



# NVO

## gidas



2014 m. balandis Nr. 10

## Šiame numeryje:

Daugialypė diskriminacija darbo rinkoje: negalią turinčių moterų atvejo analizė  
2 p.

Lygių galimybių plėtros centras kartu su VŠĮ „Psichikos sveikatos perspektyvos“ bei Lietuvos žmogaus teisių centru, įgyvendindami projektą „Viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimas Lietuvoje“, Jūsų dėmesiui pristato dešimtąjį naujienlaiškį, skirtą nevyriausybinėms organizacijoms.

Šiame numeryje bus toliau nagrinėjama vasario mėnesį pradėta tema – negalią turinčių moterų teisių pažeidimai darbo rinkoje. Bus pristatyta daugialypės diskriminacijos samprata, darbo svarba šiai socialinei grupei, tarptautinių organizacijų skiriamas dėmesys ir atlikti tyrimai negalią turinčių moterų teisių srityje. Taip pat aptarsime Lietuvos mokslininkų atliktą tyrimą apie negalią turinčių moterų gyvenimo kokybę, kuriame buvo surinkta naujos informacijos apie šios socialinės grupės atstovių galimybes įsidarbinti ir išsilaikyti darbo vietoje.



# Daugialypė diskriminacija darbo rinkoje: negalią turinčių moterų atvejo analizė

Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra (2013)<sup>1</sup> daugialypės diskriminacijos sąvoką vartoja apibūdinti atvejams, kai žmogus diskriminuojamas dėl daugiau nei vienos priežasties, pavyzdžiui, dėl lyties ir religijos, dėl amžiaus ir etninės priklausomybės ir t. t. Daugialypė diskriminacija gali būti:

- sudėtinė: kai galima išskirti atskiras skirtingų diskriminacijos priežasčių pasekmes. Pavyzdžiui, vyresnio amžiaus moteris gali būti diskriminuojama darbovietėje dėl lyties, o sveikatos priežiūros srityje – dėl amžiaus; arba
- tarpsektorinė: kai diskriminuojama dėl dviejų ar daugiau ypatybių. Pavyzdžiui, romų tautybės moteris gimdymo namuose gali patirti diskriminaciją ne tik kaip moteris (nes ne visos moterys patiria tokią diskriminaciją) ir ne tik kaip romų atstovė (nes ne visi romai susiduria su tokia diskriminacija), bet dėl abiejų ypatybių: dėl to, kad yra ir romų tautybės, ir moteris<sup>2</sup>.

Negalią turinčios moterys yra viena jautriausių visuomenės grupių, kadangi patiria daugialypę diskriminaciją dėl lyčių nelygybės ir neįgalumo stereotipų, taip pat jos atsiduria prastesnėje

<sup>1</sup> [http://fra.europa.eu/sites/default/files/media-memo-multiple-discrimination-in-healthcare\\_lt.pdf](http://fra.europa.eu/sites/default/files/media-memo-multiple-discrimination-in-healthcare_lt.pdf)

<sup>2</sup> Ten pat

**Dalyvavimas darbo rinkoje yra viena iš sričių, kuriose negalią turinčios moterys gali būti itin pažeidžiamos dėl abiejų diskriminacinių pagrindų sąveikos – daugialypės diskriminacijos dėl lyties ir neįgalumo.**

situacijoje lyginant su negalią turinčiais vyrais darbo rinkoje ir švietimo sistemoje. Tai pripažįsta tarptautinės žmogaus teisių ir negalės srityje veikiančios organizacijos, ši problema įvardijama ir tarptautiniuose dokumentuose, pvz. Europos Parlamento rezoliucijoje dėl neįgalių moterų (2013); Europos Parlamento rezoliucijoje dėl neįgalių moterų padėties Europos Sąjungoje (2007); 20-ojoje Žmogaus teisių tarybos ataskaitoje (2013), Pekino veiksmų programos D dalies „Smurtas prieš moteris“ įgyvendinimo apžvalgoje (2012) ir pan.

Dalyvavimas darbo rinkoje yra viena iš sričių, kuriose negalią turinčios moterys gali būti itin pažeidžiamos dėl abiejų diskriminacinių pagrindų sąveikos – daugialypės diskriminacijos dėl lyties ir neįgalumo.

Mokslininkai randa daug priežasčių, kodėl negalią turinčioms moterims darbas yra reikšminga veikla. Tai ir sėkmės pojūtis, galimybė užsidirbti, jaustis savarankiškomis, priežastis keltis ryte, kažką nuveikti kitų labui, išmokti naujų dalykų, pasiekti tam tikrų tikslų gyvenime (Parent et al, 2008<sup>3</sup>).

<sup>3</sup> Parent, W., Foley, S., Balcazar, F., Ely, C., Bremer, C. & Gaylord, V. (Eds.). (Summer/Fall 2008). Impact: Feature Issue on Employment and Women With Disabilities, 21(1). [Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration].

Norėdamos visavertiškai dalyvauti darbo rinkoje, negalią turinčios moterys atsiduria nepalankioje situacijoje tiek dėl savo negalės, tiek dėl lytiškumo. Kaip teigia Socialinio pranešimo apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje autoriai, neįgaliųjų diskriminacija darbo rinkoje yra sudėtingų procesų išdava<sup>4</sup>. Apie nepalankią žmonių, turinčių negalią, situaciją ekonominio aktyvumo atžvilgiu liudija nepakankamas jų užimtumas: darbo rinkoje dalyvauja tik apie 15 proc. (28–29 tūkst.) neįgaliųjų, iš jų apie 5 proc. turi bedarbio statusą (Ališauskienė et al., 2010<sup>5</sup>). Kalbant apie moterų situaciją darbo rinkoje, svarbu pastebėti, jog Lietuvos moterų užimtumo rodikliai yra vieni geriausių Europos Sąjungoje, tačiau, pasak tyrimų, mūsų šalyje dominuoja stereotipinės nuostatos apie moterų vaidmenis, šeimos – darbo organizavimo principus bei lyties tapatumus (Maslauskaitė, 2008<sup>6</sup>).

Nagrinęjant negalią turinčių moterų situaciją darbo rinkoje, tradiciškai trūksta dėmesio sąsajoms tarp abiejų diskriminacijos pagrindų, t.y., kalbant apie negalią turinčių asmenų įdarbinimą neskiriamas dėmesys lyčių aspektams, o organizacijos, kovojančios už moterų teises darbo rinkoje, nesidomi moterų neįgalumo aplinkybėmis ir pasekmėmis įsidarbinant. Ši problema vis aktyviau iškeliamą ir tarptautinio lygio dokumentuose, pvz., Europos Parlamento rezoliucija dėl neįgalių moterų (2013<sup>7</sup>) konstatuoja, jog 2010–2020 m. Europos strategijoje dėl negalios nėra integruotos lyčių perspektyvos, o 2010–2015 m. lyčių lygybės strategijoje<sup>8</sup> konkrečiai nesprenžiami negalios klausimai.

4 Ališauskienė, Milda, Boguslavas Gruževskis, Povilas Butkus, Šarūnas Frolenko, Rasa Kavaliauskaitė, Vilius Mikulėnas, Julija Moskvina, Laima Okunevičiūtė Neverauskienė, Vladimir Simonko, Jūratė Šeduikienė, Laima Vengalė. Socialinis pranešimas apie diskriminacijos apraiškas Lietuvoje Vilnius : Eugrimas, 2011.

5 Ten pat

6 Maslauskaitė, A. Moterų užimtumas ir lyčių kultūra: lyginamoji Lietuvos ir Europos šalių analizė. Moterys, darbas, šeima. Lyčių vaidmenys užimtumo sferoje: sociokultūrinis aspektas. Vilnius: Vilniaus universiteto Lyčių studijų centras, 2008. P. 18–61.

7 2013 m. gruodžio 11 d. Europos Parlamento rezoliucija dėl neįgalių moterų (2013/2065(INI)). Briuselis, 2013.

8 2010–2015 m. lyčių lygybės strategija. SEK(2010) 1079, SEK(2010) 1080. Briuselis, 2010.

## Nevyriausybines organizacijos, kurios paprastai inicijuoja analogiškai jautrių temų diskursą, taip pat minimaliai domisi ir veikia sprendžiant negalią turinčių moterų dalyvavimo darbo rinkoje klausimus.

Lietuvoje taip pat trūksta informacijos apie negalią turinčių moterų gyvenimo kokybę, kurios svarbi dedamoji yra joms (ne) sudaromos galimybės dirbti: nėra šios srities tyrimų, visuomeninio diskurso, valstybinių institucijų aktyvumo analizuojant negalią turinčių moterų situacijos darbo rinkoje klausimus ir iškeliant į politinę darbotvarkę jų aptarimą bei sprendimą. Nevyriausybines organizacijos, kurios paprastai inicijuoja analogiškai jautrių temų diskursą, taip pat minimaliai domisi ir veikia sprendžiant negalią turinčių moterų dalyvavimo darbo rinkoje klausimus.

Šią spragą iš dalies užpildo 2014 m. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos užsakymu Vilniaus Universiteto, Vytauto Didžiojo Universiteto ir M. Riomerio universiteto mokslininkų atliktas tyrimas apie negalią turinčių moterų gyvenimo kokybę, kuriame daug dėmesio skiriama šios socialinės grupės atstovių galimybėms įsidarbinti ir išsilaikyti darbo vietoje.

Tyrimas parodė, kad siekdamas įsidarbinti ir sėkmingai dirbti, negalią turinčios moterys turi įveikti daug kliūčių. Dalį jų sudaro su negalės forma ar asmenine situacija susiję aplinkybės, tokios kaip darbinės patirties stygius ar nepakankamas išsilavinimas, izoliacija. Dar viena kliūtis, trukdanti įsidarbinti arba grįžti į darbo vietą, yra šeima ir vaikai, t.y. – specifinė, nuo lyties priklausanti aplinkybė. Moterims, turinčioms negalią, lygiai kaip ir kitoms vaikus auginančioms moterims ilgai nedirbant prarandami darbiniai įgūdžiai, mažėja motyvacija ieškoti darbo, taip pat gali pritrūkti palaikymo šeimoje.

Ne mažiau svarbios yra ir aplinkoje egzistuojančios kliūtys bei neigiamas visuomenės požiūris. Kaip teigė viena tyrimo dalyvė: *Einu į darbą per kelis kvartalus Alytų – tai purvas, pargriūnu. Pasikelt su mūsų liga – nepasikeliam. Tai perlipa: “mažiau narkotikų naudok, mažiau dažykis”. (...) Atsirasdavo, aišku, žmonių kurie įsisodindavo į mašiną ir paveždavo iki darbo. Nu labai nenorėjau darbo prarast. Labai norėjau dirbt stipriai, taiėjau visais keliais<sup>9</sup>.*

9 Negalią turinčių moterų padėties tyrimas. Eglė Šumskienė, Rita Augutienė, Jurga Janutytė, Gintaras Šumskas, 2014. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pagal EK užimtumo ir socialinio solidarumo programos PROGRESS finansuojamą projektą „Ivairovė.lt“ (Nr. JUST/2012/PROG/AG/AD/3719). Vilnius.

Galimybes įsidarbinti apsunkena išankstinis skeptiškas darbdavių nusistatymas, nepasitikėjimas negalią turinčiu darbuotoju: *tave na įmeta kaip musę į barščius. Ir dar žiūri per padidinimo stiklą. Ar tu sugebėsi, ar nesugebėsi.* Tai – itin destruktivus veiksnys, kuris, eidamas lygiagrečiai su negalią turinčio darbuotojo ribotu pasitikėjimu savimi gali užkirsit kelią įsitvirtinti darbo vietoje<sup>10</sup>. Panašūs yra ir tarptautinių tyrimų duomenys: darbo rinkoje negalią turinčios moterys dažniausiai užima mažai apmokamas darbo vietas, retai atsiduria aukštesnėse pozicijose, reikalaujančiose gerų profesinių įgūdžių ir asmeninių gebėjimų (O'Day & Foley, 2008<sup>11</sup>; Rousso & Wehmeyer, 2001<sup>12</sup>).

Tyrimas parodė, kad, nepaisant objektyvių darbingumo lygio vertinimo kriterijų, negalią turinčio asmens dalyvavimą darbo rinkoje didelė dalimi lemia noras ir motyvacija dirbti, darbo kaip galimybės realizuoti save suvokimas. Pašnekovės, kurios minėjo įdėjusios daugiausiai pastangų susirasti darbą ir išsilaikyti darbo vietoje, dažniausiai teigė darbą suvokiančios ne kaip finansinės gerovės, o pasitenkinimo savimi šaltinį ir savi-realizacijos būdą: *Man tas atvažiavimas [į darbą], man netgi bendravimas prasiblaškait, tu pakeiti tą visą dieną...*<sup>13</sup>

Negalią turinčių moterų gyvenimo kokybės tyrime analizuojant tiriamųjų santykį su kolektyvu, iš konteksto buvo juntama konkurencijos su „sveikaisiais“ arba palankesnėje padėtyje esančiais kolegomis dvasia. Iš pasakojimų buvo justai pašnekovų pasitenkinimas, jog įrodė savo pranašumą, aplenkė negalės

**Įdomu pastebėti, kad tyrime išryškėjo tam tikra abiejų diskriminavimo pagrindų subordinacija: respondentės minėjo, kad jei tenka kreiptis arba sulaukti pagalbos iš aplinkinių, joms priimtinesni į lytį orientuoti, bet neįgalumui neutralūs patarnavimai. Priešingos lyties kolegų suteikiamą pagalbą respondentės daugiau vertina kaip vyrų pagalbą moteriai, ir ši patirtis joms yra kur kas malonesnė negu „sveikųjų“ visuomenės narių patarnavimai negalią turinčiam asmeniui.**

neturinčius savo bendradarbius, užsitarnavo klientų pagyras ar darbdavių pripažinimą<sup>14</sup>.

Įdomu pastebėti, kad tyrime išryškėjo tam tikra abiejų diskriminavimo pagrindų subordinacija: respondentės minėjo, kad jei tenka kreiptis arba sulaukti pagalbos iš aplinkinių, joms priimtinesni į lytį orientuoti, bet neįgalumui neutralūs patarnavimai. Priešingos lyties kolegų suteikiamą pagalbą respondentės daugiau vertina kaip vyrų pagalbą moteriai, ir ši patirtis joms yra kur kas malonesnė negu „sveikųjų“ visuomenės narių patarnavimai negalią turinčiam asmeniui<sup>15</sup>.

Negalią turinčioms moterims siekiant integruotis į darbo rinką, abu diskriminaciniai pagrindai vienas kitą pastiprina ir sukuria kliūtis, kurias įveikti reikia itin didelės motyvacijos dirbti ir turimo socialinio tinklo paramos tiek įsidarbinant, tiek išsilaikant darbo vietoje. Būdamos moterys, jos užima mažiau prestižines pareigas ir, tikėtina, už tą patį darbą gauna mažesnę darbo užmokestį. Dėl savo negalios jos turi sunkumų įgyti profesinę kvalifikaciją, įsidarbinti ir išsilaikyti darbo vietoje. Todėl negalią turinčios moterys, norinčios realizuoti save darbinėje veikloje, turi demonstruoti ypatingą motyvaciją, atkaklumą konkurencinėje kovoje dėl darbo vietos, dėti pastangas įrodant savo profesionalumą, o taip pat – tikėtina – taikstyti su mažesniu atlyginimu, kuris gali būti mokamas ir ilgametėms, atsakingas pareigas užimančioms darbuotojoms.

<sup>10</sup> Ten pat

<sup>11</sup> O'Day, B. & Foley, S. (2008). What do we know, and not know, about women with disabilities in the workforce? Impact: Feature Issue on Employment and Women with Disabilities, 21(1), pp. 4-5. [Minneapolis: University of Minnesota, Institute on Community Integration].

<sup>12</sup> Rousso, H. E. & Wehmeyer, M. L. (2001). Double jeopardy: Addressing gender equity in special education. Albany, NY: SUNY Press.

<sup>13</sup> Negalią turinčių moterų padėties tyrimas. Eglė Šumskienė, Rita Augutienė, Jurga Janutytė, Gintaras Šumskas, 2014. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pagal EK užimtumo ir socialinio solidarumo programos PROGRESS finansuojamą projektą „Įvairovė.lt“ (Nr. JUST/2012/PROG/AG/AD/3719). Vilnius.

<sup>14</sup> Ten pat

<sup>15</sup> Ten pat