Projektas

ĮVAIROVĖS PARKAS

Vykdytojas: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
Partneriai: Lietuvos neįgaliųjų forumas
Lietuvos gėjų lyga

Projektas vykdomas bendradarbiaujant su **Nacionaliniu lygybės ir įvairovės forumu.**

Tikslas – skirtingoms tikslinėms grupėms suteikti daugiau informacijos siekiant sumažinti diskriminaciją darbo rinkoje.

Veiklos:
- radijo laidų ciklas tolerancijai skatinti;
- paskaitos-diskusijos ir darbo forumai darbdavių, profesinių sąjungų ir NVO atstovams 10-yje apskričių;
- paskaitos-diskusijos bendrojo lavinimo ir aukštųjų mokyklų, vietos savivaldos atstovams 10-yje apskričių;
- informaciniai leidiniai skirtingoms tikslinėms grupėms;
- socialinis tinklaraštis (blog'as) tolerancijai skatinti;
- trumpametražių filmų tolerancijai skatinti konkursas;
- projekto ir jo veiklų viešinimas.

Trukmė: 2012 m. rugpjūtis – 2014 m. rugpjūtis

Finansavimas: iš Europos socialinio fondo pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis" priemonę „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje"

NACIONALINIS LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS FORUMAS

Lygios galimybės ir vietos valdžia

Leidinys išleistas pagal projektą „Įvairovės parkas“
projekto Nr. VP1-1.3-SADM-01-K-01-010 įgyvendinant 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“
VP1-1.3-SADM-01-K priemonės „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ programą, sutartimi Nr. VP1-1.3-SADM-01-K-01-010. Projektą įgyvendina Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, partneriai – Lietuvos neįgaliųjų forumas ir Lietuvos gėjų lyga.

Lygios galimybės ir vietos valdžia

2013 m.

Įvadas.

Lygios galimybės ir vietos valdžia

Politiniai gyventojų lūkesčiai dažniausiai siejami su nacionaline politika, tačiau kasdieniai poreikiai ir problemos yra sprendžiami savivaldybių lygmeniu. Nepaisant galios centralizacijos lygio, vietos valdžios institucijos atlieka svarbų vaidmenį socialinių paslaugų aprūpinimo srityje. Savivaldybės yra atsakingos už švietimo, socialinės rūpybos, aplinkos apsaugos, būsto, sveikatos apsaugos, transporto, viešojo saugumo ir kitas labai svarbias paslaugas. Savivaldybės ne tik priima sprendimus ir dirba paslaugų aprūpinimo srityje, bet ir atlieka darbdavių ir socialinių partnerių funkcijas, tarnauja kaip reikšmingas informacijos sklaidos kanalas. Būtent dėl šių funkcijų lygių galimybių ir įvairovės integravimas į savivaldos darbą yra ypač svarbus.

Darniai funkcionuojanti ir demokratiška vietos valdžios institucija gali būti kuriama tik tuomet, kai, priimant ir vykdant įvairius savivaldybių sprendimus, paisoma lygių galimybių principo. Moterims ir vyrams, įvairaus amžiaus žmonėms, kitataučiams, kitos seksualinės orientacijos asmenims, skirtingas religijas išpažįstantiems, negalią turintiems piliečiams turi būti sudarytos vienodos galimybės dalyvauti priimant sprendimus, naudotis ir gauti kokybiškas paslaugas.

Savivaldybės kontroliuoja vietos bendruomenių plėtrą, taigi daro poveikį visų asmenų gyvenimo kokybei. Miestai išlieka pagrindiniais gyventojų gerovės užtikrinimo ir paslaugų aprūpinimo centrais.

Todėl, norėdama užtikrinti lygias galimybes ir įvairovę, vietos valdžia turėtų siekti šių pagrindinių tikslų:

- » teikti paslaugas, tenkinančias specifinius įvairius bendruomenės poreikius ir interesus. Tam reikės įvertinti ekonominę politiką, plėtros planavimą ir išteklių paskirstymą lyties atžvilgiu;
- » viešųjų paslaugų efektyvumą vertinti ne tik pagal bendrą jų poveikį populiacijai, bet ir atsižvelgiant į jų įtaką skirtingoms socialinėms grupėms;
- » mažinti lyčių nelygybę remiant namų ūkio išlaikymo ir vaikų priežiūros paslaugas ir sprendžiant problemas, susijusias su moterų ir vyrų šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimu;
- » didinti moterų ir vyrų politikų bei valstybės tarnautojų kompetencijas lyčių lygybės srityje;
- » didinti politinį sąmoningumą lygių teisių srityje.

1.

Savivaldybių vaidmuo formuojant lygių galimybių politiką

Lietuvos Respublikos (toliaus – LR) Vietos savivaldos įstatymas įpareigoja savivaldybes laikytis lygių galimybių principo. Šio įstatymo 4 straipsnyje nustatyta, kad savivaldybės institucijų ar valstybės tarnautojų priimami sprendimai neturi pažeisti žmogaus orumo, jo teisių ir laisvių bei moterų ir vyrų lygių galimybių. Savivaldybės taip pat privalo vadovautis LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 3 straipsniu, kuriame nurodyta, jog valdžios ir valdymo institucijos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose ir priimamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios moterų ir vyrų teisės, rengti bei įgyvendinti programas ir priemones, skirtas užtikrinti moterų ir vyrų lygias galimybes, bei įstatymų nustatyta tvarka remti visuomeninių organizacijų, viešųjų įstaigų, asociacijų ir labdaros fondų programas, kurios padeda įgyvendinti moterų ir vyrų lygias galimybes.

Lygių galimybių politika įpareigoja savivaldybių institucijas skatinti lygybę tarp visų asmenų vykdant savo funkcijas kaip:

- valdžios institucija,
- darbdavys,
- paslaugų teikėjas,
- partneris ir žinių skleidėjas.

Savivaldybėms svarbu imtis konkrečių priemonių lygioms galimybėms užtikrinti:

» laikytis nediskriminavimo nuostatų darbe – savivaldybės, kaip darbdaviai, turėtų užtikrinti, kad, nepaisant asmenų *lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties ir įsitikinimų ar pažiūrų,* tarnybinė veikla būtų vienodai ir objektyviai organizuojama, vertinama. Savivaldybių administracijos turėtų siekti sumažinti užmokesčio skirtumus už vienodą darbą, suteikti vienodas darbo sąlygas;

» veiksmingai ir nuolat informuoti darbuotojus apie jų turimas teises – darbuotojams turi būti tinkamai išdėstomos Lygių galimybių įstatymo bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatos įskaitant galimybę pateikti skundą dėl diskriminacijos darbe;

» teikti paramą asmenims, patyrusiems diskriminaciją.

2. Kas yra diskriminacija?

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

Ji gali būti **tiesioginė** ir **netiesioginė**.

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

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

Lygių galimybių įstatymas taip apibrėžia tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją:

Tiesioginė diskriminacija – 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 šiuos įstatymų numatytus atvejus* (žr. **Kas nelaikoma diskriminacija?**).

Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet, juos įgyvendinant ar pritaikant, gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikros lyties, tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

Lygių galimybių ir nediskriminavimo teisės aktų taikymas Europos Sąjungoje bei Lietuvoje

Diskriminaciją draudžia daugelis tarptautinių dokumentų:

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

Konvencija dėl visų formų moterų diskriminacijos panaikinimo.

Europos Tarybos priimta Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. Jos 14 straipsnis draudžia diskriminaciją nustatydamas, kad „naudojimasis šioje Konvencijoje pripažintomis teisėmis ir laisvėmis yra užtikrinamas nepriklausomai nuo tokių asmens ypatybių, kaip lytis <...>“. Be to, konvencija sukuriamas efektyvus žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos mechanizmas – Europos Žmogaus Teisių Teismas, jo jurisdikcija galioja 43 Europos valstybėse. 1988 m. **Europos Tarybos deklaracija dėl moterų ir vyrų lygybės** moterų ir vyrų lygybę įtvirtino kaip žmogaus teisių principą, demokratijos ir socialinio teisingumo imperatyvą.

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

Europos Sąjungos antidiskriminacinės direktyvos, rezoliucijos, rekomendacijos

Europos socialinės chartijos (1961 m.) 4 straipsnis garantuoja moterims ir vyrams teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą; 8 straipsnis reikalauja suteikti specialią apsaugą dirbančioms moterims per gimdymo atostogas

ir žindant vaiką; 1996 m. pataisytos Socialinės chartijos 20 straipsnis garantuoja lygias galimybes moterims ir vyrams bei įtvirtina vienodo traktavimo principą darbo ir švietimo srityse užkirsdamas kelią diskriminacijai dėl lyties.

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

Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai:

LR Konstitucijos 29 straipsnis skelbia, kad „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“.

Kovai su diskriminacija Lietuvoje yra priimti du įstatymai:

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (priimtas 1998 m., įsigaliojo 1999 m.) bei **Lygių galimybių įstatymas** (priimtas 2003 m., įsigaliojo 2005 m.).

Šių įstatymų priežiūrą Lietuvoje vykdo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.

Iki 2005 m. Lietuvoje veikė tik Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, kuris draudė diskriminaciją dėl lyties. 2005 m. įsigaliojo naujasis Lygių galimybių įstatymas, juo draudžiamų diskriminacijos pagrindų sąrašas buvo išplėstas iki šešių – lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos, tautybės ir etninės priklausomybės bei religijos ir įsitikinimų. Anksčiau Lietuvoje į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą kreiptis buvo galima tik patyrus diskriminaciją dėl lyties, o nuo 2005 m. – dėl visų šešių diskriminacijos pagrindų. Tiesa, visada buvo galima kreiptis į teismą, tačiau to nepakako, be to, ši galimybė dėl daugelio priežasčių nebuvo visiškai veiksminga.

Vadovaujantis **Lygių galimybių įstatymu,** lygias galimybes privalo garantuoti **Valstybės ir savivaldybių institucijos:**

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

Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai taikomi ne visada, pavyzdžiui, jie **netaikomi šeimos ir privačiam gyvenimui**, viešiems pasisakymams žiniasklaidoje, bažnyčios vidaus reikalams.

Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai Lietuvoje numato, **kas yra lygių galimybių pažeidimas.** Tai:

- **tiesioginė diskriminacija,**
- **netiesioginė diskriminacija,**
- **priekabiavimas,**
- **nurodymas diskriminuoti.**

Tiesioginė diskriminacija – tai toks elgesys, kai taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo, būtų taikomos kitam asmeniui.

Tiesioginė diskriminacija būtų tada, kai, pavyzdžiui, priimant į darbą, mokytis, suteikiant paskolą ir t. t., pirmenybė ar geresnės sąlygos būtų teikiamos vyrui, jaunesniam žmogui, sveikajam, heteroseksualiam asmeniui, tradicinės religijos atstovui ir pan.

Netiesioginė diskriminacija – neutrali veikla, vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda, galėtų atsirasti teisių ribojimas.

Netiesioginė diskriminacija būtų tada, kai, pavyzdžiui, tau sakytų, kad tavęs nepriėmė į darbą, mokytis, nesuteikė paskolos dėl kvalifikacijos, patirties, išsila-

vinimo stokos, tačiau tikroji priežastis būtų tavo amžius ar tautybė, religija, odos spalva ar seksualinė orientacija, nors tavo kvalifikacija, patirtis, išsilavinimas geresnis arba bent jau ne prastesnis nei kitų.

Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti baugią aplinką arba kuris sukelia nemalonius padarinius: įžeidžiamas orumas, sukuriama bauginama aplinka.

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

Nurodymas diskriminuoti dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų laikomas diskriminacija.

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

Kaip atpažinti diskriminaciją?

LR Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai Lietuvoje draudžia diskriminaciją šiais pagrindais:

- lyties,
- lytinės orientacijos,
- negalios,
- amžiaus,
- rasės,
- etninės priklausomybės,
- tautybės,
- religijos,
- tikėjimo,
- kalbos,
- kilmės,
- socialinės padėties,
- įsitikinimų ar pažiūrų.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos darbuotojų, nevyriausybinių organizacijų, dirbančių žmogaus teisių gynimo srityje, darbo praktika, gaunamų skundų analizė ir atlikti tyrimai rodo, kad **žmonės dažnai neatpažįsta diskriminacijos.**

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

Jei nesate tikras(-a), ar patyrėte diskriminaciją, drąsiai kreipkitės patarimo į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą arba į organizacijas, dirbančias žmogaus teisių ir lygių galimybių užtikrinimo srityje. Tarnyba tokio tipo užklausų sulaukia kelis kartus daugiau negu oficialių raštiškų skundų.

Kitas būdas atpažinti diskriminaciją – domėtis ir skaityti LR Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymus.

Kas nelaikoma diskriminacija?

Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai numato tam tikrų išimčių, kas nelaikoma diskriminacija.

Diskriminacija nelaikoma:

- speciali moterų **apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu**;
- tik vyrams taikoma **karo prievolė**;
- skirtingas moterų ir vyrų **pensinis amžius**;
- moterims taikomi žmonių **saugos darbe reikalavimai**, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- tam tikras **darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo**;
- įstatymų nustatytos **specialios laikinosios priemonės**, taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, atšaukiamos;
- skirtinga tam tikrų **bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos**;
- įstatymų numatyti **amžiaus ribojimai**;

- reikalavimas mokėti **valstybinę kalbą;**
- draudimas dalyvauti **politinėje veikloje**;
- **dėl pilietybės** taikomos skirtingos teisės;
- **specialios priemonės, taikomos** sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti 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;
- kai dėl konkrečių **profesinės veiklos** rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas tinkamas.

Diskriminacijos pavyzdžiai iš kasdienio gyvenimo

Kad būtų lengviau atpažinti diskriminaciją, pateikiame pavyzdžių. Visos šios situacijos yra neišgalvotos.

Darbui mokykloje reikalingas katalikas tikybos mokytojas.

***

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

***

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

***

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

***

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

***

Baldais prekiaujanti firma į administratorės pareigas priims 23–28 metų merginą. Gali būti dar studentė.

***

Vilniaus čigonų taboro gyventojai: „Lietuvoje yra per 1 000 nelegaliai pastatytų statinių. Valdžia nė vieno jų niekada nėra nugriovusi, o nugriovė tik mūsų tabore."

***

Atvykau į įmonę turėdama darbo biržos nukreipimą ieškoti valytojos darbo. Atsakingi įmonės darbuotojai mano anketoje užrašė, kad aš per sena dirbti valytoja. Man 56 metai.

***

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

***

65 metų profesoriui pagal įstatymą neleidžiama tapti katedros vedėju, nors jis į šį postą pretenduoja išvis pirmą kartą. Kodėl daug vyresni gali būti prezidentais ir premjerais?

***

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

Kur gali kreiptis darbuotojas arba darbdavys, patyręs diskriminaciją?

Jei patyrėte diskriminaciją ir apsisprendėte netylėti bei už save pakovoti, pirmiausia turite apsispręsti, į ką kreipsitės.

LR Konstitucija kiekvienam iš mūsų garantuoja teisę kreiptis į teismą. Tačiau esama ir kitų alternatyvų. Kviečiame kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir konsultuotis. Tai galite daryti anonimiškai. Teisininkai jums suteiks nemokamą teisinę informaciją dėl jūsų padėties, nukreips į nevyriausybines organizacijas, ginančias žmogaus teises, žiniasklaidą ir kt.

Patyrus diskriminaciją, galima kreiptis į:

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

Prieš pradedant siekti lygių galimybių vyriausybės ar organizaciniu lygmeniu, svarbu suvokti, kad kiekvienas iš mūsų gali nuveikti ką nors naudinga. Lygios galimybės yra būtent ta sritis, kurioje net ir nedidelė iniciatyva gali lemti didelius socialinius pokyčius, o „maži“ žmonės tapti „dideli“, jeigu atkakliai sieks integruoti lygybės ir įvairovės dimensiją į savo kasdienį darbą. Kai lygių galimybių siekis įvairioms grupėms taps kiekvieno iš mūsų asmenine atsakomybe, individualios pastangos lems ir didesnius politinius pokyčius. Todėl priimant, svarstant ar analizuojant politinius sprendimus, vietos valdžios darbuotojams rekomenduojama atsakyti į šiuos klausimus:

- Ar moterys ir vyrai gali vienodai pasinaudoti savo teisėmis jūsų darbovietėje?
- Ar lietuviams ir kitataučiams vienodai atstovaujama jūsų darbo vietoje?
- Ar sveiki ir neįgalūs asmenys turi vienodas galimybes dalyvauti priimant sprendimus?
- Ar jaunų ir vyresnių darbuotojų atsakomybė toje pačioje sferoje vienoda?

3.

Lygybės ir įvairovės strategija vietos valdžios institucijose bei savivaldybėse

Lygių galimybių bei įvairovės integravimas į savivaldos darbą leistų užtikrinti geriausią vietos valdžios institucijų kompetenciją atliekant darbdavio, paslaugų tiekėjo, partnerio, žinių teikėjo ir administratoriaus funkcijas. Jas įgyvendindamos, savivaldos institucijos turėtų užtikrinti kuo efektyvesnį lygių galimybių principo realizavimą be išimties visiems piliečiams, paslaugų vartotojams ir darbuotojams nepaisant asmenų *lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties ir įsitikinimų ar pažiūrų*. Dėl šios priežasties valdžios institucijoms bei savivaldybėms rekomenduojama patvirtinti vidinę *Lygių galimybių programą arba strategiją*. Ja vadovaujantis, būtų užtikrintas sklandus lygių galimybių principo taikymas visoms sritims, susijusioms su vietos valdžios institucijai priskirtomis kompetencijomis. Tokios strategijos arba programos įgyvendinimą turėtų administruoti savivaldybės administracijoje įsteigta arba visuomeniniais pagrindais veikianti koordinatoriaus pozicija.

Vizija ir principai

Siekiant kurti harmoningai funkcionuojantį ir demokratišką vietos valdžios institucijų tinklą, būtina atsižvelgti į įvairių grupių egzistavimą kiekvienoje konkrečioje bendruomenėje. Šios grupės gali turėti specifinių poreikių ir interesų.

Todėl viešosios politikos efektyvumas turi būti vertinamas ne tik pagal bendrą poveikį populiacijai, bet ir atsižvelgiant į įtaką skirtingoms socialinėms grupėms. Kiekvienam vietos bendruomenės individui turėtų būti sudarytos sąlygos efektyviai pasinaudoti vietos valdžios institucijų infrastruktūra. Dėl šios priežasties diskriminacinė praktika savivaldybių lygmeniu yra visiškai nepriimtina. Savivaldybės veikla daro poveikį visų jos jurisdikcijoje reziduojančių asmenų gyvenimo kokybei, todėl ji yra saistoma teisinės ir moralinės atsakomybės įgyvendinant lygių galimybių politiką.

Teisinė ir moralinė atsakomybė

LR Vietos savivaldos įstatymas, LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, taip pat LR Lygių galimybių įstatymas teisiškai įpareigoja savivaldybes laikytis lygių galimybių principo. Pažymėtina, kad Vietos savivaldos įstatymas įtvirtina vietos valdžios institucijų pareigą nepažeisti žmogaus orumo, jo teisių ir laisvių bei lygių galimybių. O Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei Lygių galimybių įstatymas numato pozityvią vietos valdžios institucijų pareigą visuose priimamuose teisės aktuose įtvirtinti lygias teises, rengti ir įgyvendinti programas bei priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti, bei remti programas, kurios padeda įgyvendinti lygias asmenų galimybes. Kitais žodžiais tariant, vietos valdžios institucijos bei savivaldybės turi pareigą ne tik susilaikyti nuo diskriminacinio pobūdžio veiksmų, bet ir privalo imtis papildomų priemonių skatindamos įgyvendinti lygių galimybių principą administracinės jurisdikcijos ribose.

Taip pat pažymėtina, kad vietos valdžios institucijos ir savivaldybės, kasdien sprendžiančios su gyventojų poreikiais ir problemomis susijusius klausimus, iš esmės yra pajėgios siekti aukštesnių lygybės ir įvairovės standartų, nei reikalauja teisinis minimumas. Tokiu būdu ne tik efektyviau būtų garantuojama lygių galimybių plėtra, bet ir kuriama visiems atvira pilietinė aplinka bei politinė kultūra.

Kitame skyrelyje aptarsime integruotos vidinės *Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos* pavyzdinį modelį. Jį siūlytume taikyti Lietuvos vietos valdžios institucijoms bei savivaldybėms. Tokios programos arba strategijos patvirtinimas bei įgyvendinimas laiduotų efektyvesnį savivaldos kompetencijai priskiriamų funkcijų realizavimą bei leistų numatyti, kokių konkrečių veiksmų privalu

imtis ateityje siekiant užtikrinti pliuralistinėmis vertybėmis pagrįstos demokratinės sistemos konsolidaciją vietos valdžios lygmeniu.

Strategija ir veiksmų planai

Vietos valdžios institucijos ir savivaldybės, pripažindamos joms tenkančią teisinę ir moralinę atsakomybę užtikrinti ir puoselėti lygias galimybes, turėtų identifikuoti ir pašalinti bet kokios diskriminacijos tam tikrų socialinių grupių atžvilgiu apraiškas pasinaudodamos politikos gairėmis ir jų įgyvendinimo priemonėmis bei metodais. Pažymėtina, kad vien bendrojo pobūdžio lygybės principo deklaravimo savivaldybės administracijos veiklos nuostatuose nepakanka siekiant efektyviai kovoti su diskriminacijos ir socialinės atskirties apraiškomis. Todėl, vadovaujantis kitų užsienio savivaldos vienetų pavyzdžiu, rekomenduotina svarstyti galimybę sukurti ir patvirtinti *Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos* dokumentą, kuriame būtų numatytos ne tik gairės, bet ir konkretūs metiniai įgyvendinimo priemonių planai.

Vidinės *Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos* savivaldos lygmeniu pridėtinė vertė:

- nedviprasmiškas įsipareigojimas lygybės ir įvairovės (teisingumo) principams ir konkrečios įgyvendinimo priemonės;
- aiški pozicija, kad bet kokia diskriminacija yra neteisėta ir nebus toleruojama įgyvendinant vietos valdžios institucijų kompetencijai priskirtas funkcijas;
- reikalavimas, kad vietos valdžios institucijų ir savivaldybių personalas bei galimi darbuotojai aiškiai įsisąmonintų lygių galimybių ir jų skatinimo principus. Šis reikalavimas ne tik užtikrins, kad savivaldybės paslaugos bus teikiamos laikantis etiketo bei empatijos normų, bet ir leis potencialiems paslaugų tiekėjams suprasti:
  - kokio elgesio iš jų tikimasi ir koks elgesys yra nepriimtinas,
  - ko personalas bei darbuotojai gali tikėtis iš paties darbdavio, t. y. vietos valdžios institucijos ar savivaldybės;

» aiškus ir nedviprasmiškas Lietuvoje galiojančio lygių galimybių teisinio principo perkėlimo į savivaldos institucijų administravimo procesą aspektas.

Kaip rengiama Lygybės ir įvairovės strategija?

Lygybės ir įvairovės programa arba strategija turėtų paaiškinti, kokių veiksmų imsis vietos valdžios institucijų arba savivaldybės administracija siekdama pagerinti lygių galimybių situaciją bei teisingumo principo įgyvendinimą savivaldos lygmeniu. Todėl šis strateginis dokumentas turėtų būti rengiamas bendradarbiaujant su vietos gyventojais bei administracijos darbuotojais ir siekiant formuluoti aiškų, nedviprasmišką ir efektyvų veiksmų planą lygybei užtikrinti.

Bendro pobūdžio rekomendacijos rengiant *Lygybės ir įvairovės strategiją*:

» sukurti programos arba strategijos valdymo grupę, atsakingą už šios programos bei pagrindinių jos principų parengimą. Valdymo grupė galėtų apimti įvairių nevyriausybinių organizacijų atstovus, savivaldybės administracijos narius ir įvairius visuomeninius partnerius (pavyzdžiui, regione veikiančių didelių tarptautinių kompanijų lygių galimybių koordinatorius);

» pateikti įvertinti programos arba strategijos projektą įvairioms vyriausybinėms tarnyboms (pavyzdžiui, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai), nevyriausybinėms organizacijoms ir išoriniams ekspertams;

» paskelbti programos arba strategijos projektą savivaldybės interneto svetainėje, kad darbuotojai ir gyventojai galėtų pateikti savo pastabų bei komentarų;

» atlikti preliminarų potencialaus programos arba strategijos poveikio vertinimą siekiant užtikrinti savivaldybės veiklos krypčių nešališkumą.

Ką įtraukti į Lygybės ir įvairovės strategiją?

Visos *Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos* yra panašios daugeliu aspektų, tačiau konkrečios savivaldybės lygybės politikos dokumentas turėtų atitikti vietos valdžios vieneto dydį, demografines ir socialines gyventojų charakteristikas bei specifinių grupių poreikius.

Įvadiniame lygybės politikos dokumento skyriuje turėtų būti:

- » pasižadėjimas skatinti, branginti ir valdyti įvairovę;
- » įsipareigojimas visiems gyventojams, darbuotojams ir paslaugų gavėjams užtikrinti lygų galimybių principo įgyvendinimą;
- » pareiškimas, kad siekiama suburti administracinį kolektyvą, kuriame būtų proporcingai atstovaujama visoms populiaciją sudarančioms bendruomenėms ir / ar grupėms.

Dokumente patartina nurodyti, su kuriomis diskriminacijos apraiškomis ketinama kovoti. Paprastai nurodoma diskriminacija *dėl lyties, lytinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties ir įsitikinimų ar pažiūrų.* Pastebėtina, kad draudžiamos diskriminacijos pagrindų sąrašas gali ir nebūti baigtinis nurodant pagrindinių charakteristikų, reikalingų ypatingos apsaugos konkrečioje savivaldybėje, sąrašą. Pastarąjį rekomenduojama papildyti „kito statuso“ kategorija.

Toliau būtina pažymėti, kad savivaldybė, vykdydama jos kompetencijai priskirtinas valdžios institucijos, darbdavio, paslaugų tiekėjo, partnerio, žinių teikėjo ir administratoriaus funkcijas, įsipareigoja užtikrinti tokią darbo ir paslaugų kokybę, kai kiekvienas individas yra traktuojamas subtiliai atsižvelgiant į specifinius jo poreikius. Savivaldybė turėtų įsipareigoti sukurti tokią darbo ir administravimo kultūrą, kurioje nebūtų priekabiavimo bei patyčių, o sprendimai būtų priimami ne tik pagal bendrą jų poveikį populiacijai, bet ir atsižvelgiant į poveikį skirtingoms socialinėms grupėms.

Konkrečių veiksmų įvardijimas *Lygybės ir įvairovės programoje arba strategijoje*:

- » metinio veiksmų plano su aiškiai įvertinimais tikslais bei uždaviniais rengimas;
- » visų savivaldybės tarybos narių, administracijos darbuotojų bei statutinių pareigūnų, įskaitant visų lygių vadovus, supažindinimo su politika būdai;
- » visiems darbuotojams ir pareigūnams skirtų mokymų rengimas ir konsultavimas;

- priekabiavimo, patyčių ir su institucionalizuota diskriminacija susijusių problemų sprendimas;
- pilietinės ir politinės bendruomenės stebėsena bei neigiamų tendencijų identifikavimas;
- darbo su personalu procedūrų, įskaitant įdarbinimą, atranką, paaukštinimą pareigose, apmokymą, discipliną ir skundų nagrinėjimą, peržiūrėjimas;
- pakartotinio programos arba strategijos svarstymo bei pritaikymo prie socialinės realybės pokyčių terminai ir gairės.

Kaip rengti metinį veiksmų planą?

Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos įgyvendinimo veiksmų plane, kuris yra neatskiriama šio strateginio dokumento dalis, būtina ne tik deklaratyviai identifikuoti siekiamų tikslų visumą, bet ir išsamiai nurodyti, kokie darbai bus atlikti, kas ir kada juos atliks.

Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos veiksmų plane būtina:

- nurodyti pirmiau minėtų darbų (tokių kaip stebėsena, procedūrų persvarstymas, mokymai ir konsultavimas) atlikimo datas;
- išsamiau paaiškinti, kaip šie darbai bus atliekami ir kas juos atliks;
- nurodyti, kaip bus sprendžiamos priekabiavimo, patyčių ir institucionalizuotos diskriminacijos problemos (kaip bus stengiamasi jų išvengti ir kokių veiksmų bus imtasi, jei tokių pažeidimų pasitaikys);
- apsvarstyti tikslus, kurie paaiškės išanalizavus stebėsenos rezultatus (plačiau taikyti darbo pasidalijimo sistemą, kad į vadovaujančias pareigas būtų paskirta daugiau moterų, į pokalbius dėl darbo dažniau kviesti neįgalius asmenis, keisti informavimo apie laisvas darbo vietas būdus, kad būtų galima pritraukti daugiau etninių mažumų atstovų ir t. t.).

  Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos poveikio vertinimas įmanomas tik identifikavus, pagal kokius kriterijus bus nustatoma pasiekta pažanga, kaip ji bus įvertinama, kada ir kaip bus atlikta bendra programos arba strategijos įgyvendinimo analizė.

Geras *Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos* veiksmų planas turėtų atitikti šiuos reikalavimus:

- » pagrindinis dėmesys turėtų būti skiriamas svarbiausioms užduotims. Jos turėtų būti konkrečios, o ne deklaratyvaus pobūdžio;
- » planas turėtų suteikti galimybę lygybės problemas spręsti taip, kaip yra sprendžiamos kitos viešosios politikos užduotys bei iššūkiai;
- » veiksmų planas turėtų suteikti impulsą *Lygybės ir įvairovės programai arba strategijai* įgyvendinti;
- » jis turėtų aiškiai parodyti, kad lygybės bei įvairovės politikos įgyvendinimas bus stebimas ir peržiūrimas instituciniu lygiu – tai nėra butaforija;
- » jis turėtų tapti tam tikrų įvardytų vadovaujančių asmenų profesinių tikslų ir atsakomybės dalimi.

Ko reikia, kad strategija ir veiksmų planas būtų sėkmingai įgyvendinti?

Konsultavimasis su savivaldybės administracijos darbuotojų kolektyvo nariais bei vietos gyventojais rengiant *Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos programą* yra šio strateginio dokumento ir jame įtvirtinto veiksmų plano sėkmę lemiantis veiksnys. Galutinę atsakomybę už šiame strateginiame dokumente įtvirtintų tikslų ir uždavinių įgyvendinimą turi prisiimti vykdomosios ir įstatymų leidžiamosios valdžių aukščiausieji pareigūnai savivaldybių lygmeniu, t. y. administracijos direktorius ir meras.

Įgyvendinant *Lygybės ir įvairovės programą arba strategiją*, tarp visų savivaldybės gyventojų ir darbuotojų turi būti įdiegta efektyvi lygių galimybių politikos sklaidos kampanija (pavyzdžiui, socialinės žiniasklaidos priemonės, viešųjų ryšių akcijos ir t. t.). Tai reiškia, kad gali tekti konsultuotis ir įtraukti visų lygių darbuotojus – jiems rengti mokymus apie tai, kaip programa arba strategija turėtų būti įgyvendinama praktiškai.

Taip pat labai svarbu *Lygybės ir įvairovės programą arba strategiją* viešai platinti – po vieną jos egzempliorių turėtų gauti kiekvienas savivaldybės administracijos darbuotojas, o šio strateginio dokumento kopijos savivaldybės gyventojams turėtų būti laisvai prieinamos spaudos ir elektroninio dokumento formomis. Lygybės ir įvairovės klausimams turėtų būti skirtas atskiras savivaldybės

interneto svaetainės langas – informacija turėtų būti nuolatos atnaujinama informuojant apie vietos valdžios institucijų bei savivaldybės veiklą šioje srityje.

Lygybės ir įvairovės koordinatorius savivaldybės administracijoje

Už patvirtintos *Lygybės ir įvairovės programos arba strategijos* įgyvendinimą konkrečios savivaldybės lygmeniu turėtų būti atsakingas pagal savivaldybės administracijoje įsteigtos pareigybės mandatą arba visuomeniniais pagrindais dirbantis lygybės ir įvairovės koordinatorius. Savivaldos bendruomenėje jis turėtų ne tik veikti kaip asmuo, į kurį galima kreiptis iškilus atitinkamai problemai, bet ir suteikti reikiamų žinių administracijos direktoriui ir merui prižiūrint, koordinuojant ir užtikrinant sklandų programos arba strategijos įgyvendinimą bei prisiimant galutinę atsakomybę.

Steigiant šią pareigybę siekiama:

- aktualizuoti ir integruoti lygybės bei įvairovės teikiamų privalumų suvokimą į kasdienės valdžios institucijos, darbdavio, paslaugų tiekėjo, partnerio, žinių tiekėjo, administratoriaus veiklos viziją;
- patarti savivaldybės administracijos direktoriui ir merui dėl lygybės bei įvairovės skatinimo priemonių tarp savivaldybės darbuotojų ir gyventojų;
- užtikrinti, kad vietos valdžios institucijos ir savivaldybė būtų susipažinusios su geriausiomis lygybės bei įvairovės praktikomis ir įstatymų bazės pasikeitimais;
- kartu su savivaldybės administracijos direktoriumi ir meru nustatyti kasmetinius tikslus, kuriais siekiama skatinti lygybę bei įvairovę.

Specifinės, su šia pareigybe susijusios užduotys:

- veikti kaip asmeniui, į kurį kreipiamasi informacijos ar patarimų, susijusių su lygybės bei įvairovės skatinimo ir politikos formavimo procesais;
- perduoti naujienas, susijusias su lygybės bei įvairovės politikos skatinimo priemonėmis ir geriausiomis šios srities praktikomis, savo vietos valdžios institucijų ar savivaldybės kolegoms ir gyventojams;
- rinkti darbuotojų ir gyventojų atsiliepimus apie vykdomą lygybės bei įvairovės skatinimo politiką, į kuriuos būtų atsižvelgiama priimant susijusius sprendimus;
- remti ir skatinti dialogą su darbuotojais bei gyventojais dėl su lygybe ir įvairove susijusių iniciatyvų;
- kartu su savivaldybės administracijos direktoriumi ir meru paruošti kasmetines lygybės bei įvairovės skatinimo gaires (t. y. metinius veiksmų planus);
- bent kartą per šešis mėnesius, susitikus su savivaldybės administracijos direktoriumi ir meru, aptarti progresą siekiant užsibrėžtų tikslų;
- dalyvauti atliekant vietos valdžios institucijų ir savivaldybės auditą su lygybės bei įvairovės politika susijusiais klausimais;
- įvertinti vietos valdžios institucijų ir savivaldybės lygybės bei įvairovės mokymų poreikius, siūlyti organizuoti atitinkamas tobulinimosi programas.

Leidinio autoriai:
Eduardas Platovas,
Vitalija Petrauskaitė-Kriauzienė

Dizainerė-maketuotoja
Gitana Čibinskaitė

© Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2013
© Lietuvos neįgaliųjų forumas, 2013
© Lietuvos gėjų lyga, 2013

Projektas

ĮVAIROVĖS PARKAS

Vykdytojas: Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
Partneriai: Lietuvos neįgaliųjų forumas
Lietuvos gėjų lyga

Projektas vykdomas bendradarbiaujant su **Nacionaliniu lygybės ir įvairovės forumu.**

Tikslas – skirtingoms tikslinėms grupėms suteikti daugiau informacijos siekiant sumažinti diskriminaciją darbo rinkoje.

Veiklos:

- radijo laidų ciklas tolerancijai skatinti;
- paskaitos-diskusijos ir darbo forumai darbdavių, profesinių sąjungų ir NVO atstovams 10-yje apskričių;
- paskaitos-diskusijos bendrojo lavinimo ir aukštųjų mokyklų, vietos savivaldos atstovams 10-yje apskričių;
- informaciniai leidiniai skirtingoms tikslinėms grupėms;
- socialinis tinklaraštis (blog'as) tolerancijai skatinti;
- trumpametražių filmų tolerancijai skatinti konkursas;
- projekto ir jo veiklų viešinimas.

Trukmė: 2012 m. rugpjūtis – 2014 m. rugpjūtis

Finansavimas: iš Europos socialinio fondo pagal Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 1 prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis" priemonę „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje"

NACIONALINIS LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS FORUMAS