

Visa tiesa apie diskriminaciją:

kaip atpažinti,
kaip elgtis,
kur kreiptis.

Trumpa instrukcija piliečiui

Tolerancija (lot. *tolerare* – leisti, pakęsti) yra gebėjimas gerbti kitų įsitikinimus, pažiūras bei tikėjimą.

„Nors jūsų nuomonė man atgrasi, tačiau aš leisiuosi nužudomas dėl to, kad jūs galėtumėte ją pareikšti“.

Volteras (1694–1778)

Netolerancija: *ksenofobija, rasizmas, antisemitizmas, homofobija, seksizmas, agizmas* ir t. t.

KLAUSIMAS:
kaip netolerantiškai visuomenei tapti pakantesnei?



Turinys

Knygos leidybą finansuoja Lietuvos Respublika, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Už šio leidinio turinį atsakingi autoriai.

Dizainas ir maketavimas: Rima Ramonienė (IMAGO, www.imago.lt)

ISBN

© Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2012

1. Įžanga
2. Kodėl naudinga išmanyti apie diskriminaciją?
3. Kas yra diskriminacija?
4. Tarptautiniai dokumentai ir įstatymai, susiję su diskriminacija
5. Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai
6. Kaip atpažinti diskriminaciją?
7. Kas nelaikoma diskriminacija?
8. Diskriminacijos pavyzdžiai kasdieniame gyvenime
9. Ką daryti, kur kreiptis patyrus diskriminaciją?
10. Vietoje epilogo

1. Įžanga

Tikriausiai nėra pasaulyje žmogaus, kuris nebūtų vienaip ar kitaip, rečiau ar dažniau patyręs diskriminacijos. Jos apraiškų galima sutikti kone kiekviename žingsnyje – net išsivysčiusiose demokratinėse šalyse, ką jau kalbėti apie mažiau išsivysčiusias. Iškiliasi pasaulio žmonės dėl savo tautybės ar religijos turėjo emigruoti, jauniems ir seniems visada ir visur buvo kuriama įvairių kliūčių. Moterys tūkstantmečius nebuvo prileidžiamos ten, kur valdžia, galia, įtaka, pinigai. Seksualinių mažumų atstovai buvo kalinami ar net žudomi. Neįgalieji visada susidūrė su teisių ribojimu ir draudimais. Diskriminacijos buvo persmelktas visas mūsų gyvenimas – mintys, darbai, raštai, įstatymai, net senolių išmintis (folkloras).

Dažnai diskriminuojama iš nežinojimo, iš įpročio (čia svarbų vaidmenį atlieka vis dar gajūs stereotipai), bet veikiausiai ne ką rečiau tai daroma ir sąmoningai, nes diskriminuojant galima lengviau siekti valdžios, galios, įtakos ar kitų tikslų.

Tūkstantmetė žmonijos raidos istorija ir mokslas jau seniai konkrečiais faktais įrodė, kad nėra nė menkiausio pagrindo diskriminacijai pateisinti ar bent paaiškinti, kodėl ji galėtų būti reikalinga ar neišvengiama.

Diskriminacijos apraiškos – vienas didžiausių žmonijos raidos stabdžių ir kliūtis siekiant tautų gerovės. Diskriminacija – tai blogis, neteisybė, todėl **su ja reikia kovoti**. Kovoti reikia visiems kartu (priimant tinkamus įstatymus, kuriant nepakančią diskri-



minacijai aplinką, užsiimant švietėjiška veikla) ir kiekvienam atskirai (abejingas neturėtų likti ne tik diskriminuojamas, bet ir šalia esantis ar apie tai žinantis žmogus).

Šios knygelės paskirtis yra padėti atpažinti diskriminaciją, supažindinti su reikalingais įstatymais, suteikti informacijos, ką daryti ir kur kreiptis patyrus diskriminaciją. Nemažai vietos skiriama tikriems gyvenimiškiems diskriminacijos pavyzdžiams – pažįstamiems, dramatiškiems, pasakojantiems apie karčias pasekmes ir skaudžias pamokas.

2. Kodėl naudinga išmanyti apie diskriminaciją?

Apie diskriminaciją visiems pravartu žinoti kuo daugiau, nes anksčiau ar vėliau, vienur ar kitur tų žinių tikrai prireiks. Įdomu pabrėžti, kad lygių galimybių (t. y. nediskriminavimo) principai yra tie patys visose ES šalyse, tad perpratus jų esmę vienoje šalyje, žinias galima sėkmingai pritaikyti visoje Europos Sąjungoje, jei tektų svetur dirbti, keliauti, apsipirkti, mokytis ar nuolat gyventi.

Papildomos žinios apie (ne)diskriminavimą įgalins geriau žinoti savo teises, leis padėti kitiems, uždirbti daugiau pinigų (ar bent jau neprarasti pajamų), padės išvengti netikėtų nemalonumų. Žinios apie lygių galimybių įstatymų taikymą praktikoje labai pravers ir visiems emigrantams, nes, jos padės palengvinti sunkią emigracijos našta, veiksmingai kovoti už vienodą atlyginimą.

Vaidžiai tariant, žinių apie lygias galimybes prireiks visiems, nebent niekada nebūsime labai jaunas ar senas, niekada nebūsime neįgalus, homoseksualus, moteris, kitoks jus supančioje aplinkoje, jei niekada neemigruosite, nekeliausite, niekada nedirbsite ir nesimokysite, niekada nepirksite prekės ar paslaugos. Tokią bedarbio, bemokslio, sėslaus bei nieko neveikiančio ir nesiekiančio atsiskyrėlio situaciją realybėje labai sunku įsivaizduoti, tad patartume iš karto imti domėtis lygiomis

galimybėmis bei pradėti kelti teisingus klausimus: kas yra diskriminacija, kaip ją atpažinti, kas nelaikoma diskriminacija, ką daryti bei kur kreiptis ją patyrus?

Knygelėje taip pat pateikiama diskriminacijos pavyzdžių kasdieniame gyvenime.



3. Kas yra diskriminacija?

Diskriminacija – tai savavališkas, nepagrįstas teisių ribojimas, atėmimas, išplėtimas, kliudymas naudotis savo teisėmis asmeniui ar tam tikrai žmonių grupei.

Diskriminacija draudžiama konstitucijū, kitų įstatymų ir tarptautinių dokumentų. Ji gali būti **tiesioginė** ir **netiesioginė**.

Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas aiškina diskriminacijos sąvoką.

Diskriminacija – tai *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.

Tiesioginė diskriminacija – kai tau tiesiai šviesiai sako, kad tavęs, pavyzdžiui, neskirs į vadovo vietą dėl tavo lyties ar seksualinės orientacijos, nepriims į darbą dėl amžiaus, neįleis į klubą dėl rasės, nemokės stipendijos dėl religijos, neįleis balsuoti dėl negalios ir pan.

Netiesioginė diskriminacija – kai tau sako, kad tavęs nepriėmė į darbą dėl išsilavinimo stokos, tačiau iš tiesų nepriėmė dėl amžiaus ar tautybės, nes tu vienintelis iš kandidatų turi universiteto diplomą, tačiau esi, pavyzdžiui, priešpensinio amžiaus ir atstovauji tautinėms mažumoms.



Lygių galimybių įstatymas apibrėžia tiesioginę, netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą bei nurodymą diskriminuoti.

Tiesioginė diskriminacija – 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 asmeniui, *išskyrus kai kuriuos įstatymų numatytus atvejus* (Žr. 7 Skyrių – *Kas nelaikoma diskriminacija?*).

Netiesioginė diskriminacija – 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 šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

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

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 įstatymas apibrėžia seksualinį priekabiavimą.

Seksualinis priekabiavimas – 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.

4. Tarptautiniai dokumentai ir įstatymai, susiję su diskriminacija

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis skelbia, kad *įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys lygūs.*

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

Diskriminaciją draudžia daugelis tarptautinių dokumentų:

Jungtinių Tautų Organizacijos Tarptautinė žmogaus teisių chartija: Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas.

Konvencija dėl visų formų moterų diskriminacijos panaikinimo.

Europos Tarybos priimta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Jos 14 straipsnis draudžia diskriminaciją, nustatydamas, kad

„naudojimasis šioje Konvencijoje pripažintomis teisėmis ir laisvėmis yra užtikrinamas nepriklausomai nuo tokių asmens ypatybių kaip lytis <...>“. Be to, Konvencija sukurtas efektyvus žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos mechanizmas – Europos Žmogaus Teisių Teismas, kurio jurisdikcija galioja 43 Europos valstybėse. 1988 m. **Europos Tarybos deklaracija dėl moterų ir vyrų lygybės** moterų ir vyrų lygybę įtvirtino kaip žmogaus teisių principą, demokratijos ir socialinio teisingumo imperatyvą.

Tarptautinės darbo organizacijos dokumentai: 1958 m. ji priėmė 111-ąją konvenciją ir rekomendaciją dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje; 1962 m. – konvenciją dėl vienodo moterų ir vyrų traktavimo socialinės apsaugos srityje; Tarptautinės darbo organizacijos 183-ioji konvencija ragina valstybes imtis priemonių, kad motinystė nebūtų diskriminacijos įsidarbinant ar dirbant priežastis; 1951 m. priėmė 100-ąją konvenciją dėl vienodo darbo užmokesčio vyrams ir moterims už lygiavertį darbą.

Europos Sąjungos antidiskriminacinės direktyvos, rezoliucijos, rekomendacijos.

Europos socialinės chartijos (1961 m.) 4 straipsnis garantuoja moterims ir vyrams teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą; 8 straipsnis reikalauja suteikti specialią apsaugą dirbančioms moterims per gimdymo atostogas ir žindant vaiką; 1996 m. pataisytos Socialinės chartijos 20 straipsnis garantuoja lygias galimybes moterims ir vyrams bei įtvirtina vienodo traktavimo principą darbo ir švietimo srityse, užkirsdamas kelią diskriminacijai dėl lyties.

Už diskriminaciją numatoma net baudžiamoji atsakomybė. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169 straipsnis. Diskriminavimas dėl tautybės, rasės, lyties, kilmės, religijos ar kitos grupinės priklausomybės: trukdymas lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

5. Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai

Kovai su diskriminacija Lietuvoje yra priimti du įstatymai: **Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas** (priimtas 1998 m., įsigaliojo 1999 m.) bei **Lygių galimybių įstatymas** (priimtas 2003 m., įsigaliojo 2005 m.).

Kaip Lietuvoje laikomasi (ir ar apskritai laikomasi) šių įstatymų, prižiūri Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Iki 2005 m. Lietuva turėjo tik Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą, kuris draudė diskriminaciją dėl lyties. 2005 m. įsigaliojo naujasis Lygių galimybių įstatymas, kuriu draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašas buvo išplėstas iki šešių – lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, tautybės ir etninės priklausomybės bei religijos ir įsitikinimų. Anksčiau Lietuvoje į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą kreiptis buvo galima tik patyrus diskriminaciją dėl lyties, o nuo 2005 m. – dėl šešių diskriminacijos pagrindų.



2008 m. Lygių galimybių įstatymas buvo pakoreguotas, įtvirtinti nauji nediskriminavimo pagrindai (dėl kalbos, kilmės ir socialinės padėties), tad įstatymas jau numatė iš viso net 14 pagrindų, kuriais draudžiama diskriminuoti – *dėl asmens lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.*

Pažymėtina, kad buvo, yra ir bus galima dėl diskriminacijos kreiptis į teismą, tačiau tai dėl daugelio priežasčių ne visada veiksminga. **Reikia pasakyti, jog egzistuoja nemažai pranašumų dėl diskriminacijos kreiptis būtent į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą, apie tai daugiau – 9 skyriuje.**

Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai Lietuvoje įvardija, **kas yra lygių galimybių pažeidimas.**

Tai:

Tiesioginė diskriminacija
Netiesioginė diskriminacija
Priekabiavimas
Seksualinis priekabiavimas
Nurodymas diskriminuoti

3 skyriuje (*Kas yra diskriminacija?*) jau buvo pateikti tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nurodymo diskriminuoti apibrėžimai, tad čia jų nebekartosime. Paaiškinsime paprastai, o kad būtų aiškiau, pateiksime pavyzdžių.

Taigi...

Tiesioginė diskriminacija – tai toks elgesys, kai taikomos **kone akivaizdžiai** prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo, būtų taikomos kitam asmeniui dėl jo lyties, amžiaus, negalios ir t. t.

Paprastai kalbant, tiesioginė diskriminacija yra tada, kai, pavyzdžiui, priimant į darbą, mokytis, suteikiant paskolą (ir t. t.), aiški pirmenybė ar geresnės sąlygos teikiamos, sakyme, vyrui, jaunesniam žmogui, sveikajam, heteroseksualiam asmeniui, tradicinės religijos atstovui ir t. t.



Netiesioginė diskriminacija – tai toks elgesys, kai iš pirmo žvilgsnio visiems taikomos vienodos sąlygos, tačiau vėliau paaiškėja, kad **tam tikru paslėptu būdu** kai kuriems asmenims yra taikomos prastesnės sąlygos, negu kitiems.

Kitaip tariant, netiesioginė diskriminacija yra tada, kai tau sako, kad tavęs, pavyzdžiui, nepriėmė į darbą, mokytis, nesuteikė paskolos dėl kvalifikacijos, patirties, išsilavinimo stokos, tačiau tikroji priežastis yra tavo amžius ar tautybė, religija, odos spalva ar seksualinė orientacija, nors tavo kvalifikacija, patirtis, išsilavinimas geresnis arba bent jau neprastesnis nei kitų. Arba, pavyzdžiui, kai priimant į darbą reikalaujama nepagrįstai didelės ankstesnio darbo patirties, – tai gali būti traktuojama kaip netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus.

Priekabiavimas – tai **nepageidaujamas** elgesys, kuriuo siekiama įžeisti, įbauginti, sukelti nemalonius padarinius.

Priekabiavimas – tai tam tikras darbe, universitete, parduotuvėje, baseine, kirpykloje, valstybės institucijoje ir kt. patiriamas elgesys, spaudimas, komentarai, nurodymai, susiję su asmens lytimi, tautybe, rase ir t. t. (kai kalbama pašiepiamai, įžeidžiamai, paniekinamai).

Seksualinis priekabiavimas – tai **nepageidaujamas** ir įžeidžiantis seksualinio pobūdžio elgesys (veiksmai, komentarai žodžiu ar raštu) darbe, mokslo įstaigoje, prekių ir paslaugų srityje.

Seksualinis priekabiavimas – tai nemalonus situacijos darbe, kai vadovas ar kitas bendradarbis nemalonai ir nepageidaujamai aptarinėja kolegos figūrą, be sutikimo liečia kūną, verčia tenkinti lytines užgaidas ir t. t.

Nurodymas diskriminuoti visais diskriminacijos pagrindais **taip pat laikomas diskriminacija**.

Nurodymas diskriminuoti yra tada, kai, pavyzdžiui, vadovas atsakingam darbuotojui (pavyzdžiui, personalo skyriaus viršininkui) nurodo nepriimti į darbą (net nesvarstyti paraiškų) tam tikrų asmenų, pavyzdžiui, kitataučių, moterų, vyresnio amžiaus žmonių ir t. t.

Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymų taikymo sritys

Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai taikomi ne visose gyvenimo srityse, pavyzdžiui, **jie netaikomi šeimos ir privačiam gyvenimui**, viešiems pasisakymams žiniasklaidoje, bažnyčios vidaus reikalams. Išimtyje nurodomos pačiuose Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose bei kituose teisės aktuose.



Kuriose srityse galioja lygių galimybių įstatymai?

Lygias galimybes privalo užtikrinti:

Valstybės ir savivaldybių institucijos

- turi užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės;
- turi rengti ir įgyvendinti programas bei priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti;
- įstatymų nustatyta tvarka turi remti religinių bendruomenių, bendrijų ir centrų, visuomeninių organizacijų, viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros bei paramos fondų programas, kurios padeda įgyvendinti lygias asmenų galimybes.

Švietimo įstaigos, mokslo ir studijų institucijos

- priimdamos į profesinio mokymo įstaigas, aukštesniasias, aukštąsias mokyklas ir kvalifikacijos kėlimo kursus;
- skirdamos stipendijas ir teikdamos studijų paskolas;
- parinkdamos mokymo programas;
- vertindamos žinias;
- garantuodamos, kad mokymo programose ir vadovėliuose nebūtų propaguojama diskriminacija;
- užtikrindamos, kad šiose įstaigose nebūtų priekabiaujama ar nurodoma priekabauti.



Prekių pardavėjai, gamintojai, paslaugų teikėjai

- visiems vartotojams turi taikyti vienodas mokėjimo sąlygas ir garantijas už tokius pačius ar vienodos vertės gaminius, prekes ir paslaugas;
- teikdami vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba jas reklamuodami, turi užtikrinti, kad nebūtų reiškiamas žeminimas, niekinimas arba teisių ribojimas ar privilegijų teikimas dėl asmens lyties, tautybės, amžiaus, negalios ir t. t., taip pat, kad nebūtų formuojama visuomenės nuostata, jog dėl šių požymių asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą.

Darbdaviai

- turi taikyti vienodus priėmimo į darbą atrankos kriterijus;
- turi sudaryti vienodas sąlygas karjerai siekti, kvalifikacijai kelti;
- turi už tokį patį darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- turi remtis vienodais atleidimo iš darbo vertinimo kriterijais;
- turi imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas;
- turi imtis priemonių, kad skundą dėl diskriminacijos pateikęs ar byloje dalyvaujantis darbuotojas nebūtų persekiojamas;
- turi imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis.

Taigi, paprastai kalbant, lygių galimybių įstatymai neleidžia jūsų diskriminuoti

**darbe,
universitete, kolegijoje ar kitoje mokymo įstaigoje,
parduotuvėje, banke, draudimo bendrovėje ar naktiniame klube,
neleidžia priimamuose įstatymuose ar teisės aktuose įteisinti diskriminacijos.**



6. Kaip atpažinti diskriminaciją?

Žmogaus teisių gynėjų, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos darbuotojų darbo praktika, gaunamų skundų analizė, taip pat ir įvairūs atlikti tyrimai rodo, kad **žmonės dažnai neatpažįsta diskriminacijos**.

Taip nutinka dėl įvairiausių priežasčių: įstatymų nežinojimo, auklėjimo ypatumų, išsilavinimo spragų, vis dar labai gajų netinkamų stereotipų įtakos, asmeninių savybių, viešosios nuomonės, žiniasklaidos pozicijos ir t. t.

Tai nėra gėdinga: netgi daugelis žinomų žmogaus teisių gynėjų galėtų prisipažinti, kad anksčiau taip pat yra patyrę diskriminaciją, kurios tuo metu neįjautė ar apskritai apie tokią situaciją nieko nenučiuokė. Štai Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolierė Aušrinė Burneikienė yra ne kartą viešai pareiškusi, jog tik pradėjusi eiti šias pareigas suprato, kad praeityje kartais pati buvo diskriminuojama dėl lyties.

2006 m. atliktas seksualinio priekabiavimo paplitimo tyrimas. Į klausimą „Ar kada esate patyrę seksualinį priekabiavimą?“ daugelis respondentų iš pradžių atsakė

neigiamai. Tačiau uždavus netiesioginius, gudrius klausimus (bet iš esmės paklausus to paties), paaiškėjo, kad seksualinį priekabiavimą patyrusių respondentų buvo kone dukart daugiau. Vienas šio tyrimo klausimų buvo toks: „Ar respondentai yra patyrę seksualinį priekabiavimą darbe?“ Net 11 proc. apklaustųjų prisipažino patyrę seksualinį priekabiavimą darbe, iš jų – 12 proc. moterų ir 9 proc. vyrų. Kitas klausimas („Ar darbe yra tekę patirti bet kokio nepageidaujamo seksualinio pobūdžio dėmesį, pavyzdžiui, intymias užuominas, pastabas apie jus ar jūsų asmeninį gyvenimą, nemalonių prisilietimus ir kita?“) pateiktas tam, kad būtų galima suklaidinti respondentą ir sužinoti, ar jis skiria seksualinio priekabiavimo veiksmus. Iš tikrųjų šiuodu klausimai savo prasme niekuo nesiskiria. Taigi anketos parodė, jog didelė dalis respondentų nesuprato, kad prie jų buvo seksualiai priekabiuojama. Tad remdamiesi tuo, kad minėti klausimai savo prasme nesiskiria, skaičiuodami duomenis tyrėjai prie *patyrusių seksualinį priekabiavimą* pridėjo ir *patyrusių nepageidaujamą seksualinio pobūdžio dėmesį* respondentus, laikydami, kad prie jų taip pat buvo seksualiai priekabauta. Taip iš viso patyrusių seksualinį priekabiavimą skaičius išaugo net iki 21 proc. moterų ir 15 proc. vyrų. Tai dar kartą akivaizdžiai įrodo, kad atpažinti diskriminacijos faktą nėra taip lengva.

Jei nesate tikras, ar patyrėte diskriminaciją, drąsiai kreipkitės patarimo į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Tarnyba tokių užklausų sulaukia kelis kartus daugiau negu pačių raštiškų skundų.

Kitas būdas atpažinti diskriminaciją – perskaityti Lietuvos Respublikos lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymus.

7. Kas nelaikoma diskriminacija?

Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai numato tam tikras išimtis, kas nelaikoma diskriminacija.

Diskriminacija nelaikoma:

- 1) speciali moterų **apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;**
- 2) vyrams ir moterims nustatomi skirtingi **karo prievolės** atlikimo atvejai;
- 3) skirtingas moterų ir vyrų **pensinis amžius;**
- 4) moterims taikomi žmonių **saugos darbe reikalavimai**, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama apsaugoti jų sveikatą;
- 5) tam tikras **darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;**
- 6) įstatymų nustatytos **specialios laikinosios priemonės**, taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą, kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;



7) skirtinga tam tikrų **bausių vykdymo tvarka ir sąlygos**;

8) prekių pardavimas ar paslaugų teikimas vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims, kurį pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

9) įstatymų numatyti **amžiaus ribojimai**;

10) reikalavimas mokėti **valstybinę kalbą**;

11) draudimas dalyvauti **politinėje veikloje**;

12) dėl **pilietybės** taikomos skirtingos teisės;

13) **specialios priemonės** sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

14) **specialios laikinosios priemonės**, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

15) kai dėl konkrečių **profesinės veiklos** rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o tikslas teisėtas ir reikalavimas tinkamas;

16) kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą **pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis**;

17) atskirų **sporto varžybų neįgaliesiems** rengimas;

18) **religinių bendruomenių**, bendrijų bei centrų darbuotojams ir moksleiviams keliamiems reikalavimams, jei dėl jų veiklos pobūdžio arba dėl aplinkybių, kuriomis ji vykdoma, reikalavimai dėl asmens išpažintinos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų atsižvelgiant į minėtų organizacijų etosą yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas reikalavimas; taip pat priimančias asmenis mokytis ar studijuoti į religinių bendruomenių ir bendrijų įsteigtas mokyklas, mokant tradicinių religinių bendruomenių ir bendrijų tikybos ir t. t.

Dar kartą primename, kad Lygių galimybių įstatymo nuostatos **netaikomos šeimos ir privataus gyvenimo srityse**.



8. Diskriminacijos pavyzdžiai kasdieniame gyvenime

Kad būtų lengviau atpažinti diskriminaciją, pateikiame pavyzdžių. Visos šios situacijos buvo iš tiesų pasitaikiusios realiame gyvenime.



1. Nuėjome pasilinksminti į naktinį klubą. Ten prie kasos kabojo užrašas, kad vyrai įleidžiami už 20 Lt, o moterys už 10 Lt. Niekas nieko nepaaiškino, tai buvo tarsi savaime suprantama.

2. Šefas prie manęs priekabiauja SMS žinutėmis. Jose jis rašo: „Ar pliką subinę fotografuojant vibratorius gerina kadrus?“

3. Laikraštyje radome informacijos apie patalpas nuomojančią bendrovę. Paskambinome, sutarėme dėl kainos, bet kai užsiminėme, jog tose patalpose ketiname įkurti gėjų lygą, mums iškart atsisakė išnuomoti, motyvuodami tuo, kad tai nepatiks kitiems nuomininkams, o savininkams jokių nesusipratimų nereikia.

4. Pašto skyriuje reikėjo darbuotojų, tuo metu ieškojau darbo. Atvykau pabandyti įsidarbinti, bet padalinio vadovė man pasakė, kad vyrų nepriims, nes jie čia sunkiai tarp moterų ištvirtų.

5. Kreipiausi į banko mokėjimo kortelių skyrių, kuris teikia paslaugą kortelėje pavaizduoti bet kokią nuotrauką. Atnešiau tokią, kurioje aš apsikabinęs su draugu. Banko darbuotojas atsisakė išpildyti mano prašymą.

6. Bosas darbe nuolat sakydavo, kad reikia numauti man gražias kelnytes ir neklausti pavardės. Pridurdavo, kad nori pagrabinėti mano krūtinę.

7. Nuėjau pasiteirauti, kodėl man vienintelei kolektyve nepakėlė atlyginimo. Pasakė, jog man ir taip reikia džiaugtis, kad mane čia dar laiko ir kad turiu darbą, nes tokio (priešpensinio) amžiaus moteriškių niekur kitur nebepriimtų.

8. Kai paklausiau, kodėl man nepadidino algos kaip visiems kitiems, vadovė pasakė, jog ji ir taip užsiimanti labdara mane laikydama, o jei dar verkšlensiu, tai į mano vietą greitai priims jauną darbuotoją.

9. Baldais prekiaujanti įmonė administratorės pareigoms priims 23–28 metų merginą. Gali būti dar studentė.

10. Vilniaus čigonų taboro gyventojai: „Lietuvoje yra per 1000 nelegaliai pastatytų statinių. Valdžia nė vieno jų niekada nėra nugriovusi, o nugriovė tik mūsų taborė.“

11. Atvykau į įmonę turėdama darbo biržos nukreipimą ieškoti valytojos darbo. Įmonės atsakingieji darbuotojai mano anketoje parašė, kad esu per sena dirbti valytoja. Man 56 metai.

12. Grupė mokytojų: „Direktorius geresnius darbus skiria tik toms mokytojoms, kurios su juo permiega. Jei leidi suprasti, kad to nedarysi, nuo tada darbe lydi vieni nemalonumai. Laimingiausios mūsų darbe tos, kurios arba negražios, arba jo netraukia.“



13. UAB šefas mūsų skyriaus moterims griežtai pareiškė, kad pačios apsispręstume, kurios kitą savaitgalį važiuos su juo į pirtį palaikyti jam kompanijos. Ir priminė, kad priedų prie atlyginimo mokėti mums tikrai neprivalo.

14. Dėstytojas net kursinio darbo temai suderinti susitikimą paskiria savo namuose. Visos paniškai bijo, bet dar labiau bijo nebaigti universiteto.

15. Interneto portale neleidžiama registruotis vyresniems nei 68 metų žmonėms. Kodėl?

16. 65 metų sulaukusiam profesoriui pagal įstatymą neleidžiama tapti katedros vedėju, nors jis į šį postą pretenduoja pirmą kartą. Kodėl daug vyresni gali būti prezidentai ir premjerai?

17. Dirbau vienos prekybos įmonės administracijos darbuotoja. Kai tapau nėščia, direktorius mane staiga išsiuntė dirbti į sandėlį, kur pučia skersvėjai ir reikia kilnoti sunkius daiktus.

**

18. Mes su draugėmis linksminomės klube ir laukėme vėluojančių savo neregijų draugų. Jiems atėjus, klubo apsaugininkai niekuo nemotyvuodami atsisakė juos įleisti į vidų. Vėliau paaiškino, kad mūsų draugai neperėjo *face control* – jiems pasirodė išgėrę, nes keistai svyravo. Tikriausiai taip saugojo kitus lankytojus nuo „emocinio šoko“.

19. Radau skelbimą, kad kirpykla įdarbintų gėjų dirbti kirpėju-stilistu.

20. Pati girdėjau, kaip mūsų vadovas personalo skyriaus viršininkei liepė nekviesti pokalbio dėl darbo *bobelių*, kurioms per 40 metų.



21. Kontraceptinių priemonių reklamoje buvo naudojamas šūkis „Vyras negalima pasitikėti“.

22. Įmonė į reklamos skyriaus vadovo pareigas priimtų 30–40 metų vyrą, turintį reikiamą išsilavinimą ir darbo patirties.

23. Didelės prekybos įmonės vadovas ieško jaunos, ambicingos padėjėjos. Būsimo darbo specifika – dažnos komandiruotės. Su CV būtina atsiųsti nuotrauką visu ūgiu.

24. Renginio metu darbui informacijos ir paslaugų teikimo srityje reikalingi ne vyresni kaip 70 metų savanoriai.

25. Kai laimėjome konkursą dirbti banko klientų aptarnavimo skyriuje, reikėjo užpildyti įvairius priėmimo į darbą dokumentus, viename jų buvome prašomos raštu įsipareigoti keletą metų neiti motinystės atostogų.

26. Darbui mokykloje reikalingas katalikas tikybos mokytojas.

27. Interneto portale Valentino dienos proga leidžiama nusiųsti bučinuką tik kitos lyties asmeniui.

28. Bosas man pasakė: „Jei sugalvosi eiti vaiko priežiūros atostogų, nemanyk, kad tavęs lauksiu grįžtančio – skyriaus vadovo vieta teks kitam.“

29. Kai mūsų įmonės darbuotojas susilaukia vaiko, motina gauna 200 Lt premiją, o tėvas – 100 Lt.

30. Mobilųjų telefonų reklamoje tėčiui, mamai ir vaikui telefonai siūlomi už skirtingą kainą – tėčiui brangiausias, mamai pigesnis, vaikui pigiausias.

31. Teatras Otelo vaidmeniui spektaklyje „Hamletas“ ieško juodaodžio artisto.

32. Valentino dienos proga vandens parkas nuolaidas suteikia tik mišrioms poroms.



33. Kūčių proga gera žinia įmonės vyrams – jie galės eiti namo 14 val.; visos moterys paleidžiamos namo ruošti šventinės vakarienės 12 val.

34. Poilsio vietė neaptarnauja jaunesnių nei 25 metų asmenų grupių, nes jie nuolat triukšmauja ir trukdo ilsėtis kitiems svečiams.

35. Vilniaus rajono savivaldybė darbu Vilniaus rajone ieško asmens, mokančio *vietinę* lenkų kalbą.

36. Vadovas nuolat mane grabinėja. Į bet kokius protestus nekreipia dėmesio ir sako, „kodėl turintis mokėti už meilę?“

37. Automobilio reklama per radiją: „automobilis ganėtinai aukštas, tad nereikės jaudintis, kad jūsų sutuoktinė trankys automobilio priekį į šaligatvius“.

38. Akcija: kovo 8-osios proga moterims taikoma 50 proc. nuolaida.

39. Gautas skundas dėl prekybos centro požeminėse stovėjimo aikštelėse esančių ženklų „Rezervuota mamoms“.

40. Darbo skelbime internete rašoma, kad ieškoma 25–40 metų vairuotojo.

9. Ką daryti, kur kreiptis patyrus diskriminaciją?

Jei patyrėte diskriminaciją ir apsisprendėte netylėti bei kovoti už save, pirmiausia turite nuspręsti, kur kreipsitės. Lietuvos Respublikos Konstitucija kiekvienam garantuoja teisę kreiptis į teismą. Tačiau esama ir kitų alternatyvų: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, nevyriausybines organizacijas, ginančios žmogaus teises, darbdavys, žiniasklaida ir kt.

Patyrus diskriminaciją galima kreiptis į:

- Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą;
- teismą;
- nevyriausybines organizacijas, ginančias žmogaus teises;
- darbdavį;
- žiniasklaidą.



Kiekvienas pasirinkimas veikiausiai turi savų pranašumų, tačiau svarbu žinoti, kad Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra specialiai kovai su diskriminacija sukurta institucija (angl. – *specialized body*). Jai pavesta prižiūrėti, kaip paisoma Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymų, todėl patartina kreiptis būtent į šią instituciją (suprantama, tik tuo atveju, kai tiek jūsų patirta diskriminacijos forma, tiek diskriminavimo sritis reguliuojami minėtų įstatymų). Ši tarnyba įstatymų nustatyta tvarka privalo išlaikyti asmens, pateikusio skundą, duomenų slaptumą. Informaciją žiniasklaidai tarnybos darbuotojai gali pateikti tik jei sutinka skundo pareiškėjas. Dar vienas didelis kreipimosi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą pranašumas tas, jog nagrinėjant skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, **iš anksto laikoma (preziumuojama), kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo**. Šiuo atveju skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas. Tai labai padeda potencialiai aukai, nes ilgametė Europos šalių praktika parodė, kad be tokių specifinių priemonių diskriminacijos faktą būtų labai sunku įrodyti.

Pranašumai kreipiantis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą:

- tai specialiai kovai su diskriminacija įkurta tarnyba;
- prižiūri, kaip paisoma specialiai kovai su diskriminacija priimtų įstatymų;
- palengvinimas aukai – įrodinėjimo našta perkeliama skundžiamam asmeniui;
- skundą pateikusio asmens duomenų slaptumas užtikrinamas įstatymu.



Apsisprendus kreiptis į kurią nors instituciją, antras dalykas, kurį reikia padaryti, – surinkti kuo daugiau patirtos diskriminacijos įrodymų arba liudininkų parodymų.

Įrodymai – tai patys įvairiausi dalykai, padedantys nustatyti ir įrodyti, kad buvo patirta diskriminacija: faktai, skaičiai, garso ir vaizdo įrašai, SMS žinutės, elektroninio pašto laišakai, įvairūs dokumentai ar dokumentų kopijos, ranka rašyti ar spausdinti bet kokie su reikalu susiję raštai (nurodymai, instrukcijos, korespondencija, paaiškinimai, pasiaiškinimai, patvirtinimai, paneigimai, užgauliojimai ir kt.), nuotraukos, paveikslai, vaizdai su užrašytais komentarais, nurodymais ir t. t.

Kalbant apie diskriminacijos fakto **liudininkus**, pirmiausia reikėtų pasirūpinti pačiu liudininkų sąrašu, nepamirštant ir jų pateikiamų bet kokių įrodymų.

Kovodamas su diskriminacija padedi ne tik sau – kartu padedi ir kitiems. Nutylėta diskriminacija – dviguba žala, nes netiesiogiai ką nors paskatins tai tęsti. Diskriminacija visada pralaimės viešumui.

Vis daugiau Lietuvos žmonių dėl patirtos diskriminacijos kreipiasi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Ši institucija kasmet gauna vis daugiau skundų, vis daugiau nukentėjusiųjų sutinka viešai atskleisti skundo aplinkybes.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba

Telefonas (8 5) 261 2787

Faksas (8 5) 261 2725

El. paštas mvlgk@lrs.lt

Svetainė www.lygybe.lt

Adresas

Šeimyniškių g. 1A

LT-09312 Vilnius

Lietuva

10. Vietoje epilogo

Nuo nepriklausomybės atkūrimo Lietuva padarė nemažą pažangą lygių galimybių srityje, ypač lyčių lygybės. Pasiektas Lietuvos rezultatas lyčių lygybės srityje yra tiek politikų, tiek nevyriausybinų organizacijų, tiek Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos, tiek žiniasklaidos ir visos visuomenės nuopelnas. Dabar moterys Lietuvoje užima pačius aukščiausius postus – turime Prezidentę, Seimo pirmininkę, Finansų ir Krašto apsaugos ministres, Lietuvos Tautinio olimpinio komiteto prezidentę. Lietuvoje verslui vadovauja apie 40 proc. moterų – tai vienas geriausių rodiklių Europos Sąjungoje ir visame pasaulyje. Požiūris į lyčių lygybę pasikeitė kardinaliai. Neliko anksčiau dar dažnų šypsėnėlių ir skepticizmo, dabar apie tai kalbama kaip apie natūralią mūsų visuomenės gyvenimo dalį. Klausimą apie kandidato užimtą aukštą pareigą lytį vis dažniau pakeičia klausimas apie kandidato kompetenciją – tai yra gerai. Žinoma, lyčių lygybės srityje dar lieka daugybė problemų – vyrų ir moterų atlyginimų skirtumo, moterų atstovavimo Seime, savivaldybėse bei didžiausių bendrovių valdybose ir tarybose, darbo ir šeimos suderinamumo srityje ir t. t. Siekiant faktinės lygybės, visas šias problemas teks išspręsti.

Yra kuo pasidžiaugti. Tačiau tokia palyginti nebloga tik su lyčių lygybe susijusi padėtis. Kiti diskriminacijos pagrindai, deja, optimizmo nekelia.



Įvairūs *Eurobarometro* tyrimai ir Lietuvoje atliekamos apklausos rodo, kad mūsų šalyje kone labiausiai iš visų Europos Sąjungos valstybių netoleruojami kito tikėjimo ir rasės žmonės, seksualinės mažumos, nelabai paisoma neįgaliųjų poreikių. Apklausų duomenis patvirtina ir kasdieniai įvykiai: Lietuvoje vis sumušami juodaodžiai, homoseksualų organizacijos negauna leidimų rengti savo renginius, ignoruojamos netradicinių religinių bendruomenių reikmės.

Didėjantis skundų skaičius, viena vertus, patvirtina sudėtingą situaciją. Kita vertus, galbūt rodo stiprėjantį visuomenės sąmoningumą ir pilietinį aktyvumą.

Daug kas mūsų gyvenime priklauso nuo žiniasklaidos. Jau galima pastebėti tikrai gerų tendencijų laikraščiuose, televizijoje, radijuje ir internete. Lygių galimybių temos tampa naujienomis, randasi nuolatinių rubrikų, kuriose rašoma apie lygybę ir lygias galimybes, žurnalistai tampa vis labiau išprusę lygių galimybių srityje, jie aktyviai seka įvykius, inicijuoja naujas temas ir tyrimus, patys informuoja apie patirtą arba pastebėtą diskriminaciją. Pamažu ima rasti specializuotų apie lygias galimybes rašančių leidinių. Tenka apgailestauti, bet dar esama didžiulio pagrindinės ir regioninės žiniasklaidos atotrūkio. Regionuose, kitaip nei sostinėje ir kituose didmiesčiuose, šios temos dar nepasiekė pirmų puslapių, dažnai lygių galimybių principo aktualumas ir nauda gyvenime nesulaukia dėmesio. Galbūt neatsitiktinai ir skundų iš regionų gaunama mažiau – tradiciškai per 80 proc. skundų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą pasiekia iš Vilniaus, Kauno ir Klaipėdos.

Sakoma, kad mažiausiai „šansų“ diskriminacija turi ten, kur:

- priimti geri antidiskriminaciniai įstatymai;
- sėkmingai veikia kovai su diskriminacija sukurtos valstybinės institucijos;
- tautos mentalitetas tampa nepakantus diskriminacijai (tai kartu lemia ir žiniasklaidos poziciją);
- švietimo sistema ugdo tolerantišką asmenybę.

Tad vienas svarbiausių kylančių uždavinių – keisti požiūrį, aiškinti apie nediskriminavimo naudą. O lygios galimybės – tai ne tik pagarba asmeniui, bet ir didesnis atlyginimas, palankesnės verslo ar paskolos sąlygos, didesnės karjeros galimybės, platesnė pasirinkimo ir veikimo laisvė, galiausiai šalies plėtrai reikalinga didesnė konkurencija.

