

# Profesajungų gidas

## Šiame numeryje:

Projekto pristatymas	1
Apie naujienlaiškį	3
Stresas darbe: grėsmė darbuotojų sveikatai, milžiniški nuostoliai verslui	3
Diskriminacija darbe: kaip ginti savo teises	5
Naujienos	7



## Projekto pristatymas

Lygių galimybių plėtros centras, VšĮ „Globali iniciatyva psichiatrijoje“ ir Lietuvos žmogaus teisių centras gavo paramą pagal 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ VP1-1.3-SADM-01-K priemonę „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ ir pradėjo bendradarbiauti įgyvendinant projektą „Viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimas Lietuvoje“. Pagrindinė projekto idėja – inicijuoti dialogą su darbdaviais, darbuotojais, jų profsajungomis, visuomeninėmis organizacijomis siekiant kompleksinio diskriminacijos prevencijos klausimų sprendimo. Projekte numatoma įgalinti pažeidžiamų grupių atstovus ir formuoti sprendimo ar poveikio galią turinčių grupių vertybines nuostatas.

Europos Sąjungos postuluojamos vertybės grindžiamos pagarba skirtybės, tolerancija, žmogaus teisių užtikrinimu ir gynimu. Pavyzdžiui, Habermas (1996, 125) Europos Sąjungą suvokė kaip supranacionalinį politinį darinį, teikiantį demokratišką pilietybę ir propaguojantį liberalią politinę kultūrą, nereikalaujančią homogeniškumo ir kultūrinio vientisumo. Jo požiūriu, šios ES vertybės suteikia potencialą nacionalinėms valstybėms atlaikyti globalizacijos spaudimą, dėl kurio nuskursta demokratinės pilietinės infrastruktūros ir ima gausėti beteisių, atskirtyje gyvenančių mažumų.

Projekto veiklos orientuotos tiek į plačiąją visuomenę, tiek į tikslines grupes – darbdavius, profsajungas, nevyriausybinės organizacijas. Todėl projekto veiklos planuojamos ir

įgyvendinamos maksimaliai atsižvelgiant į skirtingų poveikio grupių savitumus, ar tai būtų jaunimas, vyresnio amžiaus žmonės, žmonės su negalia, romų bendruomenės atstovai ir kt. Dirbant su tikslinėmis grupėmis pasirenkami interaktyvūs, inovatyvūs mokymo metodai, orientuoti ne į teorinių žinių perteikimą, bet sudarant galimybes įgyti naujų žinių, kritiškai permąstyti turimus stereotipus, praplėtus emocinį, patyriminį bagažą formuoti pozityvias vertybines nuostatas. Projekto autoriai ir įgyvendintojai tiki, kad tai – efektyviausi būdai, kuriais įmanoma užtikrinti siekiamų rezultatų tvarumą bei tęstinumą.

Numatomos pagrindinės projekto veiklos:

- laidų ciklas žmogaus teisių, diskriminacijos prevencijos ir pagarbos įvairovei tema;
- NVO ir profsąjungų atstovų kompetencijų stiprinimas diskriminacijos prevencijos srityje;
- darbdavių atstovų informavimas;
- šviečiamieji renginiai lygių galimybių ir nediskriminavimo klausimais;
- viktorina „Atpažink ir įveik nelygybę“;
- susitikimai su įvairių bendruomenių atstovais.

### **Viešoji įstaiga Lygių galimybių plėtros centras**

(LGPC) įkurta 2003m. siekia skatinti lyčių dialogą ir ugdyti visuomenės nepakantumą žmogaus diskriminacijai dėl etniškumo, negalios, seksualinės orientacijos, amžiaus, lytinės orientacijos. LGPC propaguoja lygybės bei tolerancijos idėjas, inicijuodamas švietėjiškus projektus, kurių tikslas keisti neigiamus stereotipus, skatinti pozityvias permainas visuomenėje, stiprinti valstybinių, savivaldos institucijų, švietimo įstaigų, mokslo ir mokymo institucijų bei nevyriausybinių organizacijų bendradarbiavimą, įtvirtinant demokratijos, atvirumo ir pakantumo nuostatas. LGPC darbuotojai organizuoja seminarus, apvalaus stalo diskusijas bei įvairius mokymus, skaito paskaitas daugialypės

diskriminacijos temomis, rašo mokslinius straipsnius.

**Lietuvos žmogaus teisių centras** – nuo 1994 metų žmogaus teisių apsaugos ir švietimo srityje dirbanti nevyriausybinių organizacijų. Centras įgyvendina svarbius žmogaus teisių apsaugos ir švietimo projektus, rengia mokymus žmogaus teisių klausimais nevyriausybinių organizacijoms (paskutiniai – „Kompetencijų stiprinimas antidiskriminacijos srityje“, 2011 m. lapkričio 23-26 d., skirtas visų NVO ir profsąjungų atstovams, dirbantiems antidiskriminacijos srityje), analizuoja žmogaus teisių būklę šalyje (kartu su kitomis organizacijomis teikia šešėlines ataskaitas apie žmogaus teisių padėtį Lietuvoje), kelia žmogaus teisių probleminius klausimus, teikia jų sprendimo būdus įstatymų leidėjui, Vyriausybei. Lietuvos žmogaus teisių centras nuo 2007 m. kasmet rengia didelio masto socialinį-educacinį projektą – pilietinio ugdymo žmogaus teisių kino festivalį „Ad Hoc: Nepatogus Kinas“. LŽTC, atlikdamas kasmetines „Rasizmo ir diskriminacijos Lietuvoje“ analizes, bendradarbiauja su tautinių mažumų bendruomenėmis, įvairiomis nevyriausybėmis organizacijomis, priklauso Europos tinklui prieš rasizmą, Žmogaus teisių filmų tinklui, DARE tinklui, įgyvendina įvairius tarptautinius projektus, todėl prisidės tiek ekspertinėmis mokymų vedimo žiniomis, tiek teisinėmis, tiek projekto koordinavimo srityje.

**Globali iniciatyva psichiatrijoje** jau 12 metų aktyviai veikia žmogaus teisių srityje tiek Lietuvoje, tiek besivystančiose šalyse. Dirbdama su konkrečiomis tikslinėmis grupėmis (neįgaliaisiais, žmonėmis, turinčiais psichikos sveikatos problemų bei jų artimaisiais, pagyvenusiais žmonėmis, nuteistaisiais, delinkventiškais paaugliais, žmonėmis, turinčiais ŽIV/AIDS ir pan.) organizacija žino sunkumus, su kuriais jie susiduria siekdami įsidarbinti ar integruotis į visuomenę „iš vidaus“, turi sukaupę nemenką tikslinių grupių atstovavimo, ekspertinę patirtį. 2008 metais GIP gavo apdovanojimą už geriausią viešinimo iniciatyvą EQUAL projektuose (projekto metu didžiausias dėmesys buvo skiriamas psichikos ir proto neįgalųjų patiriamos diskriminacijos darbo rinkoje bei stigmatizacijos visuomenėje mažinimui), todėl šis projektas yra nuosekli pradėtų iniciatyvų tęsia.

## Apie naujienlaiškį

Šis periodinis naujienlaiškis, kuris yra skirtas profesinėms sąjungoms, jų nariams, asmenims, kurie nepriklauso profsąjungoms, tačiau domisi, ką daryti diskriminacijos darbe atvejais, pasieks skaitytojus kartą per du mėnesius. Naujienlaiškio rengėjai savo veikla siekia, kad Lietuvos profesinių sąjungų nariai gautų visą reikalingą ir praktikoje naudingą, lengvai prieinamą informaciją apie diskriminacijos atvejus, skundus, jų nagrinėjimo būdus, galimybes ginti savo teises. Tai bus apžvalga ne tik teisinių, bet ir psichologinių, visuomeninių aspektų, gerosios profesinių sąjungų aktyvumo praktikos pasidalijimas.

Iš viso skaitytojus pasieks 12 elektroninių naujienlaiškių, kurių turinys apims labai įvairias temas:

- Teisinis reguliavimas nediskriminavimo srityje, skundų teikimas ir nagrinėjimas;
- Teisminių bylų, susijusių su teise į streikus, analizė;

- Profesinių sąjungų vaidmuo ginant asmenis nuo diskriminacijos darbe – skundai, kam juos teikti;
- Atskiri diskriminacijos pagrindai darbe – ką daryti?;
- Profesinių sąjungų advokacijos pavyzdžiai;
- Psichikos sveikata darbo vietoje;
- Gerosios praktikos (iš profesinių sąjungų Lietuvoje ir kitose užsienio šalyse) analizė kovojant su diskriminacija darbe.

Kiekviename leidinyje bus teorinė dalis, praktinių patarimų dalis ir kita naudinga bei aktuali informacija apie naujus leidinius, renginius ir pan.

Malonaus ir įdomaus skaitymo!

Projekto rengėjai

## Stresas darbe: grėsmė darbuotojų sveikatai, milžiniški nuostoliai verslui

2008 metais Europos Komisija priėmė Europos Psichikos sveikatos ir gerbūvio paktą (European Pact on Mental Health and Well-Being), kuriame tarp penkių prioritetinių sričių įvardijama ir psichikos sveikata darbo vietoje. Šį pasirinkimą nulėmė keletas reikšmingų priežasčių. Pirmiausia, žvelgiant iš individualios perspektyvos, darbas reikšmingas kiekvieno asmens gyvenime ne tik dėl pajamų ar saugumo jausmo, bet ir kaip būdas išreikšti ar įprasminginti save, plėtoti socialinius ryšius,

galiausiai – darbe praleistas laikas sudaro ženkliai žmogaus produktyvaus gyvenimo dalį. Antra – laisvas darbuotojų judėjimas, socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių dalyvavimas darbo rinkoje, saugi darbo aplinka yra reikšmingi veiksniai užtikrinant socialinę ir ekonominę Europos Sąjungos sėkmę. Galiausiai, trečia – Europos Psichikos sveikatos ir gerbūvio pakte nurodoma, jog psichikos ligų visuomenei padaroma žala lygi 3–4 proc. valstybių narių BVP, o didžiausia šių išlaidų

dalis tenka būtent darbo rinkos sektoriui: pirmiausia dėl praleidžiamų darbo dienų ir ankstyvo išėjimo į pensiją.

Lietuvos valstybinis psichikos sveikatos centras pažymi, jog stresas darbe yra pripažįstamas kenksmingu darbo aplinkos veiksnium, tokiu pat kaip triukšmas, vibracija, pavojingos cheminės medžiagos. Stresas darbe apibrėžiamas kaip fizinis ar emocinis atsakas pasireiškiantis tais atvejais, kai darbe keliami reikalavimai neatitinka individo gebėjimų ar poreikių. Ilgą laiką patiriamas stresas gali padidinti riziką patirti perdegimo sindromą, susirgti atramos ir judėjimo sistemos ligomis, depresija, kitomis lėtinėmis ligomis, pradedant nuo širdies – kraujagyslių ligų, baigiant vėžiu. Stresą sukeliančios darbo sąlygos (Liimatainen, 2000):

- Netinkamas užduočių paskirstymas: didelis darbo krūvis, retos poilsio pertraukos, ilgos darbo valandos, pamaininis darbas, rutininės, arba, atvirkščiai – įtampą keliančios užduotys.
- Vadovavimo stilius: darbuotojams nesudaromos galimybės dalyvauti priimančioms sprendimams, netinkama komunikacija organizacijoje, šeimai nepalanki organizacijos politika.
- Tarpasmeniniai santykiai: skurdi socialinė aplinka, bendradarbių ar vadovų teikiamos paramos ar palaikymo stygius.
- Funkcijos darbe: prieštaringi darbe keliami reikalavimai, nepakankama ar pernelyg didelė atsakomybė, kai reikalaujama, kad darbuotojas turi "užsėsti pernelyg daug kėdžių".
- Neužtikrintumas dėl karjeros: nesaugumas darbe, augimo, skatinimo ar karjeros galimybių stygius, spartūs pokyčiai, kuriems darbuotojai nėra pasirengę.
- Aplinkos sąlygos: pavojingos ar trukdančios fizinės sąlygos darbe, tokios kaip triukšmas, užterštumas, neergonomiška aplinka, ankštos patalpos.

Lietuvoje nebuvo atliekami tyrimai apie darbo vietoje patiriamą stresą, tačiau galima pasitelkti kitose šalyse atliktų tyrimų duomenis. Pavyzdžiui, išsamus darbuotojų tyrimas Suomijoje (Liimatainen, 2000) parodė, jog daugiau nei 50% dirbančiųjų

patiria perdegimo simptomus, o 25% labai pavargsta darbe. 7% dirbančiųjų suomių dėl perdegimo patiria išsekimą, sumažėjusį profesinį veiksmingumą ir tampa ciniški. Rizika patirti perdegimo sindromą dvigubai didesnė įstaigose, kuriose atleidžiama dalis darbuotojų, o jų darbo krūvis paskirstomas kitiems, taip pat – tose, kur darbuotojai nuolat jaučia grėsmę netekti darbo. Didesnę riziką perdegti patiria moterys, pagyvenę ir mažiau išsilavinę asmenys. Bankininkystė ir draudimas, švietimo įstaigos, pramonė ir žemės ūkis – sritys, kuriose yra didžiausia rizika patirti perdegimo sindromą.

Amerikos psichologų asociacijos 2012 m. atliktas tyrimas atskleidžia, jog dauguma dirbančiųjų JAV nuolat patiria stresą darbe. 41% teigia darbo dienos metu jaučiantys įtampą ir nerimą ir ši procentinė dalis auga – 2011 metais ji sudarė 36%. Per metus stresas darbe JAV darbdaviams atneša 300 mlrd. dolerių nuostolių. Tuo tarpu Didžiojoje Britanijoje psichikos sveikatos fondo atliktos apklausos duomenimis, streso ir įtampos sukelti negalavimai lemia pusę įmonės nuostolių, patiriamų dėl žmonių nedarbingumo, arba 370 mln. svarų sterlingų.

Neretai apie darbe patiriamo streso problemas žmonės nėra tinkamai informuoti, taip pat darbdaviai susidūrę su psichikos sveikatos problemomis nežino kaip galėtų padėti darbuotojui jas konstruktyviai spręsti. Todėl labai svarbu informuoti visą visuomenę ir darbdavius, apie psichikos sveikatos darbe problemas, galimus jų sprendimo būdus, kviesti nevyriausybinės organizacijas bendradarbiauti šioje srityje ir ieškoti sprendimų drauge.

Darbo vieta gali būti tinkama aplinka šviesti ir skatinti asmens sąmoningumą apie psichikos sveikatos problemas. Pavyzdžiui, darbdaviai galėtų skatinti gerųjų patirčių perėmimą, diegti būdus anksti atpažinti ir identifikuoti problemų simptomus, bendradarbiauti su vietos psichikos sveikatos centrais. Svarbu griauti mitus apie psichikos ligas, įveikti tabu dėl psichikos sveikatos problemų darbo vietoje, šviesti darbuotojus apie ankstyvą atpažinimą ir laiku teikiamą pagalbą. Šios priemonės padėtų darbdaviams pasiekti aukštesnio produkty-

vumo ir sumažinti tiesiogines ir netiesiogines išlaidas. Svarbu pripažinti, kad kai kurioms psichikos sveikatos problemoms spręsti būtina profesionali specializuotų įstaigų pagalba ir

stebėseną, taip pat – specifinės priemonės psichikos sveikatos problemų turinčių asmenų integracijai arba re-integracijai į darbo rinką.

*American Psychological Association. Stress in the workplace. Žiūrėta: 2012 m. lapkričio 10 d.*  
<http://www.apa.org/helpcenter/workplace-stress.aspx>

*Liimatainen, 2000. Mental Health in the Workplace: Situation Analyses, Finland. International Labour Organization.*

*Mental health foundation. Work-Life Balance. Žiūrėta: 2012 m. lapkričio 13 d.*  
<http://www.mentalhealth.org.uk/help-information/mental-health-a-z/W/work-life-balance/>

*Dėl papildomos informacijos galima kreiptis į VšĮ „Globali iniciatyva psichiatrijoje“ [vilnius@gip-global.org](mailto:vilnius@gip-global.org), 8 52715760*

## Diskriminacija darbe: kaip ginti savo teises

Asmenų lygybę darbe pirmiausiai įtvirtina LR Konstitucija, o taip pat reglamentuoja kiti teisės aktai. Lygiateisiškumo principo įtvirtinimas ir LR Darbo kodekso 2 str. 4 d.: „darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“. Iš esmės, lygiateisiškumo principas darbo subjektų santykiuose įtvirtina daugiau galimų diskriminacijos pagrindų, kurių tiesiogiai neįvardija nei Lygių galimybių įstatymas nei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.

### **Diskriminacija darbe: kuo ji skiriasi nuo kitų diskriminacijos atvejų**

Diskriminacijos darbe atvejai gali būti labai įvairūs. Ji gali

atsitikti nesvarbu kokiuose darbo santykiuose – tiek svarstant asmenų paaukštinimą, tiek labai mažuose ūkiuose kaimo vietovėse, kai asmenims sudaromos skirtingos galimybės.

Nepagrįsta diskriminacija darbo santykiuose yra draudžiama. Išimtyms, kada galima taikyti skirtingus reikalavimus tam tikroms grupėms asmenų yra griežtai reglamentuojamos LR Darbo kodekso ir Lygių galimybių įstatymo.

Diskriminacijos darbe atvejai ir formos gali būti labai įvairios. Diskriminacijos atvejai gali būti priimant ar atleidžiant iš darbo, sudarant nevienodas sąlygas dirbti, išmokant mažesnę atlyginimą, suteikiant mažesnes darbo valandas kažkam iš darbuotojų, kai darbo krūvis mažinamas visiems, suteikiant laisvų dienų, atostogų, sudarant galimybes mokytis darbe, paskirstant darbus ir panašiai.

*Diskriminacija ne tik atima galimybes iš individualių asmenų, bet tuo pačiu ir užkerta asmeniui galimybes prisidėti prie bendros gerovės kūrimo.*

Diskriminacija darbe gali būti:

- 1) **Tiesioginė** – kai teisės aktuose, vidaus tvarkos taisyklėse ar pasikartojančiose praktikoje taikomos nuostatos išskiriančios vieną iš pagrindų, santuokinio statuso, lyties, tautybės, ir kt. taip pažeidžiant lygias galimybes.

Pvz. 1: Jeigu asmuo, turintis vaikų, negauna paaukštinimo pareigose, o paaukštinamas asmuo su šiek tiek mažesne kvalifikacija, neturintis vaikų. Tokiu atveju darbdaviui nepakanka įrodyti, kad neturėjo intencijos diskriminuoti asmenį, nes tokiais atvejais svarstomas pats priimtas sprendimas, kaip darantis įtaką asmens lygioms galimybėms.

Pvz. 2: Svarstant darbuotojų paaukštinimą, asmuo, kuriam 61-eri, nesvarstomas, nes darbdavys preziumuoja, kad jis greitai išeis į pensiją.

- 2) **Netiesioginė** – veiksmai ar neveikimas, teisės normos ar vertinimo kriterijai, kurie formaliai yra vienodi visiems asmenims, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas ar privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas.

Netiesioginę diskriminaciją darbe atpažinti yra daug sunkiau, nes dažnai kalbama apie kažkokį kriterijų, kuris iš pradžių atrodo neutralus reikalavimas, tačiau iš tikrųjų sumažina tam tikrų asmenų galimybes.

Pvz. 1: Įdarbinant vertėjus tam tikroje vertimo kompanijoje reikalaujama, kad asmuo turėtų vairuotojo pažymėjimą, nes retkarčiais reikia pristatyti vertimus klientams. Iš esmės, reikalavimas atrodo neutralus, tačiau iš tikrųjų, tai nėra būtinas darbei atlikti reikalavimas, t.y. vertimui. Todėl toks reikalavimas gali apriboti asmenų su judėjimo negalia galimybes įsidarbinti.

Pvz. 2.: Nustatoma, kad tam tikram darbei reikalinga 10-ties metų patirtis, atsižvelgiant į tai, ar iš tiesų reikia tiek metų patirties darbei atlikti, nes tai gali pakenkti jaunesnių asmenų galimybėms įsidarbinti.

## Kur skųstis dėl diskriminacijos darbe?

Dauguma profsąjungų Lietuvoje apmoko savo narius, kad asmenys diskriminacijos atvejus gali skųsti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Žinoma, skundus taip pat galima pateikti teismui. Vis dėlto, atsižvelgiant į skundų skaičių, pateiktųjų Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, tokių skundų nėra daug.

Daugiau apie skundų pateikimo tvarką Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, rasite tinklapyje:

<http://www.lygybe.lt/?pageid=5>

Be galimybių skųstis teismui ar Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai, remiantis LR Darbo kodekso pakeitimais, nuo 2013 m. egzistuos galimybė skųstis Darbo ginčų komisijoms. Tai reiškia, kad asmenys, tiek darbuotojai, tiek darbdaviai, gali kreiptis į šią ikiteisminę instituciją nuo 2013 m. sausio 1 d., kai mano, kad jų teisės buvo pažeistos. Kreipimosi į šią ikiteisminę instituciją tvarka yra paprastesnė, o nagrinėjimo terminai trumpesni nei teismų – komisija ginčus privalės išspręsti ne vėliau nei per 1 mėnesį nuo prašymo gavimo dienos.

## Kas yra Darbo ginčų komisijos ir kur jos veiks?

Darbo ginčų komisijos veiks Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniuose skyriuose ir yra ikiteisminis darbo ginčus nagrinėjantis organas.

Darbo ginčų komisiją sudarys trys nariai – darbo ginčų komisijos pirmininkas, darbuotojų atstovas ir darbdavių atstovas. Nuo ankstesnės Darbo ginčų komisijos, ši komisija skiriasi ženkliai, tuo, kad ji sudaroma ne toje pačioje darbovietėje ir ne tik iš darbovietės darbuotojų ir darbdavių atstovų, bet ją sudaro nuolatiniai nariai, skiriami iš Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių, veiklos teritorijoje veikiančių profesinių sąjungų ir darbdavių organizacijų valdymo organų sprendimu.

Darbo ginčų komisija privalo išnagrinėti prašymą ne vėliau kaip per mėnesį nuo prašymo gavimo dienos. Ilgiausias laikotarpis, kiek gali trukti vieno ginčo nagrinėjimas Darbo ginčų komisijoje yra 2 mėnesiai, nes Darbo kodeksas numato

galimybę pratęsti prašymo nagrinėjimo terminą, bet maksimaliai vienam mėnesiui. Darbo ginčų komisijos sprendimai yra privalomi ir vykdomi jiems įsiteisėjus. O įsiteisėja jie tada, kai praeina laikotarpis, numatytas tokio sprendimo apskundimui apylinkės teismui jei viena iš šalių nepatenkinta Darbo ginčų komisijos sprendimu. Numatytas apskundimo teismui terminas – 1 mėnuo.

### **Kaip ir kada pateikti prašymą/skundą Darbo ginčų komisijai?**

Darbo ginčų komisijai prašymus pateikti gali tiek darbuotojas, tiek darbdavys. Jį pateikti reikia per 3 mėnesius nuo tos dienos, kai sužinojo ar turėjo sužinoti, kad pažeistos jo teisės.

Teikiant prašymą remiantis LR Darbo kodekso nuostatomis

reikia nurodyti: ieškovo, atsakovo vardus, pavardes ir adresus, o tais atvejais, kai dalyvauja juridinis asmuo, jo pavadinimą, buveinės adresą ir kodą. Prašyme nurodyti reikia ir aplinkybes, pagrindus bei įrodymus, kuriais ieškovas grindžia savo reikalavimus, pateikti suformuluotus reikalavimus, pridėti dokumentų sąrašą.

Valstybinės darbo inspekcijos teritoriniai skyriai yra Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Utenoje, Telšiuose, Tauragėje. Jų kontaktus galima rasti šiuo adresu: <http://www.vdi.lt/kontaktai/kontaktai2.aspx>

Valstybinės darbo inspekcijos konsultacijų telefonas: (8 5) 213 9772.

*Daugiau apie lygių galimybių principo įtvirtinimo teisinius ypatumus, galite pasiskaityti kitame šio projekto naujienlaiškyje, skirtame nevyriausybinėms organizacijoms „NVO gidas“: <http://www.gap.lt/images/ddr/nvogidas1.pdf>*

*Kitame naujienlaiškyje sužinosite kokiais pagrindais dažniausiai skundžiamasi Lygių galimybių kontrolieriui, bus pateikta tu pagrindų išsamesnė analizė, kaip atpažinti diskriminacijos atvejus, kokią galią turi Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai ir kaip kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą.*

## Naujienos

Lietuvos žmogaus teisių centras kartu su Kauno moterų draugija **gruodžio 7 d. 12:30 val.** Kauno viešbutyje (Laisvės al. 79) organizuoja diskusiją „Smurtas prieš moteris. Įstatymui jau metai – kas toliau?“.

Nepatogaus kino diskusijų klube – filmas „Nuodėmė tylėti“ („Sin by silence“) ir diskusija apie Apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymo veikimą, reikalingumą jį tobulinti, siekiant efektyvesnės kovos su smurtu prieš moteris apsaugos.