategijos: tik moterims skirti projektai, moterų produktyvumo, pajamų ir galimybių išlaikyti namų ūkį didinimas.

2) Į lytis orientuotas požiūris dėmesį skiria žmonėms apskritai.

Dėmesio centre: moterų ir vyrų santykiai.

Problema: nelygiaverčiai santykiai, kurie trukdo lygiateisei raidai bei visateisiam moterų ir vyrų dalyvavimui veikloje.

Tikslas: lygiateisė raida, kai moterys ir vyrai kartu priima sprendimus, dalijasi valdžia, galimybėmis ir ištekliais.

Sprendimas: keisti nelygiaverčius santykius ir struktūras; suteikti galimybių moterims ir kitiems žmonėms, kurių padėtis nepalanki.

Strategijos: identifikuoti ir tenkinti praktinius bei strateginius poreikius, kuriuos moterys ir vyrai nurodė kaip galinčius pagerinti jų padėtį.

Kokie galėtų būti lyčių lygių galimybių integravimo tikslai?

Vadove kalbama apie lyčių lygybės integravimo tikslus, tačiau panašiu principu turėtų būti formuojami ir lygių galimybių apskritai integravimo tikslai, nes visų pirma visi žmonės yra vyrai ir moterys, o antra – lyčių nelygybė yra lengviau pastebima ir lengviau identifikuojama, todėl lyčių lygybės integravimo praktika šia prasme yra vertinga ir naudinga.

Taigi lygių galimybių integravimas yra ilgalaikis procesas, kuris (ataskaitoje paminėtini keli lyčių lygių galimybių integravimo tikslai bei motyvai):

- skirtas skurdui mažinti, ekonominei plėtrai skatinti ir pilietiškumui stiprinti;
- tai procesas, kuriam būtina iniciatyva ir kuriuo siekiama spręsti nelygybės problemas, dėl kurių gali atsirasti ir atsiranda bet kurios lyties diskriminacija;
- siejamas su pagrindinėmis ekonominėmis

ir socialinės politikos programomis, pagal kurias skirstomi svarbiausi ištekliai;

- yra reikšmingas ekonominiu požiūriu, nes užtikrina, kad tiek moterys, tiek vyrai yra aktyvūs, naudoja visą prieinamą produktyvią darbo jėgą;
- tai kitas žingsnis siekiant lygybės;
- kai pripažįstama, kad vyro ir moters gyven-sena skiriasi, todėl skiriasi ir jų poreikiai, patirtis bei prioritetai;
- reikalauja harmoningai paskirstyti atsakomybę moterims ir vyrams;
- moterų ir vyrų skirtumai jokiū būdu neturi tapti diskriminacijos pagrindu;
- būtina radikaliai permąstyti darbo rinkos veikimo principą bei jos įtaką moterų ir vyrų užimtumui;
- vyraujančios krypties performavimas, o ne papildomos veiklos kūrimas moterims, kurios priklauso marginalinėms grupėms;
- moterų ir vyrų partnerystės skatinimas, kuriuo siekiama užtikrinti, kad abi grupės bus visiškai įtrauktos į visuomenės raidą ir gaus vienodą naudą iš visuomenės išteklių ir kt.

Integravimo etapai

1. Konteksto analizė

Vadovo autoriai pažymi, kad temos analizė yra pirminis ir pagrindinis veiksmas, kurį būtina atlikti prieš pradėdant lyčių lygybės integravimą. Kad ir kokia tema pasirinkta, reikės išsiaiškinti, su kokiais konkrečiomis problemomis susiduria moterys ir vyrai:

- konkrečių adresatų grupėje,
- geografinėje teritorijoje,
- sektoriuje.

Tai vadinama poveikio lytims analize arba vertinimu. Tokią analizę būtina atlikti dar prieš pradėdant planuoti vystymo bendrijos veiklą, jeigu siekiama laikytis EQUAL lygybės standartų.

Vadove patariama, kad vykdant analizę pirmiausia reikia identifikuoti ir surinkti prieinamus pagal lytis diferencijuotus statistinius duomenis. Tokie duomenys – tai pirmasis realių ir mažiausiai abejonių keliančių žinių apie moterų ir vyrų situaciją šaltinis. Be to, sprendžiamu klausimu reikėtų ieškoti kitų faktų ir informacijos. Galima

pasinaudoti vietinėmis ir nacionalinėmis statistikos ir tyrimų ataskaitomis. Reikėtų pamėginti atpažinti bet kokius nelygybės modelius.

Ši faktinė medžiaga padės išvengti per didelės priklausomybės nuo subjektyvumo ir prielaidų.

Jeigu tokios informacijos nepavyksta rasti, galima sudaryti savo klausimynus ir bandyti identifiikuoti dalyvavimo ir diskriminacijos modelius.

Galima pasitarti su moterimis ir vyrais, galimais vystymo bendrijos dalyviais, ir išsiaiškinti, kokios problemos jiems atrodo aktualiausios

Vadove patariama aktyviai bendradarbiauti su kitomis suinteresuotomis šalimis, tokiomis, kaip: ekspertais, paramos institucijomis, oficialiai lygybės srityje dirbančiomis institucijomis, darbdaviais, profesinėmis sąjungomis, mokslo organizacijomis ir NVO, kurie taip pat galėtų atskleisti pasirinktos temos nelygybės apraiškas ir siūlyti galimus sprendimo būdus lygybei įtvirtinti.

2. Veiklos planavimas

Šiame etape būtina įvertinti savo veiksmų pobūdį ir formą ir apsispręsti dėl:

- geografinės teritorijos,
- sektoriaus ir teminės srities,
- konkrečių vystymo bendrijos tikslų,
- sprendimų ir numatomų rezultatų (Ką patobulinsite? Kokią naudą turėtų gauti numatomi projekto adresatai? Kokius praktinius rezultatus norėtumėte pasiekti?),
- planuojamos veiklos ir jos tvarkaraščio,
- visų vystymo bendrijos partnerių ir kitų suinteresuotų šalių funkcijų ir pareigų,
- išteklių – žmogiškųjų, finansinių, logistinių ir organizacinių.

Taip pat patariama aiškiai apibrėži su lyčių aspektu susijusius tikslus, numatyti uždavinius ir rodiklius.

3. Veiklos vykdymas

Vykdamas vystymo bendrijos veiklą, reikėtų pasirūpinti, kad visi partneriai gerai išmanytų lyčių klausimus ir taikytų šį aspektą bendrijos darbe.

4. Veiklos priežiūra

Priežiūros procedūra leis įvertinti vystymo bendrijos daromą pažangą, jos tikslų įgyvendinimo kokybę ir nuspręsti, ką reikia pakeisti arba patobulinti.

5. Vertinimas

Vertinant svarbūs šie aspektai:

- Tinkamumas. Kiek vystymo bendrijai pavyko patenkinti dalyvaujančių vyrų ir moterų poreikius ir lūkesčius?
- Veiksmingumas. Kam vystymo bendrijos veikla buvo naudinga? Gal ji buvo naudinga kitai negu planuota naudos gavėjų grupei? Jeigu taip, kaip tai atsitiko ir kodėl? Ar pasikeitė naudos gavėjų moterų ir vyrų proporcijos? Ar moterims ir vyrams ta veikla buvo vienodai naudinga? Ar buvo kokių nors neplanuotų neigiamų padarinių? Jeigu taip, kiek įtakos jie turėjo moterims ir vyrams?
- Poveikis. Kaip dėl vystymo bendrijos veiklos pasikeitė moterų ir vyrų padėtis?
- Efektyvumas. Ar vystymo bendrija pasinaudojo visu moterų ir vyrų potencialu? Ar
- priemonės ir rezultatai buvo teisingai paskirstyti moterims ir vyrams?
- Tvarumas. Ar pasibaigus vystymo bendrijos veiklai išliks tos veiklos rezultatai?

6. Sklaida ir poveikis politikai bei praktikai

Sklaida turi parodyti, kokias naujas idėjas ir požiūrius sukūrė vystymo bendrija ir jų reikšmę bendrosioms politikos programoms bei įprastai praktikai, skleisti informaciją apie gerosios praktikos pavyzdžius ir juos integruoti į politiką ir praktiką.

Lygių galimybių integravimo procese būtina atlikti situacijų, temų analizę taip, kad matytųsi, koks procentas įvairių socialinių grupių asmenų, turinčių skirtingus tapatybės požymius, moterų ir vyrų dalyvauja įvairiuose visuomeninio gyvenimo sektoriuose, veiklose, naudojasi įvairiais ištekliais ir t. t.

Šiame vadove orientuojamasi į analizę, kuri parodytų lygių galimybių įgyvendinimą lyties pagrindu. Vadove siūlomi kriterijai, pagal kuriuos rekomenduojama vertinti moterų ir vyrų lygias galimybes įvairiuose veiklos sektoriuose, visuomeninio gyvenimo srityse. Nors rekomenduojami vertinimo kriterijai yra orientuoti į lyčių lygias galimybes, tačiau panašiais principais galima vertinti kitų grupių, pavyzdžiui, jaunesnių ir vyresnių, sveikų ir turinčių negalią, tautinių mažumų ir lietuvių, homoseksualių ir heteroseksua-

lių žmonių, katalikų ir stačiatikių ar musulmonų lygias galimybes, lygias teises ir lygias galimybes jomis naudotis.

Įtakos lytims analizė

Atstovavimo ir dalyvavimo įvertinimas

Tam reikia kiekybinio vertinimo. Svarbiausias klausimas – moterų ir vyrų skaičius. Galėtų būti formuojami tokie klausimai situacijai įvertinti:

- Kokią įtaką bendrijos projektas daro kasdieniam moterų ir vyrų kaip individų arba kaip tam tikrų amžiaus, negalios, etninės kilmės ir kitų grupių narių gyvenimui?
- Ar adresato grupėje moterų ir vyrų skaičius labai skiriasi?
- Kokios būdingos jų savybės?
- Kiek moterų ir vyrų dalyvauja įvairiu lygiu dirbančiuose sprendimų priėmimo organuose?
- Kokie to padariniai?

Prieigos prie išteklių įvertinimas

Siekiant sužinoti, ar yra didelių skirtumų, reikia išsiaiškinti, kaip moterims ir vyrams padalyti svarbiausi ištekliai. Ištekliai – tai ne tik pinigai. Jie apima ir kitus svarbius dalykus.

- Laikas: moterų ir vyrų laikas, skirtas gamybinei veiklai (pavyzdžiui, atlyginamas ir neatlyginamas darbas, karjeros pertrūkiai), reprodukciniai (vaikų priežiūra ir namų ruošos darbai), bendruomenei skirtas laikas (priklausymas draugijoms, visuomeninis darbas) ir individualus laikas (sportas, laisvalaikis, tobulinimasis);
- Informacija: apie darbą, mokymą, finansines galimybes, įmonių steigimą, teisės aktus darbo ir lygybės klausimais;
- Pinigai ir ekonominė galia: finansinė priklausomybė ir nepriklausomybė, asmeninės pajamos;
- Išsilavinimas ir mokymas: lygiai ir sektoriai bei jų sąsajos su darbo rinkos tendencijomis;
- Darbas ir karjera: moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal sektorius, funkcijas, atsakomybės lygį ir užimtumo tipą (terminuotos sutartys, darbas visą arba ne visą darbo dieną), nedirbančių, ilgą laiką nedirbančių, nutraukusių karjerą, ieškančių darbo, dirbančių savaran-

kiškai ir vadovaujančių įmonėms moterų ir vyrų procentinė dalis;

- IT ir ryšiai: prieiga prie interneto, mokymas kompiuterizuotų procesų srityje, procentinė dalis moterų ir vyrų, dirbančių su kompiuteriais susijusiame versle, ir technologijų įtaka tradicinėms vyriškomis arba moteriškoms veiklos sritims bei profesijoms;
- Socialinės paslaugos: moterų ir vyrų galimybė naudotis socialinėmis paslaugomis, pavyzdžiui, sveikatos apsauga, aprūpinimu būstu, vaikų priežiūra, pagalba šeimai ir išlaikytinių priežiūra. Tų paslaugų tinkamumas palyginti su poreikiais;
- Mobilumas: procentinė dalis moterų ir vyrų, besinaudojančių viešuoju transportu, galimybės turėti nuosavą automobilį, paslaugų tinkamumas palyginti su poreikiais.

Teisių ir socialinių normų bei vertybių įvertinimas

Informacijos apie teises reikia ieškoti galiojančiuose įstatymuose, reglamentuose ir taisyklėse. Ar jos tiesiogiai arba netiesiogiai diskriminuoja moteris arba vyrus?

Siekiant įvertinti socialinių normų ir vertybių įtaką, reikėtų apsvarstyti tokius dalykus:

- Ar turite kokių nors prielaidų dėl to, ką moterys ir vyrai veikia jūsų pasirinktoje veiklos srityje? Kokią įtaką tai daro lyčių vaidmenims, darbo pasidalijimui, moterų ir vyrų nuostatoms ir elgesiui?
- Ar su moterimis ir vyrais arba su moteriškomis ir vyriškomis charakteristikomis siejamos skirtingos vertybės? Ar tai suteikia pagrindą nelygybei atsirasti?

Išorinių įtakos veiksnių įvertinimas

Apgalvokite tokius veiksnius, kaip antai: bendrasis ekonominis ir socialinis klimatas, demografinės tendencijos ir bendrieji įstatymai, galintys turėti neigiamos arba teigiamos įtakos lygybės integravimui.

Poreikių įvertinimas

Pagal gautus duomenis turi būti įmanoma išsiaiškinti konkrečius moterų ir vyrų poreikius, susijusius su pasirinkta temine sritimi, ir jų pa-

tenkinimo būdus. Taip pat būtų galima vykdyti adresato grupės tyrimus ir apklausas.

Pavyzdžiai

Toliau vadove pateikiami pavyzdžiai, iliustruojantys tam tikrą visuomeninių santykių sritį, struktūrą bei kritinį šioje situacijoje esančių žmonių padėties vertinimą per lyčių lygybės prizmę (lygių galimybių integravimo poreikis gali būti vertinamas panašiais principais).

Darbo jėgos įvairovės skatinimas.

Galima mėginti darbo rinką padaryti atviresnę padedant darbdaviams suvokti, kad įvairovės strategija jų verslui gali būti naudinga ir, pavyzdžiui, gali padėti mažinti stresą, darbuotojų kaitą, pravaikštų skaičių, gerinti įmonės įvaizdį ir įvairinti paslaugas. Ar tokios politinės nuostatos neutralios lyčių atžvilgiu? Ar yra kokių nors skirtumų tarp moterų ir vyrų? Kaip išmokyti darbdavius vertinti skirtumus? Ką galima padaryti, kad nauja darbo praktika paisytų moterų ir vyrų poreikių?

Seksualinė orientacija.

Ar kada nors domėjotės tuo, kokią įtaką seksualinė orientacija daro suvokimui, kas profesinėje aplinkoje yra moteriška, o kas vyriška? Ar yra tokių profesijų, kurios moterims arba vyrams neprieinamos dėl seksualinės orientacijos? Ar moterys ir vyrai susiduria su diskriminacija darbe dėl savo seksualinės orientacijos? Ar jie susiduria su to paties lygio diskriminacija?

Įmonių socialinė atsakomybė.

Galima ieškoti naujų būdų smulkioms įmonėms motyvuoti, kad šios aktyviai dalyvautų integruojant socialiai remtinas grupes. Reikėtų išanalizuoti, kokia tokių darbdavių ir jų esamų darbuotojų statistika pagal lytį? Kiek jų yra vyrų ir kiek moterų? Kokio pobūdžio darbus šie darbdaviai siūlo? Ar visiems socialiai remtiniams žmonėms reikia tokios pačios paramos? Jeigu yra skirtumų, kaip į juos atsižvelgs vystymo bendrija?

Negalia.

Jeigu siekiama teikti daugiau užimtumo galimybių žmonėms su negalia, reikėtų išsiaiškinti, ar neįgalių moterų ir vyrų poreikiai ir lūkesčiai yra tokie patys. Ar vystymo bendrija moterims ir vyrams turės taikyti skirtingą strategiją, kai reikės spręsti įdarbinimo ir atrankos, negalios suvokimo ir aplinkos vertinimo klausimus?

- Teikiant paslaugas reikėtų išsiaiškinti tokius dalykus:

Kokiam moterų ir vyrų skaičiui prieinamos paslaugos arba kiek moterų ir vyrų dalyvauja bendrijos veikloje visais lygiais? Ar ryškėja kokie nors modeliai?

Nacionalinė įvairių darbo galimybių bendrija, Airija (Tema 4g, IE-19)

Nacionalinė įvairių darbo galimybių bendrija (priklausanti tarptautiniam tinklui FAIR) siekia skatinti dirbančių tėvų ir globėjų, vyresnio amžiaus žmonių ir žmonių, turinčių psichikos sveikatos problemų, profesinio ir šeiminio gyvenimo pusiausvyrą. Dalis šio darbo – stereotipų neatitinkančių darbuotojų, t. y. jaunesnių vyrų ir vyresnių moterų, samdymas dirbti darbovietėse veikiančiuose vaikų priežiūros centruose. Siekiama personalą subalansuoti lyties ir amžiaus aspektais, nes tikima, kad tai turės įtakos ankstyviesiems vaiko gyvenimo (formavimosi) etapams, nes tuo metu formuojasi vaiko supratimas apie vyrų ir moterų elgesio modelius.

Kultūrų įvairovė kaip dirbančios bendruomenės ištekliai, Suomija (Tema 1B, FI-13)

Dirbančiose bendruomenėse, kuriose susieina darbdaviai ir vietiniai darbuotojai bei imigrantų bendruomenių nariai, vystymo bendrija siekia generuoti naujas idėjas, kurti ir išbandyti sėkmingos praktikos metodus, kuriais būtų skatinamas pakantumas ir kultūrų įvairovė dirbant ir mokantis, kad pagerėtų imigrantų užimtumo sąlygos. Suomiai ir imigrantai, tiek moterys, tiek vyrai, mokosi vieni iš kitų, kad sugebėtų pažvelgti į pasaulį iš kitos kultūros pozicijos ir išsklaidyti dėl neišmanymo gimstančius prietarus. Bendrija siekia įkurti 16 tokių dirbančių bendruomenių, kuriose įvairovė būtų traktuojama kaip ištekliai. Be to, steigiami darbo kultūros klubai, kurie imigrantų bendruomenėms teiktų paramą, patarimus, medžiagą ir vadovavimo paslaugas.

„Emprego Apoiado“, Portugalija (Tema 1 A, PT-2001-070)

Ši vystymo bendrija siekė stiprinti vietos bendruomenes. Ji sukūrė plačią bendriją, į kurią įtraukė vietos asociacijas, vietos valdžios institucijas ir įmonių asociacijas su diskriminaciją patiriančiomis

neįgaliųjų žmonių, ligonių, sergančių psichikos ligomis, čigonų, migrantų ir moterų, patiriančių smurtą šeimoje, grupėmis. Svarbiausias tikslas buvo suteikti galimybių ir skatinti patvarius ryšius su įmonėmis, taikant vadinamąjį „pagalbinio užimtumo“ principą. Pačios adresatų grupės organizuoja „įvairovės forumus“. Juose dalyvauja vietos bendruomenės; čia svarstomi bendrieji reikalai, kaip antai: socialinė ir profesinė integracija, pokyčių skatinimas, kova su lyčių nelygybe ir bendruomenės galios formavimas. Moterys mokomos vadovavimo įgūdžių, kad taptų stipresnės ir galėtų geriau atstovauti savo bendruomenėms tuose forumuose.

„Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations“, Izoliuotų ūkininkų atskirties rizika ir naujų darbo vietų, profesijų kūrimas, Prancūzija (Tema 3F, FR-RAL-2001-10789)

Ši vystymo bendrija siekė pagelbėti ūkininkams, kurių padėtis yra nepalanki. Analizuodama jų poreikius, bendrija išnagrino įvairius sunkumus, su kuriais susidūrė ne tik vyrai, bet ir moterys. Taip išaiškėjo, kad ūkininkaudamos moterys atlieka svarbų vaidmenį, nepaisant profesinio pripažinimo ir statuso trūkumo. Moterys aktyviai dalyvauja visose kaimo gyvenimo srityse – profesiniame, šeimos ir kaimo bendruomenės gyvenime, – tačiau joms pritrūksta pasitikėjimo savo profesiniais sugebėjimais. Todėl planuojant vystymo bendrijos veiklą ir mokymo kursus buvo stengiamasi atsižvelgti į pačius įvairiausius vaidmenis, kuriuos ūkyje atlieka moterys ir vyrai. Be to, buvo įsteigta tik moterims skirta mokymo grupė jų pasitikėjimui savimi formuoti.

Konsultavimo ir užimtumo paslaugų kokybės sistemos kūrimas, Graikija (Tema 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY kuria kokybės sistemas, skirtas organizacijų, teikiančių profesinio orientavimo, pagalbos ir konsultavimo paslaugas socialinėms grupėms, kurios susiduria su įvairiomis ir vis didėjančiomis kliūtimis integrudamosi arba pakartotinai integrudamosi į darbo rinką, struktūrai, paslaugoms ir darbuotojų įgūdžiams tobulinti. Iš pat pradžių vystymo bendrijos partneriams buvo organizuotas mokymas lyčių klausimais, kad jie galėtų integruoti šį aspektą į

savo veiklą ir personalo politikos nuostatas. Vykdamas tyrimą į klausimynus buvo įtraukti su lyčių aspektu susiję klausimai. Lyčių lygybė taip pat buvo vienas iš svarbiausių veiksnių, kurių buvo paisoma formuojant bendrijos metodologines priemones, naudojamas kuriant lygybę užtikrinančias procedūras ir sudarančias dalį mokymo ir paramos, kuri buvo siūloma konsultantams. Be to, įdomių su lytimis susijusių rezultatų buvo pasiekta subūrus į tinklą šioje srityje dirbančias institucijas, konsultantus, darbdavius ir atitinkamas adresatų grupes.

13.4. Airijos lygių galimybių tarnybos patirtis: Lygybės integravimo pavyzdžiai miestų ir apygardų departamentuose (institucijose)⁷¹

Šiame leidinyje siūloma įdiegti lygybės integravimą į kiekvienos įstaigos strateginius planus, kurie sudaromi 10 metų. Leidinyje nurodoma, kad Airijos įstatymai draudžia diskriminavimą dėl 9 pagrindų: lyties, rasės, šeiminių padėties, santuokinės padėties, negalios, seksualinės orientacijos, priklausymo keliautojų bendruomenėms, amžiaus, religijos ir tikėjimo. Airijos antidiskriminaciniai įstatymai taikomi ne tik užimtumo srityje, bet ir prekių bei paslaugų teikimo srityje, aprūpinant būstu ir kt.

Parengtas lygybės integravimo modelis aptaria visus draudžiamus diskriminavimo pavyzdžius, įtvirtintus Airijos teisėje.

Lygybės integravimo procesas turėtų susidėti iš šių svarbiausių uždavinių:

1. lygybės planų poveikio įvertinimo žmonių grupėms, patiriančioms nelygybę,
2. išteklių prieinamumo toms grupėms žmonių, kurios patiria nelygybę.
3. dėmesio sutelkimo į lygybės pasekmes.

Airijos leidinyje siūloma pagrindinį dėmesį sutelkti į sprendimų priėmimo procesą ir

⁷¹ <http://www.equality.ie/index.asp?locID=109&docID=105> (internetinė prieiga).

siekti, kad sprendimų priėmimo būtų atstovaujama visų socialinių grupių interesams.

Lygybės integravimo (lygybės planų kūrimo) modelis turėtų susidėti iš 3 stadijų:

1. pasiruošimo lygybės integravimui,
2. lygybės integravimo (plano) kūrimo;
3. lygybės integravimo (plano) įgyvendinimo.

1. Pasiruošimas lygybės integravimui

- Nelygybę patiriančių grupių dalyvavimas planavimo procese yra naudingas ir reikšmingas. Svarbu, kad visos socialinės grupės turėtų priegią prie lygybės planavimo proceso, ir svarbu į šį procesą įtraukti įvairių grupių atstovus. Žmonės į šį procesą galėtų būti įtraukiami viešinio kampanijų metu, pavyzdžiui, vietos radijo laidos ir reklama spaudoje galėtų informuoti žmones apie lygybės planavimą ir integravimą. Įvairių socialinių grupių žmonės, nevyriausybines organizacijas galėtų suteikti pagalbą identifikuojant lygių galimybių užtikrinimą naudojantis resursais ir t. t. Jeigu neįmanoma įtraukti atstovų į šį procesą, būtina atlikti tyrimus ir ištirti, ar visoms žmonių grupėms sudaromos lygios galimybės naudotis ištekliais, resursais;
- Labai svarbu visų pareigūnų, įtrauktų į lygybės integravimo procesą, mokymas nediskriminavimo įvairiais pagrindais tema, jautrumo lygių galimybių tematika ugdymas, socialinės atskirties grupių poreikių suvokimo ugdymas ir t. t.;
- Informacijos ir statistikos duomenų rinkimas, remiantis visais įstatymuose nustatytais draudžiamais diskriminacijos pagrindais. Būtina rinkti kiekybinę ir kokybinę informaciją lygių galimybių tematika. Jeigu tokios informacijos stokojama, rekomenduojama atlikti tyrimus ir gauti informaciją apie įvairių socialinių grupių galimybes naudotis visais resursais, paslaugomis ir t. t.;
- Būtina surinkti ir išanalizuoti visus pasiūlymus, pateiktus tiek regioniniame, tiek nacionaliniame lygmenyje, apie realią tam tikrų

socialinių grupių padėti bei rekomendacijas dėl lygių galimybių tobulinimo.

2. Lygybės integravimo (plano) kūrimas

- Lygybės integravimas turėtų būti orientuojamas į sprendimų priėmimo procesą. Įvairių socialinių grupių atstovai turėtų būti įtraukiami į šį procesą, nes taip būtų pasiekiamas įvairių grupių interesų, poreikių atspindėjimas;
- Svarbu, kad pačioje pradžioje lygybės plano rengėjai pateiktų svarstymui parengtą lygybės planą;
- Rekomenduojama organizuoti konsultacinius susitikimus, kurių metu būtų analizuojami lygių galimybių planavimo klausimai;
- Į visus konsultacinius susitikimus turėtų būti kviečiami dalyvauti visų socialinių grupių atstovai (pagal įstatyme nustatytus draudžiamus diskriminavimo pagrindus);
- Parengus strateginio plano dokumentus, rekomenduojama pakviesti nepriklausomus ekspertus, kurie pateiktų savo objektyvų ir nešališką parengto plano įvertinimą.

Rengiant lygybės planus (integruojant juos į strateginius įstaigos planus), visada būtina atsižvelgti į esamus socialinių grupių skirtumus, parinkti tikslią grupę, kuri patiria nelygybę, arba kelias grupes, patiriančias nelygybę bei lygybės siekią visuose sektoriuose.

Identifikuojant tikslią grupę, kuriai galima turėtų būti adresuojamas lygybės planas, reikėtų išsiaiškinti:

- a) šios grupės vertybes ir normas (t. y. vertybių ir normų, siejamų su šia grupe, visumą);
- b) šios grupės santykius su kita visuomenės dalimi bei paslaugų teikėjais ir prekių tiekėjais;
- c) šios grupės situacijos analizę, t. y. galimybę naudotis būstu, paslaugomis, ištekliais, įgyti išsilavinimą, išsimokslinimą, darbą ir kt.;
- d) svarbu išsiaiškinti, ar kiekviena socialinė grupė, pavyzdžiui, tautinės mažumos, neįgalieji, pensinio amžiaus asmenys bei jauni žmonės, gėjai ir lesbietės bei kt. grupės turi lygias galimybes naudotis socialinės paramos sistemomis, kultūrinėmis paslaugomis, pasirinkti darbą, gauti sveikatos paslaugas;

e) svarbu išsiaiškinti, ar kiekviena galimai nelygybę patirianti grupė gali naudotis visais ištekliais pagal tos grupės nariams būdingus poreikius.

Kiekvienoje organizacijoje, rengiančioje lygybės planą, būtina:

- paskirti asmenis, atsakingus už lygybės integravimo procesą;
- užtikrinti lygių galimybių politiką kiekvienos įstaigos viduje;
- prisiimti įsipareigojimus įgyvendinti lygybės planus ir taikyti lygių galimybių integravimo principus kiekvienos įstaigos veikloje, teikiant paslaugas, paskirstant išteklius;
- vykdyti lygybės apžvalgas ir jas viešinti. Lygių galimybių įgyvendinimo apžvalgos turi būti rengiamos apie lygių galimybių įgyvendinimą kiekvienos įstaigos viduje, o taip pat šios įstaigos išorinėje veikloje, teikiant paslaugas ir t. t.

Šiame etape taip pat svarbi užduotis yra įvertinti lygybės poveikį tam tikroms tikslinėms grupėms bei pasirinktiems objektams. Todėl reikėtų suskaičiuoti, kiek lygybės integravimo priemonių buvo taikyta vienai tikslinei grupei tam tikruose sektoriuose, pavyzdžiui, sveikatos paslaugų teikimo, aprūpinimo būstu, užimtumo ir t. t.

Todėl, norint teisingai įvertinti lygybės poveikį tikslinėms grupėms pagal pasirinktus objektus, rekomenduojama:

- nustatyti indikatorius, kurie galėtų atspindėti pasiektus rezultatus lygybės užtikrinimo prasme;
- nustatyti siekiamus rezultatus lygybei užtikrinti;
- galiausiai pagal pasirinktus indikatorius įvertinti lygybės integravimo procesą ir tai paviėšinti.

3. Lygybės integravimo (plano) įgyvendinimas

Parengus lygių galimybių įgyvendinimo planą, gali būti pradėtas lygių galimybių integravimo procesas, kuris apima:

- nuolatinį lygybės aspekto integravimą į sprendimų priėmimo procesą;
- nuolatinę lygių galimybių plano įgyvendinimo stebėseną ir rezultatų vertinimą;
- geros praktikos pavyzdžių formavimą ir pasirengimą juos taikyti ateityje;
- kiekvienos įstaigos personalo mokymą lygių galimybių integravimo tematika;
- lygių galimybių planų vykdymo viešinimą.

14. Lygių galimybių integravimo svarba bei pagrindiniai įgyvendinimo etapai

Lygių galimybių integravimas prasideda nuo jaunų ir vyresnių, moterų ir vyrų, sveikų ir turinčių negalią, tautinės mažumos ir tautinės daugumos atstovų ir kt. socialinių grupių asmenų kasdienės gyvenimiškos situacijos analizės ir palyginimo. Tokia analizė padeda išsiaiškinti skirtingus jų poreikius ir problemas bei užtikrinti, kad politika ir praktika nebūtų grindžiama neteisingomis prielaidomis ir stereotipais.

Analizė aiškiai parodo, kad visi žmonės, jų atstovaujamos socialinės grupės yra nevienarūšės. Juos kaip individus apibūdina lytis, religija, tautybė, išsilavinimas, negalia, seksualinė orien-

tacija, klasė ir kiti aspektai, galintys turėti įtakos kitokio pobūdžio nelygybei, kurios problemas būtina spręsti, siekiant užtikrinti pagarbą žmogaus orumui, jo teisių ir lygių galimybių realizavimui. Todėl lygių galimybių integravimu siekiama keisti nelygiaverčius santykius visuomenėje, struktūras ir suteikti vienodas galimybes skirtingiems žmonėms realizuoti save.

Nelengva įrodyti, kad visiems gali būti naudinga visuomenė, kurios nariams suteikiamos vienodos galimybės ir kurioje pripažįstami bei gerbiami skirtumai, todėl vertinami ir tenkinami tiek individų, tiek grupių poreikiai.

Visapusiškas lygių galimybių integravimas yra naudingas visai visuomenei, nes jo tikslai skirti:

- skurdui mažinti, ekonominei plėtrai skatinti ir pilietiškumui stiprinti,
- spręsti nelygybės problemas, dėl kurių gali atsirasti ir atsiranda bet kokia diskriminacija,
- rengti ekonomines ir socialines politikos programas, pagal kurias būtų sudarytos galimybių visiems visuomenės nariams naudotis skirstomais ištekliais,
- skatinti įvairių asmens tapatybių pripažinimą bei ugdyti pagarbą visiems visuomenės nariams, nepaisant jų odos spalvos, lyties, religijos ir t. t.

Lygių galimybių integravimas taip pat pripažįsta, kad visi žmonės yra skirtingi, todėl skiriasi jų gyvenimo poreikiai, patirtis bei prioritetai, gyvenimo vertybės, todėl būtina labai atsakingai ir harmoningai numatyti mechanizmus, kaip šie skirtingi individai nepatirtų skirtingo traktavimo visuomenėje, atsižvelgiant į jų skirtumus, kaip jiems užtikrinti vienodas sąlygas ir galimybes realizuoti savo tikslus gyvenime.

Be abejonės lygių galimybių integravimas yra tęstinis procesas, reikalaujantis ryžtingų politinių veiksmų bei aiškių veiklos rodiklių, jis nebus ir negali būti įgyvendintas per vieną dieną.

Lygių galimybių integravimas reiškia, kad žmonių skirtumai jokia būdu neturi tapti diskrimina-

cijos pagrindu, tai reakcija į esmines nelygybės priežastis ir korekcinį veiksmų įgyvendinimas.

Lygių galimybių integravimas turėtų apimti šiuos pagrindinius etapus (be abejonės, kiekviena valstybė gali pasirinkti individualų integravimo kelią, atsižvelgdama į šalies specifiką, istoriškai susiformavusias aplinkybes, visuomenės normas ir kt.):

- politinės programos kūrimą, t. y. lygių galimybių integravimui pradėti būtina politinė valia ir apsisprendimas šio tikslo siekti;
- situacijos, poreikių, išteklių ir paslaugų pasiekiamumo vertinimą įvairių socialinių grupių atžvilgiu, kurio metu gali būti numatomos kryptys, sritys, tikslai, tikėtini rezultatai;
- konsultacijas su nevyriausybinėmis organizacijomis, socialinės atskirties grupėmis, visuomene, ekspertais nelygybės apraiškoms identifikuoti ir nelygybės priežastims atskleisti;
- situacijos lygybės požiūriu analizę bei įvertinimą, siekiant identifikuoti nelygybės apraiškas, nelygybę patiriančias socialines grupes, priežastis, lemiančias nelygybės atsiradimą;
- metodologijos ir įgyvendinimo priemonių kūrimą integravimo tikslams pasiekti;
- vykdomas procedūras ir praktinę veiklą lygių galimybių integravimui įgyvendinti;
- lygių galimybių integravimo priežiūrą ir vertinimą.

15. Išvados

1. Lygybės aspekto integravimas gali būti apibrėžiamas kaip sistemingas ir pastovus nediskriminavimo ir lygių galimybių principų įtraukimas į visas viešosios politikos sritis, teisės aktus ir programas.

2. Lygių galimybių integravimas turėtų apimti kelis etapus: pirmiausia būtina atskleisti paslėptas, nepastebimas sistemas, būdus, struktūras, kurios yra neobjektyvios (šališkos vienos socialinės grupės asmenų atžvilgiu) ir antra – privalu imtis veiksmų siekiant šiuos subjektyvius padarinius panaikinti ir išvengti nelygybės.

3. Lygių galimybių integravimo procese būtina keisti aplinkybes, kurios lemia socialinių grupių nelygią padėtį visuomenėje ir veikia kaip kliūtis įgyvendinant lygias galimybes. Tad lygių galimybių integravimo tikslas yra užtikrinti, kad įgyvendinama politika, teisės aktai ar programos prisidėtų prie šalinimo ekonominių, socialinių ir institucinių kliūčių, kurios riboja įvairių socialinių grupių galimybes ir siekiamus rezultatus.

Svarbiausi sėkmingo lygių galimybių integravimo garantai turėtų būti: šiam tikslui parengta valstybės politika, teisės aktai, įtvirtinantys nediskri-

minavimą ir lygias galimybes, rengiamos ir įgyvendinamos programos bei planai instituciniame lygmenyje, kurie yra nukreipti į lygių galimybių integravimą visuose sektoriuose ir struktūrose.

4. Siekiant integruoti lygybę visose srityse, išlieka pavojus, kad gali būti sutelkiamas dėmesys į vieną socialinę grupę, o tuo pačiu gali būti sumažinamas dėmesys kito profilio grupėms. Toks pavojus gali iškilti visada, integruojant lygybės principą vienpusiškai tam tikros socialinės grupės palankesnei padėčiai sukurti. Todėl labai svarbu žinoti įvairaus socialinio profilio grupių bendrumus ir skirtumus bei atsižvelgti į juos, siekiant lygybės integravimo, ir taip išvengti galimo socialinių grupių supriešinimo.

5. Antidiskriminaciniai teisės aktai padeda kovoti su diskriminacija ir nelygybės apraiškomis, taip keičiant visuomenės nuostatas lygių galimybių užtikrinimo plotmėje, taip pat keičiant valstybės valdymo mechanizmus, institucijų veiklą. Tačiau lygių galimybių įgyvendinimo strategija yra ilgalaikis, tęstinis procesas, kuriuo siekiama užkirsti kelią nelygybei atsirasti. Teisės, įtvirtintos antidiskriminaciniuose įstatymuose, dažniausiai yra priemonė jau atsiradusiai nelygybei, žmogaus teisių pažeidimui ištaisyti ir žalai atlyginti. Antidiskriminaciniai įstatymai yra vienas iš lygių galimybių integravimo garantų.

6. Lygių galimybių integravimo procese visų pirma būtina atlikti sistemiską moterų ir vyrų, jaunų ir vyresnių žmonių, sveikų ir turinčių negalią, lietuvių ir tautinių mažumų bei kitų grupių gyvenimo sąlygų, situacijų ir poreikių skirtumų bei galimybių patenkinti šiuos poreikius palyginamąją analizę visose struktūrose bei atskleisti priežastis, lemia galimai skirtingą šių grupių padėtį įvairiuose sektoriuose.

7. Nelygybės problema gali būti identifiukuota kaip vienpusė vienos grupės problema, pavyzdžiui, moterų arba rusakalbių atskirtis, arba kaip daugiapusė, pavyzdžiui, lyčių problema, kalbinė problema ir pan. Siekiant lygių galimybių integravimo, labai svarbu į nelygybės reiškinį žvelgti ne kaip į vienos socialinės grupės nepalankią padėtį visuomenėje, bet kaip į daugialypę problemą, pavyzdžiui, lyčių, tautinę, kalbinę, amžiaus ir pan. problemą. Nelygybės ištakos visada slypi ne vienos socialinės grupės diskriminavime ar mažiau palankiame traktavime, bet platesniame kontekste, kuriame sukuriamos prielaidos vienai

grupei atsidurti mažiau palankioje padėtyje nei kita socialinė grupė buvo, yra ar būtų atsidūrusi.

Todėl nelygybės ištakų, priežasčių ieškojimas ir jų atskleidimas yra viena iš sėkmingo lygių galimybių integravimo prielaidų.

8. Svarbu pažymėti, kad diskriminacija nelaimomas diferencijuotas teisinis reguliavimas, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų, siekiant apsaugoti šią grupę ir garantuoti jai reikalingas teises ir galimybes jas įgyvendinti, kai ji objektyviai dėl pateisinamų ir pagrįstų priežasčių pati nesugeba garantuoti savo teisių įgyvendinimo. Teisių diferenciacija gali būti priskirta lygių galimybių integravimo į valstybės ir visuomenės gyvenimą priemonėms.

9. Būtina pastebėti, kad antidiskriminaciniuose Lietuvos įstatymuose nustatyti diskriminacijos „pateisinimo“ atvejai gali būti laikomi teisėtomis, būtinomis ir pateisinamomis priemonėmis, kuriomis siekiama lygių galimybių integravimo tikslų. Šios diskriminacijos išimtys arba „pateisinimas“ numato galimybę kituose Lietuvos įstatymuose nustatyti nevienodo asmenų traktavimo atvejus, kurie tampa teisėti. Teisėti tokių priemonių tikslai gali būti, pavyzdžiui, skatinti neįgalių asmenų įsidarbinimą, jaunų asmenų įdarbinimą, siekti moterų ir vyrų balanso sprendimų priėmimo procese ir pan. Tačiau diskriminacijos pateisinimo atvejus arba išimtis, kurios nelaikomos diskriminacija, turi būti adekvačios ir proporcingos siekiamiems tikslams, o taip pat teisiškai pagrįstos ir motyvuotos. Priešingu atveju jos gali nepagrįstai ir neteisėtai sukurti palankesnes sąlygas vienai socialinei grupei arba mažiau palankias sąlygas kitai grupei.

10. Nors antidiskriminaciniuose Lietuvos įstatymuose nustatyta, kad valstybės ir savivaldybių institucijos įpareigojamos įtvirtinti lygias galimybes rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose, rengti ir įgyvendinti programos bei priemones lygioms galimybėms užtikrinti, tačiau tai yra dar gana pasyviai ir nereguliariai įgyvendinama pareiga. Lygių galimybių integravimui būtina politinė valia, valstybės lėšos. Integravimas yra ilgalaikis nuolat vykstantis procesas, apimantis ir tikslingą lygių galimybių situacijos analizę, lygybės poveikio įvertinimą, lygybės planų ar schemų įdiegimą, lygybės statistikos duomenų

rinkimą. Todėl būtų tikslinga kiekvienam viešojo administravimo subjektui pagal savo veiklos sritį identifikuoti galimus nelygybės, nevienodo asmenų traktavimo atvejus, socialines grupes, kurios patiria ar gali patirti diskriminavimą, atlikti visapusišką situacijos įvertinimą lygybės požiūriu bei numatyti programas ir priemones lygių galimybių integravimui, o taip pat atlikti kitus būtinus veiksmus lygybės integravimo procesui įgyvendinti.

11. Svarbu pažymėti, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, priešingai nei Lygių galimybių įstatyme, yra įtvirtinta tik pareiga valstybės ir savivaldybės institucijoms bei įstaigoms įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes, bet nėra nustatyta atsakomybė už šios pareigos nevykdymą. Dėl nepaaiškinamų priežasčių, galbūt dėl įstatymo leidėjo kaltės ar techninių priežasčių, šios pareigos nevykdymas nėra laikomas moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu. Dėl tokios įstatymo formuluotės moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimui viešajame sektoriuje formaliai suteikiama lyg ir mažesnė svarba nei apskritai lygių galimybių įgyvendinimui tame pačiame sektoriuje. Tačiau kadangi diskriminavimas dėl lyties yra taip pat draudžiamas ir Lygių galimybių įstatyme, šiuo požiūriu lyčių lygių galimybių įgyvendinimas viešajame sektoriuje yra privalomas pagal Lygių galimybių įstatymo nuostatas, o šios pareigos nevykdymas užtraukia administracinę atsakomybę fiziniams asmenims pagal Lygių galimybių įstatymo nuostatas.

12. Svarbu pažymėti, kad abu Lietuvos antidiskriminaciniai įstatymai numato galimybę taikyti specialiąsias priemones faktinei lygybei pasiekti tam tikroje probleminėje visuomeninio gyvenimo srityje, kurioje yra akivaizdi nelygybė arba pastebimas akivaizdus neproporcingas ir nesubalansuotas tam tikrų asmenų grupių dominavimas ar nepakankamas atstovavimas. Lietuvoje specialiosios priemonės dar netaikomos.

13. Svarstytinas klausimas, ar specialiosios priemonės (pozityvios) galėtų būti laikomos lygių galimybių integravimo įrankiu, kadangi tokios priemonės yra laikinojo pobūdžio ir, pasiekus planuojamą lygybę tam tikroje srityje, jos turėtų būti panaikintos. Tokios priemonės yra labiau kraštutinės priemonės lygybei pasiekti, truncančios tam tikrą laikotarpį, o vėliau, pasiekus norimus (faktinės lygybės) rezultatus, turėtų būti

panaikinamos. Tačiau tokios priemonės nėra ilgalaikė lygių galimybių integravimo strategija, kuri valstybės gyvenime turėtų būti taikoma nuolat. Todėl specialiosios priemonės negalėtų būti laikomos tiksline lygių galimybių integravimo priemone.

Pavyzdžiui, viena iš specialiųjų (pozityvių) priemonių lygių galimybių įgyvendinimui pasiekti galėtų būti laikoma privalomų kvotų įvedimas, siekiant subalansuoti skirtingų lyčių, tautybių, amžiaus grupių ir kt. grupių atstovavimą politinių partijų, siekiančių dalyvauti rinkimuose, sąrašuose, formuojamose sprendimų priėmimo struktūrose ir kt. Tačiau tokių priemonių taikymas gali būti traktuojamas kaip prioritetų teikimas kuriai nors lyčiai, arba kuriai nors tautybei ar tam tikro amžiaus grupės asmenims ir pan., o taip pat iššaukti kitų pagrindinių žmogaus teisių ir lygių galimybių konfliktą (teisė rinkti bei būti renkamam ir t. t.). Bet kuriuo atveju kvotų taikymas viešajame ar privačiame sektoriuje turi būti teisėtas, motyvuotas, pagrįstas, o tuo pačiu proporcingas siekiamiems tikslams.

Visgi kvotų įvedimas gali būti laikytinas radikalia priemone lygybei pasiekti.

14. Pastebėtina, kad Vyriausybė savo pagrindiniuose programiniuose veiklos dokumentuose išskiria tam tikras socialines grupes – neįgaliuosius, pagyvenusius žmones, šeimas – motinas ir tėvus, kurių pažeidžiamumui visuomenėje mažinti numatyta įgyvendinti tam tikras programas ir priemones. Taip pat išskiriamas vienodas asmenų traktavimas, nepaisant lyties, negalios, senyvo amžiaus, šeiminės padėties užimtumo srityje. Tačiau neaišku, dėl kokių priežasčių Vyriausybės programoje ir programos įgyvendinimo priemonėse yra išskiriamos kelios socialinės grupės, kurių atskirčiai mažinti ir socialinei integracijai užtikrinti yra numatytos tam tikros priemonės. Nėra aišku, ar buvo atlikti tyrimai, analizės, kuriomis remiantis šios grupės asmenų yra išskirtos iš kitos visuomenės dalies, taip pat neaišku, kodėl socialinės atskirties mažinimas orientuojamas tik į užimtumo sritį, socialinę apsaugą, bet ne į visas kitas sritis.

15. Pastebėtina, kad ministerijos dar neturi aiškios lygių galimybių sampratos ir juo labiau lygių galimybių integravimo sampratos. Lygių galimybių integravimas dažniausiai suvokiamas kaip teisės aktuose įtvirtintų nediskriminavimo ir

lygių galimybių užtikrinimo nuostatų laikymasis, kuris suprantamas kaip pasyvus vykdymas pareigos nepažeisti lygių galimybių ir nediskriminuoti žmonių.

16. Didžioji dauguma Lietuvos ministerijų neįtraukia lygių galimybių principų į savo veiklos planus, neatlieka situacijos analizės lygių galimybių tematika bei lygybės įvertinimo. Pastebėtina, kad dauguma ministerijų lygių galimybių integravimą daugiau sieja su lyčių lygybės užtikrinimu.

17. Didžiausias dėmesys lygių galimybių užtikrinimui skiriamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikloje.

Žemės ūkio ministerija yra viena iš ministerijų, kuri vertina kaimo situaciją Lietuvoje lygių galimybių užtikrinimo požiūriu, teikdama dėmesį geresniam moterų integravimui užimtumo, verslo vystymo srityse kaimo vietovėse, o taip pat jaunų ūkininkų rėmimui ir jų veiklos skatinimui.

Kultūros ministerija savo veikloje daugiausiai dėmesio skiria tautinių mažumų nediskriminavimo klausimams, jų integracijai į Lietuvos visuomenę.

18. Pastebėtina, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veiklos nuostatose įtvirtintos ministerijos funkcijos lygių galimybių užtikrinimo ir

nediskriminavimo, socialinės integracijos srityje parodo, kad moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimo klausimai atsiduria prioritetinėje srityje, nes lyčių lygybės klausimai analizuojami visose viešojo gyvenimo srityse, kai nediskriminavimas kitais pagrindais analizuojamas tik ministerijai priskirtos kompetencijos veiklos srityje.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos strateginiuose veiklos planuose, vykdomose programose, kaip ir veiklos nuostatuose, dėmesys teikiamas pasirinktų socialinių grupių gerovei visuomenėje gerinti, taip pat diskriminacijai dėl pasirinktų asmens tapatybės požymių mažinti. Galima pastebėti, kad jeigu šiuos pasirinktus draudžiamus diskriminavimo pagrindus palyginsime su tais, kurie yra įtvirtinti ES nediskriminavimo direktyvose, tai nerandama nuostatų apie asmenų, patiriančių nelygybę dėl seksualinės orientacijos, padėčių, jų problemas. Lygių galimybių įstatymas taip pat įpareigoja užtikrinti nediskriminavimą ir dėl kitų pagrindų, pavyzdžiui, kalbos, socialinės padėties ir kt.

19. Apibendrintai galima pastebėti, kad lygių galimybių integravimui Lietuvoje pradėti būtina politinė valia ir viešojo administravimo subjektų pasirengimas vykdyti šią politinę valią.