PROFESINĖS SĄJUNGOS,

kaip darbuotojų teisių ir lygių galimybių įgyvendinimo

FORMA

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.

PROFESINĖS SĄJUNGOS,
kaip darbuotojų teisių ir lygių galimybių įgyvendinimo
FORMA

Profesinė sąjunga yra savarankiška ir savanoriška organizacija, atstovaujanti ir ginanti darbo, profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus. Profesinė sąjunga gina tiek pavienių darbuotojų, tiek visų darbuotojų, kaip grupės, interesus.

Teisė jungtis į profesines sąjungas yra įtvirtinta Jungtinių Tautų Visuotinės žmogaus teisių deklaracijos 23 (4) straipsnyje, Tarptautiniame ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių pakte. Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių konvencijoje garantuojama susirinkimų ir asociacijos laisvė apima teisę jungtis ir į profesines sąjungas.

Pagrindinis profesinės sąjungos tikslas yra užtikrinti darbuotojų teises, tad svarbiausios jos funkcijos – darbdavio veiklos kontrolė, teisės aktų, reguliuojančių darbo santykius, kokybės priežiūra ir kt. Svarbu, kad profesinės sąjungos gali veikti kaip *lygių galimybių garantas.* Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas įtvirtina lygių galimybių principą darbo srityje. Profesinė sąjunga, kontroliuodama darbdavį, kad jis laikytųsi Lietuvos Respublikoje veikiančių įstatymų, taip pat prižiūri, kad nebūtų pažeidžiamos lygios galimybės darbe.

Profesinės sąjungos turi visus svertus ir argumentus bei teisines prielaidas, kad jų vaidmuo būtų ypač svarbus siekiant panaikinti diskriminaciją darbovietėse, užtikrinti lygias asmenų galimybes ir darbo vietose skatinti toleranciją.

Profsąjungų veikla siekiant įvairovės

Diskriminacija darbo rinkoje – reiškinys, paplitęs ne tik besivystančiose, bet ir išsivysčiusiose, demokratiškose valstybėse. Šią diskriminaciją gali patirti jauni ir vyresnio amžiaus asmenys, turintys negalią, priklausantys etninėms, rasinėms, seksualinėms mažumoms, bei kitų socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių atstovai. Profsąjungos gali labai prisidėti siekiant įveikti diskriminaciją darbo rinkoje, inicijuodamos įvairias programas, skleisdamos informaciją visuomenėje, bendradarbiaudamos su darbdaviais, nevyriausybinėmis organizacijomis bei valstybinėmis įstaigomis.

Lygių galimybių aspekto integravimo strategijos profesinių sąjungų organizacijose

Lygių galimybių aspekto apibrėžime ypač akcentuojama politinių procesų svarba. Tačiau, siekiant sėkmingai integruoti lygių galimybių perspektyvą į įprastas organizacijos procedūras ir nusistovėjusią tvarką, pirmiausia reikia organizacijos vadovų kompetencijos ir politinės valios siekti šio tikslo. Priimant sprendimus, reikia pasitelkti lygių galimybių padėties analizės ekspertinius išteklius, taikyti įvairius analizės metodus, užtikrinti, kad, vykstant procesui, būtų konsultuojamos ir dalyvautų tikslinės grupės ir organizacijos (darbdaviai, nevyriausybinės organizacijos, socialiniai partneriai). Jei tai nevyksta, vadinasi, lygių galimybių aspekto integravimas jūsų organizacijoje dar neprasidėjo. Lygių galimybių aspekto integravimo strategija siekia perorganizuoti politinius procesus, nes įprastos procedūros ir nusistovėjusi tvarka nekreipia dėmesio į socialinių atskirties grupių skirtumus. Profesinių sąjungų vadovai, dalyvaujantys priimant sprendimus, dažnai tradiciškai laikosi nuostatos, kad jų sprendimai lygių galimybių požiūriu bus neutralūs. Tačiau tyrimais įrodyta, kad dažnai, priimant sprendimus, skirtingų diskriminuojamų grupių skirtumų ar galimų skirtingų tų sprendimų pasekmių tiesiog nepaisoma, o tokia pozicija dar labiau įtvirtina lygių galimybių *status quo*. Lygių galimybių perspektyvos integravimas į profesinių sąjungų politinius procesus turi užtikrinti, kad būtų vykdomas pasekmių skirtingoms asmenų grupėms stebėjimas įvairiose veiklos srityse (formuojant personalo komandas, priimant įsakymus, kuriant naujas programas, keliant kvalifikaciją, skirstant biudžetą), bet kurioje sferoje, visuose etapuose ir visais lygmenimis.

Lygių galimybių aspekto integravimas bus sėkmingas, jei bus įgyvendintos šios sąlygos:

- *aiškiai išreikšta organizacijos vadovybės politinė valia siekti sėkmingo lygių galimybių aspekto integravimo proceso;*
- *užtikrintos struktūrinės galimybės;*
- *aiškiai apibrėžta atsakomybė ir atskaitomybė už lygių galimybių aspekto integravimo rezultatus;*
- *organizacijoje kaupiami statistiniai duomenys ir padėties analizės kompetencijos ištekliai įvairių socialinių grupių atžvilgiu;*
- *prieinami finansiniai ir kiti ištekliai.*

Norėdami pradėti permainas ir teigiamus pokyčius įvairovės ir nediskriminavimo srityje, profesinių sąjungų atstovai kviečiami susipažinti su šios srities sąvokomis, teorijomis ir galiojančiais įstatymais.

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, neleis 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 „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, 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 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 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.

LYGIŲ 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 .) 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.*

Lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai taikomi ne visose gyvenimo srityse, 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 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 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 pašiepiamai, 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 numatyt*us 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, gaunamų 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 į 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) *t ik 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 ir taip reikia džiaugtis, jog mane čia dar laiko ir 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, 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 nemalonumai. 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 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.*

Patarimai profsąjungoms, ketinančioms užsiimti antidiskriminacine ir įvairovės skatinimo veikla (ištrauka iš leidinio „Profsąjungų gidas“ nr. 03, 2013 kovas):

1. *Skelbkite žiniasklaidoje informaciją apie savo vykdomą veiklą ir pasiekiamus rezultatus.*
2. *Propaguokite įvairovę darbo rinkoje ir imkitės priemonių daugialypei diskriminacijai įveikti.*
3. *Pagyvinkite antidiskriminacines iniciatyvas ir suteikite joms žmogaus veidą – pristatykite konkrečią visuomenės grupę, kuri laimės iš jūsų siūlomos veiklos.*
4. *Bendradarbiaukite su NVO, darbdaviais, kitomis profsąjungomis (nacionaliniu ar ES lygmeniu).*
5. *Būkite pasirengę pritaikyti esamas ar kurti naujas struktūras.*
6. *Pripažinkite, kad kova už lygias galimybes yra ne papildoma, o kone esminė profsąjungų veikla.*
7. *Supraskite, kad lygybė ir įvairovė įmanoma ne tik esant ekonomikos pakilimui.*
8. *Atpažinkite, kas pasiteisina ir kas – ne.*
9. *Prisidėkite keičiantis informacija ir patirtimi ES lygmeniu.*
10. *Dalyvaukite skatinant visuomenės sąmoningumą.*
11. *Prisidėkite inicijuojant ir vykdant projektus bei tyrimus, susijusius su diskriminacija darbo rinkoje.*

Profesinės sąjungos, kaip lygybės ir įvairovės strategijos įgyvendinimo garantas

Kalbant apie lygių galimybių ir įvairovės principų integravimą darbo santykių srityje, rekomenduojama apsvarstyti pasiūlymą dėl lygybės ir įvairovės strategijos integravimo į konkrečios įmonės verslo kultūrą, sprendimų priėmimo procesus ir kasdienius įmonės valdymo mechanizmus. Pagrindinė šio pasiūlymo idėja – tinkamai valdydama ir skatindama įvairovę, bet kuri verslo principais savo veiklą grindžianti struktūra gali generuoti ekonomiškai naudingus rezultatus. **Šį teiginį grindžiame keliomis prielaidomis:**

- *įmonei rūpi jos darbo našumas – tik sukūrus tokią darbo atmosferą, kur kiekvienas darbuotojas galės visiškai pasinaudoti savo asmeniniu potencialu (atsiskleisti), bus galima pasiekti geriausių rezultatų;*
- *įmonei rūpi jos įvaizdis ir reputacija – tik į savo darbuotojų individualius poreikius atsižvelgianti kompanija gali sulaukti visuomenės simpatijų;*
- *įmonei svarbus klientų pasitikėjimas – verslo efektyvumas turėtų būti matuojamas ne tik pagal sukuriamus ekonominius rezultatus, bet ir pagal generuojamas socialines implikacijas;*
- *įmonė siekia būti „norimu" darbdaviu – tik tokiu būdu bus įmanoma pritraukti ir išlaikyti pačius talentingiausius specialistus ir pagerinti produktyvumą bei konkurencinį įmonės pranašumą;*
- *įmonė nori būti socialiai atsakinga – verslas yra pajėgus siekti aukštesnių socialinio teisingumo standartų, nei reikalauja teisinis minimumas, o progresyviais principais savo veiklą grindžiantis sektorius gali užimti principinę poziciją konsoliduojant lygybės ir įvairovės idėjų sklaidą visuomenėje.*

Siekdamos šių tikslų, įmonės turėtų užtikrinti kuo efektyvesnį lygių galimybių principo įgyvendinimą be išimties visiems savo darbuotojams, nepaisant asmenų *lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties ir įsitikinimų ar pažiūrų*. Profesinės sąjungos, kaip pagrindinis darbuotojų interesams atstovaujantis socialinis partneris, turėtų užimti principinę poziciją siekiant, kad darbdavys patvirtintų vidinę įmonės *Lygių galimybių strategiją, arba programą*, kuria vadovaujantis būtų užtikrintas sklandus lygių galimybių principo taikymas visose su darbo santykiais susijusiose srityse. Tokios strategijos, ar programos, efektyvus įgyvendinimas užtikrintų, kad profesinė sąjunga tinkamai atstovauja savo narių interesams laiduojant nediskriminacinių praktikų konsolidaciją darbo santykių kontekste.

Vizija ir principai

Siekiant sukurti darnų darbuotojų kolektyvą, būtina atsižvelgti į įvairių grupių egzistavimą bendruomenėje, kurioje savo veiklą vykdo konkreti įmonė. Šios grupės gali būti specifinės, todėl verslo efektyvumas turi būti vertinamas ne tik pagal bendrą pelną, bet ir pagal sugebėjimą atsižvelgti į darbuotojų kolektyve galimai egzistuojančius skirtingus (t. y. individualius) poreikius ar galimybes.

Kiekvienam individui bendruomenėje turėtų būti sudarytos sąlygos pasinaudoti įmonės teikiamomis į(si)darbinimo galimybėmis, todėl diskriminacinė praktika verslo aplinkoje iš principo nepriimtina. Verslo įmonės kultūra daro tiesioginę įtaką įmonėje dirbančių asmenų gyvenimo kokybei, todėl verslo įmonės yra saistomos teisinės ir moralinės atsakomybės įgyvendinat lygių galimybių politiką. Profesinės sąjungos, kaip pagrindiniai darbuotojų interesams atstovaujantys socialiniai partneriai, savo ruožtu, yra atsakingos už darbdavių įgyvendinamos politikos darbuotojų atžvilgiu priežiūrą.

Teisinė ir moralinė atsakomybė

Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas teisiškai įpareigoja darbdavius laikytis lygių galimybių principo. Pažymėtina, kad moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas bei lygių galimybių įstatymas įtvirtina pozityvią darbdavių pareigą nepažeisti žmogaus orumo, jo teisių ir laisvių bei lygių galimybių darbo santykių srityje. Verslo įmonės, priešingai nei valstybinės valdžios institucijos, neturi pozityvios pareigos taikyti papildomų priemonių, skirtų lygioms galimybėms užtikrinti, bei remti programų, kurios padeda įgyvendinti lygias asmenų galimybes. Tačiau, kaip jau minėta, lygių galimybių principo įgyvendinimas visų pirma yra ekonomiškai naudingas pačioms įmonėms, todėl jos natūraliai suinteresuotos pasinaudoti efektyvios lygybės ir įvairovės valdymo strategijos teikiamais privalumais. Profesinės sąjungos, savo ruožtu, suinteresuotos efektyviu tokios strategijos įgyvendinimu siekiant kuo didesnės ekonominės, socialinės bei organizacinės darbuotojų apsaugos bei reprezentatyvaus (t. y. atsižvelgiant į individualius poreikius bei galimybes) atstovavimo. Taip pat pažymėtina, kad verslas dėl savo turimų resursų bei santykinai lengvo strateginių sprendimų priėmimo proceso yra būtent tas sektorius, kuris iš esmės yra pajėgus siekti aukštesnių lygybės ir įvairovės standartų, nei reikalauja teisinis minimumas. Tokiu būdu būtų ne tik efektyviau garantuojama lygių galimybių plėtra, bet ir kuriama visiems atvira pilietinė aplinka bei politinė kultūra, o profesinės sąjungos šiame procese gali suvaidinti itin reikšmingą strateginio partnerio vaidmenį.

Kitame skyrelyje aptarsime integruotos vidinės *Lygybės ir įvairovės programos, arba strategijos,* pavyzdinį

modelį. Jį siūlytume taikyti įmonėms bei verslo struktūroms. Tokios programos, arba strategijos, patvirtinimas ir įgyvendinimas ne tik laiduotų efektyvesnį ekonominių įmonės tikslų realizavimą, bet ir leistų numatyti, kokių konkrečių veiksmų privalu imtis ateityje, siekiant integruoti įvairovę ir lygias galimybes į organizacinės kultūros pokyčių procesą. Rengiant ir priimant *Lygybės ir įvairovės programą, arba strategiją*, profesinėms sąjungoms rekomenduojama laikytis kuo nuoseklesnės pozicijos dėl tokio dokumento generuojamų pozityvių implikacijų atstovaujamam darbdavių kolektyvui.

Strategija ir veiksmų planai

Verslo įmonės, pripažindamos joms tenkančią teisinę ir moralinę atsakomybę bei ekonominę būtinybę užtikrinti ir puoselėti lygias galimybes, turėtų identifikuoti ir pašalinti bet kokios tam tikrų socialinių grupių diskriminacijos apraiškas, naudodamosi strateginėmis gairėmis ir jų įgyvendinamo priemonėmis. Profesinės sąjungos, kaip pagrindinai darbuotojų interesams atstovaujantys socialiniai partneriai, yra pajėgūs suteikti išsamią bei realius darbuotojų poreikius atitinkančią informaciją apie darbo santykių kontekste egzistuojančias nepageidaujamas diskriminacinio pobūdžio apraiškas. Pažymėtina, kad, siekiant efektyviai kovoti su diskriminacijos ir socialinės atskirties apraiškomis, vien bendrojo pobūdžio lygybės principo deklaravimo įmonės veiklos nuostatuose nepakanka. Todėl, vadovaujantis kitų pasaulinių įmonių bei korporacijų pavyzdžiu, rekomenduotina svarstyti galimybę sukurti ir patvirtinti *Lygybės ir įvairovės programos, arba strategijos,* dokumentą, kuriame būtų numatytos ne tik gairės, bet ir konkrečios įgyvendinimo priemonės, kurių, konsultuodamasis su darbuotojų atstovais, imsis darbdavys, siekdamas kurti darnią bei įtraukiančią darbo atmosferą.

Lygybės ir įvairovės programos, arba strategijos, ***pridėtinė vertė įmonės lygmeniu:***

- *nedviprasmiškas įsipareigojimo lygybės ir įvairovės (teisingumo) principams įvardijimas ir konkrečių įgyvendinimo priemonių formulavimas;*
- *aiški pozicija, kad bet kokia diskriminacija yra neteisėta ir nebus toleruojama tiek atliekant darbuotojų atranką, tiek užtikrinant darnią darbuotojų kolektyvo atmosferą;*

- *reikalavimas, kad įmonės personalas ir būsimi darbuotojai aiškiai įsisąmonintų lygių galimybių bei jų skatinimo principus; šis reikalavimas įmonės darbuotojams leis suprasti:*
  - *kokio elgesio iš jų tikimasi ir koks elgesys yra nepriimtinas;*
  - *ko personalas gali tikėtis iš paties darbdavio.*
- *aiškus ir nedviprasmiškas Lietuvos Respublikoje galiojančio lygiateisiškumo principo perkėlimas į verslo įmonių bei struktūrų organizacinės kultūros pokyčių procesą;*
- *profesinių sąjungų, kaip darbuotojų interesams atstovaujančių socialinių partijų, kompetencijų pripažinimas lygybės ir įvairovės užtikrinimo srityje.*

Kaip rengiama Lygybės ir įvairovės strategija?

Lygybės ir įvairovės programa, arba strategija, turėtų paaiškinti, kokių veiksmų imsis įmonės administracija, siekdama pagerinti lygių galimybių padėtį bei teisingumo principo įgyvendinimą darbo santykių srityje. Todėl šis strateginis dokumentas turėtų būti rengiamas kartu su įmonės darbuotojais bei jų interesams atstovaujančiomis profesinėmis sąjungomis, kad būtų sudarytas aiškus, nedviprasmiškas ir efektyvus veiksmų planas, užtikrinsiantis lygybę.

***Bendrojo pobūdžio rekomendacijos rengiant** Lygybės ir įvairovės programą, arba strategiją:*

- *sukurti programos, arba strategijos, valdymo grupę, atsakingą už šios programos bei pagrindinių jos principų parengimą; būtina, kad valdymo grupėje dalyvautų įmonės darbuotojai arba profesinių sąjungų atstovai, įvairių lygių vadovai bei tam tikri visuomeniniai partneriai (pvz., nevyriausybinių organizacijų (NVO) ar valstybinių institucijų, atsakingų už lygybės ir įvairovės principų įgyvendinimo stebėseną, atstovai);*
- *programos, arba strategijos, projektą pateikti įvertinti išorės ekspertams (pvz., Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ar nevyriausybinių organizacijų (NVO) atstovams bei personalo valdymo konsultantams);*
- *išplatinti programos, arba strategijos, projektą įmonės vidinės komunikacijos kanalais tam, kad visų lygių įmonės darbuotojai galėtų pateikti savo pastabas bei komentarus;*
- *profesinių sąjungų kompetencijų ribose pateikti preliminarų potencialaus programos, arba strategijos, poveikio vertinimą (pvz., siekiant įvertinti ketinamo priimti dokumento implikacijas įmonės darbuotojų atrankos procedūroms).*

Ką įtraukti į Lygybės ir įvairovės strategiją?

Visos *Lygybės ir įvairovės programos, arba strategijos,* yra panašios daugeliu aspektų, tačiau konkrečios įmonės lygybės politikos dokumentas turi atitikti įmonės dydį, demografines ir socialines darbuotojų charakteristikas bei atitinkamus darbuotojų kolektyve atstovaujamų socialinių grupių poreikius.

Įvadiniame lygybės politikos dokumento skyriuje turi būti:

- *pasižadėjimas skatinti, branginti ir valdyti įvairovę;*
- *įsipareigojimas užtikrinti lygių galimybių principo įgyvendinimą visų esamų bei potencialių įmonės darbuotojų atžvilgiu;*
- *pareiškimas, kad siekiama suburti darbuotojų kolektyvą, kuriame būtų proporcingai atstovaujama kuo platesniam bendruomenėje egzistuojančiam socialinių grupių spektrui.*

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 – nurodžius pagrindinius dalykus, kuriems įmonėje reikia ypatingos apsaugos, sąrašą rekomenduojama papildyti ir „kito statuso“ kategorija.

Toliau būtina pažymėti, kad įmonė, vykdydama darbdavio funkcijas, įsipareigoja užtikrinti tokią darbo sąlygų bei atmosferos kokybę, kai kiekvienas individas vertinamas subtiliai atsižvelgiant į specifinius jo poreikius. Įmonė turėtų įsipareigoti sukurti tokią darbo kultūrą, kurioje nebūtų priekabiavimo ir patyčių, o sprendimai būtų priimami vadovaujantis ne tik bendru ekonominės naudos kriterijumi, bet ir atsižvelgiant į poveikį skirtingoms socialinėms darbuotojų kolektyvo grupėms. Šiuo atveju profesinės sąjungos turėtų atlikti konsultacinę tarpininko funkciją tarp darbdavio bei atstovaujamų darbuotojų, t. y. nurodyti specifinius darbuotojų poreikius lygių galimybių politikos srityje.

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

- *metinio veiksmų plano su aiškiais tikslais bei uždaviniais rengimas;*
- *visų įmonės darbuotojų, įskaitant įvairių lygių vadovus, supažindinimo su politika būdai per profesinių sąjungų bei įmonės administracijos taikomas vidinės komunikacijos priemones;*
- *visiems įmonės darbuotojams skirtų mokymų rengimas ir darbuotojų konsultavimas;*
- *priekabiavimo, patyčių ir su organizacinėje kultūroje galimai egzistuojančiomis diskriminacijos apraiškomis susijusių problemų identifikavimas bei sprendimas;*
- *darbuotojų kolektyvo stebėsena ir 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 organizacinės kultūros 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 aukščiau 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 įmonės darbo santykių kultūroje galimai egzistuojančios diskriminacijos apraiškos (kaip bus stengiamasi jų išvengti ir kokių veiksmų bus imtasi, jei tokių pažeidimų pasitaikys);*
- *apsvarstyti tikslus, kurių bus siekiama paaiškėjus stebėsenos rezultatams (pvz., plačiau taikyti darbo pasidalijimo sistemą, kad į vadovaujamas pareigas būtų skiriama daugiau moterų, į pokalbius dėl darbo dažniau kviesti neįgalius asmenis, keisti informavimo apie laisvas darbo vietas būdus tam, kad būtų galima pritraukti daugiau įvairių socialinių grupių 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 bei kada ir kaip bus atlikta bendra programos, arba strategijos, įgyvendinimo ir pasiektų rezultatų analizė.

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

- *pagrindinis dėmesys turi būti skiriamas svarbiausioms užduotims; užduotys turi būti konkrečios, o ne deklaratyvaus pobūdžio;*
- *planas turi suteikti galimybę su lygybės ir įvairovės skatinimu susijusias problemas spręsti taip, kaip sprendžiamos kitos nuo efektyvaus verslo administravimo neatsiejamos užduotys bei iššūkiai;*
- *veiksmų planas turi suteikti impulsą įgyvendinti Lygybės ir įvairovės programą, arba strategiją;*
- *jis turi aiškiai parodyti, kad lygybės ir įvairovės politikos įgyvendinimą kritiškai stebės ir peržiūrės įmonės vadovai ir socialiniai partneriai – tai nėra butaforijos detalė;*
- *jis turi tapti tam tikrų vadovaujančių asmenų bei atstovų profesinių tikslų ir atsakomybės dalimi.*

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

Konsultavimasis su darbuotojų kolektyvo nariais bei profsąjungų atstovais rengiant *Lygybės ir įvairovės programą, arba strategiją,* 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 vadovaujamas pareigas įmonėje užimantys asmenys, t. y. direktorius arba jo pavaduotojas.

Įgyvendinant *Lygybės ir įvairovės programą, arba strategiją*, tarp visų įmonės kolektyvo narių turi būti įgyvendinta veiksminga lygių galimybių politikos sklaidos ir vidinės komunikacijos kampanija (pvz., socialinės žiniasklaidos priemonės, viešųjų ryšių akcijos, naujienlaiškiai ir t. t.). Tai reiškia, kad būtina konsultuotis ir įtraukti visų lygių darbuotojus (pvz., rengti mokymus apie tai, kaip programa, arba strategija, turėtų būti įgyvendinama praktiškai), o profesinių sąjungų organizacinės platformos teikiamos vidinės komunikacijos galimybės yra neatsiejamos nuo efektyvaus lygybės politikos įgyvendinimo įmonėje. Be to, pažymėtina, kad, atsižvelgiant į įmonės įgyvendinamą viešų-

jų ryšių strategiją, *Lygybės ir įvairovės programos, arba strategijos,* viešinimas gali labai prisidėti prie formuojamo dinamiškos, pažangios ir socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio.

Taip pat labai svarbu *Lygybės ir įvairovės programą, arba strategiją,* viešai platinti – po vieną jos egzempliorių turėtų gauti kiekvienas įmonės darbuotojas, o šio strateginio dokumento kopijos galėtų būti laisvai prieinamos suinteresuotiems asmenims elektroninio dokumento forma. Lygybės ir įvairovės klausimams galėtų būti skirtas ir atskiras įmonės interneto svetainės langas – informacija turėtų būti nuolatos atnaujinama ir informuojama apie įmonės veiklą šioje srityje.

Lygybės ir įvairovės koordinatorius įmonėje

Už patvirtintos *Lygybės ir įvairovės programos, arba strategijos,* įgyvendinimą konkrečioje įmonėje turėtų būti atsakingas žmogiškųjų išteklių skyriuje arba su įdarbinimo procesų koordinavimu susijusiame padalinyje dirbantis lygybės ir įvairovės koordinatorius. Koordinatorius darbuotojų kolektyve turėtų veikti ne tik kaip asmuo, į kurį galima kreiptis iškilus atitinkamai problemai, bet ir suteikti reikiamų ekspertinių žinių, įmonės direktoriui ir jo pavaduotojui prižiūrint, koordinuojant ir užtikrinant sklandų programos, arba strategijos, įgyvendinimą bei prisiimant galutinę atsakomybę. Būtina užtikrinti, kad lygybės ir įvairovės koordinatorius palaikytų gerus bendradarbiavimo santykius su įmonės darbuotojų profesinės sąjungos atstovais.

Tikslai

Įsteigus šią pareigybę, siekiama:

- *aktualizuoti bei integruoti lygybės bei įvairovės teikiamų privalumų suvokimą į organizacinės kultūros pokyčių procesą;*
- *patarti įmonės direktoriui ir jo pavaduotojui lygybės ir įvairovės skatinimo priemonių taikymo įmonės darbuotojams bei prekių ir paslaugų vartotojams klausimais;*
- *užtikrinti, kad įmonės vadovybė būtų susipažinusi su geriausia praktika lygybės bei įvairovės srityje ir įstatymų pakeitimais;*
- *kartu su įmonės direktoriumi, jo pavaduotoju ir profesinės sąjungos atstovais*

nustatyti kasmetinius tikslus, kuriais siekiama skatinti lygybę bei įvairovę įmonėje.

Specifinės užduotys

Specifinės su šia pareigybe susijusios užduotys:

- *veikti kaip asmeniui, į kurį kreipiamasi informacijos ar patarimų, susijusių su lygybės ir įvairovės skatinimo bei politikos formavimo procesais;*
- *perduoti naujienas, susijusias su lygybės ir įvairovės politikos skatinimo priemonėmis bei geriausia šios srities praktika, įmonės kolegoms, administracijos ir profesinės sąjungos atstovams;*
- *rinkti darbuotojų atsiliepimus apie vykdomą lygybės ir įvairovės skatinimo politiką, kad į juos būtų atsižvelgiama priimant susijusius sprendimus (funkcija įgyvendinama konsultuojantis su profesinės sąjungos atstovais);*
- *remti ir skatinti dialogą dėl su lygybe ir įvairove susijusių iniciatyvų;*
- *kartu su įmonės direktoriumi, jo pavaduotoju ir profesinės sąjungos atstovais paruošti kasmetines lygybės ir įvairovės skatinimo gaires (t. y. metinius veiksmų planus);*
- *bent kartą per šešis mėnesius susitikti su įmonės direktoriumi, jo pavaduotoju ir profesinės sąjungos atstovais ir aptarti progresą siekiant užsibrėžtų tikslų;*
- *dalyvauti atliekant įmonės įgyvendinamų funkcijų auditą su lygybės ir įvairovės politika susijusių klausimų srityje (funkcija įgyvendinama konsultuojantis su profesinės sąjungos atstovais);*
- *įvertinti įmonės poreikius lygybės ir įvairovės mokymų srityje, siūlyti organizuoti atitinkamas tobulinimo(si) programas.*

***

Tame pačiame darbe dirbantys skirtingi žmonės – įvairių lyčių, rasių, tikėjimo, amžiaus, seksualinės orientacijos, taip pat neįgalieji – sudaro puikias sąlygas kovoti su stereotipais, socialine atskirtimi, padeda įveikti rasinius, etninius, socialinius konfliktus, lyčių nelygybę. Įgyvendindami *Lygybės ir įvairovės programas, arba strategijas,* bei bendradarbiaudami su profesinių sąjungų atstovais, darbdaviai gali ne tik sukurti palankią, draugišką darbo aplinką bei pagerinti įmonės įvaizdį, bet ir padidinti verslo efektyvumą. Viešai deklaruojama pagarba žmogaus teisėms yra pirmas žingsnis atviros ir pliuralizmo principais pagrįstos pilietinės visuomenės konsolidacijos mūsų šalyje link, o verslo sektorius turi stiprią motyvaciją ir puikią galimybę tapti lyderiu skatinant lygiateisiškumo principą darbo santykių srityje. Profsąjungos, kaip ekonominiams, soci-

aliniams ir organizaciniams darbuotojų interesams atstovaujantys socialiniai partneriai, per garantuotą efektyvios lygybės politikos įgyvendinimo procesą konkrečioje darbovietėje taip pat gali daug prisidėti siekiant įveikti diskriminaciją darbo rinkoje.

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