

NVO gidas

2012 m. lapkritis Nr. 1

Šiame numeryje:

Diskriminacija darbo rinkoje
2 p.

Draudimas diskriminuoti: teisiniai pagrindai
3 p.

Ar reikalavimas darbo santykiuose visus asmenis traktuoti lygiai yra absoliutus?
5 p.

Naujienos
6 p.



Trys nevyriausybinės organizacijos – VšĮ „Lygių galimybių plėtros centras“, VšĮ „Globali iniciatyva psichiatrijoje“ ir Lietuvos žmogaus teisių centras, gavę 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“ įgyvendina projektą „Viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimas Lietuvoje“.

Periodinis naujienlaiškis „NVO gidas“ yra projekto dalis ir skirtas nevyriausybinėms organizacijoms. Jis pasieks skaitytojus kartą per du mėnesius. Projekto rengėjai siekia, kad Lietuvos organizacijos, dirbančios ar norinčios pradėti dirbti diskriminacijos srityje, turėtų lengvai prieinamą, patogų ir praktikoje naudingą informacijos šaltinį. Tokiu, tikimės, ir bus „NVO gidas“. Sieksime, kad jis būtų savotiškas pradžiamokslis tiems, kas nori įsijungti į diskriminacijos prevencijos darbą ir leidžiantis praplėsti NVO, dirbančių šioje srityje gretas.

Iš viso skaitytojus pasieks 12 elektroninių naujienlaiškių, kurio turinys apims platų temų spektrą:

- teisinio reguliavimo nediskriminavimo srityje apžvalgos;
- su NVO veikla susijusios Lietuvos ir kitų ES šalių teisminės praktikos pavyzdžiai;
- institucijų ir procedūrų, kurios padeda asmenims gintis nuo diskriminacijos sąvadas;
- NVO vaidmens atstovaujant diskriminaciją patiriančius asmenis ir ginant jų teises pristatymas;
- galimų poveikio priemonių priimant sprendimus, darant įtaką viešajai nuomonei ir politikai
- advokatavimo sampratos, strategijos rengimo patarimai;
- geroji praktika (tiek teisinė, tiek NVO veiklos Lietuvoje ir užsienyje pavyzdžiai).

Planuojame, jog kiekvienas leidinys turės teorinę dalį, praktinių patarimų skiltį bei pateiks papildomą naudingą ir aktualią informaciją apie naujus leidinius, renginius ar kitus naudingus dalykus.

Malonaus ir įdomaus skaitymo!

Projekto rengėjai

Diskriminacija darbo rinkoje

Diskriminacija – tai aktyvūs lygių galimybių, orumo, žmogaus teisių pažeidimo veiksmai, kliūčių sudarymas arba jų nešalinimas asmenims, kurie skiriasi nuo dominuojančios grupės. Šios kliūtys gali atsirasti švietimo, ugdymo sistemoje, darbo rinkoje, viešojoje aplinkoje (Bagdonas et al. 2007). Diskriminacija patiriama dėl lyties, amžiaus, socialinės ar turtinės padėties, sveikatos būklės, pažiūrų ar įsitikinimų, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės ir pan. Kaip rodo įvairiose šalyse atlikti tyrimai, diskriminacija bei ją sąlygojanti stigma ir stereotipai yra didžiausia kliūtis socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių dalyvavimui visuomenės gyvenime.

Lygias galimybes ir lygiateisiškumo principus Lietuvoje reguliuojanti teisinė sistema atitinka bazinius Europos Sąjungos žmogaus teisių standartus, tačiau, nepaisant kokybiško ir detalaus teisinio reglamentavimo, šie principai Lietuvoje dažnai pažeidžiami. Mūsų šalyje atlikti tyrimai rodo, jog labiausiai paplitusi diskriminacija dėl amžiaus, negalios, lytinės orientacijos ir žemo socialinio statuso.

Kodėl atskirai nagrinėjama diskriminacija darbo rinkoje ir dedamos papildomos pastangos integruoti į darbo rinką socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių atstovus? Priežastis galima įvardinti kelias.

Pirmiausia, darbas reikšmingas kiekvieno asmens gyvenime ne tik dėl pajamų ar saugumo jausmo, bet ir kaip būdas išreikšti ar įprasminti save, plėtoti socialinius ryšius, galiausiai – darbe

Beveik 90 proc. Lietuvos įmonių vadovų laiko save tolerantiškais, tačiau daugiau nei pusė jų nesutiktų įdarbinti romų, buvusių kalinių, sergančių ligomis ar psichikos negalią turinčių žmonių

praleistas laikas sudaro ženkliai žmogaus produktyvaus gyvenimo dalį. Kita vertus, dalyvavimas darbo rinkoje gali būti laikomas sėkmingos socializacijos bei funkcionavimo visuomenės gyvenime išraiška – pavyzdžiui, įgyto išsilavinimo, turimų darbinių įgūdžių, drausmės, patikimumo ir kitų pozityvių asmenybės savybių išdava. Taigi, sėkmingas įsidarbinimas ir gebėjimas išsilaikyti darbo vietoje yra reikšmingos prielaidos įveikti socialinę atskirtį.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2010 metų ataskaitoje pastebima, jog ženkliai padaugėjo skundų dėl diskriminavimo atvejų darbo santykių srityje, t.y. 40 proc. visų tarnybos gautų skundų skundžiamasi lygių teisių pažeidimais įsidarbinant, nustatant darbo užmokestį, darbo sąlygas. Ypač padaugėjo skundų, kuriuose dirbantieji susiduria su diskriminavimu atleidžiant iš darbo. Dažnai, pasak pareiškėjų, žmonės atleidžiami iš darbo ne dėl formaliai vykdomos restruktūrizacijos, bet dėl vyresnio amžiaus, negalios ir kitų priežasčių.

Diskriminacijos rūšys

Kalbant apie diskriminaciją darbe, paprastai išskiriamos dvi diskriminacijos rūšys – tiesioginė ir netiesioginė.

- **Tiesioginė diskriminacija** – kai asmuo dėl vieno ar kelių iš nustatytų požymių (lyties, amžiaus, religijos, tautybės, ir pan.) vertinamas nepalankiau, lyginant su kitu tokių pat gebėjimų asmeniu, kuris tų požymių neturi. Pavyzdžiui, darbo skelbime nurodoma, jog ieškoma reprezentatyvios išvaizdos darbuotoja iki 25 m. amžiaus.
- **Netiesioginė diskriminacija** – kai dėl tam tikrų kriterijų atitinkamos žmonių grupės patenka į mažiau palankią padėtį. Pavyzdžiui, įstaigos darbo aplinka yra nepritaikyta asmenims, turintiems negalią, ir savaime aišku, kad žmogus ratukuose nebus įdarbintas (Bagdonas et al. 2007).

2008 metais visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centro „Vilmorus“ atlikta reprezentatyvi Lietuvos įmonių apklausa Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, vadovaujančios Europos Bendrijų iniciatyvai EQUAL, užsakymu atskleidė skirtumus tarp deklaruojamos tolerancijos ir realaus nusiteikimo: beveik 90 proc. Lietuvos įmonių vadovų laiko save tolerantiškais,

Draudimas diskriminuoti: teisiniai pagrindai

Prieš pradėdant gilintis į diskriminacijos darbe draudimo teisinius pagrindus verta paminėti, kad asmenų lygybės principas Lietuvos teisės sistemoje užima ypatingą vietą. *LR Konstitucijos* – teisės aktų hierarchijos viršuje esančio, pagrindinio šalies įstatymo 29 straipsnis teigia: „**Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys**

tačiau daugiau nei pusė jų nesutiktų įdarbinti romų, buvusių kalinių, sergančių priklausomybės ligomis ar psichikos negalią turinčių žmonių. Vienos pagrindinių priežasčių – baiminamasi kitų darbuotojų nepasitenkinimo (40 proc.) ir nepasitikima šių žmonių sugebėjimais (74 proc.). Tas pats tyrimas atskleidė kur kas didesnę įmonių vadovų toleranciją fizinę negalią turintiems žmonėms bei homoseksualams – šiuos žmones sutiktų įdarbin-

ti atitinkamai 85 ir 86 proc. šalies darbdavių.

Nagrinėjant diskriminacijos reiškinį, verta paminėti ir pozityvią diskriminaciją – tokias politikos ir praktikos priemones, kuriomis siekiama sudaryti palankesnes sąlygas socialiai silpnesnių grupių atstovams. Paprastai pozityvios diskriminacijos veiksmai nukreipti į grupes, kurios tradiciškai patiria atskirtį visuomenėje, švietimo sistemoje, darbo rinkoje.

Nors kiekvienas žmogus gali savo teises ginti tiesiogiai remdamasis Konstitucija, praktikoje tokie atvejai labai reti

lygūs. Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“ Tai pamatinė Lietuvos teisinės sistemos nuostata, kuri neleidžia nepagrįstai teikti privilegijų ar varžyti teisių dėl tam tikrų asmens savybių. Nors amžius, negalia ar seksualinė orientacija Konstitucijoje neįvardijami tarp asmenų nediskriminavimo pagrindų, tačiau tai nereiškia, kad sistemškai aiškinant Konstitucijos nuostatas, jiems būtų netaikoma apsauga.

Nors kiekvienas žmogus gali savo teises ginti tiesiogiai remdamasis Konstitucija, praktikoje tokie atvejai labai reti. Ypač kai kalbama apie specifinės teisės šakos (pavyzdžiui, darbo teisės) reguliavimą. Todėl bendrasis asmenų lygybės principas yra atkartojamas ir detalizuojamas kituose teisės aktuose – *Civiliniame kodekse, Baudžiamajame kodekse* ir kituose įstatymuose. Be abejo, kalbant apie diskriminaciją darbe, svarbu paminėti *Darbo kodeksą* – svarbiausią darbo santykius reguliuojantį teisės aktą. Jo 2 straipsnyje, vardinančiame darbo teisės principus, teigiama, kad visi darbo teisės subjektai turi būti traktuojami lygiai, nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, ketinimo turėti vaiką (vaikų), santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis. Kitaip sakant, nepagrįsta diskriminacija darbo santykiuose yra

draudžiama darbuotoją priimant ar atleidžiant iš darbo, sudarant sąlygas dirbti ir kitais atvejais.

Lietuvoje asmenų lygybės klausimai įvairiose srityse (tame tarpe ir darbo santykiuose) pradėti aktyviau spręsti 1998 m., priėmus *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą*. Šis teisės aktas ne tik padėjo pagrindus sprendžiant nediskriminacijos dėl lyties klausimus, tačiau taip pat įsteigė ir atitinkamą instituciją – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Kontrolierius pradėjo veiklą 1999 m., o 2005 m., įsigaliojus *Lygių galimybių įstatymui*, jo kompetenciją papildė nauji asmenų lygybės pagrindai. Po vėlesnių papildomų pataisų šiandien **Lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu**. Į šio teisės akto veikimo sferą patenka platus visuomeninių santykių spektras, tačiau diskriminacijos darbo santykiuose draudimas pažymimas atskiru straipsniu. *Lygių galimybių įstatymo* 7 straipsnis įtvirtina darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes darbo santykiuose (tiek valstybės tarnyboje, tiek privačiame sektoriuje).

Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo:

- priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 7 dalyje nustatytus atvejus;
- sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinę darbo patirtį, taip pat teikti vienodas lengvatas;
- naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;

Lietuvoje asmenų lygybės klausimai įvairiose srityse (tame tarpe ir darbo santykiuose) pradėti aktyviau spręsti 1998 m., priėmus *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą*

- naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus;
- už toki patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
- imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas nepatirtų seksualinio priekabiavimo;
- imtis priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas, pateikę skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, jų atstovas ar asmuo, liudijantys ir teikiančys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių;
- imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

Taigi, apibendrinant galima pasakyti, kad nuo 2005 m. pagrindinį Lietuvos nediskriminavimo teisės „paketa“ sudaro du teisės aktai – *Lygių galimybių įstatymas* (išvardija asmenų lygybės pagrindus, sritis, kuriose aktas taikomas, pateikia pagrindinių sampratų ir draudžiamų veiksmų sąrašą) bei *Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas* (uždraudžia diskriminaciją dėl lyties, apibrėžia Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijos ribas, įtvirtina procedūrinės nuostatas).

Nors egzistuoja eilė kitų teisės aktų, reglamentuojančių specifines pareigybes ar darbo santykių sritis ir numatančių tam tikras išimtis iš bendrų taisyklių, visgi *Konstitucija*, *Darbo kodeksas* bei *Lygių galimybių įstatymas* yra pagrindiniai teisės aktai, kuriais dažniausiai tenka remtis asmenimis, patyrusiems diskriminaciją darbe.

Ar reikalavimas darbo santykiuose visus asmenis traktuoti lygiai yra absoliutus?

Jau minėta, kad asmenų lygiateisiškumo darbo santykiuose principas yra bendroji taisyklė. Tačiau tam tikrais atvejais ši taisyklė gali turėti išimčių. Tačiau šių išimčių atsiradimą griežtai riboja jau minėti *Darbo kodeksas* ir *Lygių galimybių įstatymas*. Tokios išimtys negali atsirasti nei vienos, nei abiejų darbo santykių šalies valia. *Lygių galimybių įstatymas*, apibrėžiantis bendrąjį asmenų lygybės principą išskiria tokius atvejus (2 str.), kai nuo asmenų lygybės principo darbe galima nukrypti:

- Nuo bendro asmenų lygiateisiškumo principo galima nukrypti tik įstatymų numatytais atvejais nustatčius apribojimus dėl amžiaus, kai tokius ribojimus pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis. Kitaip sakant, valstybė gali diskriminuoti asmenis darbe išleisdama teisėtų tikslų siekiantį įstatymą, kuriame numatomos tinkamos ir būtinos priemonės tiems teisėtiems tikslams pasiekti. Pavyzdžiui, siekiant apsaugoti nepilnamečių asmenų gerovę (teisėtas tikslas), riboja tokių asmenų

**Diskriminacija
nelaikomas
privalomas
reikalavimas mokėti
valstybinę kalbą.
Tačiau ir tokiam
reikalavimui
turi būti keliami
tie patys
proporcingumo
reikalavimai**

teisę įsidarbinti tam tikrose pareigybėse (barmeno, krupjė ir pan.) ar tam tikromis sąlygomis (pvz. naktinis darbas). Visais atvejais tokie ribojimai turi būti proporcingi, teisėti ir įtvirtinti įstatymo.

- Diskriminacija nelaikomas privalomas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą. Tačiau ir tokiam reikalavimui turi būti keliami tie patys proporcingumo reikalavimai. Pavyzdžiui, reikalavimas, kad savivaldybės tarnautojas puikiai mokėtų valstybinę kalbą gali būti laikomas proporcingu ir teisėtu. Tačiau ar toks reikalavimas būtų proporcingas savivaldybės darbuotojui, dirbančiam sargo ar valytojo pareigose, kur puikus valstybinės kalbos mokėjimas nėra reikalingas tam, kad asmuo puikiai atliktų savo pareigas? Tikėtina, kad ne.
- Diskriminacija nelaikomos įstatymų nustatytos specialiosios priemonės darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse, kuriomis siekiama sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes. Ši išimtis leidžia taikyti lengvatas tam tikroms asmenų grupėms, kurioms dėl vienokių ar kitokių priežasčių reikia papildomos apsaugos darbe (besilaukiančios moterys, mažamečius vaikus auginantys tėvai, nepilnamečiai ir pan.) ar turintiems sunkumų įsitvirtinti darbo rinkoje (neįgalieji, iš įkalinimo įstaigų išėję asmenys ir pan.).
- Nuo lygiateisiškumo principo leidžiama nukrypti įstatymų nustatytomis specialiosiomis laikinomis priemonėmis, kurios taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, **amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos** pagrindu. Tokios priemonės taip pat turi būti proporcingos, siekti teisėtų tikslų ir būti laikinos – t. y. jos turi galioti iki to laiko, kol bus pasiekti tikslai. Pasiekus reikiamus rodiklius, jos turi būti nebetaikomos (pavyzdžiui, kvotų sistema, suteikianti prioritetą įsidarbinti asmenims iš tam tikrų regionų).
- Leidžiama teikti prioritetą asmenims, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis

reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas. Pavyzdžiui, statant filmą ir siekiant autentiškumo samdomi tik tam tikrų bruožų turintys aktoriai. Arba nuo smurto šeimoje nukentėjusių moterų krizių centras gali pagrįstai reikalauti, kad būtų įdarbinamas tik moteriškos lyties personalas.

Lygių galimybių įstatymo 3 straipsnis numato dar vieną išimtį. Šio teisės akto nuostatos netaikomos reikalavimams, kad asmenys, užsiimantys profesine veikla religinėse bendruomenėse ir bendrijose, jų arba jų narių įsteigtose organizacijose, kurių steigimo ar juos atitinkančiuose dokumentuose nustatyta, kad jų etosas remiasi religija ar tikėjimu, taip pat asmenys, kurie mokosi, studijuoja religinių bendruomenių ir bendrijų, jų arba jų narių įsteigtose mokyklose ir įstaigose, įmonėse, organizacijose, kurioms švietimas nėra pagrindinė veikla, ar dalyvaujantys or-

ganizacijose, įsteigtose turint ugdymo religinės bendruomenės ar bendrijos vertybes palaikančioje aplinkoje tikslą, sąžiningai ir ištikimai laikytusi minėtų organizacijų etoso.

Ši įstatyme įtvirtinta išimtis yra pakankamai plati, jos taikymo praktika nėra susiformavusi. Tačiau supaprastinus galima pasakyti, kad ši nuostata suteikia teisę religinėms bendruomenėms ir bendrijoms, jų arba jų narių įsteigtoms organizacijoms, kurių steigimo dokumentuose nustatytos tam tikros vertybinės nuostatos, reikalauti, kad jų personalas šiuos reikalavimus atitiktų. Tačiau sistemiškai aiškinant *Lygių galimybių įstatymą*, reiktų paminėti, kad toks reikalavimas privalo būti proporcingas.

Kitame naujienlaiškyje apžvelgsime nediskriminavimo darbe principų taikymą Lietuvos praktikoje bei pateiksime geros praktikos pavyzdžių iš užsienio.

Naujienos

Spalio 17 d. Vilniuje prasideda jau 6-asis žmogaus teisių kino festivalis „Ad Hoc: Napatogus Kinas“. Festivalio programoje bus parodyti daugiau nei 40 filmų, vyks edukaciniai renginiai, susitikimai su užsienio svečiais. Jau tapo įprasta, kad nemaža dalis festivalio programos renginių siejasi ir su asmenų lygybės klausimais. Šiemet festivalyje netruks filmų, ir renginių, skirtų lyčių lygybės klausimams. Tuo tikslu festivalio rengėjai netgi parengė atskirą filmų programą, pavadinimu „Ekrane – moteris“. Šeši šioje programoje esantys filmai iš įvairių kampų žvelgia į lyčių lygybės problemas.

Kaip ir kasmet, festivalis ne mažą dalį peržiūrų perkels ir į kitus Lietuvos miestus. Po spalio 17–24 d. vyksiančių peržiūrų Vilniuje (kino centras „Multikino Ozas“, „Skalvija“, Energetikos ir technikos muziejus) festivalis kelias į Kauną (spalio 25–30 d., M. Žilinsko dailės galerija, Galerija 101). Lapkričio mėnesį festivalio peržiūros vyks mažesniuose miestuose: Šiauliuose (Ch. Frenkelio vila, lapkričio 6–10 d.) Klaipėdoje (Kultūrų komunikacijų centras, lapkričio 7–11 d.), Alytuje (lapkričio 8–11 d.), Marijampolėje (lapkričio 9–11 d.), Utenoje, Ukmergėje ir Panevėžyje (lapkričio 14–17 d.).

Visa informacija apie filmus ir renginius bus pateikiama nuo spalio pradžios svetainėje www.napatoguskinas.lt.