



LYGIOS GALIMYBĒS VISIEMS

LYGIOS GALIMYBĖS VISIEMS

Lygių
galimybių
plėtros centras



2007
VILNIUS

UDK 342.7(036)
Ve-126

Lygios galimybės visiems

Autorės:

Laima Vengalė

Danguolė Grigolovičienė („Diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės“)

Lina Mališauskaitė („Diskriminacija dėl negalios“)

Redaktorė Marytė Slušinskaitė



Knygos leidyba finansuota iš Europos Komisijos remiamo projekto „*Ivairovė, lygybė ... Veiksmas!*“, įgyvendinamo pagal Europos Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programą (2001–2006), ir Nacionalinės antidiskriminacinės 2006–2008 metų programos lėšų.

Daugiau informacijos apie EB Veiksmų programą ieškokite interneto svetainėje adresu:

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

Už šio leidinio turinį atsakingos tik jo autorės; Europos Komisija neatsako už pateiktos informacijos panaudojimą.

TURINYS

Žmogaus teisės	5
Kas yra diskriminacija?	6
Apsauga nuo diskriminacijos Lietuvos įstatymuose	8
Diskriminacijos rūšys	11
Ar gali būti pateisinamas nevienodas elgesys?	11
Antidiskriminacinių įstatymų taikymo sritys	13
Žmogus patyrė diskriminaciją: kaip elgtis ir kur kreiptis?	14
Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veikla ginant žmogaus teises	15
Skundo pateikimas	15
Skundo tyrimas	16
Galimi kontrolieriaus sprendimai	16
Problemos viešinimas	17
Teisinė atsakomybė už diskriminaciją	18
Administracinė atsakomybė už lygių teisių pažeidimus	18
Baudžiamoji atsakomybė už lygių teisių pažeidimus	18
Drausminė atsakomybė už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus	19
Baudžiamoji atsakomybė už seksualinį priekabiavimą	19
Civilinė atsakomybė už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimą	19
Kariuomenės drausmės statute numatyta drausminė atsakomybė už seksualinį priekabiavimą	19
Diskriminacijos rūšys: problemos, tyrimų duomenys, pavyzdžiai	20
Diskriminacija dėl lyties	20
Diskriminacija dėl amžiaus	26
Diskriminacija dėl lytinės orientacijos	30
Diskriminacija dėl negalios	33
Diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės	36
Diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų	41
Diskriminacijos priežastys	45
Nevyriausybinių organizacijų pagalba mažinant diskriminaciją	46

ŽMOGAUS TEISĖS

Žmogaus teisės ir laisvės yra prigimtinės. Esminiai jų gynimo principai yra įtvirtinti pagrindiniame įstatyme – Konstitucijoje. Kiti įstatymai detalizuoja mūsų teises ir laisves, nustato amžiaus ribą, nuo kurios galime įgyti dar daugiau teisių, laisvių ir pareigų.

Konstitucijos garantuojamos politinės–pilietinės, socialinės ir ekonominės teisės suteikia galimybę kiekvienam iš mūsų vykdyti pareigas ar realizuoti savo tikslus gyvenime. Tačiau taip pat svarbu yra nepamiršti ir kitos svarbios konstitucinės nuostatos: įgyvendindamas savo teises ir naudodamasis savo laisvėmis, žmogus privalo laikytis Konstitucijos bei įstatymų ir nevaržyti kitų žmonių teisių ir laisvių. Konstitucijos 28 straipsnis mus visus įpareigoja pareigingai ir atsakingai vertinti savo veiksmus, pažaboti agresiją, savivalę, egoizmą ir nesikėsinti į kito žmogaus turimą ir įstatymų saugomą erdvę.

Deja, mums dar nepavyko sukurti idealios visuomenės, kurioje būtų apsaugotas žmogaus orumas, jo prigimtinės teisės ir laisvės. Jų pažeidimai yra nesvetimi kiekvienai valstybei, netgi tokiai, kuri yra sukūrusi tam tikrą apsaugos nuo galimų pažeidimų mechanizmą ir kuri taiko prievartos priemones tiems, kurie nepaiso jos priimtų įstatymų.

Kasdien girdime apie įvairiausių nužudymus, išžaginimus, grobimus ir panašiai. Tačiau šiame leidiny-

je kalbėsime apie kitokio pobūdžio žmogaus teisių pažeidimus, kurie taip pat vyksta kiekvieną dieną mūsų, mūsų draugų, artimųjų aplinkoje, tačiau kurių mes dažnai nepastebime arba nenorime pastebėti. Mes aptarsime diskriminaciją – nevienodą ir dažnai mums nepalankų elgesį, žeidžiantį mūsų orumą, sukuriantį nemalonią, žeminančią aplinką.

Pabandykite išsiaiškinti diskriminacijos sampratą, paauginti požymius, dėl kurių žmogus gali patirti diskriminaciją, paauginti, kaip atpažinti diskriminacijos apraiškas ir kur kreiptis nukentėjus nuo neteisėtų veiksmų. Panagrinėsime atskiras diskriminacijos rūšis, apžvelgsime atskirų diskriminacijos rūšių paplitimą Lietuvoje, aptarsime problemas, su kuriomis susiduria vienai ar kitai grupei priklausantys žmonės, pateiksime konkrečių diskriminacijos pavyzdžių.

Šiuo leidiniu norime padrąsinti ir paskatinti kalbėti apie jūsų ar jūsų pažįstamų patirtus diskriminacijos atvejus ir tarti griežtą „ne“ tam, kuris pažeidė ar kėsinosi pažeisti jūsų prigimtines teises. Tik drąsiais ir ryžtingais veiksmais mes prisidėsime prie pilietiškumo ugdomo ir teisinės valstybės kūrimo.

KAS YRA DISKRIMINACIJA?

Diskriminacija suprantama labai įvairiai, tačiau dažniausiai – kaip kokių nors žmogaus teisių atėmimas ar turimų teisių sumažinimas, dėl ko žmogus praranda galimybę dirbti norimą darbą, įsigyti tam tikras paslaugas ar prekes, siekti mokslo, dalyvauti valstybės valdyme ir panašiai. Diskriminacija pasireiškia kaip 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 privileijuotoje padėtyje. Visada būtina palyginti kelis žmones ir įvertinti, ar jie yra vienodi savo požymiais, teisėmis ir galimybėmis vienodoje ar panašioje situacijoje.

Dabartinės lietuvių kalbos žodyne diskriminacija apibrėžiama kaip **teisių atėmimas arba apribojimas**; teisinėje literatūroje – kaip **valinis žmogaus teisių varžymas arba atleidimas nuo būtinų pagal įstatymą pareigų**; kaip asmens **teisių varžymas arba atitinkamų privilegijų teikimas**, atsižvelgiant į tam tikrus požymius, pavyzdžiui, lytį, tautybę, amžių.

Realiame gyvenime žmonės būna diskriminuojami dėl tam tikrų prigimtinių arba vėliau įgytų savybių ar požymių, pavyzdžiui, negalios, amžiaus, profesijos, socialinės padėties. Žmogus arba žmonių grupė netenka įstatymų garantuotų teisių arba galimybės šias teises realizuoti.

Pateikiame elementariausią diskriminacijos dėl lyties pavyzdį:

Pavyzdys. Konkurse viešbučio administratoriaus pareigoms užimti dalyvauja dvi moterys ir vienas vyras, turintys vienodą išsimokslinimą, patirtį, žinias, kvalifikaciją. Vadovas į darbą priima vyrą, kadangi vyras, jo manymu, stabiliau dirbs įmonėje, nes negimdys vaikų, nesinaudos nedarbingumo pažymėjimais sergančio vaiko priežiūrai ir taip toliau.

Aptariamas asmenų lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas Konstitucijoje bei kituose įstatymuose. Konstitucijos 29 straipsnis skelbia:

„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“.

Konstitucinis Teismas yra ne kartą konstatavęs, jog asmenų lygiateisiškumo principas įpareigoja vienodus faktus teisiškai vertinti vienodai ir draudžia savavališkai vertinti skirtingai iš esmės tokius pačius faktus. Konstitucinis asmenų lygiateisiškumo principas reiškia, kad visiems atitinkamos rūšies (socialinių, ekonominių, politinių ar kitų) santykių subjektams – vienodais požymiais pasižymintiems asmenims ar jų grupėms – turi būti taikomas tas pats teisės aktas.

Kalbant apie nediskriminavimo arba vienodo elgesio principą, būtina atkreipti dėmesį, jog galimi atvejai, kuomet dėl visiškai objektyvių sąlygų ar paaiškinamų priežasčių vienas žmogus arba žmonių grupė atsiduria tariamai „privilegiuotoje“ padėtyje, lyginant su kitais žmonėmis.

Valstybė garantuoja daugiau teisių tam tikriems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia garantuoti sau pagrindinių teisių arba vykdo tam tikras specialias, tik jiems priskirtas pareigas visuomenei ir valstybei, pavyzdžiui, neįgaliesiems asmenims, nėščioms ir krūtimi maitinančioms moterims, sveikatai itin pavojingomis sąlygomis dirbantiems asmenims ir panašiai. Asmenims, kurie vykdo tam tikras pareigas, pavyzdžiui, dirbo policijoje, civilinėje aviacijoje ar buvo baleto šokėjai, taip pat yra nustatytos kitos garantijos, pavyzdžiui, ankstesnis pensinis amžius, nei asmenims, nevykdžiusiems tokių pareigų.

Garantijų teikimas tam tikrai grupei asmenų, kurie patys objektyviai be valstybės pagalbos nėra pajėgūs garantuoti sau prigimtinių teisių, yra vadinamas **teisių diferenciacija**, o ne diskriminacija.

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

Vienodo žmonių traktavimo, nediskriminavimo ir lygiateisiškumo principas reiškia, kad vienodi faktai ir aplinkybės turi būti vertinami vienodai, o šio vertinimo rezultatai negali sukurti privilegijuotos padėties tam tikram

žmogui ar žmonių grupei, taip pat negali apriboti ar panaikinti turimų teisių. Įstatymai visiems asmenims turi būti taikomi vienodai.

APSAUGA NUO DISKRIMINACIJOS LIETUVOS ĮSTATYMUOSE

Nediskriminavimo principas yra įtvirtintas ne tik Konstitucijoje, bet ir kituose mūsų valstybės įstatymuose.

- **Darbo kodekse** yra įtvirtintas labai svarbus darbo santykių teisinio reglamentavimo principas – darbo teisės subjektų lygybė, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.

- **Valstybės tarnybos įstatyme** įtvirtinti labai svarbūs pagrindiniai valstybės tarnybos ir valstybės tarnautojų veiklos etikos principai, vienas iš kurių yra teisingumas. Valstybės tarnautojas privalo vienodai tarnauti visiems gyventojams, nepaisydamas jų tautybės, rasės, lyties, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religinių įsitikinimų bei politinių pažiūrų, būti teisingas sprenddamas prašymus, nepiktnaudžiauti jam suteiktomis galiomis ir valdžia.

- **Švietimo įstatyme** vienas iš įtvirtintų švietimo sistemos principų yra lygios galimybės – švietimo sistema yra socialiai teisinga, užtikrinanti asmenų lygybę, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties,

tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų; kiekvienam asmeniui laiduojanti švietimo prieinamumą, bendrojo išsilavinimo bei pirmosios kvalifikacijos įgijimą ir sudaranti sąlygas tobulinti turimą ar įgyti naują kvalifikaciją.

- **Sveikatos sistemos įstatyme** yra nustatyti sveikatinimo veiklos reguliavimo principai, vienas iš kurių yra asmens teisė turėti kuo geresnę sveikatą, nesvarbu, kokios jis būtų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, socialinės padėties ir profesijos. Sveikatos apsauga yra gyvybiškai svarbi kiekvienam žmogui.

- **Nacionalinė antidiskriminacinė 2006–2008 metų programa**, kurią 2006 metų rugsėjo 19 dienos nutarimu Nr. 907 patvirtino Lietuvos Respublikos Vyriausybė, siekia, kad lygybės principas būtų pradėtas kuo efektyviau įgyvendinti realiame gyvenime. Programos paskirtis – informuoti visuomenę apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje ir neigiamą jos įtaką atskirų visuomenės grupių galimybėms lygiomis sąlygomis aktyviai dalyvauti visuomenės veikloje, įgyvendinti lygių teisių gynimo priemonės, taip pat – ugdyti visuomenės toleranciją.

- Visi minėtieji lygybės principai yra gana deklaratyvūs, tačiau realią galimybę ginti žmogaus teises nuo diskriminacijos apraiškų suteikia du specialūs antidiskriminaciniai įstatymai: 1999 metais įsigaliojęs **Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas** bei 2005 metais įsigaliojęs **Lygių galimybių įstatymas**. Abu jie yra vienodi tiek sąvokomis, tiek savo taikymo sritimis, kurios šiame leidinyje bus aiškintos ir iliustruojamos praktiniais pavyzdžiais.

Nevienodas elgesys su žmogumi gali pasireikšti tiesiogiai diskriminuojančiais veiksmais, netiesiogiai

diskriminuojančiais veiksmais, priekabiavimu ar seksualiniu priekabiavimu. Nurodymas atlikti tam tikrus diskriminuojančius veiksmus yra laikomas žmogaus teisių pažeidimu ir pripažįstamas kaip viena iš diskriminacijos formų.

Įstatymuose yra pateikiami tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo apibrėžimai. Pagal mūsų valstybėje galiojančių įstatymų nuostatas diskriminacija arba nevienodas elgesys yra neteisėtas, jeigu diskriminaciniai veiksmai yra atliekami dėl vieno arba net kelių žmogaus požymių – dėl jo lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų.

Tiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip pasyvus ar aktyvus elgesys su asmeniu, kai dėl jo lyties amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus tam tikras išimtis. Tiesioginė diskriminacija visada padaroma dėl tiesioginės tyčios. Pateikiame pavyzdį:

Pavyzdys. *Įmonės vidaus tvarkos taisyklėse nustatyta, kad motinoms, pagimdžiusioms vaiką, įmonė išmoka 1000 litų dydžio vienkartinę išmoką. Tėvams, susilaukusiems vaiko, įmonė išmoka 1 minimalaus pragyvenimo lygio dydžio vienkartinę išmoką.*

Tai tiesioginės diskriminacijos dėl lyties pavyzdys, kai vyriui-tėvui taikomos prastesnės darbo sąlygos nei toje pačioje įmonėje dirbančiai moteriai-motinai.

Netiesioginė diskriminacija apibrėžiama kaip veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar taikant atsiranda ar galėtų atsirasti teisių apribojimų dėl lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Netiesioginė diskriminacija yra žymiai sunkiau atpažįstama nei tiesioginė. Ji dažnai tapatinama su priekabiavimu arba kitais žmogaus teisių pažeidimais. Netiesioginė diskriminacija paprastai neturi tiesioginės tyčios požymio. Aptariant ją, pirmiausia reikia įvertinti, ar elgesys ir teisės norma iš pirmo žvilgsnio tikrai yra formaliai vienodi, neutralūs visiems žmonėms, nežiūrint juos išskiriančių požymių. Vėliau reikia įvertinti, ar tas neutralus elgesys ar teisės norma gali pažeisti kokio nors žmogaus ar žmonių grupės interesus, teises ir panašiai. Pateikiame netiesioginės diskriminacijos pavyzdį:

Pavyzdys. *Savivaldybės administracija paskelbė konkursą vyriausiojo specialisto karo prievolei pareigoms užimti. Specialiuosiuose reikalavimuose nurodyta, jog pretendentas turi būti atlikęs karo prievolę.*

Šis reikalavimas pretendentui yra lyg ir neutralus, nes tiesiogiai nekalba apie tam tikrais požymiais pasižymintį žmogų ar žmonių grupę. Tačiau, žinant, kad karo prievolę atlieka vyrai ir kad nuo karo prievolės atleidžiami negalij turintys žmonės, akivaizdu, kad moterų ir neįgaliųjų asmenų teisės užimti paskelbtas pareigas yra apribotos.

Šiuo atveju moterys bei neįgalieji asmenys patiria netiesioginę diskriminaciją.

Priekabiavimas apibrėžiamas kaip nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

Priekabiavimas darbo vietoje yra ko gero labiausiai paplitęs reiškinys. Dažniausias priekabiavimo pagrindas – žmogaus lytis, tautybė bei lytinė orientacija. Daugelyje šalių priekabiavimo aukoms yra skiriamos kompensacijos. Todėl darbdaviai suinteresuoti užtikrinti sąlygas, kad darbo vietoje nebūtų priekabiuojama. Tačiau Lietuvoje žmonės dar retai atpažįsta šią diskriminacijos formą, o jeigu ir patiria tam tikrų darbdavio ar kolegų priekabių darbe, tai nesieja jų su galima diskriminacija dėl amžiaus, lyties ar kitų požymių.

Pavyzdys. 60 metų vyras dirba kolektyve, kuriame darbuotojų amžius yra 26–33 metai. Darbuotojai kartu su vadovu darbo reikalus dažnai aptaria neformalioje aplinkoje – jaunimo klube, į kurį niekada nekviečia savo vyresniojo kolegos. Jie įsitikinę, jog jam būtų neįdomu lankytis klube, dėl savo pasenusių pažiūrų jis nepritaptų ar įneštų disharmonijos į jaunų kolegų bendravimą. Nepaisoma to, kad toje aplinkoje yra aptarinėjami darbo reikalai.

Aprašytoje situacijoje galima išvelgti priekabiavimą dėl amžiaus, nes žmogus dėl savo amžiaus yra atskirtas ir ignoruojamas darbe.

Nuo priekabiavimo būtina atiboti kitą diskriminacijos dėl lyties formą – seksualinį priekabiavimą. Jis yra lengvai atpažįstamas dėl aiškiai išreikšto seksualinio veiksmų atspalvio ar pobūdžio.

Seksualiniu priekabiavimu vadinamas nepageidaujamas užgaulus žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys, kurio ar jo poveikio tikslas yra pakenkti asmens orumui, sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

Dažniausiai seksualinio priekabiavimo aukomis tampa moterys, o priekabiautojai yra vyrai, kurių socialinės ekonominės galios daugelyje visuomenių tebėra didesnės. Seksualinis priekabiavimas neigiamai įtakoja moters psichinę ir fizinę sveikatą, jos ekonominę ir socialinę padėtį, gyvenimo kokybę.

Pavyzdys. Seksualiniu priekabiavimu laikoma: geidulingi žvilgsniai; švilpčiojimas pamačius moterį; partnerio seksualinių ypatybių aptarinėjimas; seksualinio pobūdžio insinuacijos; moterų kūno aptarinėjimas; tariamai atsitiktiniai prisilietimai prie įvairių kūno dalių; gąslūs ar atgrasūs laiškai; pasakojimai apie seksualinį išnaudojimą; grafiniai pornografinio pobūdžio vaizdai; intymūs gestai; nepageidaujami prisilietimai bei apkabinimai; netinkami kvietimai; seksistiniai juokeliai ar paveikslėliai; nedraugiškas / priešiškas moters „nusodinimas“; perdėtas, pašaipus mandagumas; viešas pažeminimas; nepadorūs telefono skambučiai; pornografiniai paveikslėliai darbo vietose; reikalavimas rengtis per daug apnuoginančius drabužius;

netinkamos dovanos (pavyzdžiui, apatinis moteriškas trikotažas); čiaupsėjimo ar siurbimo garsai; seksualinių paslaugų siūlymas ar reikalavimas; asmeninės erdvės pažeidimas ir panašiai.

Sparčios visuomenės vystymosi tendencijos sąlygoja įvairių diskriminacijos formų pokyčius. Tarp įvairių diskriminuojamųjų grupių plinta nelygybė. Nors nediskriminacinė politika padidino pažeidžiamųjų grupių užimtumo ir uždarbio lygį, nelygybė ir socialinė atskirtis šiose grupėse plečiasi.

Diskriminacijos rūšys

Europos Sąjungos teisė įpareigoja visas valstybes nares savo nacionalinėje teisėje numatyti draudžiamas diskriminacijos rūšis. Mūsų valstybėje priimti antidiskriminaciniai įstatymai atspindi Europos Sąjungos direktyvose numatytus reikalavimus. Juose yra nustatytos diskriminacijos rūšys, tiksliai ir konkrečiai įvardijami neteisėti ir draudžiami diskriminacijos pagrindai.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminaciją dėl **lyties**.

Lygių galimybių įstatymas numato vienodą žmonių traktavimą, nepaisant jų:

- **amžiaus,**
- **lytinės orientacijos,**
- **negalios,**
- **rasės ar etninės priklausomybės,**
- **religijos ar įsitikinimų.**

Galima atkreipti dėmesį, kad kitos Europos Sąjungos valstybės savo įstatymuose numato platesnį diskriminacijos rūšių sąrašą, pavyzdžiui, diskriminaciją dėl kalbos, profesijos, socialinės padėties ar profesijos.

Ar gali būti pateisinamas nevienodas elgesys?

Kiekvienoje visuomenėje yra žmonių, kurie atlieka tam tikras svarbias funkcijas valstybei arba dirba specifinį pavojingą ar padidintos rizikos reikalaujantį darbą, ir dėl to jiems objektyviai turi būti suteikta tam tikra „valstybės pagalba“. Tai nėra laikoma diskriminacija.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme diskriminacija nelaikoma:

- speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- tik vyrams taikoma karinė prievolė;
- skirtingas moterų ir vyrų pensinis amžius, išskyrus profesinių pensijų sistemas;
- moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios moterys arba vyrai;
- įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant paspartinti faktinės lyčių lygybės įtvirtinimą (literatūroje vadinama „pozityvioji diskriminacija“);
- skirtinga tam tikrų bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos;
- prekių pardavimas ar paslaugų teikimas vien tik ar visų pirma vienos lyties asmenims tuo atveju, kai tai pateisina teisėtas tikslas, kurio siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Lygių galimybių įstatyme diskriminacija arba nevienodu asmenų traktavimu nelaikoma:

- apribojimai dėl amžiaus;
- reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- draudimas dalyvauti politinėje veikloje;
- dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
- specialios priemonės sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti neįgaliųjų integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 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 (literatūroje vadinama „pozityvioji diskriminacija“);
- tam tikra žmogaus savybė, kuri dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o tikslas yra teisėtas ir reikalavimas tinkamas.

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. Atkreiptinas dėmesys, jog specialiųjų priemonių (kitaip vadinamos „pozityviosios diskriminacijos“) taikymas teisininkų vertinamas labai kritiškai, – kaip prieštaraujantis konstituciniam visų asmenų lygybės principui.

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.

Pavyzdys. Transporto įmonė atliko lygių galimybių įgyvendinimo stebėseną ir nustatė, kad visi darbuotojai yra sukakę 40 ir daugiau metų. Įmonės vadovybė nusprendė, kad įmonei taip pat reikalingi jauni, talentingi darbuotojai, baigę mokslus ir įgiję naujų specialiųjų žinių. Todėl parengė skelbimą, jog pageidaujami visi darbuotojai, nepaisant amžiaus, lyties, tautybės, tačiau, atsižvelgiant į tai, jog įmonėje neatstovaujama žmonėms iki 40 metų, ypač sveikintini ir pageidautini yra darbo ieškantys šios amžiaus grupės žmonės.

Pagal mūsų valstybės įstatymus, **specialiosios priemonės negali būti nustatytos lokaliais teisės aktais, nutarimais ir panašiais dokumentais. Jos yra teisėtos tik tokiu atveju, jeigu yra numatytos įstatymuose.**

Pavyzdys. Daugelyje šalių sprendimus apie specialiųjų priemonių taikymą priimančiose komisijose ir tarybose nustatomos tam tikros kvotos, kad būtų proporcingai atstovaujama abiejų lyčių interesams, – pavyzdžiui, vienos lyties asmenų turi būti ne mažiau kaip 40 procentų.

Antidiskriminacinių įstatymų taikymo sritys

Lygių galimybių įstatymas reguliuoja apibrėžtus visuomeninius santykius ir netaikomas tiems socialiniams-visuomeniniams-ekonominiams santykiams, kurie nėra numatyti įstatymuose. Minėtieji **įstatymai nustato pareigą įgyvendinti lygias galimybes šiems subjektams:**

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

Tai yra bendrojo pobūdžio pareigos, kurių privalu laikytis minėtoms institucijoms ir fiziniams asmenims, tačiau tik dalies šių pareigų nesilaikymas laikomas lygių galimybių pažeidimu.

ŽMOGUS PATYRĖ DISKRIMINACIJĄ: KAIP ELGTIS IR KUR KREIPTIS?

Nors mūsų valstybėje yra priimta nemažai teisės aktų, draudžiančių žmogaus teisių pažeidimus ir diskriminaciją dėl įvairių pagrindų, tačiau kasdieniame gyvenime gana dažnai susiduriama su įvairiais diskriminacijos atvejais.

Reglamentuojanti teisinė bazė yra nepakankamas žingsnis. Būtinai teisinių nuostatų įgyvendinimas praktikoje, imantis atitinkamų priemonių – švietimo, informavimo kampanijų, mokymų, pozityvių veiksmų politikos, padedančios išvengti įvairių diskriminavimo formų.

Saugi patogi darbo vieta – tai pirmasis žingsnis kovoje su įvairiomis diskriminacijos apraiškomis, kurias lemia neretai visuomenėje egzistuojantys stereotipai. Viena darbe dirbantys labai skirtingi žmonės – įvairių lyčių, rasės, tikėjimo, amžiaus, taip pat neįgalieji – sudaro puikias sąlygas kovoti su stereotipais ir įveikti socialinę atskirtį, rasinius, etninius konfliktus ir lyčių nelygybę.

Štai keletas diskriminacijos pavyzdžių: nėščiai moteriai (skirtingai nei kitiems darbuotojams) nebuvo išmokėta premija už metinius darbo rezultatus dėl to, kad ji ruošiasi gimdyti ir ilgą laiką nebus „naudinga“ įmonei; penkiasdešimtmetė moteris nebuvo kartu su kitais darbuotojais komandiruota tobulinti profesinių žinių dėl to, kad greit išeis į senatvės pensiją. Tokie ir panašūs atvejai gali nutikti

kiekvieną dieną kiekvienam iš mūsų. Kaip elgtis: susitaikyti ar bandyti pakeisti esamą situaciją?

Pirmiausia nukentėjusysis turėtų išsiaiškinti problemos esmę su atsakingu darbuotoju, tiesioginiu viršininku ar darbdaviu, priėmusiu jam nepalankų sprendimą. Tokiame nemaloniame pokalbyje visada patartina išlaikyti mandagų ir ramų kalbėjimo toną, stengtis išsiaiškinti, kodėl buvo apribotos teisės ir mėginti tas teises susigrąžinti. Neradus abiem šalims priimtino sprendimo, arba nepriėmus jokie kompromisinio varianto, patartina dėl patirtų diskriminacinių veiksmų kreiptis į kompetentingą instituciją, įgaliotą nagrinėti diskriminacijos atvejus. Patogiausias, greičiausias ir nieko nekainuojantis būdas ginti savo teises yra kreipimasis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.

Lietuvoje Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (kuri yra priskirtina vienai iš Lietuvoje veikiančių ombudsmenų įstaigų) yra suteikti įgaliojimai tirti diskriminacijos atvejus ir teikti siūlymus dėl lygių galimybių įgyvendinimo prioritetų, dėl diskriminacinio teisės aktų panaikinimo ir panašiais klausimais.

LYGIŲ GALIMYBIŲ KONTROLIERIAUS TARNYBOS VEIKLA GINANT ŽMOGAUS TEISES

Pagrindinė Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos funkcija yra sudaryti sąlygas gintis asmeniui, kuris yra nukentėjęs nuo diskriminacinių veiksmų ar diskriminuojančių teisės aktų nuostatų.

Kiekvienas asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi diskriminuojantys veiksmai, arba jis yra tapęs seksualinio priekabiavimo objektu, turi teisę kreiptis su skundu į lygių galimybių kontrolierių. Kreipimosi į kontrolierių bei skundų pateikimo ir nagrinėjimo tvarka yra numatyta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme.

Skundo pateikimas

Kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl lygių teisių pažeidimo. Skundai teikiami raštu: jie gali būti atsiųsti paštu, faksu arba elektroniniu paštu. Anoniminiai skundai nenagrinėjami, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip.

Įstatymas numato, kad skunde privaloma nurodyti tam tikrus duomenis, būtinus objektyviam ir nešališkam skundo tyrimui atlikti ir be kurių negalima būtų pradėti skundo

tyrimo. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos interneto svetainėje (www.lygybe.lt) yra paskelbtas skundo formuliaras, kuris palengvina skundo surašymo procedūrą ir padeda žmogui nurodyti tas aplinkybes, kurios yra būtinos jo problemos nagrinėjimui iš esmės.

Skunde lygių galimybių kontrolieriui turėtų būti:

- pareiškėjo vardas, pavardė ar institucijos pavadinimas ir adresas;
- apskundžiamų institucijų pavadinimai ar asmenų vardai, pavardės ir institucijos, kuriose jie dirba;
- apibūdintas skundžiamas sprendimas arba skundžiami veiksmai, nurodytas jų padarymo laikas ir aplinkybės;
- suformuluotas prašymas lygių galimybių kontrolieriui, t.y. nurodyta, ko žmogus tikisi ir kokių konkrečių pasekmių pageidauja;
- skundo parašymo data ir pareiškėjo parašas.

Prie skundo galima pridėti:

- ginčijamo sprendimo nuorašą;
- turimus įrodymus ir jų aprašymą;
- siūlomų apklausti asmenų vardus ir pavardes (nurodant jų adresus ir aplinkybes, kurias kiekvienas iš jų gali patvirtinti).

Pažymėtina, kad netgi tuo atveju, jeigu pareiškėjas nenurodo visų įstatyme numatytų reikalavimų, skundas pradedamas tirti.

Skundo tyrimas

Tirdamas skundą, lygių galimybių kontrolierius turi teisę kreiptis ir reikalauti paaiškinimo iš asmens, kurio veiksmai nagrinėjami.

Lygių galimybių kontrolieriui skundo tyrimo procese tenka labai aktyvus vaidmuo, nes jis privalo iširti pateiktus teiginius, surinkti visus kitus įrodymus ir paaiškinimus bei iširti aplinkybes, kurios gali būti reikšmingos objektyviam skundo ištyrimui ir visapusiškam surinktų faktų įvertinimui. Net tuo atveju, jeigu nuo diskriminacijos nukentėjęs asmuo nepateikė ar negalėjo pateikti reikalingų dokumentų, nurodyti svarbių aplinkybių, kontrolierius savarankiškai imasi iniciatyvos surinkti šiuos įrodymus.

Labai svarbu, kad nagrinėjant skundus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, būtų preziumuojama, jog tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo ar institucija turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas. Diskriminacijos aukai dėl patirtos moralinės, psichologinės traumos dažnai būna sudėtinga surinkti įrodymus, ir todėl įrodymų rinkimo ir pateikimo pareiga tenka diskriminavusiam asmeniui.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas numato, jog Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo veiklą grindžia teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais. Taigi visi skundų tyrimai turi būti atliekami objektyviai, nešališkai, neturint išankstinės nuomonės dėl pareiškėjo ar apskųstojo asmens veiksmų teisėtumo ar neteisėtumo.

Galimi kontrolieriaus sprendimai

Baigus nagrinėti skundą, surašoma pažyma, kurioje nurodoma tyrimo metu nustatytos aplinkybės, surinkti įrodymai bei veiksmų juridinis įvertinimas, t.y. atitinkamas sprendimas. Pažymą pasirašo lygių galimybių kontrolierius. Su tyrimo rezultatais supažindinamas skundo autorius, institucija, kurioje buvo atliekamas tyrimas, vadovas ir asmuo, kurio veiksmai buvo tiriami. Jiems išsiunčiami arba įteikiami pažymos nuorašai.

Griežčiausias iš lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų yra administracinės baudos skyrimas įstatymą pažeidusiam asmeniui. Administracinės baudos dydis yra nuo 100 iki 2000 litų; jis gali siekti ir 4000 litų, jeigu pažeidimas padaromas antrą kartą per administracinės nuobaudos galiojimo laiką (vienerius metus).

Pastebėtina, kad įstatymas nenumato, koks sprendimas turi būti priimamas kiekvieno lygių teisių pažeidimo (seksualinio priekabiavimo) atveju. Tai reiškia, kad lygių galimybių kontrolieriui yra suteikta pasirinkimo (diskrecijos) teisė spręsti, kokią sankciją taikyti ir kokią sprendimą priimti kiekvienu diskriminavimo atveju. Lygių galimybių kontrolierius, atsižvelgdamas į konkrečias skundo tyrimo aplinkybes, pažeidimo mastą, sunkumą, poveikį nukentėjusiam ir panašius aspektus, sprendžia, kokią sprendimą priimti ir kokią sankciją pritaikyti. Jei lygių galimybių kontrolierius mano, kad dėl lygių galimybių pažeidimo yra pagrindas (baudžiamojo nusižengimo požymiai nustatyti) taikyti baudžiamąją atsakomybę, jis turi teisę perduoti tyrimo medžiagą prokurorui ar ikiteisminio tyrimo įstaigai.

Problemos viešinimas

Vis dažniau centrinė arba regionų spauda, televizijos ir radijo stotys paskelbia įvairią informaciją apie diskriminacijos atvejus, priimtus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos sprendimus, o nukentėjęs bei apskųstasis asmuo pateikia savo komentarus bei situacijos vertinimus. Kiekvienu atveju tokių problemų viešinimas yra puiki preventcinė ir šviečiamoji priemonė, padedanti atskleisti neigiamąsias mūsų gyvenimo puses, padedanti žmonėms atkreipti dėmesį į diskriminacijos apraiškas, ugdanti nepakantumą žmogaus teisių pažeidėjams.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba informaciją spaudai ir kitoms visuomenės informavimo priemonėms apie skundo dėl lygių teisių pažeidimo tyrimą gali teikti tik pareiškėjui sutikus.

TEISINĖ ATSAKOMYBĖ UŽ DISKRIMINACIJĄ

Teisinė atsakomybė už diskriminavimą **dėl lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų** nustatoma atsižvelgiant į padaryto pažeidimo svarbą ir pasekmes nukentėjusio žmogaus ir visuomenės interesams, viešajai tvarkai, o taip pat į pažeidimo padarymo motyvus, tikslą ir kitas aplinkybes.

Moterų ir vyrų lygių galimybių bei Lygių galimybių įstatymo pažeidimas yra neteisėta veika, už kurią įstatymuose yra numatyta teisinė atsakomybė. Už minėtus pažeidimus, atsižvelgiant į padaryto pažeidimo sunkumą, sukeltas pasekmes, pavojingumo laipsnį, gali būti taikoma administracinė arba baudžiamoji atsakomybė.

Administracinė atsakomybė už lygių teisių pažeidimus

Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41-6 straipsnis numato administracinę atsakomybę už moterų ir vyrų lygių teisių, nustatytų Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, bei lygių galimybių, nustatytų Lygių galimybių įstatyme, pažeidimą.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktikoje dažniausiai taikytos administracinės baudos. Jos skirtos

darbdaviams, paslaugų teikėjams už diskriminacinius skelbimus, kuriuose suteikiama pirmenybė tam tikros lyties asmenims arba nustatoma griežta amžiaus riba pretendentes į darbą, už moterims ir vyrams nustatytas skirtingas paslaugų (įėjimo į klubus, barus ir panašiai) kainas.

Baudžiamoji atsakomybė už lygių teisių pažeidimus

Žymiai griežtesnė yra baudžiamoji atsakomybė už žmogaus diskriminavimą dėl įvairių požymių.

Baudžiamojo kodekso 169 straipsnyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves.

Baudžiamojo kodekso 170 straipsnyje numatyta baudžiamoji atsakomybė už kurstymą diskriminuoti žmonių grupę ar jai priklausančią asmenį dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. Už kurstymą diskriminuoti atsako ne tik fizinis, bet ir juridinis asmuo.

Iš esmės yra sudėtinga atriboti, kada diskriminaciniai veiksmai yra administracinės teisės pažeidimas, kada – baudžiamasis nusižengimas. Tačiau bet kuriuo atveju apie tokius diskriminacinius veiksmus būtina pranešti arba prokurorui, arba lygių galimybių kontrolieriui.

Teisinė atsakomybė už diskriminavimą dėl lyties aptartina atskirai. Už Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimą, skirtingai nei už Lygių galimybių įstatymo pažeidimus, be administracinės ir baudžiamosios atsakomybės dar gali būti taikoma civilinė ir drausminė atsakomybė, taip pat ir drausminė atsakomybė pagal Kariuomenės drausmės statutą.

Drausminė atsakomybė už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimus

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

Lyčių lygybės pažeidimas ir seksualinis priekabiavimas yra vertinami kaip labai šiurkštus darbo pareigų pažeidimas, galintis sukelti nepageidaujamų pasekmių, pažeisti darbo tvarką, įtakoti darbo kokybę bei darbuotojų tarnybinius santykius. Todėl toks pažeidimas yra netoleruojamas, ir už jį gali būti taikoma tikrai griežta sankcija – atleidimas iš darbo.

Baudžiamoji atsakomybė už seksualinį priekabiavimą

Baudžiamasis kodeksas atskiru straipsniu nustato baudžiamąją atsakomybę už seksualinį priekabiavimą – 152 straipsnio 1 dalyje seksualinis priekabiavimas apibrėžiamas

kaip vulgarūs ar panašūs veiksmai, pasiūlymai ar užuominos, siekiant seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo, jeigu jais siekiama priekabauti prie pagal tarnybą ar kitaip priklausomo asmens. Pagal nustatytą baudžiamojo proceso tvarką, procesas dėl seksualinio priekabiavimo pradedamas tik tuo atveju, kai yra nukentėjusiojo skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas (dėl seksualinio priekabiavimo būtina tiesiogiai kreiptis į teismą su skundu).

Civilinė atsakomybė už moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimą

Būtina pažymėti, kad už pažeidimus lyčių lygybės srityje yra numatyta ir civilinė atsakomybė. Asmuo, patyręs diskriminaciją dėl lyties, seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą Lietuvos Respublikos Civilinio Kodekso nustatyta tvarka.

Kariuomenės drausmės statute numatyta drausminė atsakomybė už seksualinį priekabiavimą

Įdomus pastebėjimas: seksualinio priekabiavimo apibrėžimas Lietuvoje pirmą kartą atsirado ne specialiajame Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, bet Kariuomenės drausmės statuto patvirtinimo įstatyme, kurio 92 straipsnis nustato atsakomybę už seksualinį priekabiavimą. Šiame straipsnyje nustatyta, kad už priekabiavimą žodžiu, raštu arba veiksniu, nukreiptą prieš kito asmens seksualinį apsisprendimą ir neliečiamybę, privalomosios karo tarnybos kariui taikomos atitinkamo poveikio priemonės.

DISKRIMINACIJOS RŪŠYS: PROBLEMOS, TYRIMŲ DUOMENYS, PAVYZDŽIAI

Šiuo metu specialieji įstatymai draudžia diskriminaciją dėl šešių pagrindų: lyties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Vienos diskriminacijos rūšys yra labiau paplitusios ir dažniau bei greičiau atpažįstamos, kitos diskriminacijos dėl žinių stygiaus ar nepakankamo suvokimo lygio yra sunkiau identifikuojamos, nors visuomenėje yra žinomos ir aptarinėjamos. Todėl dažnai diskriminacija dėl lyties ar tautybės suvokiama kaip svarbiausia, turinti prioritetinę padėtį kitų diskriminacijos rūšių atžvilgiu. Tačiau svarbu pažymėti, kad diskriminacijos rūšys negali būti skirstomos pagal jų svarbą. Bet koks diskriminuojantis elgesys yra neleistinas ir netoleruotinas.

Diskriminacija dėl lyties

Diskriminacija dėl lyties arba nevienodas moterų ir vyrų traktavimas yra viena iš labiausiai paplitusių diskriminacijos rūšių greta diskriminacijos amžiaus pagrindu. Lietuvoje jau aštuonerius metus galiojantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas iš pradžių buvo vertinamas labai skeptiškai ir pašaipiai – kaip įstatymas išimtinai moterų

teisėms ginti. Tačiau palaipsniui keitėsi požiūris į jo reikalingumą, žmonės pradėjo suvokti lyčių lygybės svarbą kiekvieno iš mūsų asmeniniam gyvenimui bei demokratiniam visos valstybės vystymuisi.

Teisinė bazė apsaugoti nuo diskriminacijos dėl lyties yra. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas yra specialusis įstatymas, draudžiantis diskriminuoti moteris ir vyrus dėl jų lyties. Pagal jo nuostatas, lygias moterų ir vyrų teises privalo įgyvendinti:

- **švietimo, mokslo ir studijų institucijos** (priimant mokytis, vertinant žinias ir kt.);
- **darbdaviai užimtumo srityje, valstybės tarnyboje** (priimant į darbą, sudarant darbo sąlygas, nustatant darbo užmokestį ir kt.);
- **valdžios ir valdymo institucijos** privalo užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės;
- **prekių pardavėjai, gamintojai ar paslaugų teikėjai** privalo visiems vartotojams (neatsižvelgiant į lytį) taikyti vienodas apmokėjimo sąlygas už prekes ir paslaugas, o prekių reklamoje nežeminti žmogaus dėl jo lyties.

Be to, skelbimuose priimti į darbą arba mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, išskyrus atvejus, kai tam tikrą darbą gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo.

Lyčių lygybę taip pat garantuoja kiti įstatymai, taikomi tam tikroje visuomeninių santykių srityje.

Vienas iš modernios demokratinės valstybės principų yra nesikišimas į privačią sferą. Tuomet kyla klausimas: kokios ribos reglamentuoja moterų ir vyrų lygybę? Kokios visuomenės gyvenimo sritys gali būti reguliuojamos,

įgyvendinant lyčių lygybės principą? Vis tvirčiau pripažįstama, kad lyčių lygybės perspektyvą būtina integruoti į visas gyvenimo sritis: valstybės valdymą, ekonomiką, socialinę sferą ir net žmonių asmeninį gyvenimą, sudarant vienodas sąlygas moterims ir vyrams derinti šeimos gyvenimą ir karjerą.

Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programos priemonėmis Vyriausybė siekia įgyvendinti lyčių lygybės principą įvairiose visuomeninio gyvenimo srityse, o už šių priemonių įgyvendinimą yra atsakingos ministerijos pagal jų prižiūrimas sritis.

Faktinė padėtis. Nepaisant tarptautiniu bei nacionaliniu lygmeniu prisiimamų išpareigojimų įgyvendinti lyčių lygybės principą, nepaisant esamo abiem lytims palankaus darbo teisinių santykių reguliavimo, vis dar egzistuoja nevienoda moterų ir vyrų padėtis įvairiose visuomenės gyvenimo srityse. Įvairūs statistiniai duomenys rodo, jog moterys neturi lygių galimybių su vyrais sprendimų priėmimo sferoje ir valstybės valdyme, ekonomikoje, švietimo sistemoje ir kitose srityse. Moterims nėra pakankamai atstovaujama politikoje ir valstybės valdyme. Akivaizdi vertikali (moters užima žemesnius ir mažiau apmokamus, t.y. mažiausio ekonominio ir socialinio prestižo postus) ir horizontali (moterų dominuojami darbo rinkos sektoriai yra mažiausiai apmokami) darbo rinkos segregacija lyties pagrindu. Taigi – nors moterys turi tokį pat, o dažnai ir geresnį išsimokslinimą nei vyrai, tačiau žymiai rečiau užima vadovaujančias pareigas.

Išsiskiria kelios visuomeninio gyvenimo sritys, kuriose pastebima faktinė nelygi moterų ir vyrų padėtis, neproporcingas moterų ir vyrų atstovavimas: sprendimų priėmimas,

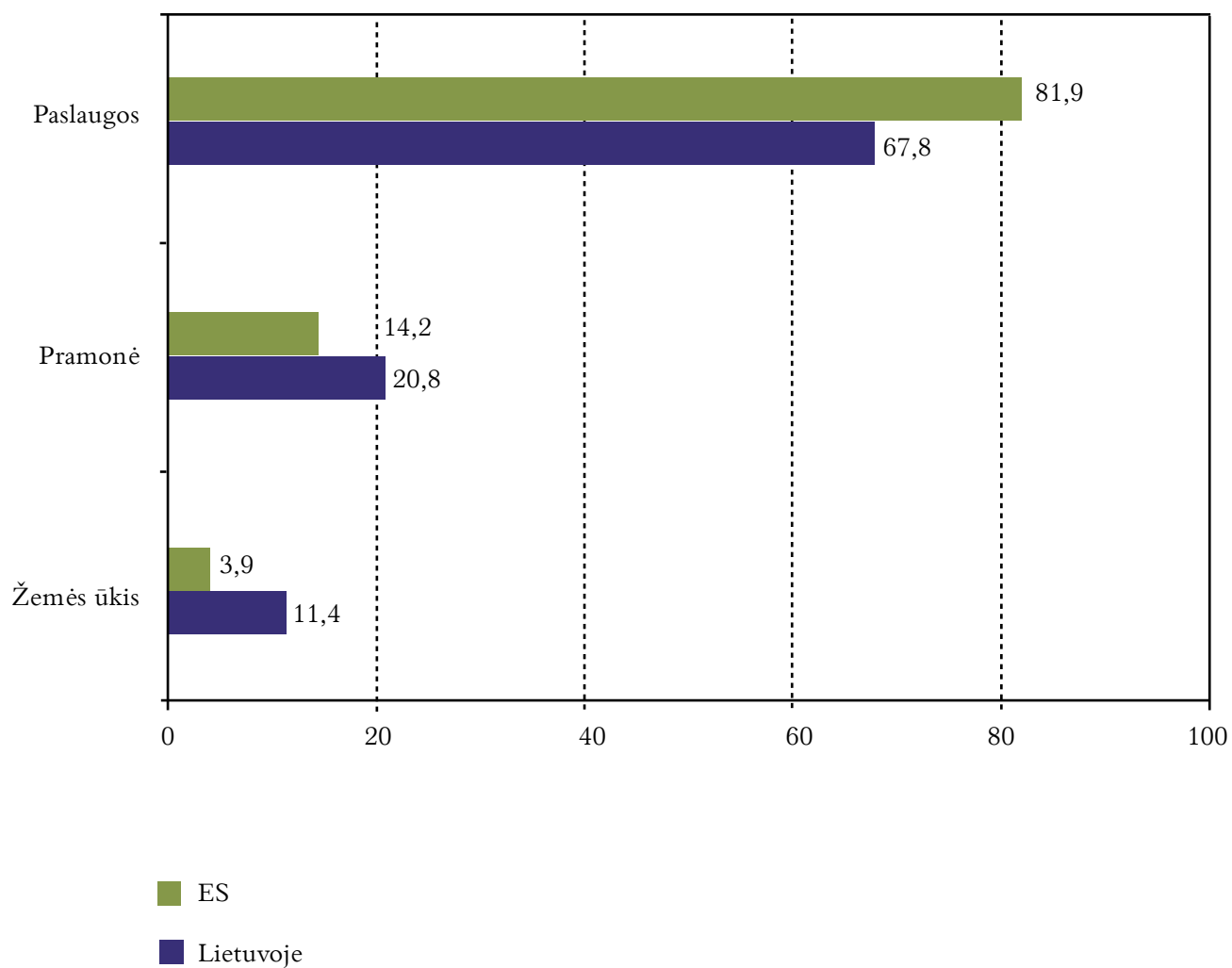
darbas, stereotipai, šeimos gyvenimas, švietimas ir mokslas, viešoji informacija ir reklama.

Sprendimų priėmimas. Statistikos duomenys akivaizdžiai liudija, kad aukščiausiose mūsų valstybės struktūrose, kurioms suteikta teisė priimti valstybei svarbius sprendimus ir balsuoti už juos, moterys ir vyrai nėra proporcingai atstovaujami. Per nepriklausomybės nuo 1990 metų laikotarpį Lietuvoje buvo tik viena Ministrė Pirmininkė moteris. Dažniausiai Vyriausybėje būna dvi arba trys moterys ministrės. Moterų atstovavimo įstatymų leidybos procese skaičius nežymiai didėja: 2000 metais tik 10 moterų buvo išrinktos į parlamentą, o 2004 metais savo rinkėjams atstovavo jau 25 moterys. Akivaizdu, kad moterys, kurios sudaro daugiau nei 50 procentų šalies gyventojų, nėra proporcingai atstovaujamos nei aukščiausiame valdžios, nei valdymo ar savivaldos lygmenyje.

Darbas. Aptariant darbo sritį, visų pirma reikėtų pažymėti dvi tendencijas: moterys užima žemesnes pareigas nei vyrai (jos dažniausiai atlieka vykdytojų funkcijas) ir dirba tose ekonominės veiklos srityse, kurios yra mažiau apmokamos. Būtent dėl šių priežasčių moterų darbo užmokestis yra vidutiniškai 17 procentų mažesnis nei vyrų.

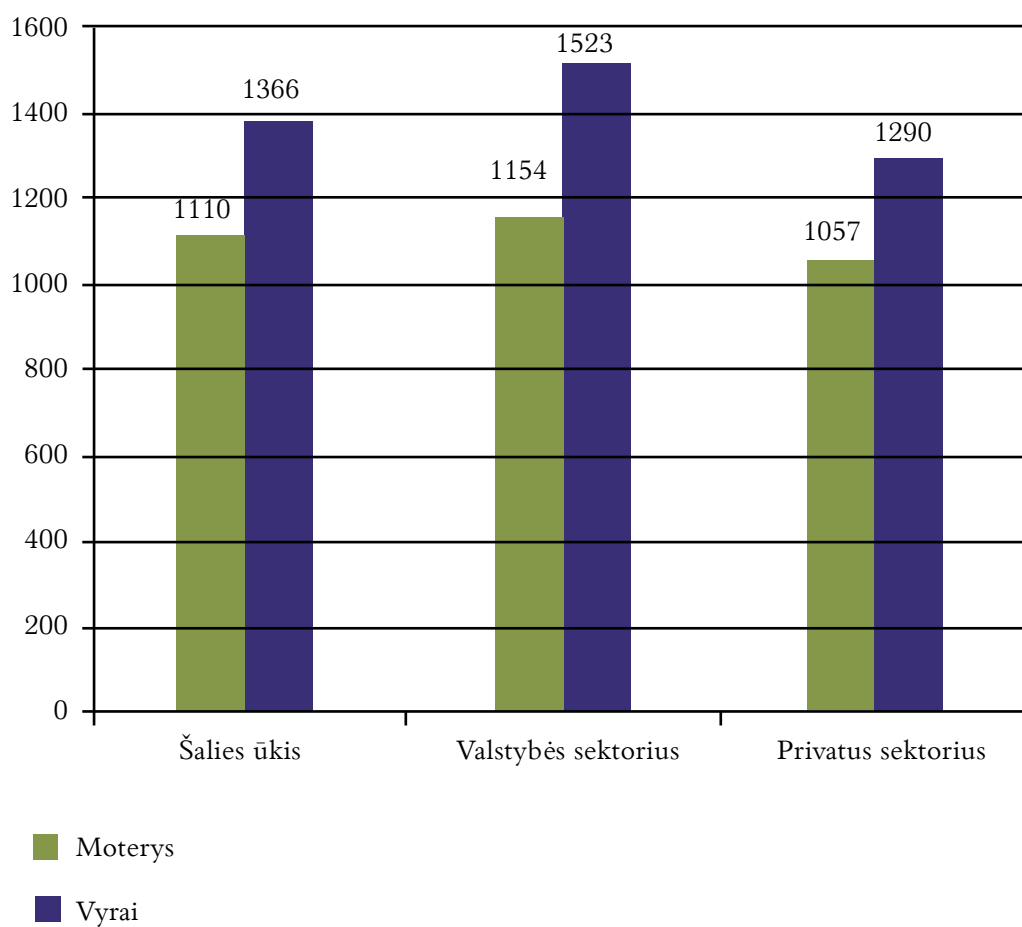
Horizontali lyčių segregacija liudija apmokamos veiklos pasidalijimą į vyriškus ir moteriškus sektorius: moteriška darbo jėga susitelkusi valstybiniame sektoriuje, socialinių ir kitų paslaugų sferoje, tuo tarpu vyrai dirba privačiame sektoriuje ir stambiosios pramonės šakose. Santykinai didesnė dalis moterų dirba sveikatos, socialinės apsaugos ir švietimo sferose; joms žymiai sunkiau įsitraukti į privatų verslą, jų profesijos žymiai prasčiau apmokamos.

**Užimtų moterų lyginamoji dalis (procentais)
pagal ekonomines veiklas Lietuvoje ir ES 2005 metais**



Lyginant darbo užmokestį ekonomikos sektoriuose, matyti, kad didesnis atotrūkis tarp moterų ir vyrų darbo užmokesčio pastebimas valstybės sektoriuje, o ne privačiose įmonėse.

**Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis (litais)
pagal ekonomikos sektorius 2006 metais**



Stereotipai. Nevienodo moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumus, moterų darbą mažiau apmokamuose sektoriuose bei žemesnes moterų užimamas pareigas lemia daugybė faktorių. Vienas iš jų yra stereotipinis mąstymas apie moters ir vyro vaidmenis visuomenėje, šeimoje, neigiamas vertinimas moterų, išdrįstančių daryti karjerą ir siekti aukštesnių pareigų. „Dvigubų“ darbinių funkcijų vykdymas yra tradiciškai vis dar užkraunamas moteriai, todėl moterims žymiai sunkiau psichologiškai ir fiziškai konkuruoti darbo rinkoje su vyrais.

Šeimos gyvenimas. Nepaisant formaliosios lyčių lygybės bei vis didėjančio moterų dalyvavimo viešajame gyvenime, vis dar pastebima takoskyra tarp privataus ir viešojo gyvenimo, dėl ko moterys tradiciškai siejamos su namų sfera, o vyrams priskiriama veikla viešajame gyvenime. Tai sietina su tradicija bei vis dar gajais stereotipais apie moterų ir vyrų socialinius vaidmenis. Moterys verčiamos prisiimti taip vadinamą „dvigubą našta“: dalyvauti apmokamo darbo sektoriuje bei atlikti didžiąją dalį namų ruošos darbų. Darbai namuose bei vaikų priežiūra parodo ir ekonominę nelygybę, nes šie darbai nėra apmokami ir visuomenėje nėra vertinami taip, kaip apmokami. Toks pareigų pasiskirstymas yra nepalankus moteriai, nes formuoja išankstinę stereotipinę darbdavių nuomonę apie moterį kaip namų ūkio darbininkę. Todėl darbdaviui moterys, ypač turinčios mažamečių vaikų, dažnai yra „nepatrauklios“ darbuotojos, nes jos dažnai prižiūri sergančius vaikus, dėl šeimos atsako vykdyti kai kurias pareigas.

Lietuvoje galima pastebėti teigiamų pokyčių, siekiant vyrus-tėvus labiau įtraukti į šeimos gyvenimą, lygiomis dalimis su žmona pasidalyti vaikų priežiūros funkcijomis ir

taip suteikti jai daugiau laisvo laiko realizuoti save kitoje, taip pat ir darbinėje veikloje. Neseniai įsigaliojusi Darbo kodekso pataisa pirmą kartą suteikė tėvams teisę į vieno mėnesio tėvystės atostogas, kuriomis tėvas gali pasinaudoti iš karto po vaiko gimimo ir kurios gali būti naudojamos tuo pačiu metu, kuriuo motinai suteiktos nėštumo ir gimdymo atostogos.

Švietimas ir mokslas. Švietimas yra viena iš sričių, kur moterys yra pasiekusios daugiausia. Mūsų valstybėje nekyla klausimų dėl moterų neraštingumo ar neturėjimo galimybių įgyti išsilavinimą. Daugiau nei vyrų moterų siekia įsigyti kuo aukštesnį išsilavinimą. 2005–2006 mokslo metų pradžioje aukštosiose mokyklose studijavo 60 procentų merginų ir 40 procentų vaikinių: merginos sudarė 89 procentus studijuojančių socialines paslaugas, 81 – sveikatos priežiūrą, 76 – pedagogiką, 69 – verslą ir administravimą; daugiau vaikinių – 90 procentų studijavo transporto paslaugas, 85 – inžineriją, 82 – kompiuteriją, 68 – architektūrą ir statybą. Baigusios mokslus merginos įsidarbina tuose sektoriuose, kuriuose mokamas mažesnis darbo užmokestis. Studijas baigę vaikinai automatiškai įsidarbina tose srityse, kur atlyginimas yra didesnis.

Moterims sunkiausiai sekasi šturmuoti mokslo ir akademinio darbo viršūnes – pažanga šioje srityje kol kas nežymi. Pagrindinė priežastis, matyt, yra ta, kad akademinės karjeros pradžia dažniausiai sutampa su vaikų gimdymo ir auginimo periodu. Mokslo tiriamojoje veikloje dalyvaujančių mokslininkų santykis pagal jų lytį rodo, jog mokslo laisvius ir pedagoginius mokslo vardus įgyja 2 ar net 3 kartus daugiau vyrų.

Sveikatos apsaugos teikiami privalumai bei trūkumai neišvengiamai įtakoja moterų ir vyrų užimtumą, gebėjimą dalyvauti darbinėje veikloje ir realizuoti savo teises ir pareigas. Deja, Lietuvos moterų ir vyrų gyvenimo trukmės skirtumas (12 metų) yra vienas didžiausių Europos Sąjungoje. Susirgimų statistika rodo, jog dėl išorinių mirties priežasčių beveik 3 kartus dažniau miršta vyrai nei moterys. Darytina išvada, kad vyrai dirba tokius darbus, kurie daugiau susiję su rizika ir pavojumi gyvybei, vyrai dažniau vairuoja automobilius ir kitas transporto priemones ir todėl dažnai atsiduria rizikingose gyvybei situacijose. Savo laisvalaikį vyrai leidžia ne taip ramiai ir saugiai kaip moterys. Moterys gyvena sėsliau ir ramiau, dažniau linkusios viską įvertinti ir apsvarstyti, todėl žymiai rečiau miršta dėl išorinių mirties priežasčių. Jos dažniau serga kraujotakos sistemos sutrikimų ligomis, kenčia dėl piktybinių navikų.

Viešoji informacija ir reklama – itin svarbūs veiksniai, formuojantys žmonių pasaulėžiūrą, nuostatas, o kartu kuriantys stereotipinį moters ir vyro įvaizdį mūsų visuomenėje. Pastaruoju metu vyrauja jaunos, patrauklios, seksualios, „barbiškos“ moters įvaizdis, nes manoma, jog tik tokia gali užkariauti vyrų širdis ir protus.

Kalbant apie šiuo metu kuriamą prekių ir paslaugų reklamą, būtina atkreipti dėmesį, kad moterys reklamoje dažnai vaizduojamos stereotipiškai: išryškinamos tam tikros jų kūno dalys, akcentuojamas moters silpnumas; ji vaizduojama kaip lengvabūdė, neprotinga asmenybė, tegalinti vilioti ir gundyti vyrus. Dažnai palyginama su daiktais ir siūloma pasirinkti: prekė arba patraukli moteris. Itin dažnai su reklamuojamais produktais gretinamos ir lyginamos moters kūno dalys (pavyzdžiui, kūtinė ar sėdmenys).

Diskriminavimo atvejai praktikoje. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktika rodo, jog skundai dėl moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimų (taip pat ir seksualinio priekabiavimo) nuolatos užima pirmaujančią vietą.

Pavyzdys. Nėščia moteris skundėsi dėl to, kad jai buvo pablogintos darbo sąlygos po to, kai ji pateikė darbdaviui pažymą apie savo nėštumą. Prekybos įmonėje vadybininke dirbanti moteris laikinai tapo nedarbinga dėl susirgimo nėštumo metu. Apie nėštumą sužinojęs darbdavys perkėlė ją dirbti į mažiau kvalifikuotą darbą ir į prastesnės darbo sąlygas (patalpoje, kurioje yra žema oro temperatūra, skersvėjis ir t.t.). Moteris buvo pažeminta pareigose, formaliai nepakeitus pareigybės ir darbo sutartyje sulygtų sąlygų.

Lygių galimybių kontrolieriaus sprendime nustatyta diskriminacija dėl lyties (nėštumo) ir pasiūlyta darbdaviui nutraukti diskriminuojančius veiksmus.

Sprendimas įvykdytas.

Pavyzdys. Skundas dėl to, kad Tarnybos Lietuvos Respublikoje muitinės statuto 31 straipsnio 4 dalies nuostatos galimai prieštarauja Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo reikalavimams. Muitinės statuto 31 straipsnio 1 dalis nustato, kad Muitinės departamento direktorius, neperkeldamas į kitas pareigas, gali laikinai pavesti muitinės įstaigos pareigūnui be jo sutikimo atlikti kitas atitinkančias jo kvalifikaciją lygiareikšmes, žemesnes arba aukštesnes pareigas kitoje muitinės įstaigoje arba kitoje vietovėje.

Tačiau šis reguliavimas netaikomas nėščioms moterims ir pareigūnams, vieniems auginantiems vaiką iki 14 metų, taip pat moterims, auginančioms vaiką iki 8 metų.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos teisės aktai nustato tėvų valdžios lygybę savo vaikams, nes tėvo ir motinos teisės ir pareigos savo vaikams yra lygios (Civilinio kodekso 3.156 straipsnio 1 dalis), taip pat motinos ir tėvo lygybės principą vaiko auklėjimo ir priežiūros atžvilgiu (Civilinio kodekso 3.159 straipsnio 2 dalis); bei atsižvelgiant į tai, kad Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsnio 1 punktą įpareigoja valdžios ir valdymo institucijas užtikrinti, kad rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės, konstatuota, kad nuostatos, numatančios atvejus, kada muitinės pareigūnai gali būti laikinai perkelti į kitas pareigas, turėtų būti taikomos abiejų lyčių muitinės pareigūnams, auginantiems vaikus iki tam tikro amžiaus.

Šiuo metu moterų ir vyrų, auginančių vaikus iki 7 metų amžiaus, teisės yra vienodos.

Diskriminacija dėl amžiaus

Diskriminacija dėl amžiaus yra viena iš labiausiai paplitusių diskriminacijos formų Lietuvoje ir Europos Sąjungoje. Tokią nuomonę išsakė Lietuvos ir Europos Sąjungos gyventojai. Tačiau diskriminacija dėl amžiaus dažniausiai asocijuojasi su vyresnio amžiaus ir pagyvenusių žmonių diskriminacija.

Nors amžiaus diskriminacija vyrauja, tačiau įstatymų leidėjai dėl nepaaiškintamų priežasčių neteikė šiai diskriminacijos rūšiai pakankamai dėmesio ir neformalizavo jos kaip draudžiamos veikos nei Lietuvoje, nei Europos Sąjungoje.

Teisinė bazė, atrodo, būtų pakankama:

Darbo kodeksas, įsigaliojęs 2003 metais, numato darbo santykių reglamentavimo principus, vienas iš kurių – darbuotojų lygybė nepaisant amžiaus ir kitų pagrindų. Taip pat nustatyta, kad teisėta priešastimi nutraukti darbo santykius su asmeniu negali būti jo amžius, išskyrus atvejus, kai darbuotojas jau yra įgijęs teisę į visą senatvės pensiją arba ją gauna.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas įpareigoja darbdavius kiekvienam darbuotojui sudaryti saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia darbdaviams bei jų įgaliotiems darbuotojams reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų amžių.

Lygių galimybių įstatymas draudžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus darbo santykių, švietimo ir mokslo bei prekių ir pasaugų teikimo srityje.

Pirmą kartą Lietuvoje buvo uždrausta diskriminacija dėl amžiaus tose visuomeninio gyvenimo srityse, kuriose amžiaus diskriminacija formaliai nebuvo draudžiama.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė numatė tam tikras priemones pagyvenusių žmonių socialinei atskirčiai mažinti ir 2004 metų birželio 14 dieną priėmė nutarimą Nr. 737, kuriuo patvirtino **Nacionalinės gyventojų senėjimo pasekmių įveikimo strategijos įgyvendinimo 2005–2013 metų priemonės**, numatomas taikyti 5 srityse:

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

Faktinė padėtis. Atskirai reikėtų aptarti vyresnio amžiaus ir pagyvenusių žmonių patiriamą diskriminaciją darbe, įgyjant prekes ir paslaugas, sveikatos apsaugos srityje, žiniasklaidoje bei reklamoje. Mūsų valstybėje diskriminacija dėl amžiaus dažniausiai yra tapatinama su pagyvenusių žmonių diskriminacija, kurios apraiškų bei nusiskundimų dėl jos yra žymiai daugiau, lyginant su jaunų žmonių diskriminacija.

Darbas. Tiek jauniems, tiek ir vyresnio amžiaus žmonėms įsidarbinant tenka nugalėti tam tikrus barjerus.

- Vienas iš jauniems žmonėms dažnai nustatomų barjerų yra darbo patirties arba darbo stažo nustatymas pretenduojantiems į atitinkamas pareigas. Teisinėje literatūroje tai traktuojama kaip galima netiesioginė diskriminacija dėl amžiaus. Akivaizdu, kad jauni žmonės nėra įgiję

reikalaujamos darbo patirties arba darbo stažo, ir dėl to jie atsiduria mažiau palankiose sąlygose nei vyresnieji, turintys tam tikrą patirtį. Vertinant tokių reikalavimų pagrįstumą, visada reikėtų atsižvelgti, ar darbinės patirties turėjimas yra lemiantis ir būtinas faktorius tai pareigybei užimti, ar tas darbinės funkcijas galėtų vykdyti žmogus, neturintis specialios profesinės patirties.

- Darbdaviai nenori įdarbinti vyresnio amžiaus asmenų dėl to, kad jie, jų manymu, sunkiai adaptuosis kolektyve ir turės bendravimo sunkumų su jaunesniais kolegomis, neturės pakankamai užsienio kalbos žinių bei darbo su kompiuteriais įgūdžių; nesiunčia vyresnių darbuotojų į brangiai kainuojančius kvalifikacijos kėlimo kursus ar mokymus dėl to, kad jie greit bus išleisti į senatvės pensiją.
- Didesnė tikimybė būti atleistam iš darbo visada yra pagyvenusiam, o ne jaunam darbuotojui.
- Nepakankamas vyresnio amžiaus darbuotojų profesinis orientavimas ir konsultavimas.
- Vyresnių žmonių patiriama diskriminacija darbe dažniausiai pasireiškia kaip daugialypė diskriminacija, nes ją dažniausiai patiria vyresnio amžiaus moterys (vyrai dėl amžiaus darbe patiria žymiai mažiau suvaržymų ir nepatogumų).

**Darbo jėgos pasiskirstymas pagal amžiaus grupes
(tūkstančiui gyventojų)**

Amžiaus grupės	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Iš viso	1716,0	1705,5	1671,5	1635,8	1630,3	1641,9	1620,6
15–19	46,6	45,7	30,3	22,8	18,4	20,6	14,8
20–24	166,0	162,6	149,9	139,6	137,4	135,7	123,1
25–29	233,8	228,9	222,4	210,7	204,1	198,4	194,0
30–34	239,5	238,9	227,6	226,6	227,2	226,0	223,8
35–39	262,9	263,0	253,6	250,6	240,5	231,1	227,2
40–44	217,5	224,8	230,6	239,8	249,8	251,9	248,9
45–49	197,9	192,6	192,0	191,0	194,5	199,3	210,3
50–54	158,4	157,4	159,7	160,8	167,4	174,9	174,3
55–59	119,3	118,0	120,1	120,2	119,4	122,0	124,2
60–64	45,4	47,3	49,2	45,7	49,5	56,1	59,9
65+	28,6	26,3	36,2	27,9	22,1	25,7	20,2
15–64	1687,4	1679,2	1635,3	1607,9	1608,2	1616,2	1600,4

Sveikatos apsauga

- Nepakankama pirminė vyresnio amžiaus žmonių sveikatos priežiūra.
- Mažas dėmesys chroniškų ligų gydymui.
- Amžiaus limitai kai kurioms procedūroms ir sveikatos profilaktinio patikrinimo paslaugoms (prostatos vėžio, gimdos kaklelio vėžio, krūties vėžio patikrai ir t.t.).
- Reabilitacinio (sveikatos grąžinamojo) gydymo neprieinamumas pagyvenusiems žmonėms.

Socialinis aprūpinimas

- Nepakankamas vietų skaičius senelių namuose ir pernelyg aukštos kainos už gyvenimą juose.
- Sunki pensinio amžiaus žmonių finansinė padėtis dėl mažų pensijų. Pensininkai dažnai sunkiai įstengia sumokėti už būtinausias pragyvenimui skirtas prekes ir paslaugas (buto išlaikymą, maistą, vaistus ir t.t.).

Vartotojų teisės

- Daugelis draudimo bendrovių nedraudžia sveikatos draudimu į užsienį vykstančių vyresnių nei 70 metų amžiaus asmenų.
- Išperkamosios nuomos arba prekių pardavimo kreditan sąlygos pensinio amžiaus žmonėms yra mažiau palankios (arba visai neteikiamos) nei dirbantiesiems.
- Negatyvus pagyvenusio žmogaus vaizdavimas reklamoje, kuriant jo kaip nepatikimo, paliegusio žmogaus įvaizdį ir su tuo susijusias asociacijas.

Stereotipai, žiniasklaida. Aiškiai vyraujant jauno, gražaus, patrauklaus žmogaus kultui, vyresniam žmogui skiriama mažiau dėmesio ne tik žiniasklaidoje, bet ir visoje kitose visuomeninio gyvenimo srityse. Darytina išvada,

kad visa viešoji informacija, joje gvildenamos temos, propaguojamas modernus gyvenimo būdas, reklamuojamos prekės ir paslaugos yra adresuojamos išimtinai jauniems, karjeros siekiantiems žmonėms, pamirštant, kad šalia gyvena per 30 procentų pagyvenusių žmonių.

Diskriminavimo atvejai praktikoje

Pavyzdys. 70 metų vyras norėjo įsigyti skalbimo mašiną išsimokėtinai, tačiau dėl savo amžiaus negalėjo. Parduotuvėje nepaaiškinta, dėl kokių priežasčių vyresnio nei 70 metų amžiaus asmenys negali įsigyti prekių išsimokėtinai.

Skundo tyrimo metu paaiškėjo, kad išperkamosios nuomos sutartys sudaromos dviem būdais. Pirmasis yra automatizuotas – pirkėjo duomenys įvertinami automatiškai per informacinę sistemą; pagal nustatytą amžiaus kriterijų įvertinamas pirkėjas ir pirkinio vertė. Jeigu nustatoma, kad žmogus neatitinka nustatytų reikalavimų, jam negali būti parduodama prekė išsimokėtinai. Tačiau taikomas kitas galimas finansinių pajėgumų įvertinimo būdas, individualusis – įvertinamos gaunamos pajamos, prekės vertė, laikotarpis, per kurį pageidaujama prekė išpirkti.

Atlikus tyrimą, nenustatyta tiesioginės diskriminacijos dėl amžiaus (įsigyjant prekes), nes pirkėjas turėjo galimybę įsigyti prekę išsimokėtinai taip pat, kaip ir jaunesnio amžiaus pirkėjai. Tačiau jam nebuvo suteikta informacija apie visas galimybes įsigyti prekes išsimokėtinai, t.y. kad žmogus gali būti vertinamas individualiai.

Pavyzdys. *Teatre dirbantys pensinio amžiaus aktoriai skundžiasi dėl to, kad gauna tik 50 procentų darbo užmokesčio, nes su jais sudarytos darbo sutartys dėl nepilnos darbo dienos. Aktoriai jaučiasi diskriminuojami dėl amžiaus, nes jų užimtumas trupėje yra didesnis negu daugelio jaunų aktorių, kurie gauna pilną atlyginimą ir dirba pilną darbo laiką. Tyrimo metu nustatyta, kad pasiskundusieji pensinio amžiaus aktoriai tikrai gauna 50 procentų nustatytos pareiginės algos, kad realiai jų darbo krūvis didesnis nei jaunų aktorių, gaunančių pilną darbo užmokestį. Šį faktą liudija suvaidintų vaidmenų skaičius per ketvirtį, vaidmenų reikšmingumas (dauguma kuriamų vaidmenų yra pirmaeiliai), darbo laiko sąnaudos repeticijoms, vaidmenų mokymuisi namuose ir t.t.*

Atlikus tyrimą, nustatyta tiesioginė pensinio amžiaus aktorių diskriminacija dėl amžiaus.

Pavyzdys. *Jaunimui skirtame žurnale paskelbta informacija apie laisvą darbo vietą prekybos centre. Kadangi jaunimui skirtą žurnalą skaito tik jauno amžiaus žmonės, darytina išvada, kad šio žurnalo bei jame paskelbto skelbimo neperskaitys vyresnio amžiaus žmonės ir todėl neturės galimybės susipažinti su darbo skelbimu.*

Kadangi minėtas darbo skelbimas nebuvo skelbiamas kitose visuomenės informavimo priemonėse, galima atpažinti netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, t.y. veiksmas atrodo neutralus, tačiau jį įgyvendinant vyresnio amžiaus žmonės atsiduria mažiau palankiose sąlygose.

Diskriminacija dėl lytinės orientacijos

Terminas „lytinė“ arba „seksualinė“ orientacija dažniausiai visuomenei asocijuojasi su daugeliui žmonių nepriimtinos ir netradicine laikomos lytinės orientacijos, t.y. homoseksualiais, žmonėmis. 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,
- tos pačios lyties asmenimis (gėjai ir lesbietės),
- su moterimis ir vyrais (biseksualūs abiejų lyčių žmonės).

Kadangi mūsų visuomenėje dominuojanti yra heteroseksuali orientacija, homoseksualūs žmonės gali ir dažnai atsiduria mažiau palankiose sąlygose, – jie dėl savo orientacijos dažniausiai patiria įvairių heteroseksualių žmonių diskriminaciją. Įstatymai garantuoja lygias teises ir galimybes, nepaisant lytinės orientacijos. Šias garantijas turintys homoseksualios lytinės orientacijos žmonės patiria teisių suvaržymus.

Teisinė bazė. Lytinė orientacija ilgokai apkritai nebuvo minima nei tarptautiniuose, nei Lietuvos teisės aktuose. Tačiau diskriminaciją draudžiančių įstatymų nebuvimas dar nepatvirtina fakto, kad diskriminacijos dėl lytinės orientacijos nėra; greičiau šiai problemai neskiriamas reikiamas dėmesys.

Lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminaciją dėl lytinės orientacijos.

Darbo kodekse yra įtvirtintas labai svarbus vienas darbo santykių teisinio reglamentavimo principas, nustatantis

darbo teisės subjektų lygybę, nepaisant jų seksualinės orientacijos bei kitų žmogų apibūdinančių požymių.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas garantuoja dirbantiems asmenims saugias ir sveikas darbo sąlygas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytinę orientaciją. Jo 3 straipsnyje nustatyta, kad kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikos darbo sąlygos, nesvarbu, kokia įmonės veiklos rūšis, kokia sudaryta darbo sutartis, <...> seksualinė orientacija <...>. Taigi – šis įstatymas tarytum papildoma Lygių galimybių įstatymą, įpareigojanti darbdavius vienodai elgtis su darbuotojais darbe ir valstybės tarnyboje.

Faktinė padėtis. Darbas. Darbdaviai nėra pakantūs netradicinės seksualinės orientacijos žmonėms, todėl, sužinoję apie neslepiamą homoseksualių darbuotojų lytinę orientaciją, stengiasi įstatymų nustatytais pagrindais nutraukti su jais darbo sutartį, nors pagrindinis to motyvas būna būtent lytinė orientacija. Apie tokius žmogaus teisių pažeidimus darbo teisinių santykių srityje liudija Lietuvos gėjų lygoje, rečiau Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gaunami skundai ar pokalbiai telefonu, kai nukentėję žmonės išdrįsta prabilti apie savo problemas.

Homoseksualiems asmenims primetama, jog jie pernelyg atvirai ir dažnai viešai skelbia apie savo lytinę orientaciją, jog jie, esą, sureikšmina savo orientaciją ir dėl jos patiriamą priekabiavimą darbe ar darbo sąlygų pabloginimą. Tačiau lytinė darbuotojo orientacija išryškėja bendraujant su bendradarbiais, ypač aptariant laisvalaikį: tokiuose pokalbiuose pasipasakojama, su kuo leidžiamas laisvalaikis, atostogos, su kuo dalijamasi darbo užmokesčiu, kam perkamos įvairios dovanos.

Karo tarnyboje atvirieji homoseksualai slepia savo orientaciją, kad nesudurtų su neapykanta. Dėl išankstinės neigiamos nuomonės homoseksualiems žmonėms greičiausiai būtų tiesiog neįmanoma įsidarbinti vaikų ir moksleivių auklėjimo įstaigose (vaikų darželiuose, mokyklose) bei kitose panašiose srityse.

Stereotipai, žiniasklaida. Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras „Vilmorus“ 2003 metais atlikto gyventojų apklausą (<http://www3.lrs.lt/owa-bin/owarepl/inter/owa/U0118271.pp#6>), kuria buvo siekiama ištirti lietuvių požiūrį į kitų rasių, religinių bei „probleminių“ socialinių grupių atstovus. Apklausoje rezultatai parodė, jog net 30 procentų lietuvių mano, kad tik visiškai homoseksualų nebuvimas nekeltų problemų Lietuvos visuomenei, per 42 procentus nurodė, kad problemų nekeltų 5 procentai; tik per 3–4 procentus pasisakė, kad problemų nekeltų 50 ir daugiau procentų homoseksualų. Šie apklausoje duomenys parodo netolerantišką Lietuvos gyventojų požiūrį į netradicinės seksualinės orientacijos asmenis. Požiūris mažai pakito nuo 2003 metų; lietuviai tebėra vieni iš netolerantiškiausių homoseksualiems žmonėms.

Nors Pasaulinė sveikatos organizacija išbraukė homoseksualumą iš Tarptautinio ligų sąrašo dar 1992 metais, tačiau daugelis šią orientaciją tapatina su nukrypimu, psichiniu susirgimu, amoraliu elgesiu. Pastebima, kad daugeliui žmonių homoseksualūs vyrai kelia pedofilijos grėsmę, bijoma, kad jie gali atlikti tvirkinamuosius veiksmus. Nepagarbiai viešai kalbėti apie gėjus ir lesbietes nesidrovi ir viešieji asmenys – politikai, kultūros veikėjai.

Regioninėje spaudoje homoseksualumo tema dar lieka tabu. Bulvarinė spauda tiražuoja sensacingus mitus

apie „žydrąją mafiją“ ir „gėjų klanus“. Interneto svetainėse neribojami homoseksualus įžeidžiantys komentarai. Žiniasklaidoje gėjai dažniausiai vaizduojami savo paraduose, įvairiuose šou, kur jie būna persirengę įvairiais karnavaliniais kostiumais, specialiais figūrą išryškinančiais apdarais. Toks homoseksualių žmonių vaizdavimas, be abejonės, gali formuoti nuostatas, kad jų elgsena, gyvenimo būdas yra nukrypimas nuo tradicinių vertybių.

Diskriminavimo atvejai praktikoje. Gėjai ir lesbietės tikrai dažnai patiria diskriminaciją dėl savo lytinės orientacijos, tačiau tik nedaugelis iš jų pasiryžta savo pažeistas teises ginti valstybės institucijose. Pavyzdžiui, per 2006 metus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gauti tik 2 skundai dėl diskriminacijos dėl lytinės orientacijos (tiek pat skundų buvo gauta ir 2005 metais).

Paanalizavus priežastis, kodėl taip retai skundžiamasi, paaiškėja, kad:

- gėjai arba lesbietės dažniausiai slepia savo lytinę orientaciją nuo darbdavių ir savo kolegų, ir tik todėl nesulaukia galimos neigiamos reakcijos ar diskriminacinių veiksmų jų atžvilgiu;
- netradicinės seksualinės orientacijos žmonės dažniausiai nutyli savo problemas arba patiriamus savo teisių suvaržymus, nes nenori sulaukti priešiškos darbdavių ir kolegų reakcijos ar persekiojimo už skundo pateikimą;
- netradicinės seksualinės orientacijos žmonės yra itin netoleruojami Lietuvoje (kaip rodo tyrimų ir apklausų duomenys), ir todėl jie linkę apskritai nutylėti savo problemas, kad nemalonūs ir daug kam nepriimtini klausimai nebūtų bereikalingai eskaluojami.

Pavyzdys. Transporto bendrovės vidaus tvarkos taisyklėse nustatyta, kad darbuotojui, kuriam suteikiamos kasmetinės atostogos, išmokama vienkartinė 1000 litų išmoka ir 500 litų išmoka jo sutuoktiniui poros poilsio kelionės išlaidoms kompensuoti.

Ši sąlyga gali būti vertinama kaip neutrali, tačiau ji yra nepalanki netradicinės seksualinės orientacijos asmenims, nes Lietuvos įstatymai jiems draudžia sudaryti santuokas. Todėl homoseksualus žmogus, gyvenantis kartu su partneriu, neturi teisės pasinaudoti šia atostogų lengvata. Ši sąlyga yra nepalanki ir tiems žmonėms, kurie yra nesusituokę, tačiau mūsų antidiskriminaciniai įstatymai nenumato atsakomybės už diskriminaciją dėl šeiminių padėties.

Šiuo atveju galima pripažinti netiesioginę diskriminaciją dėl lytinės orientacijos.

Pavyzdys. Valstybinio socialinio draudimo pensijų įstatymas suteikia teisę mirusiojo asmens sutuoktiniui gauti našlio pensiją. Ši įstatymo nuostata atrodo neutrali ir nepažeidžianti jokių asmenų grupių teisių. Tačiau homoseksualūs asmenys, nesudarę santuokos su savo gyvenimo partneriais, niekada neįgis teisės į našlių pensiją. Lietuvos įstatymai suteikia galimybę registruoti santuokas tik priešingos lyties asmenims.

Ši sąlyga yra nepalanki ir tiems žmonėms, kurie yra nesusituokę, tačiau mūsų antidiskriminaciniai įstatymai nenumato atsakomybės už diskriminaciją dėl šeiminių padėties.

Šiuo atveju galima pripažinti netiesioginę diskriminaciją dėl lytinės orientacijos.

Diskriminacija dėl negalios

Diskriminacija dėl negalios yra viena iš labiausiai paplitusių diskriminacijos rūšių, nes visose visuomenėse žmonės su negalia yra viena iš labiausiai pažeidžiamų bei socialiai izoliuotų grupių. Toks diskriminacinis požiūris į neįgaliuosius yra nusistovėjęs dėl neteisingų stereotipinių nuostatų, jog šie asmenys turi ribotas galimybes dalyvauti visuomenės gyvenime.

Kas yra neįgalumas ir kas yra neįgalusis?

Neįgalumas – tai dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, dalyvavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas. Neįgalumas gali būti trijų lygių – sunkus, vidutinis ir lengvas.

Neįgalusis yra asmuo, kuriam yra pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė.

Neįgaliems asmenims nuo 18 metų iki senatvės pensijos amžiaus darbingumo lygis yra nustatomas įvertinus asmens sveikatos būklę ir galimybes atlikti turimos kvalifikacijos darbus, įgyti naują kvalifikaciją ar dirbti profesinės kvalifikacijos nereikalaujančius darbus po to, kai yra panaudotos visos galimos medicinos ir profesinės reabilitacijos bei specialiosios pagalbos priemonės.

Darbingumas įvertinamas procentais, ir jo lygis nustatomas 5 punktų intervalais:

- jei asmeniui nustatoma 0–25 procentai darbingumo, jis laikomas nedarbingu;

- jei asmeniui nustatoma 30–55 procentai darbingumo, jis laikomas iš dalies darbingu;

- jei asmeniui nustatoma 60–100 procentų darbingumo, jis laikomas darbingu.

Pati sunkiausia negalios forma yra visiška negalia.

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

Koks yra skirtumas tarp proto ir psichinės negalios? Proto negalia yra būklė, kuomet asmuo dėl vystymosi sutrikimų turi suvokimo ir mokymosi sunkumų. 1–3 procentai žmonių visame pasaulyje turi intelekto sutrikimų. Sutrikusio intelekto asmens pažinimo, kalbos, judėjimo ir socialiniai įgūdžiai yra susilpnėję. Proto negalia yra visą gyvenimą trunkanti pastovi būklė, kuriai vaistai negali padėti, ir todėl ji neišgydoma. Psichikos liga yra sutrikimas, kuris veikia jausmus ir elgesį. 25 procentai žmonijos tam tikru gyvenimu laikotarpiu patiria psichikos ar elgesio sutrikimų. Tik nedaugeliui psichikos ligų galima „užbėgti už akių“, tačiau beveik visos psichikos ligos būna tik kurį laiką ir gali būti sėkmingai gydomos vaistais, psichoterapija ar kitokia pagalba.

Teisinė bazė. Lietuvoje neįgalių žmonių teisinę padėtį reglamentuoja apie 70 teisės aktų. Lietuva yra ratifikavusi daugelį pagrindinių tarptautinių žmogaus teisių dokumentų, konkrečiai susijusių ir su neįgalių asmenų teisėmis.

Tačiau Konstitucijoje, Darbo kodekse, Baudžiamajame kodekse, Valstybės tarnybos, Švietimo bei kituose įstatymuose nėra konkrečiai išskirtas nediskriminavimas negalios atžvilgiu, nors visi jie deklaruoja lygybės principą dėl visų kitų pagrindų. Tokia situacija, kai nediskriminavimas negalios atžvilgiu yra sąmoningai neįtvirtintas daugelyje Lietuvos teisės aktų, leidžia daryti išvadą, kad neįgaliųjų teisinė padėtis dėl nediskriminavimo šiuo metu nėra palanki.

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

Faktinė padėtis. Lietuvoje neįgaliųjų skaičius kasmet vis auga ir siekia apie 260 tūkstančių. Įvairūs tyrimai ir statistiniai duomenys rodo, jog žmonės su negalia vis dar neturi lygių galimybių dalyvauti visuomenės gyvenime. Todėl stengiamasi tobulinti neįgaliųjų socialinės integracijos sistemą, kurią sudaro medicinos, profesinės ir socialinės reabilitacijos paslaugų teikimas, specialiųjų poreikių tenkinimas specialiosios pagalbos priemonėmis, neįgaliųjų užimtumo rėmimas, socialinės paramos teikimas, valstybinio socialinio draudimo fondo pensijų ir išmokų skyrimas ir

mokėjimas, privalomojo sveikatos draudimo fondo išmokų skyrimas ir mokėjimas, ugdymo paslaugų teikimas, lygių galimybių dalyvauti kultūros, sporto ir kitose visuomenės gyvenimo srityse užtikrinimas. Ši socialinė integracija yra organizuojama vadovaujantis lygių teisių, lygių galimybių, diskriminavimo prevencijos, visapusiško dalyvavimo sprendžiant su neįgaliųjų gyvenimu ir veikla susijusius klausimus, savarankiškumo ir pasirinkimo laisvės užtikrinimo, neįgalumo kompensavimo įvairiomis pinigines ir nepinigtines paramos formomis, skirtingų poreikių tenkinimo atsižvelgiant į skirtingus neįgaliųjų poreikius bei decentralizacijos ir destigmatizacijos principais.

Darbas. Nors Lietuvos įstatyminė bazė įtvirtina teisę į darbą visiems asmenims, tačiau praktikoje žmonėms su negalia šios normos nėra pakankamai efektyvios: jų padėtis darbo rinkoje yra gana sudėtinga, ir realios įsidarbinimo galimybės iš tiesų mažos. Ypač sudėtinga yra žmonių su proto negalia padėtis, nes šie žmonės dažniausiai nė nežino, kad turi teisę dirbti, ir kad tokią teisę jiems užtikrina ne tik Lietuvos, bet ir Europos Sąjungos įstatymai. Šiandien žmonės su proto negalia neturi beveik jokio užsiėmimo ar darbo.

Švietimas ir mokslas. Švietimą reglamentuoja 2 pagrindiniai – **Švietimo ir Specialiojo ugdymo – įstatymai**. Pastarasis reglamentuoja specialiųjų poreikių asmenų ugdymą bei švietimą ir įtvirtina pagrindinį principą, jog specialiųjų poreikių asmenys turi būti įtraukiami į bendrojo lavinimo sistemą. Pastaraisiais metais vis daugiau specialiųjų poreikių moksleivių yra integruojama į bendrojo lavinimo mokyklas, integruotas bei specialiąsias klases, ikimokyklinio ugdymo įstaigas.

Informavimas. Informacinės technologijos ir komunikacijos priemonės plečiasi itin sparčiai, todėl informacija yra svarbi ne tik kaip darbo, bet ir kaip bendravimo, ryšio priemonė. Dauguma žmonių su negalia dėl tam tikro negalios pobūdžio negali įprastais būdais priimti ir apdoroti informacijos – rašyti, skaityti, klausytis, žiūrėti ir panašiai. Jiems yra pritaikomos interneto svetainės, vadovėliai, subtitruojamos kai kurios televizijos laidos, vartojama gestų kalba, leidžiama literatūra Brailio raštu.

Fizinės aplinkos pritaikymas. Fizinė aplinka yra skirstoma į viešąją ir būsto. Dėl judėjimo sunkumų ir ribotų galimybių pasirūpinti savimi neįgaliesiems asmenims yra būtina pritaikyti tokią fizinę aplinką, kuri sudarytų pagrindą jų savarankiškumui.

Lietuvoje yra sukurta teisinė bazė, reglamentuojanti fizinės aplinkos pritaikymą žmonėms su negalia. Tačiau vis tiek stokojama bendros reikalavimų dėl fizinės aplinkos pritaikomumo vykdymo politikos bei kontrolės. Visuomeninis transportas, darbo aplinka, visuomeninio lankymo ir paslaugų objektų infrastruktūra, gyvenamieji namai neatitinka šiuolaikinių reikalavimų, o tai riboja žmonių su negalia dalyvavimą visuomenės gyvenime ir integraciją bei didina jų socialinę atskirtį.

Diskriminavimo atvejai praktikoje. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktikoje skundų dėl negalios nėra daug. Skūstasi dėl diskriminacijos negalios pagrindu prekių ir paslaugų teikimo srityje.

Pavyzdys. *Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ištyrė neįgalųjų sportininkų skundą dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu, t.y. dėl nevienodo premijų skyrimo neįgaliesiems sportininkams lyginant su sveikaisiais, nes sveikiems pasaulio čempionato prizininkams premija skiriama daugiau nei 5 kartus didesnė negu pasaulio neįgalųjų čempionato prizininkams.*

Atlikus tyrimą konstatuota, jog neįgalieji sportininkai atsiduria prastesnėse sąlygose nei sveiki sportininkai. Nuspręsta siūlyti Lietuvos Respublikos Vyriausybei: 1) keisti galiojančius teisės aktus, kurie reglamentuoja neįgalųjų sportininkų, jų trenerių, gydytojų, masažuotojų ir mokslininkų skatinimo tvarką; 2) rengiamų teisės aktų projektus derinti su neįgalųjų sporto organizacijomis.

Pavyzdys. *Regėjimo negalią turintis vyras pateikė informaciją, jog jis neturi galimybės savarankiškai naudotis elektroninės bankininkystės paslaugomis ir privalo prašyti kitų asmenų pagalbos.*

Lygių galimybių kontrolieriaus sprendime buvo konstatuota tiesioginė diskriminacija prekių ir paslaugų teikimo srityje ir nuspręsta siūlyti bankų administracijoms nutraukti neįgalųjų asmenų, turinčių regėjimo negalią, lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus elektroninės bankininkystės paslaugų teikimo srityje.

Diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės

Teisinė bazė. Yra nemažai Lietuvos teisės aktų, reglamentuojančių tautinių mažumų teises.

Konstitucijoje (1992 metų leidimo) II skirsnio „Žmogus ir valstybė“ III, IV, XIII skirsniuose ir Preamblelėje įtvirtintos Lietuvos tautinių mažumų teisės. 119 straipsnis suteikia teisę nuolatiniam administracinio vienetu gyventojams nepiliečiams dalyvauti savivaldybių tarybų rinkimuose, įgyvendinant ir pasyviają, ir aktyviają rinkimų teisę (pirmą kartą šia teise buvo pasinaudota per 2007 metų savivaldybių rinkimus).

Tautinių mažumų įstatymo Preamblelėje teigiama, kad „Lietuvos Respublika visiems savo piliečiams nepriklausomai nuo jų tautybės garantuoja lygias politines, ekonomines ir socialines teises bei laisves, pripažįsta tautinį identiškumą, kultūros tęstinumą, skatina tautinę savimonę bei jos saviraišką“.

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.

Kiti svarbūs tautinėms mažumoms įstatymai, tiesiogiai ir netiesiogiai nustatantys tautinių mažumų klausimus, yra: **Pilietybės** (priimtas 1991 metais), **Asociacijų** (priimtas 2004 metais), **Visuomenės informavimo** (priimtas 2000 metais), **Religinių bendruomenių ir bendrijų**

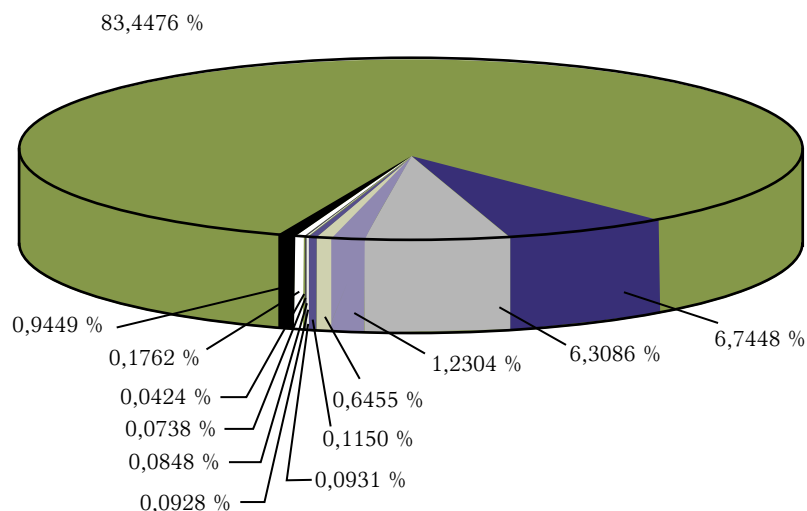
(priimtas 1995 metais), **Politinių partijų ir politinių organizacijų įstatymas** (priimtas 1990 metais).

Priimtos specialiosios Lietuvos Vyriausybės programos, padedančios tautinėms mažumoms integruotis į Lietuvos visuomenę. Ilgalaikės **Tautinių mažumų integracijos į Lietuvos visuomenę 2005–2010 metų programos**, patvirtintos 2004 metų birželio 8 dienos nutarimu Nr. 703, paskirtis yra formuoti ir įgyvendinti valstybinę tautinių santykių darnumo politiką, taip pat padėti tautinėms bendrijoms integruotis į Lietuvos visuomenę, ugdyti toleranciją ir užkirsti kelią etninei neapykantai, diskriminacijai ir atskirčiai. Sėkmingai įvykdyta **Romų integracijos į Lietuvos visuomenę 2000–2004 metų programa**; artimiausiu metu bus patvirtinta nauja.

Faktinė padėtis. Lietuvos tautinė sudėtis rodo, jog Lietuva, kaip ir kitos Europos šalys, yra daugiakultūre valstybė. Joje nuo amžių gyvena įvairių tautybių, skirtingų kultūrų, religijų, papročių žmonės. Tautinėms bendruomenėms suteiktos plačios kalbos vartojimo, švietimo, kultūros teisės ir laisvės: teisė kurti ir išlaikyti savo organizacijas, teisė į kultūrinius ryšius su tėvynainiais ir paveldo puoselėjimą, teisė į švietimą ir informaciją gimtąja kalba. Lietuvos valstybė yra įsipareigojusi šias teises saugoti.

Lietuvos gyventojų tautinę sudėtį rodo žemiau pateikiama lentelė:

Lietuvos gyventojai pagal tautybę

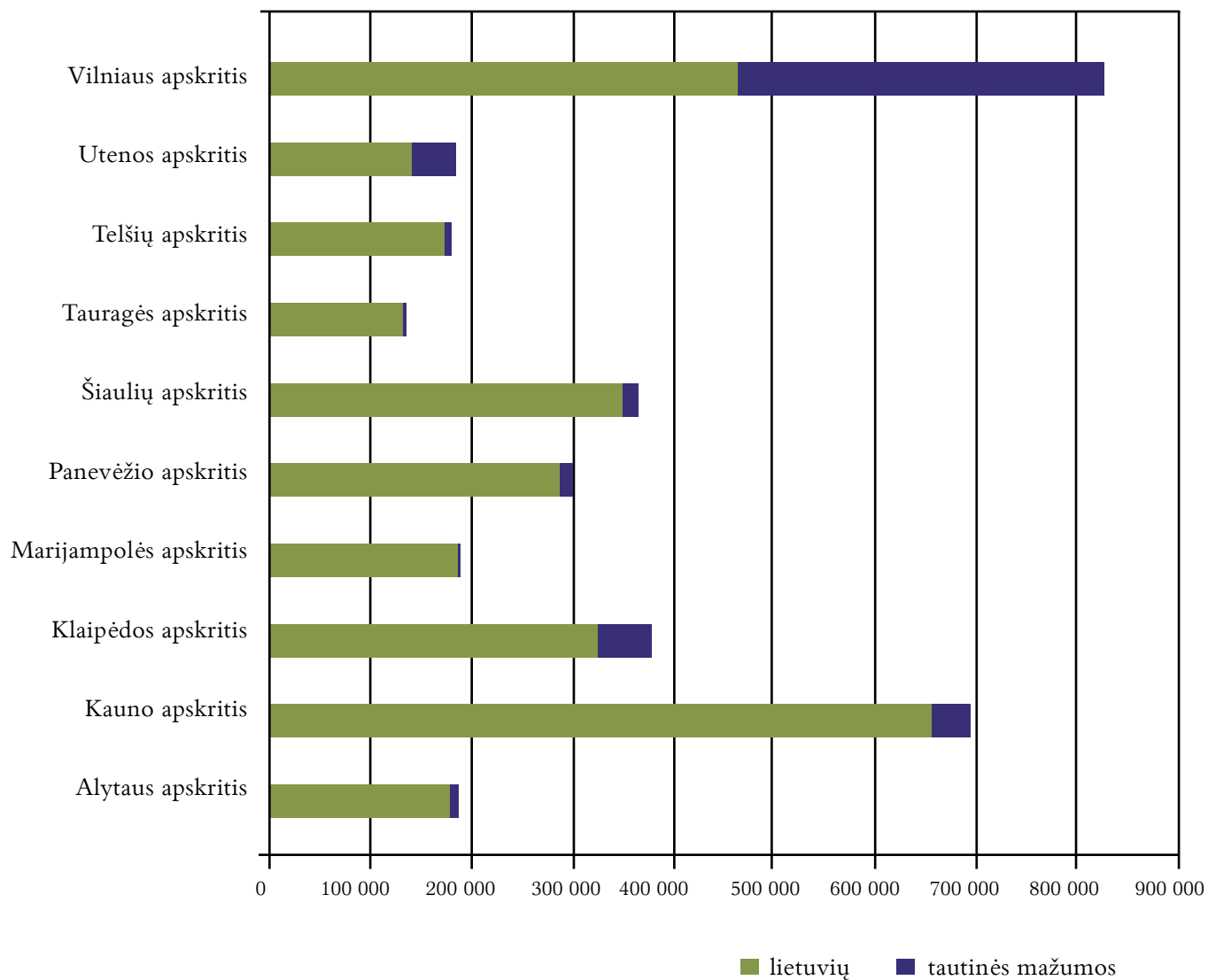


- | | |
|--|---|
| ■ 1. Lietuviai (2 907 293 žm. = 83,4476 %) | ■ 8. Totoriai (3 235 žm. = 0,0928 %) |
| ■ 2. Lenkai (234 989 žm. = 6,7448 %) | ■ 9. Latviai (2 955 žm. = 0,0848 %) |
| ■ 3. Rusai (219 789 žm. = 6,3086 %) | ■ 10. Čigonai (2 571 žm. = 0,0738 %) |
| ■ 4. Baltarusiai (42 866 žm. = 1,2304 %) | ■ 11. Armėnai (1 477 žm. = 0,0424 %) |
| ■ 5. Ukrainiečiai (22 488 žm. = 0,6455 %) | □ Kitos tautybės (6 138 žm. = 0,1762 %) |
| ■ 6. Žydai (4 007 žm. = 0,1150 %) | ■ Nenurodė tautybės (32 921 žm. = 0,9449 %) |
| ■ 7. Vokiečiai (3 243 žm. = 0,0931 %) | |

Tautybių pasiskirstymas Lietuvoje. Priskaičiuojama daugiau kaip 115 skirtingų tautybių. Jų gausa yra labai nevienoda, svyruojanti nuo kelių šimtų tūkstančių (pavyzdžiui, rusų ir lenkų) iki kelių šimtų ar tik dešimčių (pavyzdžiui, armėnų, graikų, bulgarų, vengrų ir kitų). Daugiausia nelietuvių tautybės žmonių gyvena Rytų ir Pietryčių Lietuvos rajonuose, Vilniuje, Klaipėdoje, Visagine ir kituose

didžiuosiuose miestuose. Išskirtinis įvairiataute gyventojų sudėtimi yra Rytų Lietuvos regionas: daugiau negu pusė gyventojų – lietuviai, trečdalis – lenkų, penktadalis visų Lietuvos baltarusių, dešimtadalis Lietuvos rusų. Šalčininkų ir Vilniaus rajonuose lenkai sudaro absoliučią daugumą. Nemažai rusų gyvena Zarasų, Švenčionių ir Trakų rajonuose, tačiau ten jie nesudaro daugumos.

Lietuvių bei kitų tautybių gyventojai pagal apskritis



Viešosios nuomonės tyrimai. Pateikiami Etninių tyrimų centro užsakymu 2005 metais RAIT (Rinkos analizės ir tyrimų grupė UAB „RAIT“) atliktos apklausos ir 1990 bei 1999 metų Europos vertybių tyrimų duomenys, kur respondentams buvo pateikti įvairūs klausimai. Pavyzdžiui, į klausimą: „Čia išvardytos įvairios žmonių grupės. Prašome pasakyti, su kuo nenorėtumėte gyventi kaimynystėje?“ gauti tokie atsakymai:

	1990	1999	2005
Romai	59	62	77
Musulmonai	34	31	51
Kitos rasės žmonės	20	-	36
Žydai	18	21	31

Ar gali būti lietuviai tautinė mažuma Lietuvoje?

Lietuviai yra mažuma Šalčininkų, Vilniaus, Švenčionių rajonuose ir Visagino mieste. Visagine mažumos mažumoje situacija susiformavo prieš keletą dešimtmečių, kai buvo pradėta plėtoti atominė energetika: tada čia atvyko daug specialistų iš kitų buvusios Sovietų Sąjungos vietų. Daugumą Visagino mieste sudaro rusakalbiai gyventojai.

Kultūros centrai. Lietuvos Respublikos įstatymų nustatyta tvarka tautinėms mažumoms suteikta teisė steigti įvairias kultūrinės veiklos organizacijas. Šalyje yra per 100 įvairių žanrų tautinių mažumų saviveiklinių kolektyvų. Prie Tautinių mažumų ir išeivijos departamento įsteigti Tautinių bendrijų namai kultūrinei ir švietėjiškai veiklai. Vilniuje 2000 metais atidaryti Lenkų namai, kuriuose įsikūrė Lietuvos lenkų visuomeninės organizacijos bei

saviveiklos kolektyvai, vyksta lenkų bendruomenės kultūriniai renginiai ir įvairūs visuomeniniai susirinkimai. Panašūs Lietuvos lenkų kultūros centrai veikia Eišiškėse ir Druskininkuose. Unikalus yra Visagine įsteigtas Tautinių kultūrų centras, kuriame kultūrinę ir švietėjišką veiklą plėtoja ukrainiečiai, baltarusiai, lenkai, totoriai, armėnai, vokiečiai bei kitos tautinės bendrijos. Veikia Tautinių mažumų kultūros centras Alytuje, tautinių mažumų klubas „Mozaika“ Marijampolėje, Rusų kultūros centrai Vilniuje ir Šiauliuose. 2004 metais Kaune įsteigtas Įvairių tautų kultūros centras. Panevėžyje veikia Panevėžio nacionalinių mažumų asociacija. 2006 metais Vilniuje įsteigtas Lietuvos tautinių mažumų folkloro ir etnografijos centras. Vykdamt Romų integracijos programą, 2001 metų rugsėjo mėnesį Kirtimų gyvenvietėje Vilniuje atidarytas naujas Romų visuomeninis centras, kuriame plėtojama įvairiapusė švietėjiška, kultūrinė ir visuomeninė veikla.

Tautinių mažumų organizacijų dalyvavimas tarptautiniuose projektuose. Nuo 2004 metų gruodžio mėnesio Tautinių mažumų ir išeivijos departamentas kaip partneris dalyvauja dviejuose Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL (EQUAL – tai Europos Bendrijų iniciatyva, kuri išbando ir skatina naujus kovos būdus su darbo rinkoje egzistuojančia visų formų diskriminacija ir nelygybe) programos projektuose: „Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmo sukūrimas ir išbandymas“ ir „Romų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmo sukūrimas ir išbandymas“.

Diskriminavimo atvejai praktikoje

Pavyzdys. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gautas D. K. skundas, kuriame nurodoma, kad Migracijos departamento direktoriaus įsakymu jis neteko Lietuvos Respublikos pilietybės, nors Lietuvos pilietybė buvo palikta Izraelio pilietybę įgijusiai jo žmonai ir jo vaikams. Pareiškėjas, jo žmona ir vaikai yra gimę ir užaugę Lietuvoje; skirtumas tik tas, kad pareiškėjas yra žydas, o jo žmona – lietuvė.

Išnagrinėjus skundą, konstatuota diskriminacija dėl etninės kilmės ir pasiūlyta Seimo Teisės ir teisėtvarkos bei Žmogaus teisių komitetams apsvarstyti galimybę pakeisti Pilietybės įstatymo nuostatas, reglamentuojančias pilietybės netekimą taip, kad dėl etninės priklausomybės būtų išvengta skirtingų sąlygų taikymo asmenims, įgijusiems kitos valstybės pilietybę.

Pavyzdys. Karaimas, gimęs ir užaugęs Lietuvoje, Lietuvos Respublikos pilietis, kreipėsi į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir paaiškino, jog jis norėjo pateikti Studijų kokybės centrui savo užsienyje įgyto aukštojo mokslo diplomą dėl pripažinimo Lietuvoje, tačiau iš jo buvo pareikalauta sumokėti 70 Lt valstybinę rinkliavą, kai tuo tarpu lietuviams ir lietuvių kilmės asmenims tokio mokesčio mokėti nereikia.

Išnagrinėjus skundą, konstatuota diskriminacija dėl etninės kilmės ir pasiūlyta Vyriausybei patikslinti Vyriausybės 2005 metų gruodžio 15 dienos nutarimu Nr. 1458 „Dėl Valstybės rinkliavos objektų sąrašo, šios rinkliavos

dydžių ir mokėjimo ir grąžinimo tvarkos patvirtinimo“ 4.473 punkte įtvirtintą nuostatą dėl valstybės rinkliavos mokėjimo Lietuvos Respublikos piliečiams, nepriklausomai nuo jų etninės priklausomybės.

Pavyzdys. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gautas Teisės ir tolerancijos instituto skundas, kuriame nurodoma, jog Visuomenės informavimo įstatymo 19 straipsnio 1 dalies 3 punkte nustatyta, jog draudžiama skelbti informaciją, kuria „kurstoma diskriminuoti, smurtauti, fiziškai susidoroti su žmonių grupe ar jai priklausančiu asmeniu dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimo ar pažiūrų“. Žurnalistų ir leidėjų etikos komisijoje, prižiūrinčioje, kaip minėtomis nuostatomis vadovaujasi visuomenės informavimo priemonės, tautinių bendrijų atstovų nėra.

Ištyrus skundą nuspręsta rekomenduoti Žurnalistų ir leidėjų etikos komisijai kiekvieną kartą, kai svarstomas klausimas dėl to, jog platinant viešąją informaciją nesilaikoma įstatymų nuostatų, draudžiančių tautinės, rasinės, religinės, socialinės ar lyčių neapykantos kurstymą, kviešti Tautinių bendrijų tarybos (prie Tautinių mažumų ir išeivijos departamento) atstovą.

Diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų

Keičiantis Lietuvos valstybės valdymo formoms, politinei valdžiai ir kitiems svarbiems valstybės gyvenimą lemiantiems faktoriams, keitėsi ir vyraujančios religijos bei požiūris į ją. 1940 metų birželio 15 dieną Sovietų sąjungai okupavus Lietuvą, buvo vykdoma priešiška politika Katalikų Bažnyčios atžvilgiu: daugeliu teisės aktų buvo suvaržytos religinių bendruomenių ir bendrijų teisės. Valstybės požiūris į religines bendruomenes ir tikėjimo laisvę pasikeitė Lietuvai atkūrus nepriklausomybę 1990 metais: žmonės pradėjo itin aktyviai lankytis bažnyčiose, propaguoti savo tikėjimą ir religiją.

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. Jie atspindi tam tikros ideologijos, kultūros, dorovės, etikos ir moralės normų aplinkoje susiformavusias žmogaus pažiūras apie visuomeninio, valstybinio gyvenimo reiškinius ir panašiai.

Teisinė bazė. Konstitucijos 26 straipsnis garantuoja minties, tikėjimo ir sąžinės laisvę ir skelbia, jog kiekvienas žmogus Lietuvos Respublikoje turi teisę laisvai pasirinkti bet kurią religiją arba tikėjimą, taip pat pakeisti savo pasirinkimą ir vienas ar su kitais, privačiai ar viešai ją išpažinti, atlikti religines apeigas, praktikuoti tikėjimą ir mokyti jo. 27 straipsnis nustato, kad žmogaus praktikuojama religija ar tikėjimu negali būti pateisinamas nusikaltimas ar įstatymų nevykdymas. 25 straipsnis teigia, jog laisvė reikšti

įsitikinimus, gauti ir skleisti informaciją negali būti ribojama kitaip, kaip tik įstatymu, jei tai būtina apsaugoti žmogaus sveikatai, garbei ir orumui, privačiam gyvenimui, dorovei ar ginti konstitucinei santvarkai. Tas pats straipsnis numato, kad laisvė reikšti įsitikinimus ir skleisti informaciją nesuderinama su nusikalstamais veiksmais.

Svarbu pažymėti, kad bažnyčios bei religinės organizacijos laisvai tvarkosi pagal savo kanonus ir statutus. Konstitucijos 43 straipsnis skelbia, jog Lietuvoje nėra valstybinės religijos.

Religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas nustato religinių bendruomenių bei bendrijų ir Lietuvos valstybės teisinius santykius. Šis įstatymas garantuoja kiekvienam žmogui teisę dėl savo religinių įsitikinimų vietoj privalomosios karinės pasirinkti alternatyviąją (darbo) tarnybą.

Tame pačiame įstatyme numatyta, jog valstybė pripažįsta 9 Lietuvos istorinio, dvasinio bei socialinio palikimo dalį sudarančias tradicines Lietuvoje egzistuojančias religines bendruomenes ir bendrijas:

- lotynų apeigų katalikų,
- graikų apeigų katalikų,
- evangelikų liuteronų,
- evangelikų reformatų,
- ortodoksų (stačiatikių),
- sentikių,
- judėjų,
- musulmonų sunitų,
- karaimų.

Kitos (netradicinės) religinės bendrijos gali būti valstybės pripažintos kaip Lietuvos istorinio, dvasinio ir socialinio palikimo dalis, jeigu jos palaikomos visuomenės, ir jų mokymas bei apeigos neprieštarauja įstatymams ir dorai. Valstybės pripažinimą suteikia Lietuvos Respublikos Seimas. Religinės bendrijos dėl valstybės pripažinimo gali kreiptis praėjus ne mažiau kaip 25 metams nuo pirminio jų įregistravimo Lietuvoje.

Valstybės santykius su Romos Katalikų Bažnyčia reguliuoja Lietuvos Respublikos pasirašytos **tarptautinės sutartys su Šventuoju sostu:**

- Lietuvos Respublikos ir Šventojo Sosto sutartis dėl santykių tarp Katalikų Bažnyčios ir valstybės teisinių aspektų;

- Lietuvos Respublikos ir Šventojo Sosto sutartis dėl kariuomenėje tarnaujančių katalikų sielovados;

- Lietuvos Respublikos ir Šventojo Sosto sutartis dėl bendradarbiavimo švietimo ir kultūros srityje.

Faktinė padėtis. Religinės bendruomenės ir bendrijos skirstomos į valstybės pripažintas (tradicines) ir netradicines.

Lietuvos gyventojai pagal tikybą (Statistikos departamento duomenys)

	Visi gyventojai	Procentai
Iš viso	3483972	100
Romos katalikų	2752447	79
Stačiatikių (ortodoksų)	141821	4,1
Sentikių	27073	0,8
Evangelikų liuteronų	19637	0,6
Evangelikų reformatų	7082	0,2
Jehovos liudytojų	3512	0,1
Musulmonų sunitų	2860	0,1
Visos (pilnos) evangelijos Bažnyčios	2207	0,1
Kitos tikybos	1307	0,3

Tikinčiųjų pasiskirstymo įvairiuose Lietuvos regionuose statistika rodo, jog daugiausia Romos katalikų gyvena Panevėžyje, Kaune ir Šiauliuose, o mažiausiai – Klaipėdoje ir Vilniuje. Stačiatikių daugiausia Klaipėdoje ir Vilniuje. Klaipėdoje taip pat daugiausia sentikių ir evangelikų liuteronų. Tokį specifinį tikinčiųjų pasiskirstymą tam tikruose regionuose lemia šiuose regionuose gyvenančių žmonių tautybė.

Švietimas ir tikybos mokymas. Teisės aktai suteikia teisę tikybą dėstyti maldos namuose, valstybinėse ir nevalstybinėse mokymo ir auklėjimo įstaigose, taip pat kitose patalpose bei vietose. Valstybinėse švietimo įstaigose tėvų (globėjų, rūpintojų) pageidavimu gali būti dėstoma tradicinių ir kitų valstybės pripažintų religinių bendruomenių ir bendrųjų tikyba. Lietuvos mokyklose moksleiviai tikėjimo dalykų mokomi pagal jų šeimoje ar giminėje išpažįtamą religiją. Tikybos mokymą valstybinėse švietimo įstaigose reglamentuoja Švietimo įstatymas. Mokyklos vadovybė privalo pagal galimybes užtikrinti visų konfesijų tikybos pamokas. Tikybos disciplina nėra privaloma, nes moksleiviams (tėvų sprendimu) suteikiama galimybė pasirinkti kitą discipliną, pavyzdžiui, etiką.

Religinių bendrijų ir bendruomenių valstybinis finansavimas. Lietuvos teisės aktai suteikia galimybę gauti tam tikrų valstybės biudžeto lėšų visoms įregistruotoms religinėms organizacijoms, tradicinėms religinėms bendrijoms, bažnyčioms. Skiriamų iš valstybės biudžeto lėšų minėtoms religinėms bendrijoms ir bendruomenėms analizė rodo, jog valstybės lėšos skirstomos, atsižvelgiant į tos religinės bendruomenės tikinčiųjų skaičių, religijos

paplitimą, populiarumą Lietuvoje, taip pat į tai, ar ji pripažinta kaip tradicinė religija, ir kitas aplinkybes.

Diskriminavimo atvejai praktikoje. Diskriminacija dėl religijos yra žymiai mažiau paplitusi nei kitos diskriminacijos rūšys. Žmonės dažniau patiria diskriminaciją dėl savo įsitikinimų, ypač politinių. Ne paslaptis, kad dažnai keičiantis valdžios ir valdymo, savivaldos institucijų vadovams, atviriau savo politines pažiūras reiškiantys darbuotojai yra atleidžiami iš darbo. Tačiau viešojoje informacijoje nėra duomenų, kad tokie žmonės bandytų savo teises ginti teismuose ar kitose institucijose. Tokių žmonių pasyvumą sąlygoja baimė prarasti darbo vietą ir susirasti kitą darbą, nepalanki kolegų nuomonė ir kitos priežastys.

Pavyzdys. Laisvės atėmimo bausmę atliekantis žmogus jaučiasi diskriminuojamas, kadangi jam nesudaromos galimybės maitintis pagal tikėjimo taisykles. Jis pastebi, kad įvairių tikėjimų žmonėms taip pat nesudaromos galimybės maitintis pagal tikėjimo taisykles mokyklose, ligoninėse, kariuomenėje.

Skundo tyrimo metu išsiaiškinta, jog laisvės atėmimo vietose Lietuvoje (2006 metų duomenimis) bausmę atlieka apie 8 tūkstančius nuteistųjų. Padaryta prielaida, kad įkalinimo įstaigose esančių kalinių religinių įsitikinimų demografija atitinka Lietuvos gyventojų religinių įsitikinimų demografiją. Remiantis statistikos duomenis, tikėtina, kad įkalinimo įstaigose kalinių, kurių religija reikalauja kitokių maitinimosi taisyklių, yra tik apie 0,16 procentų arba maždaug 13 asmenų.

Nuspręsta (lygių galimybių kontrolieriaus sprendimu), jog keisti šiuo metu galiojančius teisės aktus ar priimti naują įstatymą dėl teisės maitintis pagal religinius įsitikinimus įkalinimo įstaigose yra netikslinga.

Pavyzdys. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje gautas skundas dėl diskriminacijos religiniu pagrindu, atliekant anglų kalbos egzamino užduotį. Pagal suformuluotą egzamino užduotį moksleiviai turėjo parašyti rašinėį anglų kalba apie Kūčių šventimo papročius ir tradicijas Lietuvoje ir tai, kaip jie asmeniškai (jų šeima) švenčia šią dieną. Dalis moksleivių galėjo parašyti apskritai apie šią šventę, tačiau jie negalėjo pasidalinti asmenine patirtimi, nes musulmonai, sentikiai, stačiatikiai ir kitą tikėjimą ar religiją išpažįstantys moksleiviai su savo šeimomis Kūčių apskritai nešvenčia. Tik moksleiviai, užaugę katalikų šeimose ir švenčiantys Kūčias, galėjo deramai parašyti apie šios šventės tradicijas ir savo asmeninę patirtį.

Ištyrus skundą nustatyta, kad egzamino užduotis, reikalaujanti papasakoti apie Kūčias bei ką jos asmeniškai reiškia, pažeidžia Lygių galimybių įstatymą, nes asmenims, išpažįstantiems kitą religiją ar netikintiems, sudėtinga aprašyti katalikiškos šventės apeigas, papročius, tradicijas, patiekalus, o tuo labiau išreikšti savo santykį su šia švente. Tokia užduotis yra akivaizdus privalumas katalikams, o moksleiviai, kurie yra nekatalikai arba netikintys, patyrė netiesioginę diskriminaciją dėl religijos.

DISKRIMINACIJOS PRIEŽASTYS

Diskriminaciją įtakoja mūsų išankstinės nuostatos ir vyraujantys stereotipai, mūsų elgesys, kuris gal ir nėra nulemtas kokių nors išankstinių pažiūrų, tačiau yra padiktuotas mūsų įpročių ar esamos praktikos. Diskriminacijos apraiškas gali sąlygoti ir kitos priežastys:

- bendrų žinių apie socialinės atskirties grupes stoka, tam tikrų neigiamų požymių priskyrimas kitokiems nei mes;
- moksleivių, studentų ir kitų visuomenės grupių švietimo apie lygias galimybes, socialinės atskirties grupes stoka, nepakankamas pagarbos žmogaus orumui ugdymas;
- nepakankamas teisinio sąmoningumo, pilietiškumo, nesitaikstymo su žmogaus teisių pažeidimais ugdymas;
- gyventojų apklausų, sociologinių tyrimų, analizuojančių įvairias diskriminacijos apraiškas stygius;
- mažas nevyriausybinių organizacijų, ypač profesinių sąjungų aktyvumas, siekiant pažaboti diskriminacijos faktus, atskleisti jos priežastis bei užkirsti kelią jai atsirasti;
- nepakankamas nevyriausybinių organizacijų, ypač profesinių sąjungų dialogas su valstybės institucijomis, darbdavių organizacijomis, siekiant inicijuoti jas imtis reikiamų politinių, ekonominių, teisinių priemonių tolerancijai ugdyti ir diskriminacijai mažinti;

- nepakankamas dirbančiųjų švietimas lygių galimybių įgyvendinimo klausimais;

- stereotipinių nuostatų apie socialinės atskirties grupes formavimas visuomenės informavimo priemonėse.

Tik visuomenės švietimas visomis įmanomomis priemonėmis ir būdais padės sumažinti įvairiausios diskriminacijos apraiškas visose visuomenės gyvenimo srityse ir didins visuomenės toleranciją.

NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ PAGALBA MAŽINANT DISKRIMINACIJĄ

Nevyriausybines organizacijos, vienijančios įvairių profesijų, pažiūrų, tautybių moteris ir vyrus, gali suvaidinti nepaprastai reikšmingą vaidmenį mūsų valstybės demokratinio ugdymosi procese, įtakoti itin svarbių sprendimų priėmimą valstybiniame lygmenyje, ugdyti pilietinius jausmus, toleranciją ir pagarbą žmogaus orumui.

Daugybė nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje pagal savo įstatus veikia specializuotose srityse: pavyzdžiui, moterų, gėjų ir lesbiečių, pagyvenusių žmonių ar neįgalųjų nevyriausybines organizacijos teikia konsultacijas ar psichologinę pagalbą, rengia žmonių mokymą ir švietimą specializuotose srityse. Deja, dėl nepakankamo finansavimo, žinių ar įgūdžių stokos jos ne visada pajėgia įgyvendinti savo tikslus ir uždavinius. Jų finansavimą didžiąja dalimi lemia aktyvus ir sėkmingas dalyvavimas įvairiuose projektuose. Tačiau valstybės skiriamas finansavimas yra arba labai menkas ir neužtikrinantis jų egzistavimo, arba jo visiškai nėra.

Nevyriausybines organizacijos pagal savo veiklos pobūdį gali:

- dėti pastangas, kad valstybės formuojamoje politikoje

būtų integruojamas nediskriminavimo, vienodo elgesio aspektas;

- raginti valstybės institucijas imtis aktyvių veiksmų kovoje su diskriminacija;
- aktyviai dalyvauti svarstant teisės aktų projektus, reikšti savo nuomonę, teikti siūlymus dėl antidiskriminacinių teisės aktų (informacija apie juos skelbiama Seimo, Vyriausybės ir kitų įstaigų interneto puslapiuose);
- skleisti lygybės ir įvairovės idėjas visuomenėje;
- raginti privačių įmonių savininkus, darbdavius organizuoti nediskriminavimo, tolerancijos ugdymo, pagarbos žmogui propagavimo kampanijas;
- atlikti diskriminacijos atvejų stebėjimą ir viešinimą;
- teikti valdžios institucijoms profesionaliais tyrimais paremtas konsultacijas, išvadas, apibendrinimus aktualiais klausimais;
- kritikuoti leistiniais būdais ir priemonėmis politikų, pareigūnų, darbdavių poelgius, teisės aktus, taikomą veiklos praktiką, propaguojančią netoleranciją ir skatinančią diskriminaciją;
- bendradarbiauti su kitomis panašiose srityse dirbančiomis organizacijomis;
- teikti pagalbą diskriminaciją patyrusiems žmonėms, esant būtinumui, nukreipti juos į kompetentingas institucijas;
- tarpininkauti nagrinėjant diskriminacijos atvejus kompetentingose institucijose;
- aktyviai dalyvauti tolerancijos ugdymo ir diskriminacijos pažabojimo programose, visuomenės informavimo priemonėse.

Savanoriškai susibūrusios nevyriausybinės organizacijos gali tapti ir tampa žmonių susibūrimų ir debatų vieta, kur žmonės gali reikšti nepasitenkinimą esama politika, valstybės valdymu, rengti vietinio ar nacionalinio lygmens siūlymus, iniciatyvas – ir taip įtakoti teigiamus mūsų visuomenės pokyčius. Aktyvus dalyvavimas nevyriausybinių organizacijų veikloje yra vienas iš būdų visiems tiesiogiai dalyvauti viešajame gyvenime.

LYGIOS GALIMYBĖS VISIEMS

Autorės:

Laima Vengalė

Danguolė Grigolovičienė („Diskriminacija dėl rasės ar etninės priklausomybės“)

Lina Mališauskaitė („Diskriminacija dėl negalios“)

Redaktorė Marytė Slušinskaitė

Išleido Lygių galimybių plėtros centras

Raugyklos g. 15-201, LT-01140 Vilnius, www.gap.lt

Maketavo UAB „Mamaika“, www.mamaika.lt

Spausdino UAB „Arx Baltica“, www.arxbaltica.lt

Diskriminacijos priežastimi gali tapti įvairūs asmens tapatybės aspektai. Todėl svarbu ne tik pažinti jos apraiškas savo aplinkoje, bet ir žinoti, kokie svertai egzistuoja kovojant su diskriminacija.

Vadovas skirtas nevyriausybinėms organizacijoms, dirbančioms žmogaus teisių srityje, atstovams bei visiems, besidomintiems šia problema.

Projekto partneriai:



Lietuvos žmogaus teisių centras

www.manoteises.lt, www.lchr.lt



www.lygybe.lt



www.gap.lt



2007-ieji – Europos lygių galimybių
visiems metai

Daugiau informacijos apie metus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos svetainėje www.lygybe.lt arba Europos Komisijos svetainėje <http://equality2007.europa.eu>