



KAIP UŽTIKRINTI ĮVAIROVĘ IR lygias galimybes NVO sektoriuje



Lygių galimybių koordinavimo tarnyba

Leidiny išleistas pagal projektą „Įvairovės parkas“
projekto Nr. VP1-1.3-SADM-01-K-01-010 įgyvendinant 2007–2013 m.
Žmogiškųjų išteklių plėtros veikslių 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.

KAIP UŽTIKRINTI ĮVAIROVĘ IR LYGIAS galimybes NVO sektoriuje

Nevyriausybinių organizacijų vaidmuo mažinant diskriminaciją ir skatinant įvairovę

Nevyriausybės organizacijos, vienijančios įvairių profesijų ir pažiūrų asmenis, gali suvaidinti nepaprastai reikšmingą vaidmenį mūsų valstybės demokratijos plėtros procese siekiant lygių galimybių ir įvairovės kasdiniame gyvenime. Jos gali daryti įtaką priimant esminius sprendimus valstybiniu lygmeniu, ugdyti vertybes ir pasaulietiško pilietiškumo principus, toleranciją ir pagarbą žmogaus orumui.

Daugybė nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje veikia specializuotose srityse ir kovoja su diskriminacija bei nepagarba žmogaus teisėms: atstovauja moterų, LGBT, pagyvenusių žmonių ar neįgaliųjų bei kitoms pažeidžiamoms socialinėms grupėms.

Nevyriausybės organizacijos tampa susibūrimo vieta, kur žmonės gali laisvai reikšti nepasitenkinimą esama lygių galimybių politika, sprendimais, rengti įvairaus pobūdžio iniciatyvas ir taip lemti visuomenės pokyčius. Aktyvi veikla nevyriausybėse organizacijose – vienas iš būdų aktyviai dalyvauti viešajame valstybės gyvenime.

Nevyriausybės organizacijos pagal savo veiklos pobūdį gali:

- ✓ raginti valstybės institucijas imtis aktyvių kovos su diskriminacija veiksmų;
- ✓ aktyviai dalyvauti svarstant teisės aktų projektus, reikšti nuomonę, teikti pasiūlymus dėl antidiskriminacinių teisės aktų;
- ✓ teikti valdžios ir sprendimų priėmimo institucijoms profesionaliais tyrimais paremtas konsultacijas, išvadas, apibendrinimus;
- ✓ adekvačiai kritikuoti politikų, pareigūnų, darbdavių, žiniasklaidos poelgius, veiklą, praktiką, propaguojančią netoleranciją ir skatinančią diskriminaciją;
- ✓ atlikti diskriminacijos atvejų stebėjimą ir viešinimą;
- ✓ teikti pagalbą nuo diskriminacijos nukentėjusiems asmenims, konsultuoti juos arba nukreipti pagalbos į kompetentingas institucijas;

- ✓ tarpininkauti / atstovauti nagrinėjant diskriminacijos atvejus atsakingose institucijose;
- ✓ dalyvauti tolerancijos ugdymo procese ir kitur.

Siekiant efektyviai ir kokybiškai įgyvendinti paminėtą veiklą ir išvardytas funkcijas, rekomenduojama žinoti ir suprasti Europos Sąjungoje ir Lietuvoje galiojančius įstatymus bei teisinės praktikas.

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 tiesiai sakoma, kad tavęs, pavyzdžiui, neskirs į vadovo vietą dėl lyties ar seksualinės orientacijos, nepriims į darbą dėl amžiaus, neįleis į klubą dėl rasės, nemokės stipendijos dėl religijos, neįleis balsuoti dėl negalios ir panašiai.

Netiesioginė diskriminacija – kai sakoma, kad tavęs nepriėmė į darbą dėl išsilavinimo stokos, tačiau iš tiesų nepriėmė dėl amžiaus ar tautybės: tu vienintelis iš kandidatų turi universiteto diplomą, tačiau esi jaunas ar 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 ir Lietuvoje.

Diskriminaciją draudžia daugelis tarptautinių dokumentų:

Jungtinių Tautų Organizacijos visuotinė žmogaus teisių deklaracija: visuotinė žmogaus teisių deklaracija, tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas.

Europos Tarybos priimtos Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnis draudžia diskriminaciją ir nustato, kad „naudojimas šioje Konvencijoje pripažintomis teisėmis ir laisvėmis yra užtikrinamas nepriklausomai nuo tokių asmens ypatybių, kaip lytis <...>“. Be to, konvencija sukuriama efektyvus žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos mechanizmas – Europos Žmogaus Teisių Teismas, kurio 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. TDO 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 priešastimi; 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 ir 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.

Lygijų galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai

Lietuvos Respublikos 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*. Nuo 2008 m. lygių galimybių įstatymas apima net trylika diskriminacijos pagrindų: *lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų*. Dėl diskriminacijos visada yra galimybė kreiptis į teismą.

Vadovaudamasis Lygių galimybių įstatymu, darbdavys (privačiose įmonėse ir valstybės institucijose) privalo:

- ✓ priimdamas į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus;
- ✓ sudaryti vienodas sąlygas daryti karjerą, kelti kvalifikaciją;
- ✓ už tokį patį darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;
- ✓ naudoti vienodus atleidimo iš darbo vertinimo kriterijus;
- ✓ imtis priemonių, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo;
- ✓ imtis priemonių, kad darbuotojas nebūtų persekiojamas už pateiktą skundą.

Remdamosi Lygių galimybių įstatymu, lygias galimybes privalo užtikrinti 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.

Remdamos *Lygių galimybių įstatymu*, lygias galimybes privalo užtikrinti švietimo įstaigos, mokslo ir studijų institucijos:

- ✓ priimdamos į profesinio mokymo įstaigas, aukštesniąsias, aukštąsias mokyklas ir kvalifikacijos kėlimo kursus;
- ✓ skirdamos stipendijas ir teikdamos studijų paskolas;
- ✓ parinkdamos mokymo programas;
- ✓ vertindamos žinias;
- ✓ garantuodamos, kad mokymo programose ir vadovėliuose nebūtų propaguojama diskriminacija;
- ✓ užtikrindamos, kad šiose įstaigose nebūtų priekabiuojama ar nurodoma priekabiuoti.

Lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai taikomi ne visose gyvenimo srityse, pavyzdžiui, jie **netaikomi šeimos ir privačiam gyvenimui**, viešiesiems 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 ar būtų taikomos kitam asmeniui.

Paprastai kalbant, tiesioginė diskriminacija bus tada, kai, pavyzdžiui, priimant į darbą, mokytis, suteikiant paskolą ir t. t., pirmenybė ar geresnės sąlygos bus teikiamos vyrui, jaunesniam žmogui, sveikam ar heteroseksualiam asmeniui, tradicinės religijos atstovui ir t. t.

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

Kitaip tariant, netiesioginė diskriminacija yra tada, kai sakoma, kad tavęs nepriėmė į darbą, mokytis, nesuteikė paskolos dėl kvalifikacijos, patirties, išsilavinimo stokos, tačiau tikroji priežastis yra 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 nemalonių padarinių: 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 pašėpiamai, įžeidžiamai, paniekinamai).

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

Kai vadovas atsakingam darbuotojui (tarkim, personalo skyriaus viršininkui) nurodo nepriimti į darbą ir išvis nesvarstyti tam tikrų asmenų, pavyzdžiui, kitataučių, moterų, vyresnio amžiaus žmonių ir t. t., paraiškų.

Svarbu paminėti, kad pagal lygių galimybių įstatymą *diskriminuojantys vieši skelbimai yra draudžiami*. Skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą ar mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikro amžiaus, lytinės orientacijos, sveikiems asmenims, tam tikrą religiją išpažįstantiems žmonėms ir t. t.

Vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą ar mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, iš darbo ieškančių asmenų reikalauti informacijos apie jų *šeiminę padėtį, amžių (išskyrus įstatyme numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus*.

Kaip atpažinti diskriminaciją?

Lietuvos Respublikos 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, gautamų skundų analizė, 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 kt.

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

Kitas būdas atpažinti diskriminaciją – domėtis ir skaityti Lietuvos Respublikos lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymus, kreiptis konsultacijos.

Kas nelaikoma diskriminacija?

Lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai numato tam tikras išimtis, kas nelaikoma diskriminacija.

Diskriminacija nelaikoma:

- 1) speciali moterų **apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu**;
- 2) tik vyrams taikoma **karinė prievolė**;
- 3) skirtingas moterų ir vyrų **pensinis amžius**;

- 4) moterims taikomi žmonių **saugos darbe reikalavimai**, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 5) tam tikras **darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo**;
- 6) įstatymų nustatytos **specialios laikinosios priemonės**, taikomos siekiant paspartinti faktinės vyrų ir moterų lygybės įtvirtinimą ir kurios, įgyvendinus moterų ir vyrų lygias teises ir vienodas galimybes, turi būti atšauktos;
- 7) skirtinga tam tikrų **bausmių vykdymo tvarka ir sąlygos**;
- 8) įstatymų numatyti **amžiaus ribojimai**;
- 9) reikalavimas mokėti **valstybinę kalbą**;
- 10) draudimas dalyvauti **politinėje veikloje**;
- 11) **dėl pilietybės** taikomos skirtingos teisės;
- 12) **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;
- 13) **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;
- 14) 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 nutiko iš tikrųjų.

Mokykla ieško kataliko tikybos mokytojo.

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

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

Nuėjau pasiteirauti, kodėl man vienintelei iš kolegų nepakėlė atlyginimo. Pasakė, kad

man ir taip reikia džiaugtis, kad čia dar laiko ir kad turiu darbą, nes tokio (priešpensinio) amžiaus moteriškių niekur kitur nebeprimitų.

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

Baldais prekiaujanti įmonė 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 nemalonusai. Laimingiausios mūsų darbe tos, kurios arba negražios, arba jo netraukia.“

65 metų sulaukusiam profesoriui pagal įstatymą neleidžiama tapti katedros vedėju, nors jis į šį postą pretenduoja 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 arba kolegą pakovoti, pirmiausia turite apsispręsti, į ką kreipsitės.

Lietuvos Respublikos Konstitucija kiekvienam iš mūsų garantuoja teisę kreiptis į teismą.

Tačiau esama ir kitų alternatyvų. Pirmiausia kviečiame kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir konsultuotis. Tai galite daryti anonimiškai, teisininkai suteiks nemokamą teisinę informaciją apie jūsų padėtį, nukreips į nevyriausybinės organizacijas, ginančias žmogaus teises, žiniasklaidą ir kt.

Patyrus diskriminaciją, galima kreiptis į:

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

Kaip NVO turėtų užtikrinti skaidrią, nediskriminuojančią praktiką?

Nediskriminavimo principas turi būti diegiamas ne tik teisinėmis priemonėmis. NVO galėtų padėti įgyvendinti teisės reikalavimus savanoriškai nustatydamos bei taikydamos vidaus taisykles, kurios papildytų antidiskriminacinius įstatymus.

Aiškiai apibrėžkite savo misiją

Tiek savo organizacijos nariams bei darbuotojams, tiek visai visuomenei turite aiškiai pranešti, kad vienas iš jūsų tikslų – nediskriminavimas ir lygios galimybės visiems. Tokią nuostatą reikėtų įrašyti į organizacijos įstatus.

Užtikrinkite, kad darbuotojai ir nariai suvoktų misiją ir tikslus

Jūsų organizacijos tikslus kasdien įgyvendina nuolatiniai darbuotojai, todėl itin svarbu, kad jie suvoktų savo vaidmenį įgyvendinant nediskriminavimo principą.

Nepakanka vien dalyti brošiūras ar informacijos paketus. Reikia nuolatinio formalaus ir neformalaus dialogo tarp vadovo ir darbuotojų bei narių. Būtina konkrečiais pavyzdžiais parodyti, kad lygių galimybių ir

nediskriminavimo principas organizacijoje taikomas iš tikrųjų.

Mokykite darbuotojus ir narius dirbti su skirtingais žmonėmis

NVO vadovai turi užtikrinti, kad visiems nariams ir darbuotojams, nepriklausomai nuo amžiaus, rasės, lyties, lytinės orientacijos, lyties tapatumo, religijos ar negalios, būtų prieinamos vienodos galimybės.

Organizacijos narių ir darbuotojų kultūriniai ir kitokie skirtumai padeda suvokti žmonių įvairovę. Labai svarbu skatinti darbuotojus ir narius keisti nusistovėjusias nuostatas apie tai, kas yra „normalu“, bei peržengti išankstinių prietarų barjerus.

Personalo ir narių mokymai gali turėti įtakos atviresnei darbo kultūrai – žmonės jausis laisvesni ir saugesni aptarinėti organizacijoje pasitaikančias diskriminacines nuostatas ar poelgius.

Imkitės pozityvių veiksmų

NVO galėtų imtis konkrečių veiksmų, kad būtų priimta daugiau narių ir darbuotojų iš mažai atstovaujамų visuomenės grupių – tautinių mažumų, žmonių, turinčių negalią, pagyvenusių žmonių ir gėjų bei lesbiečių. Nors teisės aktai to daryti neįpareigoja, lygybės reikalavimų turėtų būti paisoma organizacijoje, kuri deklaruoja atvirumą visiems.

Kokį vaidmenį NVO atlieka kovoiant su diskriminacija?

- ✓ Diskriminuojamų asmenų grupių poreikių įvardijimas ir aktyvus išsakymas;
- ✓ pagalba diskriminacijos aukoms, ieškančioms teisingumo;
- ✓ lygybės ir įvairovės idėjų sklaida visuomenėje;
- ✓ mechanizmų, galinčių lemti sprendimus, kūrimas ir plėtra;
- ✓ siekis politikoje ir kitose veiklos kryptyse įtvirtinti nediskriminuojančio, lygybe paremto elgesio standartus;
- ✓ valdžios institucijų, privačių korporacijų raginimas imtis veiksmų prieš diskriminaciją;
- ✓ diskriminacijos atvejų stebėjimas, dokumentavimas ir viešinimas;
- ✓ lygybės klausimų kėlimas ir įtvirtinimas politinėje darbotvarkėje, visuomenės telkimas.

NVO gali:

- ✓ bendradarbiauti su kitomis organizacijoms ir siekti bendrų tikslų;
- ✓ jei yra galimybių ir leidžia įstatymai, veikti **drauge** su valdžios institucijomis ir įgyvendinti bendrus tikslus;
- ✓ jei būtina, veikti **prieš** valdžios institucijas – jei valdžios institucijos įgyvendina politiką, priešingą NVO tikslams;
- ✓ nurodyti valdžios institucijoms veiklos kryptis, prisidėti prie įstatymų leidybos ir politikos kūrimo procesų teikiant tyrimais pagrįstus patarimus, informuojant politikus, kitus įtakingus asmenis aktualiais klausimais;
- ✓ būti budriais „sarginiais šunimis“ – stebėti ir skelbti, kur ir kaip valdžios institucijos ar privačios įstaigos tiesiogiai diskriminuoja ar nevykdo savo pareigos kovoti su diskriminacija, nurodyti, kurie valstybės ar visuomenės sektoriai turi tobulėti;
- ✓ naudojantis tinkamais mechanizmais, kritikuoti poelgius, teisės aktus, administracines praktikas, prieštaraujančias NVO tikslams;
- ✓ stebėti, kad būtų pasinaudota visomis naujomis priemonėmis, skirtomis kovoti su diskriminacija, bei patiems jomis naudotis;
- ✓ stiprinti nevyriausybinių organizacijų dalyvavimą pilietinėje visuomenėje kuriant organizacijų tinklus, sąjungas, skatinant originalias iniciatyvas. Taip galima sumažinti išankstinį visuomenės nusistatymą, stiprinti lygybės vertybių suvokimą;
- ✓ teikti tarptautinėms ir nacionalinėms institucijoms patikimą, svarbią informaciją, į kurią turėtų būti atsižvelgiama rengiant ataskaitas apie diskriminacijos būklę šalyje. Stebėti, kad būtų pasinaudota visomis naujomis priemonėmis, skirtomis kovoti su diskriminacija, bei patiems jomis naudotis, pavyzdžiui, naujais teisės aktais (šalies, ES), naujomis veiklos kryptimis (nacionalinėmis, ES ir tarptautinėmis), naujomis paramos galimybėmis bei aktualiais teismų sprendimais (nacionaliniais, ES ir tarptautinių teismų precedentais).

Vykdykite simbolines akcijas

Įvairovė ir lygios galimybės bus tik svajonė, jei visuomenėje nevyks maži, bet svarbūs pokyčiai. Todėl NVO galėtų juos skatinti simbolinėmis akcijomis, kurios didina suvokimą apie diskriminaciją.

Suteikite galimybių

Didelės organizacijos turėtų suteikti galimybių mažesnėms savo narių grupėms ir mažoms organizacijoms. Mažoms NVO dažnai reikia paramos ir patarimų, kaip įgyvendinti veiklą, kuri labai svarbi kokiai nors vienai visuomenės grupei. Didelės NVO turėtų nesibaiminti tariamai keliamų mažų organizacijų pavojų ir skatinti jų stiprėjimą.

Kovodami su diskriminacija naudokite rinkodaros įrankius

Pasitelkite rinkodarą. NVO įvaizdis labai priklauso nuo vaizdinių priemonių, kurios naudojamos reklamoje, leidiniuose, interneto svetainėse ir kitose organizacijos produkcijoje.

Pavyzdžiui, nediskriminuojančios organizacijos įvaizdį galima kurti naudojant skirtingų žmonių (ne tik „tipiškų lietuvių“, bet ir „netradicinių“ visuomenės atstovų) nuotraukas. Taip pranešite, kad jūsų NVO laukiami visi.

Siekite poveikio viešajai politikai

Pasinaudokite savo įtaka siekdami, kad įvairaus lygio asmenys, priimančius sprendimus, padėtų kovoti su diskriminacija.

Daug politinių klausimų susiję su antidiskriminacijos klausimais, todėl NVO turi tai aiškiai ir viešai akcentuoti bei užsiimti lobizmo veikla, kad pagerėtų pažeidžiamų grupių padėtis.

Žmogaus teisių ir diskriminacijos aukų interesams atstovaujančios NVO turi galių didinti visuomenės ir politikų suvokimą, įvertinti esamų įstatymų efektyvumą bei siūlyti dar veiksmingesnes teisines priemones ir būdus diskriminacijai mažinti.

Ko reikia NVO norint įgyvendinti savo vaidmenį?

- ✓ Žmogiškųjų išteklių,
- ✓ įgūdžių,
- ✓ žinių,
- ✓ ekspertų,
- ✓ atvirumo,
- ✓ skaidrumo,
- ✓ atsiskaitomybės,
- ✓ lėšų,
- ✓ nediskriminuojamo elgesio organizacijos viduje.

Leidinio autoriai:
Eduardas Platovas,
Vitalija Petrauskaitė-Kriauzienė

Dizainerė-maketuotoja
Gitana Čibinskaitė

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