lgl žinios 2003 1

LGL projektas "Įveikiant diskriminavimą darbe"

Kada pripažinsime darbuotojų įvairovę?

Eduardas Platovas
Projekto vadovas

Lesbietės, gėjai, biseksualai ir transseksualai užimti įvairiomis profesijomis ir pareigybėmis. Kai kurie iš jų yra bedarbiai, suluošinti ar jau išėję pensijon, o kiti dar mokosi ar kelia kvalifikaciją. Vis dėlto, dar neįprasta diskutuoti apie jų seksualumo ir lytiškumo atmainas darbo santykių ir užimtumo kontekste. Šiuo leidiniu mes ir siekiame pradėti diskusiją šia tema.

Lietuvos įstatymai draudžia diskriminuoti asmenis dėl jų seksualinės orientacijos užimtumo srityje. Tokio pobūdžio diskriminavimą nusikaltimu laiko ir Europos Sąjungos teisynas. Nepaisant to, nė viena Europos šalis neišgyvendino diskriminavimo – nei tiesioginio, nei struktūrinio arba netiesioginio. Tiesiogine diskriminacija pasireiškia tada, kai asmuo negauna darbo arba paaukštinimo, arba yra pažeminamas pareigose arba atleidžiamas dėl jo ar jos seksualinės orientacijos.

Struktūrine diskriminacija laikoma homonegatyvi aplinka darbo kolektyvuose, kuri verčia homoseksualius ir biseksualius darbuotojus laikytis nuomonės, kad neverta atskleisti savo seksualumo ir bendro gyvenimo su tos pačios lyties partneriu, jei jie nori išvengti diskriminuojančio elgesio jų atžvilgiu. Nenoras kalbėti apie bet kokią partnerystės ar šeimyninio gyvenimo atmainą, kuri skiriasi nuo heteroseksualinės normos taip pat patenka į struktūrinės diskriminacijos sąvoką.

Lesbiečių, biseksualių ir transseksualių moterų diskriminavimas užimtumo ir profesinėje srityje nagrinėtinas ir lyties požiūriu. Darbuotojos moterys, kurios priklauso seksualinei arba lytinei mažumai nelygios vyrams. Lietuvoje yra aiškus neatitikimas tarp moterų ir vyrų pajamų vidurkio. Todėl bendrosios dviejų moterų porų pajamos mažesnės už kitų tipų šeimų vidutines sumas. Transseksualų diskriminavimui galima priešintis pasinaudojus lyčių lygybės įstatymų nuostatomis, tačiau iki šiol Europos Sąjungos šalių teismuose priimti tik keli sprendimai tokio pobūdžio bylose. Transseksualus asmuo po operacijos pakeitęs savo išvaizdą rizikuoja būti diskriminuojamas įprastinėje darbo vietoje.

Įvairialypė seksualinių ir lytinių mažumų sandara dar labiau margėja, jei atsižvelgiame ir į kitus faktorius. Amžius, etninė kilmė, tautybė, gyvenamoji vieta, išsilavinimas, socioekonominė padėtis, gimtoji kalba ir kultūrinės ypatybės taip pat turi įtakos įsidarbinant.

Gyvenamoji vieta paveikia lesbiečių, gėjų, biseksualų ir transseksualų elgseną jų darbo vietose. Mažumos padėtis kartais gali nulemti nuolatinės gyvenamosios vietos ir darbovietės pasirinkimą. Žmonės išvažiuoja iš kaimų į didesnius miestus, sostinę ar kitas šalis ieškodami ne tik geresnio darbo, bet ir laisvesnės bei tolerantiškos aplinkos.

Kitas faktorius – šeimyninių aplinkybių ir partnerystės santykių įvairovė. Lesbietės, gėjai, biseksualai ir transseksualai turi šeimas ir gan dažnai vaikų. Vienų šeimos yra skirtingos lyties partnerių, o kitų – tos pačios lyties. Kai kurios tos pačios lyties poros

Nukelta į 2 psl.

Šis leidinys išleistas finansiškai padedant Europos Bendrijos ACCESS programai. Jame išdėstytos Lietuvos gėjų lygos pažiūros ir pozicija, kurios negali būti laikomos oficialia Europos Bendrijos nuomone.

Atkelta iš 1 psl.

įregistravo partnerystę užsienyje ir gyvena Lietuvoje. Nepamirškime ir tų, kurie vieniši, išsiskyrę arba našliai. Kai kurie turi vaikų iš buvusių santuokų.

Seksualinių ir lytinių mažumų elgesys darbe priklauso nuo to, kiek jie gerbia savo seksualumą ir lytį. Dauguma slepia savo partnerystės santykius, seksualinį tapatumą ar net lytį, kuriai jie save priskiria. Kai kurie atmeta arba atsisako pripažinti savo jausmus ir elgesį nukreiptą link savo lyties atstovų. Šis požiūris atsispindi ir jų elgsenoje darbe. Vieni mano, kad nebūtina dalintis su kolegomis savo asmeninio gyvenimo smulkmenomis, pavyzdžiui, su kuo gyveni. Kiti nori kalbėti apie savo santykius su tos pačios lyties partneriu taip, kaip apie savo sutuoktinius kalba heteroseksualūs darbuotojai. Asmeninio gyvenimo aplinkybės gali sukelti problemų darbe, jei bendradarbiai sužinos apie "neįprastus" jausmus ir jų pasekmes.

Diskriminavimo užimtumo srityje priežastimis gali būti ir asmens sveikata ar negalia. Invalido vežimėlyje sėdinčios lesbietės ar ŽIV pozityvaus gėjaus atveju sunku pasakyti, koks faktorius nulemia daugumos darbdavių nenorą juos įdarbinti. Skirtingai nuo seksualinės orientacijos, fizinė negalia ar odos spalva visada akivaizdi, todėl neįgaliųjų ar imigrantų diskriminacija gali būti labiau paplitusi už seksualinių mažumų. Kita vertus, transseksualai, kuriuos lengva atskirti, jei jie keičia lytį chirurginiu būdu, ypač kenčia nuo diskriminavimo.

Jei darbdaviai dažniau sužinotų apie ieškančiųjų darbo nukrypimus nuo laukiamo heteroseksualinio moteriškumo ar heteroseksualinio vyriškumo, diskriminavimas įsidarbinant dėl seksualinės orientacijos dar labiau plistų.

Gėjams ir lesbietėms dažnai priskiriami vientipiai vaidmenys tose profesijose, kuriose numanomas didelis jų atstovavimas. Biseksualams ir transseksualams šiuo požiūriu pavyksta išvengti tokių apibendrinimų. Moterų dominuojamose arba tradiciškai moteriškomis laikomose profesijose, kurios dažniausiai susijusios su sveikata, kultūra ar klientų aptarnavimu, vyrai darbuotojai dažnai pavadinami gėjais. Moterys, kurios dirba vyriškuose darbininkų klasės kolektyvuose, gali būti įtariamos lesbietiškumu.

Žiniasklaida dažnai kuria šabloniškus įvaizdžius apie seksualinių mažumų užsiėmimus. Vyrų dominuojami ir tradiciškai vyriški užsiėmimai laikomi netinkamais gėjams ir biseksualiems vyrams. Tradiciškai moterims priskiriamos specialybės dažnai laikomos labai tinkamomis gėjams, bet nepatraukliomis lesbietėms. Lyčių vaizdavimas įvairių profesijų kontekste ne tik žymiai formuoja išankstinę nuomonę apie gėjų, lesbiečių ir biseksualų užimtumą, bet ir paverčia kai kurias profesijas labiau priimtinomis heteroseksualams ir nemėgstamomis homoseksualų. Tačiau lesbiečių, gėjų, biseksualų ir transseksualų galima rasti visose didesnėse darbuotojų grupėse.

Mūsų kultūroje vyrauja mąstysena, kad yra tik dvi lytys – heteroseksualus moteriškumas ir heteroseksualus vyriškumas. Tokia lyčių sandara grindžiama tuo faktu, kad egzistuoja dvi anatomijos – vyro ir moters. Šis supaprastintas heteronormatyvus požiūris nepripažįsta įvairių alternatyvių sandarų. Vyraujanti heteroseksuali nuomonė ir išankstinė samprata apie tinkamą biologinių moterų moteriškumą ir priimtiną biologinių vyrų vyriškumą nepalieka vietos asmenims, kurie neatitinka šių lūkesčių. Ši neprisitaikiusiųjų kategorija apima tuos, kuriuos lytiškai traukia tos pačios lyties asmenys, tuos, kurie draugauja arba gyvena su tos pačios lyties partneriu, arba tuos, kurie laiko save lesbietėmis, gėjais ar biseksualais. Heteronormatyvi mąstysena taip pat atskiria tuos, kurių elgsena laikoma nepakankamai moteriška ar vyriška, bei tuos, kurie elgiasi per daug moteriškai ar vyriškai. Pavyzdžiui, vyras, kuris elgiasi moteriškai arba vaizduoja moterį, neturi vietos heteroseksualinio būdo mąstyme. Tai taikytina ir biologinei moteriai, kuri elgiasi vyriškai ir priskiria save kitai lyčiai. Transseksualai ir kiti lyties nepritapėliai griauna išankstines nuostatas apie lytį.

Heteronormatyvus mąstymas ir su juo susiję veiksmai dažnai automatiški ir įprasti. Paaugliai jau žino, kad nelaukiamas elgesys gali sukelti homofobiškus užgauliojimus tarp berniukų ar priskirti mergaites paleistuvėms. Jaunuolių jausmai tai pačiai lyčiai ir jų vienalyčiai santykiai beveik nematomi mokyklose. Subrendęs jaunimas turi domėtis „priešinga" lytimi, o jų homoseksualūs jausmai – tik „laikini". Kiekvienam skirta heteroseksualinė ateitis. Šiuo požiūriu, darbo kolektyvuose vyrauja tokios pat nuostatos ir aplinka.

Heteronormatyvumas reiškiasi ne tik pateikdamas heteroseksualumą kaip savaime suprantamą, vienintelį arba vienintelį geidžia-

Europos Bendrijos EQUAL programa remia gėjų ir lesbiečių organizacijų projektus prieš diskriminaciją užimtumo ir profesinėje srityje. Švedijoje vykdomas projektas siekia sukurti geresnes sąlygas homoseksualams, tarnaujantiems policijoje, kariuomenėje ir bažnyčioje.

Elisabeth Ohlson Wallin projekto plakatas

mą pasirinkimo būdą. Heteronormatyvi elgsena dažnai bando pateikti kitas alternatyvas kaip menkavertes, draudžiamas ar nepageidautinas.

Heteronormatyvus elgesys ir neigimas požiūris į seksualines bei lytines mažumas darbe paveikia ne tik dirbančius gėjus, lesbietes, biseksualus ir transseksualus, bet ir visą darbuotojų bendruomenę. Tokios vyraujančios elgesio normos riboja visų galimybes – ir kaip darbuotojų, ir kaip asmenybių. Primesti tradiciniai lyčių vaidmenys neleidžia moterims siekti atsakingų vadovaujančių postų, o vyrams – reikšti savo jausmų. Jei nereikėtų jaudintis dėl homoseksualių stigmų, kurios primetamos berniukams norintiems būti virėjais ar interjero dizaineriais, arba mergaitėms, kurios siekia karjeros kariuomenėje arba miškininkystėje – asmenys turėtų daugiau galimybių rinktis profesiją.

Darbo kultūra ir visuomenė pastoviai keičiasi. Kartu keičiasi ir požiūris į problemas susijusias su seksualumu ir lytiškumu. Nors dar daug tokių, kurie nepaisant nelygybės jaučiasi saugūs nieko nekeisdami, per pastaruosius porą dešimtmečių gerokai pažengta į priekį įstatymais užtikrinant lyčių lygybę. Šiandien jau daug vyrų dominuojamų užsiėmimų traukia moteris, o vyrai taip pat bando peržengti moteriškų specialybių ribas. Dažnai būtent lesbietės arba gėjai pirmieji įveikia šias barikadas užimtumo srityje.

Projekto "Įveikiant diskriminavimą darbe" apklausa

Lietuvos darbdaviai nesirūpina lygiomis galimybėmis

Šios anoniminės apklausos tikslas – įvertinti Lietuvos įmonių, įstaigų ir organizacijų nuostatas ir praktiką įgyvendinant darbuotojų ir klientų lygias galimybes.

Pareigą įtvirtinti lygias galimybes numato naujasis Darbo kodeksas. Kodekso 2 straipsnis nustato darbo santykių teisinio reglamentavimo principus. Vienas iš jų – darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų.

Kodekso 129 straipsnyje numatyta, kad darbuotojo lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, amžius, įsitikinimai ar pažiūros negali būti teisėta priežastis nutraukti darbo santykius, kai nėra darbuotojo kaltės.

Naujajame Baudžiamajame kodekse taip pat įtvirtintas diskriminavimo darbo srityje draudimas įvairiais pagrindais.

Kiekvienas asmuo turi būti gerbiamas. Dabartiniu metu sukurtas tik moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo mechanizmas. Kiekvienas asmuo, kuris patyrė diskriminaciją dėl lyties darbe, švietimo ir mokslo sferoje, valstybės ir savivaldybės įstaigose gali kreiptis su skundu į moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolierę Aušrinę Burneikienę. Įstatymai garantuoja visų asmenų lygybę, tačiau diskriminuojant asmenį kitais pagrindais negu lytis, lieka tik vienas kelias – kreiptis į teismą.

Seime jau svarstomas naujas Lygių galimybių įstatymas, kuris numatys draudimą diskriminuoti dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Taip bus išplėsta Lygių galimybių kontrolierės įgaliojimų ir veiklos sfera. Piliečiai galės kreiptis su skundais dėl diskriminavimo įvairiais pagrindais.

LGL atliko Lietuvos darbdavių apklausą š.m. balandžio – gegužės mėn. Visą klausimyną galite rasti internete (**www.gay.lt/lgl/anketa.doc**). Paštu buvo išplatinta 1000 anketų. 600 anketų buvo išsiųsta privataus sektoriaus įmonėms ir įstaigoms (įskaitant ir NVO), o 400 anketų buvo skirtos valstybinėms įmonėms ir institucijoms. Užpildytas anketas grąžino 193 darbdaviai. 115 – iš valstybinio sektoriaus ir 78 – iš privataus sektoriaus.

Nors beveik visos organizacijos yra informuotos apie lygių galimybių įstatymus, tyrimas parodė, kad dauguma jų dar tik ketina kurti politiką ir veiksmų planus kaip įgyvendinti lygybę.

Mažiau negu ketvirtadalis visų organizacijų turi raštu suformuluotą politiką lygybės ir nediskriminavimo užtikrinimo klausimais. Privačiame sektoriuje tik 5 proc. organizacijų pareiškė turį tokį dokumentą. Valstybiniame sektoriuje šis rodiklis kiek geresnis (16 proc.), bet vis tiek neraminančiai mažas.

Riboti ir neatitinkantys ES teisyno reikalavimų organizacijų veiksmai įgyvendinant lygybę. Tik 10 proc. organizacijų paskyrė darbuotoją atsakingą už lygių galimybių klausimų sprendimą. Tik 17 proc. organizacijų pareiškė numačiusios, kur reikalingi pokyčiai norint taikyti veiksmingą lygybės politiką. Vos 8 proc. organizacijų skleidžia informaciją ir rengia mokymus darbuotojams apie lygias galimybes ir nediskriminavimą, tačiau nė viena dar neįkūrė komiteto ar tarybos spręsti lygių teisių klausimams. Tokia padėtis neabejotinai išryškina labiau organizuoto ir formalizuoto požiūrio į lygybės nuostatų įgyvendinimą svarbą.

Ištyrus ar organizacijos ėmėsi kokių nors konkrečių veiksmų įtvirtinti lygybei ir/ar išvengti diskriminavimo, paaiškėjo, kad valstybiniame sektoriuje skiriama dėmesio lyties, negalios ir amžiaus sritims. Privačiame sektoriuje tik diskriminacija dėl lyties sulaukė šiokio tokio darbdavių dėmesio. Reikia daug daugiau

pastangų ir šviečiamojo darbo, jei norime pagerinti atsaką kitoms diskriminavimo rūšims, o ypač rasės ar etninės priklausomybės bei seksualinės orientacijos pagrindais. Tokia padėtis atspindi labai neišsamų požiūrį į bendrą lygių galimybių politiką.

Apklausa parodė, kad organizacijos ignoruoja priekabiavimą darbe. Nė viena organizacija neturi atskiros politikos dėl priekabiavimo darbe lyties, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos bei rasės pagrindais. Seksualinio priekabiavimo atvejai taip pat nesulaukia darbdavių dėmesio.

Nenuostabu, kad darbuotojų ir klientų lygybė nepriklausomai nuo lytinės orientacijos taip pat dar lieka nepaliesta sritimi. Dauguma darbdavių teigia nesiimantys veiksmų įgyvendinti lygybę, nes esą darbuotojus priima pagal kvalifikaciją ir jų nediskriminuoja.

Tyrimo rezultatai aiškiai rodo, kad dar daug teks nuveikti, ypač mažose ir vidutinėse privataus verslo įmonėse. Visos organizacijos turi suvokti, kokia svarbi ir vertinga yra formali infrastruktūra spręsti lygybės klausimams bei koks didelis yra jos nešamos naudos poreikis.

Vilnius, 2003. 03. 13

LR Seimo Žmogaus teisių komiteto
Pirmininkui G. Dalinkevičiui

Dėl LR Lygių galimybių įstatymo projekto

Norėtume pateikti keletą pastabų ir pasiūlymų dėl naujo įstatymo projekto.

Įstatymas turėtų uždrausti diskriminavimą ir socialinės apsaugos, socialinio draudimo, sveikatos apsaugos, būsto ir imigracijos srityse.

Bet kuri viešoji įstaiga, tiek valstybinė, tiek ir nevyriausybinė veikianti vietos, regiono ar nacionaliniu lygmeniu turi būti įpareigota įgyvendinti lygybę visose viešosios politikos formavimo, įgyvendinimo ir vertinimo pakopose.

Įstatyme turi būti numatyta, kad nevyriausybinės organizacijos, kurios yra teisėtai suinteresuotos, gali nukentėjusio nuo diskriminavimo vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti teismo ir (arba) administracinėse procedūrose (pagal direktyvos 2000/78/EB 9 str.).

Turėtų būti numatytos veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios sankcijos už diskriminavimą (pagal direktyvos 2000/78/EB 17 str.). Įstatyme numatytos baudos, mūsų nuomone, nepagrįstai mažos.

Įstatymo projekte nenumatytos jokios kompensacijos nukentėjusiems nuo diskriminavimo. Neįtvirtinta valstybės pareiga imtis priemonių, kad įrodinėjimo našta bylose (tiek teisme, tiek kitose kompetentingose institucijose) tektų ne diskriminaciniu elgesiu jo atžvilgiu besiskundžiančiam asmeniui, o atsakovui, kuriam reikėtų įrodyti, kad lygaus elgesio principo pažeidimo nebuvo.

Valstybė taip pat turi skatinti dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis, stiprinant kovą prieš diskriminaciją numatytais pagrindais ir puoselėjant lygių galimybių principo įgyvendinimą. Kadangi šis direktyvų reikalavimas įstatymo projektu nėra įgyvendinamas, siūlytume projektą jais papildyti.

Turėtų būti įsteigta naujos Lygių galimybių tarnybos visuomeninė Taryba, kurioje būtų atstovaujamos teisėtai suinteresuotos nevyriausybinės organizacijos (pagal direktyvos 2000/78/EB 14 str.).

Be to, reiškiame susirūpinimą dėl visuomeninių moterų organizacijų lobistinės veiklos siekiant įtvirtinti diskriminavimo rūšių hierarchiją – sureikšminti diskriminaciją dėl lyties ir nuvertinti kitas diskriminavimo formas, kurios yra tokios pat žalingos. Manome, kad reikalingas vienas Lygių galimybių įstatymas, kuris apimtų ir diskriminavimą dėl lyties.

Pagarbiai,

Vladimiras Simonko
Valdybos pirmininkas

LGL leidiniai

Pirmoji Lietuvos lesbiečių, gėjų ir biseksualų apklausa

LGL išleido brošiūrą "Homofobija ir diskriminavimas Lietuvoje". Ją galima rasti internete adresu: http://www.gay.lt/lgl/sod_lt.pdf.

Lietuvos gėjai, lesbietės ir biseksualai patiria nuolatinę nepriimtiną socialinę atskirtį dėl diskriminavimo lytinės orientacijos pagrindu. Lietuvos gėjų lygos atlikto tyrimo duomenys rodo, kad dauguma respondentų bijo, kad aplinkiniai su jais elgtųsi blogiau nei su kitais tik dėl jų lytinės orientacijos. 67 proc. visų respondentų slepia savo lytinę orientaciją nuo tėvų. Lytinė orientacija dar labiau nematoma viešajame lesbiečių, gėjų ir biseksualų gyvenime (ją slepia 89 proc. respondentų) bei darbo vietose (slepia 88 proc. respondentų).

Lenkijoje vykdoma socialinės reklamos kampanija "Tegul mus pamato", kuria siekiama skatinti toleranciją seksualinėms mažumoms.

Karolinos Bregulos nuotrauka

Tyrimo duomenys neleidžia abejoti tuo, kad homoseksualams ir biseksualams ypač svarbūs smurto ir priekabiavimo reiškiniai. Kas antras respondentas patyrė kokį nors smurto ar priekabiavimo būdą dėl lytinės orientacijos. Kas trečias apklausos dalyvis susidūrė su priekabiavimu darbe.

Šiuo aspektu Lietuvos lesbiečių, gėjų ir biseksualų padėtis beveik nesiskiria nuo jų likimo draugų kitose šalyse. Tyrimai kitose Europos šalyse parodė, kad smurto prieš homoseksualus lygis yra tris kartus didesnis už tą, kurį bendrai patiria visi gyventojai. Dauguma lesbiečių ir gėjų neišvengia pastovios smurto baimės bei gąsdinimų per visą savo gyvenimą arba tam tikrais gyvenimo tarpsniais, kai jie labiausiai pažeidžiami.

Smurtas, priekabiavimas ir bauginimas vyksta įvairioje aplinkoje: mokyklose, darbo vietose, šeimoje, namuose ir visur, kur gyvena ir bendrauja žmonės. Neapykanta motyvuoto smurto, nesvarbu ar dėl tautybės, rasės, lyties ar lytinės orientacijos, aukos patiria daug gilesnę traumą nei atsitiktinių nusikaltimų metu. Šis smurtas yra asmeninis ir nukreiptas prieš konkretaus žmogaus tapatybę ir orumą. Dažniausiai siekiama užgauti, pažeminti ar net sužeisti. Smurtinius neapykantos proveržius prieš gėjus ir lesbietes kursto

homofobija. Socialinės, teisinės ir politinės struktūros neįvertina šio smurto grėsmės, masto ir poveikio, todėl daug tokių nusikaltimų net neregistruojama ir jie nesusilaukia teisinio atkirčio.

Todėl nenuostabu, kad tokioje homofobiškoje aplinkoje sunkių smurtinių išpuolių arba priekabiavimo aukos bijo atskleisti savo orientaciją policijos pareigūnams, kad išvengtų diskriminavimo. Mūsų tyrimo duomenimis tik trečdalis nukentėjusių pranešė apie įvykius policijai. 15 proc. respondentų pareiškė, kad policija reagavo neutraliai arba palaikančiai, tačiau 39 proc. mano, kad reakcija buvo priešiška ir žeminanti. Tarp smurtautojų respondentai minėjo ne tik šeimos narius, bendradarbius, bendramokslius, bet ir policijos pareigūnus. Iš tiesų, mes niekada negirdėjome aiškaus signalo iš policijos vadovybės, kad homofobiški išpuoliai Lietuvoje nebus toleruojami. Priešingai, vienas aukštas pareigūnas viešai pareiškė tyliai susodinsiąs "visus pedikus" į kalėjimą.

Šie neraminantys faktai verčia susimąstyti ne tik apie seksualinių mažumų nepasitikėjimo policijos institucija priežastis. Reikalinga jautresnė ir geriau pasirengusi žmogaus teisių gynimo įstaiga, į kurią galėtų kreiptis netoleruotiną diskriminavimą patyrę piliečiai.

Daug lesbiečių ir gėjų bent kartą patyrė diskriminavimą ir išankstinį nusistatymą darbe. Nors asmens lytinė orientacija paprastai neįtakoja jo sugebėjimų ar tinkamumo atlikti tam tikrą darbą, su atvirais arba įtariamais gėjais ir lesbietėmis darbo vietose elgiamasi šališkai, jiems nesudaromos vienodos darbo sąlygos.

Darbuotojų homoseksualumas, be abejo, turi būti svarstoma darbo santykių problema – tokią išvadą pateikė 1998 metais Olandijoje atlikta išsami studija. Jos duomenimis, gėjų ir lesbiečių darbo patirtis nuosekliai skyrėsi nuo heteroseksualų patirties. Kai tik iškildavo skirtumai, homoseksualių darbuotojų patirtis visada buvo daug blogesnė nei jų heteroseksualių kolegų. Patirties skirtumams įtakos turi įvairūs veiksniai – pavyzdžiui, kiek išsamiai jūs jaučiatės informuojamas apie darbo organizavimą, santykiai su kolegomis ir darbdaviais, socialinė parama, galimybė būti savimi darbe, patinkantis darbas ir savigarba, sveikata ir kiti.

Mūsų tyrimo duomenimis, 88 proc. respondentų niekada neatskleidė savo orientacijos visuose arba kai kuriuose darbuose. Tik 15 proc. respondentų atviri apie savo seksualumą dabartiniame darbe. 76 iš 185 respondentų įsitikinę, kad pavojingiausia atsiskleisti savo darbdaviams. 62 respondentai slepia savo lytinę orientaciją nuo bendradarbių, 50 – nuo klientų.

Vien tai, kad gėjai ir lesbietės priversti slėpti savo gyvenimo būdą diskriminuoja, nes tokia padėtis gali turėti neigiamų psichologinių pasekmių bei neabejotinai sukuria stresą darbo vietoje. Tačiau, nemažas skaičius respondentų patyrė ne tik tokią paslėptą, bet ir tiesioginę diskriminaciją. 4 proc. respondentų pareiškė, kad jie nebuvo priimti į darbą dėl lytinės orientacijos, dar 9 proc. įtaria, kad jie buvo nepriimti būtent dėl šios priežasties.

Turint omeny, kad tik 15 proc. respondentų yra atviri darbe, neramina tai, jog net 6 proc. respondentų pareiškė, kad jie buvo atleisti arba priversti išeiti iš darbo dėl lytinės orientacijos. Dar 4 proc. patyrė grasinimus atleisti dėl jų orientacijos. Šie skaičiai aiškiai kalba apie nevienodas sąlygas ir diskriminavimą. Todėl būtina keisti homofobišką klimatą Lietuvos darbo rinkoje.

Sveikatos apsaugos sistemoje gėjai ir lesbietės vis dar lieka nematoma pacientų grupe, nors jai reikalinga atskira specifinė priežiūra, pavyzdžiui, psichinės sveikatos paslaugos siekiant mažinti savižudybių skaičių. Mūsų tyrimas parodė, kad 4 proc. respondentų patyrė diskriminavimą sveikatos įstaigose, kuris pasireiškė homofobiškais darbuotojų teiginiais ir veiksmais. Vienu atveju ginekologė atsisakė gydyti lesbietę, pareikšdama esanti "nekompetentinga lesbiečių klausimais". Kitu atveju, urologas atvirai tyčiojosi iš gėjaus. Dar pasitaiko psichiatrų ir psichologų, kurie bando "išgydyti" homoseksualumą, nors tai prieštarauja Pasaulinės sveikatos organizacijos išvadoms.

64 proc. mūsų apklausos dalyvių slepia savo lytinę orientaciją sveikatos įstaigose norėdami išvengti žeminančio personalo elgesio. Toks gėjų, lesbiečių ir biseksualų nematomumas ir paslaugų pritaikymas tik heteroseksualams silpnina sveikatos apsaugą. Ypač neramu, kad vyraujant tokiai padėčiai, atsiranda baisi galimybė klaidingai diagnozuoti bei gydyti. Gydytojai turėtų užtikrinti tinkamas paslaugas visiems pacientams, todėl jiems būtina mokytis kaip suteikti profesionalią pagalbą ir seksualinių mažumų grupei. Poliklinikoje ar ligoninėje homoseksualūs žmonės jausis patogiau

Nukelta į 8 psl.

Atkelta iš 7 psl.

ir atviriau aptars savo sveikatos problemas, jei jau laukiamajame pamatys plakatą, lankstinuką ar brošiūrą, skirtą jiems ir suvoks, kad jie čia laukiami.

Diskriminavimas švietimo, kaip ir sveikatos įstaigose, pasireiškia tiek "micro", tiek ir "macro" lygiu. Kai kurias diskriminavimo formas tiesiogiai patiria pavieniai moksleiviai, studentai ar mokytojai bei dėstytojai. Patyčios ir priekabiavimas – gerai matomi reiškiniai, tačiau verta atkreipti dėmesį ir į galimą diskriminavimą priimant į įstaigą, atestuojant ar skiriant nuobaudas.

Subtilesnė, bet tokia pat žalinga diskriminacija – tai netinkamas homoseksualumo pateikimas arba visiškas jo ignoravimas mokymo ir studijų programose, o ypač lytiniame švietime.

Kitų paslaugų sektoriuje taip pat dažnai taikomos nevienodos sąlygos. 23 proc. apklausos dalyvių patyrė diskriminavimą naudodamiesi ar bandydami pasinaudoti įvairiom paslaugom. 4 proc. respondentų buvo diskriminuojami ieškodami buto. Dažniausiai diskriminavimo pasitaiko baruose, restoranuose, viešbučiuose, pramogų centruose, taip pat naudojantis banko ir draudimo paslaugomis. Tik 13 proc. apklaustųjų neslepia savo orientacijos naudodamiesi minėtomis paslaugomis.

Diskriminuojantis elgesys darbe, paslaugų sektoriuje, religinėse institucijose ir šeimoje privertė net 63 proc. apklausos dalyvių susimąstyti apie emigraciją, kaip apie pagrindinę galimybę išspręsti problemas, kylančias Lietuvoje dėl asmenų lytinės orientacijos. Jau vien šis apklausos rezultatas akivaizdžiai apibrėžia neigiamos diskriminacijos įtakos mastą.

Tik konkretūs Seimo ir Vyriausybės veiksmai įgyvendinantys visų piliečių lygybę ir pripažįstantys visų skirtingumą bei įvairovę galėtų sumažinti žalą, kurią patiria šalies piliečiai gėjai, lesbietės ir biseksualai.

Pagrindinės rekomendacijos

Lietuvos Respublikos Vyriausybė turi parengti ir įgyvendinti naujus išsamius įstatymus, draudžiančius diskriminavimą dėl lytinės orientacijos darbo, socialinės apsaugos, socialinio draudimo, sveikatos apsaugos, švietimo, prekių ir paslaugų prieinamumo ir teikimo, būsto ir imigracijos srityse.

Šie įstatymai turi išplėsti Lygių galimybių kontrolieriaus mandatą pareiga tirti diskriminavimo dėl lytinės orientacijos aukų skundus. Kontrolierius turi turėti įgaliojimus pareikšti ieškinį diskriminavimo bylose. Kontrolierius turi atlikti tyrimus ir studijas bei skelbti ataskaitas ir rekomendacijas. Kontrolieriaus tarnyboje turėtų būti įsteigta visuomeninė Taryba, kurioje būtų atstovaujamos teisėtai suinteresuotos nevyriausybinės organizacijos.

Įstatymuose turi būti numatyta, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie yra teisėtai suinteresuoti, gali nukentėjusio nuo diskriminavimo vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti teismo ir (arba) administracinėse procedūrose.

Bet kuri viešoji įstaiga, veikianti vietos, regiono ar nacionaliniu lygmeniu turi būti įpareigota įgyvendinti lygybę, nepriklausomai nuo lytinės orientacijos visose viešosios politikos formavimo, įgyvendinimo ir vertinimo pakopose.

Socialinės apsaugos ir darbo ministerija turi užtikrinti nedelstiną Lietuvos dalyvavimą atviroje Europos Bendrijos veiksmų programoje prieš diskriminavimą ir Bendrijos iniciatyvoje dėl naujų priemonių kovoje su nelygybe ir diskriminacija darbo rinkoje EQUAL (iki 2006 metų).

LGL Žinios
Lietuvos gėjų lygos leidinys
Nr. 15, 2003 Nr. 1
Redaktorius:
Eduardas Platovas

Redakcjios adresas:
P.D. 2862, Vilnius 2000.
Telefonas:
(8-5) 2333031
El. paštas: lgl@gay.lt