



**diskriminuoti**

**negalima**

**integruoti**

normos  
stereotipai  
išankstinis nusistatymas  
galimybės

## **Diskriminuoti draudžiama integruoti**

Normos, stereotipai, išankstinis nusistatymas, galimybės

Sudarė Indrė Mackevičiūtė

Tekstą redagavo Marytė Slušinskaitė

© Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2007

Šeimyniškių g. 1A, 09312 Vilnius, tel. (8~5) 261 27 40, faks. (8~5) 261 27 25

El. paštas mvlgk@lrs.lt, www.lygybe.lt

Dizainas Dariaus Abromaičio (www.imago.lt)

Spausdino spaustuvė LOGOTIPAS (Utenos g. 41a, Vilnius)

Popierius *MAP Cyclus Offset* ir *Cyclus Print* – pagamintas iš 100% perdirbtos makulatūros

ISBN 978-9955-9971-0-8

## **Turinys**

Lygios galimybės visiems: teisiniai ir praktiniai aspektai _____	3
Lyčių lygybė: stereotipai ir diskriminacija _____	11
Homoseksualumo problematika darbe: tarp diskriminacijos, stereotipų ir baimės _____	21
Neįgalumo problematika darbo rinkoje: diskriminacija ir stereotipai _____	29
Lygios galimybės ir diskriminacija: rasės, tautybės, religijos aspektai _____	35
Diskriminacija dėl asmens amžiaus _____	45

# Lygios galimybės visiems: teisiniai ir praktiniai aspektai

**Indrė Mackevičiūtė**, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėja

Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnis įtvirtina visų asmenų nediskriminacijos principą, kiti galiojantys teisės aktai garantuoja lygias teises visiems žmonėms nepriklausomai nuo jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės ar tautybės, negalios, amžiaus, religijos ar įsitikinimų.

Draudžiama ir netiesioginė diskriminacija, kuomet formaliai visiems taikoma vienoda praktika, tačiau realiai tam tikriems asmenims sukuriamos nevienodos sąlygos.

Lietuvoje jau daugelį metų galioja draudimą diskriminuoti dėl lyties įtvirtinantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, o nuo 2005 m. veikia ir asmenų lygybę nepriklausomai nuo jų amžiaus, seksualinės orientacijos, rasės ar etninės kilmės, negalios, religijos ar įsitikinimų įtvirtinantis Lygių galimybių įstatymas. Abu šie teisės aktai įpareigoja valstybės ir savivaldybių įstaigas, darbdavius, švietimo ir mokslo įstaigas, prekių ir paslaugų teikėjus bei reklamos užsakovus laikytis nediskriminacijos principų įvairiose jų veiklos srityse.

Draudžiama ne tik tiesioginė diskriminacija įsidarbinant ar darbo vietoje, tačiau ir netiesioginė diskriminacija,

kuomet *formaliai* visiems taikoma vienoda praktika (vertinimo kriterijus, įstatymo nuostata ar įmonės vidaus taisyklių punktas), tačiau *realiai* tam tikriems asmenims sukuriamos nevienodos sąlygos (pavyzdžiui, apribojamos jų galimybės siekti karjeros).

Lygių galimybių įstatymai numato atsakomybę už seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą dėl tam tikrų asmens požymių. Pabrėžtina, kad skelbimuose priimti į darbą ar mokytis draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę tam tikros lyties, amžiaus, lytinės orientacijos asmenims, sveikiems asmenims, tam tikros rasės ar tautybės asmenims, asmenims, išpažstantiems tam tikrą religiją; taip pat reikalauti informacijos apie asmenų šeiminių padėčių, amžių, privatų gyvenimą ar šeimos planus.

Visos šios nuostatos įgyvendina Europos Sąjungos reikalavimus. Tačiau Lietuvai aktualios ne tik Lyčių lygybės, Rasių lygybės ar Užimtumo direktyvose įtvirtintos nuostatos, bet ir Europos Sąjungos įgyvendinama politika, kurios tikslas – kova su socialine atskirtimi bei reali visų asmenų integracija. Šie tikslai suprantami ne tik žmogaus teisių užtikrinimo kontekste. Jie ypatingai akcentuojami, kaip darnios visuomenės plėtros bei ekonominio gerbūvio pagrindas.

Pagarba žmogaus teisėms bei visuomenės įvairovei yra viena pagrindinių demokratinės santvarkos vertybių. Deja, dažnai lygių galimybės telieka deklaracija, o realybėje įvairiais požymiais besiskiriantys žmonės tampa diskriminacijos, stereotipų, išankstinio nusistatymo ar atviros neapykantos

Visuomenės  
nuomonės  
apklausos rodo,  
kad net ir žinodami  
apie teisės aktais  
įtvirtintą draudimą  
diskriminuoti,  
žmonės yra linkę  
pateisinti kai kurias  
diskriminacijos  
apraiškas.



aukomis. Negalėdami apsiginti ar objektyviai įvertinti tokio elgesio priežasčių minėti asmenys susiduria su socialinės atskirties problemomis, jiems sunkiau įgyti profesiją bei gauti gerai apmokamą darbą, jų dalyvavimas viešajame visuomenės gyvenime yra apribotas, o politinio atstovavimo galimybės yra išties menkos.

Žmogaus tapatybė yra labai daugialypė: ji negali būti apibūdinama vienu požymiu. Pavyzdžiui, vyrai ir moterys gali būti skirtingų tautybių, seksualinės orientacijos, amžiaus, o tai gali sąlygoti asmenų diskriminaciją dėl kelių pagrindų iš karto. Be to, skirtingose situacijose jie gali susidurti su skirtingomis diskriminacijos formomis. Vadinamajam daugialypės diskriminacijos fenomenui, kuris vis dar yra menkai iširtas, ypač didelis dėmesys skiriamas Europos lygių galimybių visiems metų kontekste. Pastebėtina, kad nagrinėjant daugialypės diskriminacijos fenomeną ypač svarbūs lyties aspektai, pavyzdžiui, pagyvenę moterys ar moterys pabėgėlės ypač dažnai nukenčia dėl diskriminacijos.

Tai, jog diskriminacijos problema yra aktuali Lietuvoje, įrodo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atlikti skundai dėl diskriminacijos. 2006 m. tarnyba ištyrė 135 diskriminacijos atvejus: skundai nagrinėti bei tyrimai savo iniciatyva pradėti dėl visų įstatymu priskirtų diskriminacijos rūšių: lyties (27), amžiaus (23), etninės priklausomybės (20), negalios (11), religijos bei įsitikinimų (6), seksualinio priekabiavimo (2), seksualinės orientacijos (2).

Visuomenės nuomonės apklausos rodo, kad net ir žinodami apie teisės aktais įtvirtintą draudimą diskriminuoti, žmonės yra

Pagarba žmogaus  
teisėms bei  
visuomenės  
įvairovei yra  
viena pagrindinių  
demokratinės  
santvarkos  
vertybių. Deja,  
dažnai lygios  
galimybės telieka  
deklaracija.

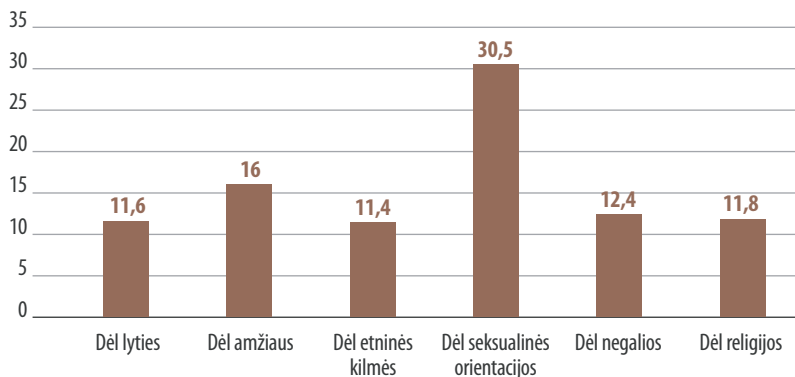
linkę pateisinti kai kurias diskriminacijos apraiškas. Atkreiptinas dėmesys, kad ypač didelė grupė žmonių pateisintų diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos, kas byloja apie išskirtina didelį homofobijos lygį Lietuvoje.

Dažnai dėl prastesnių tam tikrų grupių gyvenimo sąlygų, žemesnių įsidarbinimo rodiklių ar žemo politinio aktyvumo yra kaltinami patys pažeidžiamoms visuomenės grupėms priklausantys asmenys. Esamai padėčiai pateisinti griebiamasi įprastų

1 paveikslas. **Ar Jūs asmeniškai esate linkęs/ linkusi pateisinti šias diskriminacijos formas: atsakiusių „kartais“, „kartais ne“ ir „visada“ skaičius:**

*Gyventojų apklausa „Įvairių socialinių grupių diskriminacija“.*

Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras „Vilmorus“, 2006 m. liepos 13–16 d.



argumentų – pabrėžiama nepakankama tokių žmonių motyvacija, riboti jų profesiniai sugebėjimai, noras akivaizdžiai pabrėžti savo išskirtinumą.

Tačiau net jei minėti argumentai tam tikrais atvejais yra teisingi, deja, dažnai per mažas dėmesys yra skiriamas įvairioms prieinamoms socialinės politikos priemonėms, kuriomis būtų siekiama:

- didinti visuomenės suvokimą apie visavertės asmenų integracijos teikiamą socialinę, ekonominę, kultūrinę visuomeninę naudą;
- skirti reikiamą dėmesį dažnai specialiems įvairių visuomenės grupių poreikiams (pavyzdžiui, tam tikrų grupių motyvacijos dirbti stoka dažnai yra įtakota socialinio konteksto bei gyvenimo sąlygų);
- užtikrinti, kad individai turėtų galimybę pasinaudoti turimomis individualiomis teisėmis (pavyzdžiui, teise į darbą, mokslą ir kt.), o ne tik gauti socialinę paramą kaip kompensaciją už turimas nevienodas galimybes.

Šio leidinio  
tikslas yra aptarti  
įvairias asmenų  
diskriminacijos  
formas, panauginėti  
jų priežastis bei  
pateikti trumpas  
rekomendacijas

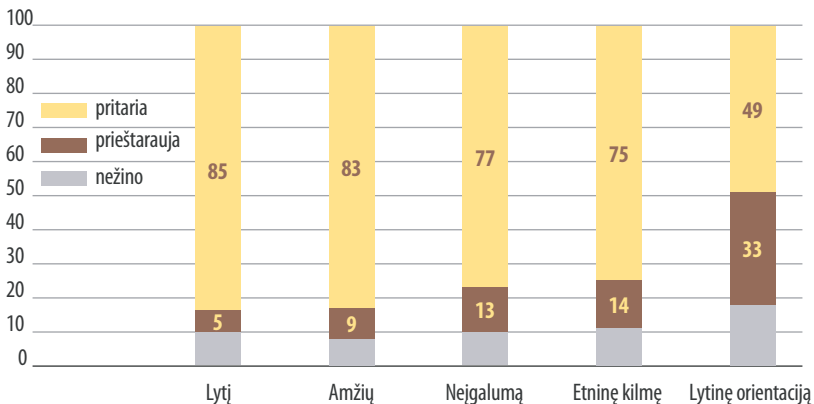
Nors teisės aktai tai leidžia, Lietuvoje kol kas nėra įgyvendinamos laikinosios specialios priemonės atskirų grupių faktinės nelygybės problemoms spręsti. Tokios priemonės yra dažnai taikomos užsienio šalyse, o jų būtinybę pateisinti galėtų jau vien diskriminacinių praktikų sukuriama našta (pavyzdžiui, neigiamas poveikis darbo produktyvumui, visuomenės psichinei sveikatai). Lietuvoje įstatymai tokių priemonių kol kas neįtvirtina, – baiminamasi, jog tai pažeistų lygių galimybių principą.



Vis tik visuomenės apklausos rodo, jog visuomenė būtų linkusi specialiąsias priemones pateisinti. Lietuvoje dauguma žmonių (75–85 procentai) sutinka, kad būtų imtasi specialių priemonių, jog diskriminaciją patiriančioms grupėms būtų užtikrintos lygios galimybės darbe, įskaitant apsaugą nuo diskriminacijos dėl tautybės (pritaria 75 procentai). Mažiausiai Lietuvos gyventojų (49 procentai) pritaria, jog užtikrinant lygias galimybes reikia atsižvelgti į žmonių lytinę orientaciją.

2 paveikslas. **Ar sutinkate, kad būtų imtasi specialių priemonių lygioms galimybėms darbo sferoje užtikrinti? Atsižvelgiant į...**

Specialusis Eurobarometro tyrimas 263 (2007) „Diskriminacija Europos Sąjungoje“ (Special Eurobarometer 263 (2007) survey *Discrimination in the European Union*).



Šio leidinio tikslas yra aptarti įvairias asmenų diskriminacijos formas, panagrinėti jų priežastis bei pateikti trumpas rekomendacijas dėl diskriminuojamų asmenų padėties gerinimo. Tam tikrais atvejais išsakoma konstruktyvi valstybinės politikos kritika turėtų paskatinti permąstyti Lietuvoje vykdomą lygių galimybių politiką bei pateikti efektyvesnės ir išsamesnės politikos reikalingumą patvirtinančių argumentų. Nepaisant pastebimai gerėjančios teisinės bei institucinės teisių gynimo bazės, faktinė nelygybė Lietuvoje, deja, išlieka socialinės realybės dalimi.

2007-ieji Europos Sąjungoje paskelbti Europos lygių galimybių visiems metais<sup>1</sup>, todėl vargu ar galėtume tikėtis palankesnio laiko sutelkti pajėgas diskriminacijos, žmonių nelygybės, stereotipų ir išankstinio nusistatymo problemoms spręsti. Globalėjančios ekonomikos iššūkių, senėjančios visuomenės, demografinių problemų, didelės darbo jėgos migracijos kontekste socialinė atskirtis tampa prabanga. Tai turėtų įtikinti tuos, kuriems įstatymuose įtvirtinti žmogaus teisių argumentai neatrodo pakankami.

---

1 Daugiau informacijos apie Lygių galimybių visiems metų minėjimą Lietuvoje galima rasti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos tinklalapyje, kurio adresas: [www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

# Lyčių lygybė: stereotipai ir diskriminacija

**Dr. Margarita Jankauskaitė**, Lygių  
galimybių plėtros centro projektų vadovė

Lyčių lygybė yra fundamentali teisė ir bendroji Europos Sąjungos vertybė, be kurios neįsivaizduojama demokratinės visuomenės raida. Tačiau ji taip pat yra ir būtina spartesnės plėtros bei sanglaudos, konkurencingesnės visuomenės sąlyga. Europoje, kuri susiduria su dideliais globalizacijos iššūkiais, lyčių lygybės klausimas tampa esminiu, sprendžiant tiek demografines, tiek socialines ar ekonomines problemas.

## **Lyčių lygybė apima:**

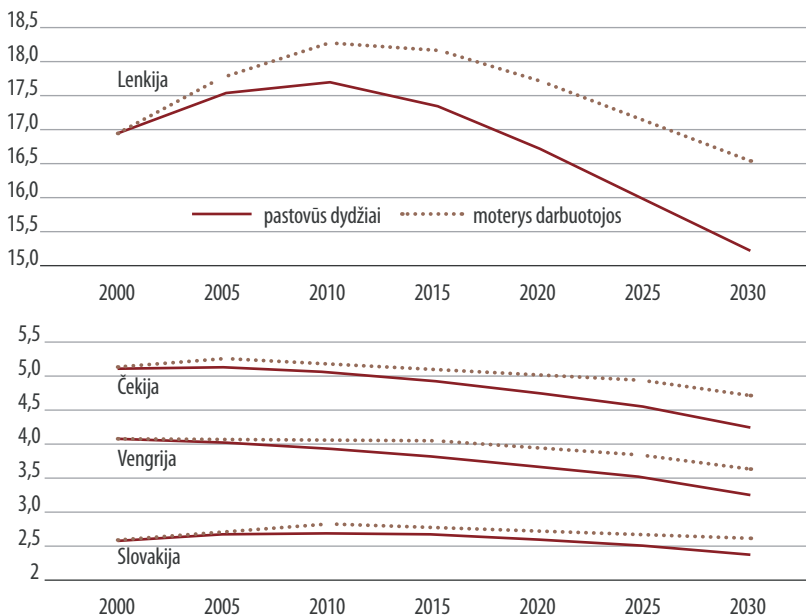
- vienodas vyrų ir moterų galimybes būti ekonomiškai nepriklausomais;
- vienodas vyrų ir moterų galimybes dalyvauti priimančiam sprendimui;
- vienodą pasidalinimą vaikų priežiūros ir buities našta;

- laisvę nuo smurto dėl lyties;
- stereotipų nereprodukuojančią vyrų ir moterų reprezentaciją.

Šie aspektai yra glaudžiai susiję tarpusavyje, todėl pažanga vienoje srityje neįmanoma, nepakeitus situacijos kitose.

Lietuvoje yra pasiekta ženkli pažanga, siekiant įtvirtinti lygias galimybes teisės aktuose. Tačiau faktinė moterų ir vyrų nelygybė išlieka ir turi tendencijų stiprėti, augant globalios ekonomikos konkurencijai, kuri reikalauja lankstesnės ir mobilesnes darbo jėgos. Tai sukelia daugiau sunkumų moterims, kurios dėl lanksčių darbo formų, socialinių paslaugų trūkumo, nepakankamo at-

3 paveikslas. **Numatoma darbo jėgos dinamika, esant dabartinei demografiniai situacijai (ištininė linija) ir visapusiškai panaudojus moterų darbo jėgą (punktirinė linija)**



stovavimo priimant sprendimus, nuolat reprodukuojamų lyčių stereotipų, smurto ir didesnės nei vyrų šeiminių pareigų naštos dažnai turi prastesnes galimybes darbo rinkoje.

## Vienodos galimybės būti ekonomiškai nepriklausomais

Europos Sąjungos ekonomikos augimas siejamas su didesniu moterų ekonominiu aktyvumu.

Lenkijos, Čekijos, Slovakijos ir Vengrijos pavyzdžiai (3 pav.) rodo, jog efektyvesnis moterų darbo jėgos panaudojimas padėtų veiksmingai spręsti darbo jėgos trūkumo problemas.

Todėl Lisabonos strategijoje yra numatytas tikslas siekti, kad moterų dalyvavimas darbo rinkoje Europos Sąjungos mastu būtų ne mažesnis kaip 60 procentų. 2006 metais moterų užimtumo lygis Lietuvoje siekė 61 procentus. Palyginus su Skandinavijos kraštais, kur moterų užimtumas viršija 80 procentų, Lietuvos moterų ekonominis aktyvumas išlieka gana žemas. Antra vertus, tokius rezultatus didžiąja dalimi lėmė dėl migracijos išaugęs vyresnio amžiaus moterų užimtumo augimas. Tuo tarpu vaikus auginančių moterų dalyvavimas darbo rinkoje 2004–2005 metų laikotarpiu sumažėjo beveik 10 procentų<sup>3</sup>. Tai lėmė nepa-

2006 metais privačiame sektoriuje moterys uždirbo vidutiniškai 18 procentų, o valstybiniame sektoriuje – net 22 procentais mažiau nei vyrai.

2004–2005 metais moterų vadovaujamuose namų

ūkiuose skurdas augo dvigubai sparčiau nei vyrų vadovaujamuose namų ūkiuose ir buvo 2,4 procentų punkto didesnis nei vidutiniškai šalyje, t.y. 19,3 procentų (vyrų – 15,3 procentų).

2006 metais privačiame sektoriuje moterys uždirbo vidutiniškai 18 procentų, o valstybiniame sektoriuje – net 22 procentais mažiau nei vyrai.

2004–2005 metais moterų vadovaujamuose namų ūkiuose skurdas augo dvigubai sparčiau nei vyrų vadovaujamuose namų ūkiuose ir buvo 2,4 procentų punkto didesnis nei vidutiniškai

šalyje, t.y. 19,3 procentų (vyrų – 15,3 procentų).

Mažėjant registruotų bedarbių skaičiui šalyje, moterų proporcija tarp jų didėja. 2003 m. moterys sudarė apie 53 procentus visų registruotų bedarbių, o 2006 metais – 61 procentą. Tarp ilgalaikių bedarbių net 69,4 procentų buvo moterys, o tarp priešpensinio amžiaus bedarbių – 67,2 procentai<sup>2</sup>.

kankamai išplėtos socialinės paramos šeimai ir ikimokyklinio ugdymo paslaugos, lanksčių darbo formų trūkumas ir tradiciškai tik moterims priskiriama atsakomybė už vaikų priežiūrą.

Visi šie faktai liudija, kad apie vienodas ekonomines vyrų ir moterų galimybes Lietuvoje kalbėti dar negalime.

## **Vienodos galimybės dalyvauti priimant sprendimus**

Tolygus moterų ir vyrų atstovavimas Parlamente, Vyriausybėje, savivaldoje, visuomeninėse organizacijose ir privačių kompanijų

<sup>2</sup> Žr.: [http://www.ldb.lt/LDB\\_Site/index.htm](http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm)

<sup>3</sup> Darbo ir šeimos gyvenimo suderinamumas: lyginamoji 30 Europos valstybių studija (Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries. EU Expert Group on Gender, Social Inclusion and Employment. September, 2005).

vadovaujamuose organuose galėtų sudaryti vienodas galimybes moterims ir vyrams daryti įtaką, sprendžiant svarbius politinius, ekonominius, socialinius klausimus. Tačiau Lietuvoje moterų sudaro vos penktadalį sprendimų priėmėjų tiek valstybės, tiek

Diskutuojuotant moterų politinio atstovavimo klausimais, dažnai teigiama, jog esama padėtis susiklostė savaime: turėdamos lygias su vyrais teises, moterų tiesiog neina į politiką arba nebalsuoja už kitas. Tad ar verta dirbtinai keisti situaciją?

Atsakymas į šį klausimą didžiąja dalimi priklauso nuo požiūrio į demokratinio valdymo nuostatas, grindžiamas ne galios, o atstovavimo principais:

- Lyties, amžiaus, socialinės padėties, etniniu požiūriu homogeniškai žmonių grupei lengviau priimti sprendimus, nes tokie asmenys tikrovę vertina iš panašios perspektyvos. Tačiau jų priimtuose sprendimuose dažniausiai

neįvertinami kitų bendruomenės grupių interesai, kas ilgainiui tampa atskirties ir socialinių įtampų priežastimi.

- Lyties ir kitais požiūriais įvairialypei grupei sutarti yra sunkiau. Neišvengiamai prireikia ilgesnių diskusijų ir kompromisų. Tačiau taip priimti sprendimai atspindi didesnės daugumos poreikius ir efektyviau sprendžia problemas.

Todėl jei galvojame, kad demokratinėje visuomenėje būtina užtikrinti lygiavertį atstovavimą (nes tik taip pasiekiami daugumos interesus atliepiantys sprendimai), turime ieškoti ir šalinti priežastis, trukdančias moterims ateiti į politiką.

savivaldos lygmeniu. Esant tokiai padėčiai apie demokratiškų vienodo atstovavimo principų veikimą kalbėti sunku.

## Vienodas pasidalinimas vaikų priežiūros ir buities našta

Sėkminga integracija į darbo rinką ir aktyvus dalyvavimas visuomeniniame gyvenime glaudžiai susiję su lyčių vaidmenų pasiskirstymu šeimos gyvenime, nes vieša ir privati gyvenimo sferos nėra tarpusavyje izoliuotos. Rūpinimasis buitimi ir vaikų priežiūra Lietuvoje tradiciškai priskiriama moterims. Todėl joms tenka ir apie 75 procentai<sup>4</sup> buities darbų, už kuriuos finansinis atlygis nėra mokamas. Lietuvoje netolygiai dalijamasi ir vaiko priežiūros našta. Dėl įstatymų neefektyvumo mažiau nei 2 procentai vyrų pasinaudoja vaiko priežiūros atostogomis.

Tai lemia, kad ir paaugus vaikui slaugos bei globos aspektai nėra siejami su vyro pareigomis.

Nepaisant įstatyminių garantijų, moterys, ypač nėščios ar turinčios vaikų, yra labiau pažeidžiamos darbo rinkoje. Dėl minėtų priežasčių darbdaviai jas vertina kaip mažiau perspektyvią darbo jėgą, sudarydami nevienodas sąlygas moterų ir vyrų karjerai.

Palyginimui: Danijoje vaiko priežiūros atostogomis pasinaudoja 10 procentų, Švedijoje – 34 procentai, Islandijoje – 95 procentai

vyrų, nes Skandinavijos kraštuose įteisinta „tėčio kvota“ garantuoja vyrams vaiko mamai neperduodamą vaiko priežiūros atostogų dalį.

4 Viešoji nuomonė apie ES ir Lietuvos lyčių politiką. Statistinė analizė. Tyrimą užsakė: VDU Socialinių tyrimų centras ir Sociologijos katedra. Tyrimą atliko: TNS Gallup 2004 metų liepos – rugpjūčio mėnesiais (<http://www.gap.lt/vnaes>).



2006 metų liepos mėnesį Lietuvos Respublikos Ligos ir motinystės socialinio draudimo įstatymas buvo papildytas 18(1) straipsniu, kuris vyrams suteikė teisę gauti tėvystės pašalpą iki kūdikiui sukaks vienas mėnuo. Deja, ši teisė garan-

tuojama tik tiems tėčiams, kurie gyvena *santuokoje* su kūdikiu motina. Todėl ši nuostata 28,4 procentams ne santuokoje gimusių kūdikių atėmė teisę į tėčio globą pirmąjį jų gyvenimo mėnesį ir santuokos faktą išskėlė aukščiau tėvystės.

Europos šalių patirtis rodo, kad ši situacija ypač neigiamai veikia demografinę padėtį. Tyrimai rodo, kad dirbančios moterys yra linkusios turėti daugiau vaikų. Todėl siekiant gerinti demografinę situaciją (ir tuo pačiu spręsti darbo jėgos deficito problemas), svarbu užtikrinti moterų ekonominį saugumą, plėtoti socialines paslaugas, padedančias suderinti profesinį ir šeimos gyvenimą, ir kuo aktyviau įtraukti vyrus į vaikų priežiūrą.

### Laisvė nuo smurto dėl asmens lyties

Smurtas yra šiurkštus žmogaus teisių pažeidimas ir negali būti toleruojamas jokio asmens atžvilgiu. Dėl smurto dažniau nuken-

Lietuvoje 2005 metais moterys sudarė 94 procentus visų seksualinės prievartos aukų, 82 procentus asmenų, nukentėjusių nuo sutuoktinio ar partnerio, 64 procentus žmonių, patyrusių smurtą nuo savo vaikų.

Didžiojoje Britanijoje atliktas tyrimas parodė, kad smurto padarinių naikavimo kaštai kasmet sudaro apie 23 milijardus svarų. Todėl smurtas prieš moteris šeimoje negali būti vertinamas kaip privatus klausimas.

čia vyrai – 2005 metais 75,5 procentų visų smurtinių nusikaltimų buvo įvykdyti prieš vyrus. Tačiau jie padarė ir daugiau nei 89 procentus visų nusikalstamų veikų. Lyčių stereotipai ir kultūrinė tradicija lemia tai, jog moterys patiria kur kas daugiau smurto šeimoje. Daugeliui jų namai nėra saugi tvirtovė, nes čia – 3 kartus dažniau nei kur nors kitur – jos rizikuoja patirti prievartą ar būti nužudytomis. Tokia situacija neigiamai veikia tiek moterų savijautą, sveikatą, tiek darbo našumą.

## Vyrų ir moterų reprezentacija

Siekiant lyčių lygybės visuomenėje, labai svarbu atsižvelgti į tai, kokios moteriškumo ir vyriškumo normos yra formuojamos žiniasklaidoje, masinės kultūros vaizdiniuose, mokymo priemonėse, reklamose. Net ir tuomet, kai pateikiama informacija nėra susijusi su lyčių aspektais, ji gali turėti prasmį, kurios įtvirtina stereotipus arba juos keičia.

2006 metais Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba atkreipė dėmesį į tai, jog septintos klasės lietuvių kalbos vadovėlyje, aiškinant skaitvardžius, buvo pateiktas pavyzdys, kuriame netekėjusios moterys

lyginamos su nuliu [kaip nieko nereiškiančios], o ištekėjusios – su dešimčia.

Taip buvo netiesiogiai įtvirtinama nuostata, kad ištekėjusios moterys yra vertesnės.

Jeigu stereotipinis požiūris į vyriškumą ir moteriškumą bei lyčių vaidmenis visuomenėje diegiamas nuo pat vaikystės, ilgainiui tampa sunku ne tik kovoti su tokiomis socialinėmis problemomis, kaip smurtas prieš moteris, prekyba žmonėmis, seksualinis išnaudojimas, skurdo feminizacija, bet ir naikinti vertikalią bei



TAL DE  
POMIDORAS

horizontalią segregaciją darbo rinkoje, konstruktyviai spręsti profesinio ir šeimos derinimo klausimus, aktyviau į vaikų priežiūrą įtraukti vyrus ir efektyviau panaudoti moterų profesinę kompetenciją.

Nuosekli lyčių lygybės politika yra svarbi, užtikrinant ekonominę visuomenės plėtrą, demografinės padėties gerėjimą, socialinės atskirties mažėjimą, visuomenės sanglaudą. Todėl būtina:

- mažinti horizontalią darbo rinkos segregaciją, padrašinant vyrus rinktis moterų dominuojamas ekonominės veiklos sritis, o moteris – „vyriškas“ profesijas;
- mažinti vertikaliąją darbo rinkos segregaciją, kuri trukdo moterims daryti karjerą ir visapusiškai panaudoti savo žmogiškąjį potencialą;
- užtikrinti lygiavertį moterų dalyvavimą priimant sprendimus;
- didinti stacionarių ir nestacionarių socialinių paslaugų, padedančių derinti profesinį ir šeimos gyvenimą, prieinamumą, gerinti jų kokybę;
- diegti lankstesnes darbo formas, padedančias derinti darbą ir šeimą;
- skatinti vyrus aktyviau dalyvauti vaiko priežiūroje;
- užtikrinti vykdomų priemonių poveikio vyrams ir moterims stebėseną.

# Homoseksualumo problematika darbe: tarp diskriminacijos, stereotipų ir baimės

**Artūras Tereškinas**, Vytauto Didžiojo universiteto  
Sociologijos katedros docentas

Iki 2006 metų homoseksualių asmenų darbo vietoje problema Lietuvoje buvo beveik neanalizuota. 2006 metais atliktas platus EQUAL programos remiamo projekto „Atviri ir saugūs darbe.lt“ tyrimas atskleidė, su kokiais problemomis homoseksualūs asmenys susiduria ir darbe, ir viešumoje. Šio tyrimo metu buvo atlikti 32 interviu su gėjais ir lesbietėmis bei reprezentatyvi apklausa apie Lietuvos gyventojų požiūrį į homoseksualumą ir diskriminaciją<sup>5</sup>.

---

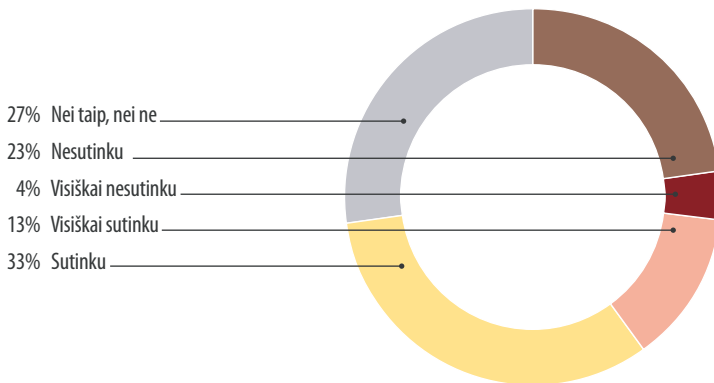
5 Interviu darė tarptautinio EQUAL projekto „Atviri ir saugūs darbe“ tyrėjų komanda 2006 metų sausio – birželio mėnesiais. Gyventojų apklausą atliko Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras „Vilmorus“ 2006 metų liepos 13–16 dienomis.

## Priešiškos Lietuvos gyventojų nuostatos

Reprezentatyvi Lietuvos gyventojų apklausa parodė, jog lietuviai gana priešiški nusiteikę prieš gėjus ir lesbietes darbo vietoje. Net 50 procentų Lietuvos piliečių mano, kad homoseksualūs asmenys neturėtų dirbti policijoje (23 procentai nesutiko su šia nuomone, o 27 procentai nežinojo, kaip atsakyti į šį klausimą). Kalbant apie mokyklą, susidurta su dar negatyvesnėmis nuomonėmis: net 68,9 procentai lietuvių teigė, kad gėjai ir lesbietės

### 4 paveikslas. **Homoseksualūs asmenys neturėtų tarnauti armijoje**

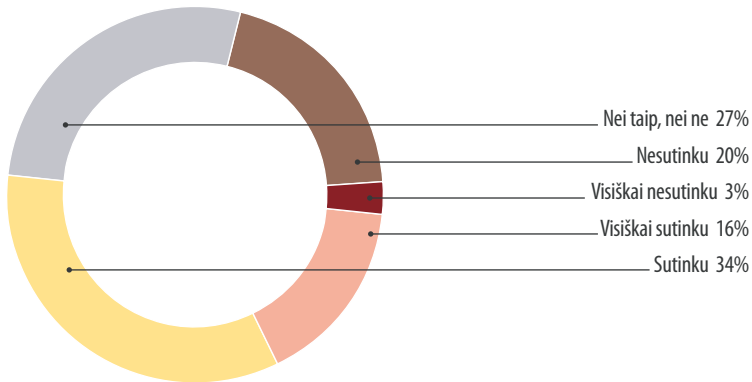
Iš: *Gyventojų apklausa „Įvairių socialinių grupių diskriminacija“*. Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras „Vilmorus“, 2006 m. liepos 13–16 d.



neturėtų dirbti mokyklose. Nemažai daliai Lietuvos piliečių homoseksualūs santykiai kėlė pasibjaurėjimą. 61,5 procentai lietuvių nenorėtų priklausyti jokiai organizacijai, turinčiai homoseksualių narių (13 procentų sutiktų priklausyti, o 35,5 procentai apskritai nežinojo, kaip atsakyti į šį klausimą). Kone pusė Lietuvos gyventojų dar vis manė, kad homoseksualumas yra liga, kurią reikia gydyti. Akivaizdu, jog homofobiškos nuotaikos dar itin gajos mūsų šalyje. Stereotipai apie homoseksualius asmenis dar giliai įsišakniję.

#### 5 paveikslas. **Homoseksualūs asmenys neturėtų dirbti policijoje**

Iš: *Gyventojų apklausa „Įvairių socialinių grupių diskriminacija“*. Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras „Vilmorus“, 2006 m. liepos 13-16 d.



## Kaip patys gėjai ir lesbietės jaučiasi darbo aplinkoje ir apskritai viešumoje?

Priešiškas visuomenės nuostatas patvirtino ir kokybinio tyrimo metu apklausti 32 įvairių profesijų gėjai bei lesbietės<sup>6</sup>. Interviu su jais metu buvo teiraujama apie jų darbo aplinką, diskriminaciją darbe, apie tai, ar jie atskleidžia savo seksualinę orientaciją darbo vietoje ar ją slepia.

Nepaisant to, kad nemaža dalis kalbintų asmenų buvo pasisakę apie savo homoseksualumą savo draugams ir artimiesiems, dauguma tebeslėpė homoseksualias tapatybes darbe. Tikta 10 iš 32 respondentų (su kai kuriomis išlygomis) buvo atsiskleidę darbe. 2 sakė, kad jie yra iš dalies atviri, nes keletas bendradarbių žino apie juos, o kitiems tai nerūpi. Vienos apklaustosios teigimu, ji nėra atvira darbe, bet nebijotų pasakyti, kad ji lesbietė, jei bendradarbiai paklaustų. Tačiau kol kas niekas nesidomėjo jos orientacija.

Kodėl bijoma atskleisti seksualinę orientaciją darbe? Į šį klausimą iš dalies atsako šio straipsnio pradžioje pateikti skaičiai. Dauguma gėjų ir lesbiečių slepiasi, bijodami prarasti darbą ir sulaukti neapykantos, pašaipos ar kitų nemalonumų. Apklaustieji manė, kad atsivėrimas darbe pablogintų jų santykius su bendradarbiais, kurių dauguma, jų nuomone, netolerantiški ir nepakantūs. Numanomas priešiškusis ir galima diskriminacija verčia slėpti savo seksualinę orientaciją.

---

6 Respondentų, dalyvavusių interviu, profesijų spektras gana platus: nuo kirpėjo iki universiteto dėstytojos, parduotuvės savininko, interjero dizainerio, teisininko, muzikos mokytojos, tyrinėtojos, padavėjo, barmeno, kompiuterių pardavėjo, pašto darbuotojo, žurnalisto, Lietuvos AIDS centro bendradarbio, kultūros projektų vadovo, krupjė, gydytojo, verslininko ir verslininkės bei valstybės tarnautojo. Buvo apklausta 20 vyrų ir 12 moterų. Svarbu paminėti ir tai, jog 2003 metų Lietuvos darbo kodeksas gina homoseksualius asmenis nuo diskriminacijos darbe. Žr.: [http://www.gay.lt/lgl/diskriminacija\\_darbe.pdf](http://www.gay.lt/lgl/diskriminacija_darbe.pdf)

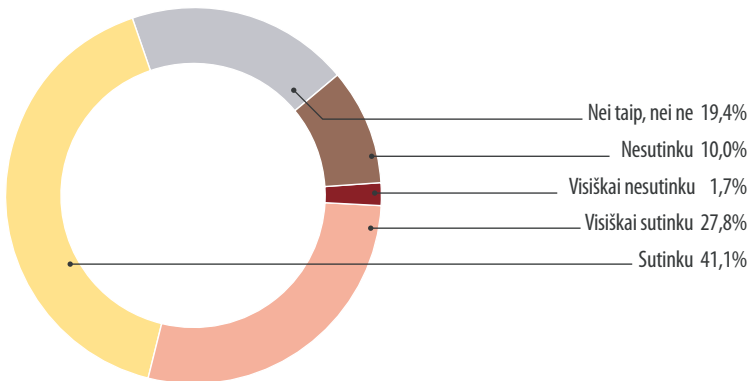


Apklaustieji asmenys teigė, kad jie jau susitakė su tokia padėtimi. Užsidėti kaukę ir ją nešioti viešumoje, o ypač darbe, yra įprasta homoseksualių asmenų išgyvenimo strategija. Pasak 33 metų valstybės tarnautojo, „gaila, kad negaliu viso to parodyti, koks aš esu iš tikrųjų, nesibaimindamas paniekos, bet, jei negaliu, vadinasi, negaliu. Pripratau prie to viso“.

Svarbu paminėti, kad stilistai, dizaineriai, kirpėjai, parduotuvių asistentai – vyrai tokių profesijų, kuriose dominuoja moterys, labiau linkę kalbėti apie save atvirai ir nebijodami. Kita vertus,

#### 6 paveikslas. **Homoseksualūs asmenys neturėtų dirbti mokyklose**

Iš: *Gyventojų apklausa „Įvairių socialinių grupių diskriminacija“*. Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras „Vilmorus“, 2006 m. liepos 13–16 d.



daugiau gėjų vyrų, dirbančių tipiškai vyriškus darbus ir vyriškose organizacijose (pavyzdžiui, privataus verslo įmonėse ir valstybinėse įstaigose), nenorėjo būti atviri: šios organizacijos skatina ir vertina tradicinį vyriškumą, kurio vienas iš pagrindinių bruožų yra heteroseksualumas. Iš interviu taip pat galima daryti išvadą, kad asmenys, dirbantys mažesnėse įstaigose, yra atviresni už dirbančius didžiulėse įmonėse ir kolektyvuose.

Kadangi dauguma gėjų ir lesbiečių slepiasi darbe, ypač sunku kalbėti apie tiesioginę jų diskriminaciją (kai asmuo negauna darbo ar paaukštinimo arba kai yra pažeminamas pareigose ar atleidžiamas dėl savo seksualinės orientacijos).

## **Su kokiomis problemomis susiduria homoseksualai, neslepiantys savo orientacijos darbe?**

Atsiskleidę darbe gėjai ir lesbietės pasakojo, jog dažniausiai jie susiduria su įvairiomis netiesioginės arba neformalios diskriminacijos formomis, pvz.: gėjus ir lesbietes pašiepiančiais juokeliais, žodiniu smurtu ir patyčiomis. Keletas apklaustųjų paminėjo ir didėjančią atstumą tarp jų ir bendradarbių vien dėl to, kad jie prisipažinę esantys homoseksualūs. Pora asmenų turėjo išeiti iš darbo dėl slogios darbo aplinkos: bendradarbiai tyčiodavosi iš jų ir nuolat pajuokdavo. Galima teigti, kad homoseksualai dažniausiai vengia atsiskleisti darbe, kadangi atsivėrimas susijęs su dviguba rizika: jie gali ne tik pabloginti santykius su bendradarbiais, bet ir netekti darbo dėl išskylančių konfliktų, įtampų ir diskriminacijos.

Apklaustųjų sprendimą neatskleisti savo orientacijos veikia jų baimė apsunkinti savo santykius su kitais. Akivaizdu, jog Lietuvoje darbo erdvė tebėra viena iš pačių rizikingiausių aplinkų gėjams

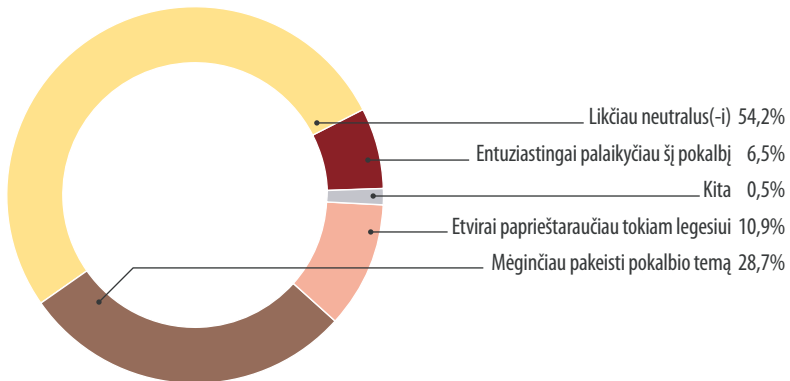
ir lesbietėms kaip viešiemis asmenims. Dauguma iš jų pasveria rizikos lygį stebėdami žmonių reakcijas į homoseksualumą ir jų pasisakymus apie tai. Nujausdami gana aukštą netolerancijos lygį savo aplinkoje ir visoje visuomenėje kai kurie informantai teigė norį emigruoti ir gyventi tolerantiškesnėse Europos šalyse.

### Neigiamos uždarmo ir slapstymosi pasekmės

Reprezentatyvios apklausos duomenys rodo, jog Lietuvos gyventojai išlieka gana netolerantiški homoseksualų mažumos atžvilgiu.

#### 7 paveikslas. **Jeigu mano akivaizdoje būtų įžeidžiai, paniekinamai kalbama apie homoseksualius žmones, aš:**

Iš: *Gyventojų apklausa „Įvairių socialinių grupių diskriminacija“*. Visuomenės nuomonės ir rinkos tyrimų centras „Vilmorus“ 2006 m. liepos 13–16 d.



Slapstymasis dėl netolerancijos ir homofobijos išlieka fundamentaliu gėjų ir lesbiečių socialinio gyvenimo bruožu. Nenorėdami būti diskriminuojami, jie yra priversti slėpti savo seksualinę orientaciją ir asmeninį gyvenimą. Tačiau, kaip matyti iš interviu su homoseksualiais, seksualinės orientacijos neatskleidimas reikalauja nemažai psichinių ir fizinių jėgų. Apsimetinėjimas heteroseksualiu dažnai tik dar labiau izoliuoja juos nuo bendradarbių, o šiam apsimetinėjimui išseikvojama energija mažina produktyvumą. Faktinė būtinybė slėpti savo seksualinę orientaciją darbo vietoje automatiškai reiškia darbuotojų nelygybę.

## Ką daryti?

Kiekvieno darbuotojo lytis, seksualinė orientacija ir seksualumas yra darbo aplinkos dalis. Priklausymas seksualinei mažumai (kaip ir buvimas neįgaliu, vyresnio amžiaus ir panašiai) nėra vien tik individualus atskiro asmens rūpestis, bet ir svarbus socialinis faktas, kuris apibrėžiamas kasdieniame bendravime. Tai yra ištekliai, kurie gali būti efektyviai panaudojami arba ignoruojami ir nutylimi dėl prietarų ir stereotipų. Todėl siekiant, kad homoseksualūs asmenys galėtų produktyviai dirbti ir nejausti pažeminimo, paniekos ir psichologinio spaudimo, būtina:

- skatinti atvirą, tolerantišką ir lanksčią darbo aplinką;
- rengti ir platinti informaciją, kuri padėtų kurti teigiamą darbdavių, darbuotojų, apskritai visuomenės nuomonę apie homoseksualius asmenis;
- skatinti ne tik toleranciją, bet ir atvirumą bei atsiskleidimą darbe;
- kurti auklėjimo ir lavinimo programas, kuriose būtų išsamiai ir visapusiškai diskutuojamas homoseksualumo aspektas.

# Neįgalumo proble- matika darbo rinkoje: diskriminacija ir stereotipai

**Lina Mališauskaitė**, Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrijos „Viltis“ Teisės skyriaus vedėja

Lietuvos  
įsijungimas į  
Europos Sąjungą,  
turėjo nemažai  
teigiamos įtakos  
įdarbinimo – taip  
pat ir žmonių  
su negalia –  
politikai

Darbas yra viena prasmingo žmogaus buvimo formų. Galėdamas dirbti ir užsidirbti, parodydamas ne tik kitiems, bet ir sau, kad gali būti naudingas, žmogus įprasmina savo gyvenimą. Lietuvos Respublikos Konstitucijos 48 straipsnis deklaruoja, jog „kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo metu“.

## **Kas yra neįgalumas ir kas yra neįgalusis?**

Neįgalumas yra dėl asmens kūno sandaros ir funkcijų sutrikimo bei nepalankių aplinkos veiksnių sąveikos atsiradęs ilgalaikis sveikatos būklės pablogėjimas, daly-

vavimo visuomenės gyvenime ir veiklos galimybių sumažėjimas. Neįgalusis yra asmuo, kuriam yra pripažintas neįgalumo lygis arba mažesnis negu 55 procentų darbingumo lygis ir (ar) nustatyta specialiųjų poreikių tenkinimo reikmė.

## Lietuvoje galiojančios teisės normos

Lietuvos įsijungimas į Europos Sąjungą turėjo nemažai teigiamos įtakos įdarbinimo – taip pat ir žmonių su negalia – politikai. Per pastaruosius keletą metų įvyko pasikeitimų Lietuvos darbo teisėje.

Į Lietuvos teisę perkelta 2000 metais priimta Europos Sąjungos direktyva, nustatanti bendruosius vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje pagrindus. Jos tikslas – nustatyti bendrus kovos su diskriminacija dėl religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos pagrindus užimtumo ir profesinėje srityje ir siekti valstybėse narėse įgyvendinti vienodų sąlygų taikymo principą. Be to, ši direktyva reglamentuoja teisę į tinkamas darbo sąlygas, siekia skatinti įvairias negalias turinčių asmenų galimybes mokytis ir dirbti.

Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas nustato neįgaliųjų darbo sąlygas, darbo laiką, poilsio laiką ir kitas su darbu susijusias garantijas. Nors Darbo Kodeksas įtvirtina lygybės principą darbo santykiuose įvairiais pagrindais, tarp jų nėra nurodyta negalia. Tokia situacija, kai nediskriminavimas negalios atžvilgiu yra neįtvirtintas daugelyje Lietuvos teisės aktų, leidžia daryti išvadą, kad neįgaliųjų teisinė padėtis dėl nediskriminavimo šiuo metu nėra palanki, todėl turi būti tobulinama.

Dauguma  
darbdavių neturi  
jokių žinių  
apie neįgaliųjų  
gebėjimus ir  
netiki, kad jie  
sugebėtų atlikti  
darbą kokybiškai

Kiti svarbiausi nacionaliniai įstatymai, reglamentuojantys žmonių su negalia lygias galimybes integruotis į darbo rinką ir įdarbinimą yra: Lygių galimybių, Neįgalųjų socialinės integracijos, Socialinių paslaugų, Užimtumo rėmimo, Socialinių įmonių įstatymai.

Lietuvos įstatyminė bazė įtvirtina teisę į darbą visiems asmenims, tačiau praktikoje šios normos nėra pakankamai efektyvios žmonėms su negalia siekti darbo. Todėl jų padėtis darbo rinkoje yra gana sudėtinga, o realios jų įsidarbinimo galimybės iš tiesų yra mažos. Ypač sudėtinga yra žmonių su proto negalia situacija, nes šie žmonės dažniausiai nežino, kad turi teisę dirbti, ir kad tokią teisę jiems užtikrina ne tik Lietuvos, bet ir Europos Sąjungos, kurios narė yra mūsų šalis, įstatymai. Šiandien žmonės su proto negalia neturi beveik jokio užsiėmimo ar darbo.

## **Faktinė negalią turinčių asmenų padėtis ir problemos**

Darbdaviai, turėdami darbuotojų pasirinkimo galimybę, prioritetą beveik visuomet teikia sveikiesiems ir nepasitiki žmonėmis su negalia

Šiuolaikinėje darbo rinkoje reikalavimai darbuotojams yra labai dideli. Darbuotojai deda daug pastangų, kad prisitaikytų prie jų. Ypač sunku prie tokių didelių reikalavimų prisitaikyti žmonėms su negalia, nes norėdami konkuruoti atviroje darbo rinkoje, neįgalieji turi turėti aukštą specialybės kvalifikaciją, pasižymėti konkurencinėje darbo rinkoje vertinamomis asmeninėmis savybėmis, bendraisiais gebėjimais. Neįgalųjų įsidarbinimas dažniausiai yra pačių neįgalųjų ar kitų asmenų individualių iniciatyvų rezultatas, o žymių negalią turinčio asmens įsitvirtinimas darbo rinkoje vertintinas kaip jo asmeninis, taip pat socialinės apsaugos sistemos tarnybų ir kitų tarpininkų išskirtinis pasiekimas.

Lietuvoje veikia daug valstybinių ir visuomeninių institucijų, kurios rūpinasi neįgaliųjų ugdymu, rehabilitacija, užimtumu, darbu, tačiau, nepaisant šių pastangų, didžioji dauguma darbingo amžiaus, net ir jaunų, žmonių su negalia neturi darbo. Be to, jei Europos Sąjungos šalyse siekiama, kad net sudėtingų, kompleksinių negalių turintys asmenys galėtų dirbti pagal savo sugebėjimus ir poreikius, tai Lietuvoje, deja, dažniausiai dirba tik tie asmenys, kurie turi nežymią negalią. Tačiau net ir ši statistika yra gana liūdna – kaip rodo atlikti tyrimai, dirba tik 50 procentai nežymią negalią bei profesinį pasirengimą turinčių asmenų. Pastaruoju metu vis daugiau žmonių su negalia kreipiasi į darbo biržas, tačiau net ir čia jie ne visuomet sulaukia efektyvios specialistų pagalbos – nėra reikiamų žinių, įgūdžių bei efektyvios neįgaliųjų integracijos / paramos sistemos.

Darbdaviai, turėdami darbuotojų pasirinkimo galimybę, prioritetą beveik visuomet teikia sveikiesiems ir nepasitiki žmonėmis su negalia dėl trūkstamos informacijos apie jų sugebėjimus, profesinį pasirengimą ir asmenines savybes. Dauguma darbdavių neturi jokių žinių apie neįgaliųjų gebėjimus ir netiki, kad jie sugebėtų atlikti darbą kokybiškai. Taip pat darbdavių nepasitikėjimą neįgaliaisiais nulemia įvairūs mitai ir stereotipai, egzistuojantys mūsų visuomenėje. Darbdaviai dažnai mano, kad žmonių su negalia kvalifikacija yra per maža, neigiamai vertina neįgaliuosius dėl esamų ar tariamų jų kitoniškų savybių, galvoja, kad neįgalusis retai ateis į darbą, nes dažnai sirgs. Be to, darbdaviai mano, jog žmonės su negalia nenori ir neturi motyvacijos dirbti, o jų darbo aplinkai pritaikyti reikalingos didelės investicijos.

Institucijos,  
padedančios  
žmonėms su negalia  
įsidarbinti, neturėtų  
būti izoliuotos  
viena nuo kitos  
ar atsakingos  
už neįgaliųjų  
socializaciją ir  
integraciją tik  
siaurame savo  
veiklos bare



Toks dažnai stereotipinis stigmatizuotas žmonių su negalia vertinimas neigiamai veikia bendravimą ir bendradarbiavimą ir užkerta kelią neįgaliųjų integracijai į darbo rinką. Tyrimai rodo, jog žmonės su negalia nori dirbti, jog į darbą jie ateina ne rečiau nei kiti darbuotojai, be to, dažnai nereikia brangių darbo sąlygų pritaikymo, – pakanka tik keletu darbo organizavimo pokyčių.

Dažnai neįgaliųjų žmonių integracijos į darbo rinką sunkumus lemia kolektyvo atstūmimas. Bendradarbiai dažnai yra nepalankiai nusiteikę žmonių su negalia atžvilgiu, nes dėl informacijos trūkumo ir įvairių mitų baiminasi papildomų pareigų ir atsakomybės. Iš tiesų žmogui su negalia yra reikalinga pagalba darbo vietoje. Ypač tai svarbu žmonėms su proto negalia, – jiems reikalingas darbo asistentas. Tačiau darbo asistentas įvardytas tik Socialinių įmonių įstatyme; todėl įmonė, neturinti tokio statuso, oficialiai negali pasinaudoti darbo asistento paslaugomis, įdarbindama neįgaliuosius asmenis, negali gauti tikslinės valstybės subsidijos.

Kita vertus, integracijai į darbo rinką nepakankamai yra pasirengę ir patys žmonės su negalia. Jie kartais neadekvačiai suvokia ir vertina savo negalią bei jos sąlygotas pasekmes, o iš to jau kyla nepasitikėjimo savimi, darbo motyvacijos, santykių su darbo aplinkoje esančiais asmenimis bei kitos integracijos ir įsadarbinimo problemos. Kartais kliūtimi tampa ir artimųjų motyvacijos stoka, nes išlieka jų noras išlaikyti ir rūpintis neįgaliuoju visą gyvenimą.

### **Kaip galima pagerinti esamą situaciją?**

Institucijos, padedančios žmonėms su negalia įsadarbinti, neturėtų būti izoliuotos viena nuo kitos ar atsakingos už neįgaliųjų socializaciją ir integraciją tik

Dažnai neįgaliųjų žmonių integracijos į darbo rinką sunkumus lemia kolektyvo atstūmimas

siaurame savo veiklos bare. Būtina plėsti socialinį dialogą tarp tokių institucijų bei keistis sukauptomis žiniomis ir patirtimi. Taipogi reikalinga tarpininko institucija, kurioje profesionalūs tarpininkai inicijuotų tiesioginį ir grįžtamąjį ryšį socialiniame tinkle, atliktų darbo vietų neįgaliesiems paiešką, padėtų jiems įsidarbinti bei rūpintųsi tolesne jų adaptacija darbo rinkoje. Tačiau svarbiausia yra keisti visuomenės stigmas. Tik tuomet bus sukurta atvira, prieinama ir saugi darbo rinka žmogui su negalia.

# Lygios galimybės ir diskriminacija: rasės, tautybės, religijos aspektai

**Tadas Leončikas**, Socialinių tyrimų instituto  
Etninių tyrimų centro ekspertas

Šiandieninėje Europos Sąjungos politikoje rasinės diskriminacijos terminu apibendrintai vadinami lygių galimybių pažeidimai dėl įvairių su žmogaus kilme ir kultūra susijusių priežasčių: ir dėl odos spalvos, ir dėl tautybės, ir dėl religijos.

2001 metų Gyventojų surašymo duomenimis, beveik 17 procentų Lietuvos gyventojų yra nelietuviai. Nors Lietuvoje manoma, kad tautinių mažumų integracija yra sėkminga, vis dėlto pastebėta, kad tautinių mažumų nedarbo lygis yra aukštesnis už šalies vidurkį nepaisant to, jog kai kuriais atvejais jų išsilavinimo lygis – aukštesnis. Tam tikri tautinių grupių padėties skirtumai galėjo susiklostyti dėl netolygios regionų plėtros, nepakankamo lietuvių kalbos mokėjimo ar ekonominių permainų.

Sunkumų dėl kilmės ar religijos kartais iškyla įvairių tautybių ir tikėjimų žmonėms. Susidurdami su neigiama daugumos nuostata dalis žmonių neturi galimybės būti visaverčiais visuomenės nariais, jaučiasi nesaugūs, negali plėtoti savo veiklos arba įveikti problemų. Dėl savo išvaizdos, akcento ar kultūros jie tampa lengvai atpažįstami ir labiau pažeidžiami.

## **Kaip įvertinti, ar rasinė diskriminacija yra rimta problema?**

Spręsti apie rasinės diskriminacijos problemą galime įvertindami diskriminacijos atvejų skaičių, duomenis apie pažeidžiamų grupių socialinę padėtį ir apie visuomenės nuostatas mažumų atžvilgiu.

## **Visuomenės nuostatos ir pažeidžiamos grupės**

2006 metų Eurobarometro apklausa parodė, jog dauguma (64 procentai) Europos Sąjungos gyventojų mano, jog labiausiai paplitusi diskriminacija yra dėl etninės kilmės. Palyginti su kitomis Europos šalimis, Lietuvoje santykinai mažiausiai (23 procentai) manančių, jog priklausymas kitai tautybei ar tikėjimui nei dauguma yra kliūtis. Tačiau du trečdaliai visuomenės sutinka, jog buvimas romu (čigonu) sukelia sunkumų.

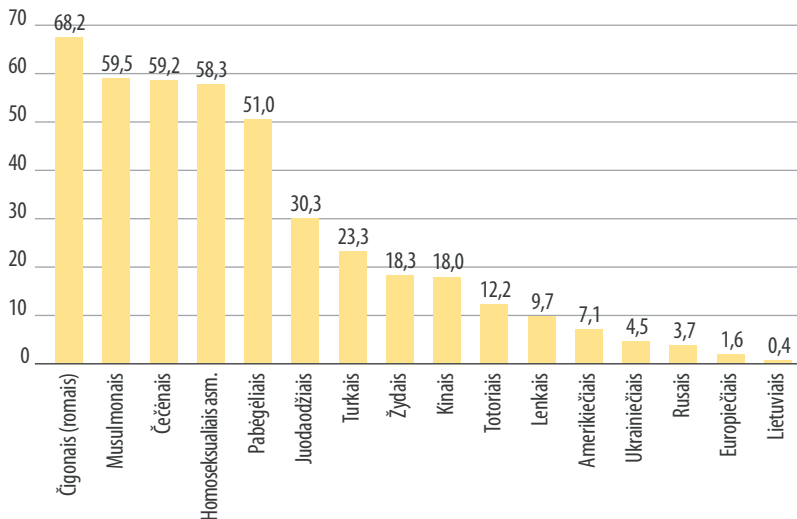
Etninių tyrimų centro duomenimis, nepakantumo hierarchija pastaraisiais metais Lietuvoje išlieka stabili – labiausiai nemėgiama grupė daugumai visuomenės yra romai. Deja, esminės romų integracijos problemos lieka neišspręstos. Pastaraisiais metais žiniasklaidoje buvo kalbama apie romų dalyvavimą narkotikų prekyboje, apie jų nenorą dirbti, ir kaltinimai romams tapo įprastu dalyku. Tačiau svarstymų apie tai, kur būtų galima įdarbinti daugelį šiandien nekvalifikuotų ir nuo darbo rinkos



atkirstų žmonių, kaip įteisinti ar pertvarkyti daugelį dešimtmečių Kirtimuose egzistuojančių romų gyvenvietę ir padėti romams susikurti civilizuotas gyvenimo sąlygas, nėra ne tik žiniasklaidoje, bet ir politikos kuluaruose.

### 8 paveikslas. Prašome pasakyti, su kuo iš išvardytų žmonių grupių Jūs nenorėtumėt gyventi kaiminystėje? (proc.), 2007 m.

Socialinė distancija įvairių grupių atžvilgiu. Iš: *Etninių tyrimų centras (www.etc.lt). Reprezentatyvių Lietuvos gyventojų apklausą 2007 m. vasario 5-19 d. atliko Sprinter.*



Nuolat daugėja žmonių, nepageidaujančių turėti kaimynystėje arba teigiančių, kad jų nuomonė pablogėjo apie musulmonus, čekėnus, pabėgėlius. Padėtį šalyje vertinusi Europos komisija kovai su rasizmu ir netolerancija (ECRI) ir Jungtinių Tautų Rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas ne kartą pabrėžė romų ir

Viena dažniausiai girdimų abejonių – ar romai iš tiesų nori dirbti.

Tai, kaip Lietuvos romai nori ir gali dirbti, gerai parodo sėkminga jų patirtis įsidarbinant užsienyje. Grįžę jie pabrėžia, kad svarbiausia jiems buvo tai, jog niekas nesidomėjo jų tautybe ir vertino pagal darbą.

Lietuvoje mėginę įsidarbinti romai pasakoja, kad jiems paliekami tik sunkiausi darbai, jiems nepatikimi darbo įrankiai, mokama mažiau, nei kitiems. Sunku išsilaikyti, kai tenka dirbti sunkesnėmis sąlygomis, kai esi nuolat įtarinėjamas. Žinios apie pasitaikančią diskriminaciją sėja nepasitikėjimą savo jėgomis,

kitų romų nenorą rizikuoti.

Deja, aktyvūs ir pajėgūs įsidarbinti gyventojai dažnai išvyksta. Nemažai gyvenančių Lietuvoje romų yra neraštingi, kartais – nemokantys lietuviškai, ilgą laiką neturėję darbo. Jie dažnai nežino, kokių esama galimybių, kaip jomis pasinaudoti, be to, jiems trūksta įgūdžių prisitaikant prie darbo rinkos sąlygų.

Per dešimtmečius susiklosčiusią atskirtį ne visi gali įveikti savo jėgomis; reikia sistemškai organizuotos pagalbos. Kad kiekvienas jaustųsi saugus, galėtų pasirūpinti savimi ir prisidėti prie visuomenės gerovės, – ne tik romų ar kokios nors kitos tautybės žmonių reikalas. Tai yra bendras visų mūsų interesas.

pabėgėlių problemas būsto, darbo, švietimo srityse ir gaunant paslaugas.

Rasinė diskriminacija taip pat susijusi su etniniu nepakantumu. Nemėgiamų grupių nariai gali būti ne tik nepriimti į darbą arba negauti būsto; grėsmę kelia pasitaikantys smurto proveržiai, kurių aukomis dažniausiai tampa savo išvaizda besiskiriantys, tačiau pavojaus nesitikėję užsieniečiai. Lietuvoje galioja baudžiamoji atsakomybė už tautinės nesantaikos kurstymą (taip pat ir jo apraiškas interneto komentaruose), o rasistiniai padarytų nusikaltimų motyvai laikomi sunkinančia aplinkybe.

## Rasinės diskriminacijos apraiškos

Dauguma Lietuvoje užfiksuotų diskriminacijos dėl etninės kilmės atvejų – dėl valstybės institucijų veiksmų.

Pavyzdžiui, vienas prieštaraujantis ir labiausiai žinomų – tai Vilniaus savivaldybės sprendimu (be teismo leidimo) vykdytas romams priklausančių pastatų kirtimų gyvenvietėje grovimas 2004 metų gruodį. Neteisėtai Vilniaus savivaldybės veiksmus pripažino ir Seimo kontrolieriai, ir Lygių galimybių kontrolierė, kuri Vilniaus merui už lygių galimybių pažeidimą skyrė įspėjimą. Tačiau ikiteisminis tyrimas užtruko ir iki 2007 metų dar buvo nebaigtas.

2006 metais iš Lietuvos piliečio, norinčio užregistruoti užsienyje įgytą aukštojo mokslo diplomą, buvo paprašyta sumokėti mokesčių paaiškinėjus, jog jis nelietuvis (karaimas), kai lietuviams ir lietuvių

kilmės asmenims tokio mokesčio mokėti nereikia. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba pripažino, jog teisės aktuose nustatyta tvarka dėl rinkliavos buvo diskriminacinė, šiuo metu ji pakeista.



2006 metais valstybinio anglų kalbos egzamino užduotyje buvo prašoma aprašyti Visų Šventųjų dieną ir Kūčias bei tai, „ką jos reiškia tau“. Dėl to buvo gautas skundas, kadangi kai kuriems abiturientams šios šventės nėra artimos ir gerai pažįstamos, todėl jiems buvo sunkiau atlikti užduotį. Lygių galimybių kontrolie-

riaus tarnyba pripažino, jog nekatalikai arba netikintieji patyrė netiesioginę diskriminaciją dėl religijos, ir Nacionaliniam egzaminų centrai rekomendavo vengti temų, kurios būtų susietos su mokinių etnine (tautine) ar konfesine tapatybe bei gali būti jautrios atskiroms abiturientų grupėms.

Teisminių bylų dėl diskriminacijos Lietuvoje kol kas nėra buvę. Tačiau Europos Sąjungoje į apsaugą nuo diskriminacijos žiūrima vis rimčiau. Štai keli bylų pavyzdžiai<sup>7</sup>:

#### **[darbinimas:**

- 2000 metais buvęs Pakistano žvalgybos darbuotojas nebuvo priimtas į Jungtinės Karalystės saugumo tarnybą, nors atitiko kvalifikacinius reikalavimus. Teismas pripažino diskriminaciją dėl kilmės ir policijai skyrė atlyginti žalą nukentėjusiajam. Teismas nusprendė, jog šis atvejis yra ypač rimtas, todėl skyrė išimtinai didelę baudą.
- Vengrijoje nepriimtas dirbti apsaugos darbuotoju romas: įmonės teigimu, jos klientai nepageidauja apsaugininkų romų, todėl ji romų neįdarbina. Darbo inspekcija pripažino tiesioginę diskriminaciją ir įmonei skyrė baudą.

<sup>7</sup> Šaltinis: Europos Komisijos 2006 metų ataskaita „Lygybė ir nediskriminacija“ (European Commission. *Equality and non-discrimination. Annual report 2006*. Luxembourg, 2006)

- Vengrijoje nepriimtas dirbti dažytoju romas, sužinojus jo tautybę. Teisinės pagalbos tautinėms mažumoms biuras atliko bandymą ir nustatė, jog vėliau kreipęsis asmuo buvo priimtas. Šiuo pagrindu buvo pripažinta diskriminacija.

### **Paslaugų teikimas:**

- 2005 metais Čekijoje romai buvo išprašyti iš baro motyvuojant tuo, jog vyksta privatus pobūvis. Netrukus po to nevyriausybinių organizacijos nariai (ne romai) buvo priimti ir aptarnauti. Atvejį užfiksavus ir liudininkams pateikus parodymus, teismas romams priteisė nematerialinės žalos atlyginimą.

### **Būstas:**

- 2005 metais Prancūzijoje teismas pripažino, kad sprendimas nenuomoti būsto remiantis telefonine apklausa, kai firmos atstovas stengdavosi išsiaiškinti kliento pavardę, ir, jei ji neprancūziška, neinformuoti jo apie nuomojamus būstus, yra diskriminacija.

## **Kaip reikėtų spręsti rasinės diskriminacijos problemas?**

Svarbu suvokti, jog dažnai diskriminuojami tie, kurie ir taip yra nepalankiose aplinkybėse, ne visada žino, kaip apsiginti nuo diskriminacijos, ir ne visuomet supranta esą diskriminuojami (arba susitaiko su esama padėtimi). Todėl būtina, kad su diskriminacija susidūręs žmogus neliktų vienas. Europos Sąjungos Rasių lygybės direktyva numato, jog diskriminacijos aukoms atstovauti teisme gali ir nevyriausybinių organizacijos.

Atsižvelgiant į tai, kad diskriminaciją sunku užregistruoti ir įrodyti, kai kuriose valstybėse taikomas testavimas, o teismai



pripažįsta jo rezultatus kaip įrodymą. Testavimas – tai tam tikras bandymas įsidarbinti ar gauti paslaugas, kai palyginama darbdavio ar paslaugų teikėjo reakcija į skirtingos kilmės klientus. Jei numanoma, kad asmuo buvo nepriimtas ar neaptarnautas dėl jo kilmės ar religijos, tai netrukus po jo(s) ten pat kreipiasi daugumos atstovas. Jei ji(s) priimamas, jam nebesakoma, kad „visos darbo vietos jau užimtos“; tai laikoma, jog ankstesnis asmuo buvo diskriminuojamas.

Taip pat reikia suprasti, jog nagrinėjamų diskriminacijos atvejų skaičius nebūtinai rodo, jog diskriminacijos visuomenėje vis daugėja. Diskriminacijos bylos reiškia, kad visuomenė moka atpažinti šį reiškinį, ir kad yra veiksmingų priemonių jam pasipriešinti.

Norint pagerinti dėl savo kilmės diskriminuojamų grupių padėtį, reikia tikros žmogaus teisių apsaugos ir įžvalgios bei gerai pagrįstos socialinės politikos. Norint žinoti, ar taikomos priemonės duoda laukiamų rezultatų, reikia tyrimų. Šiandien Europoje vykstančiose diskusijose apie diskriminaciją duomenų apie asmens tautybę, kilmę, lytinę orientaciją rinkimas kartais vertinamas prieštaringai, neapsisprendžiama, kiek ir kokios statistikos rinkti. Dauguma Lietuvos respondentų sutinka, kad duomenis rinkti galima apie tautybę (76 procentai) ar religiją (73 procentai) anoniminėse apklausose.

Lietuvos nevyriausybinės organizacijos, siekiančios stiprinti apsaugą nuo rasinės diskriminacijos, jungiasi į europinį tokių organizacijų tinklą ENAR. Daugiau apie šį tinklą ir bendradarbiaujančias Lietuvos organizacijas galima sužinoti Lietuvos žmogaus teisių centro interneto svetainėje adresu: [www.lchr.lt](http://www.lchr.lt).

# Diskriminacija dėl asmens amžiaus

**Indrė Mackevičiūtė**, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėja

2003 metais 30,8 procentai respondentų teigė buvę vyresnio amžiaus asmenų, o 13,4 procentų – jaunesnio amžiaus asmenų diskriminacijos liudininkais<sup>8</sup>. 2004 metais 22 procentams respondentų atrodė, jog pagyvenusių asmenų socialinė apsauga pakankama<sup>9</sup>.

Diskriminacijos dėl amžiaus problema darosi vis aktualesnė, nes visoje Europoje susiduriama su senėjančios visuomenės fenomenu bei kitomis nerimą keliančiomis demografinėmis tendencijomis (pavyzdžiui, mažėjantis gimstamumas). Deja, diskriminacijos dėl amžiaus klausimai Lietuvoje vis dar retai svarstomi ekonominių klausimų kontekste (tiesa, dėl didelių darbo jėgos emigracijos mastų ši situacija po truputį keičiasi).

---

8 „Lietuvos tolerancijos profiliai, 2003“ (<http://www.lrs.lt/ztpv>)

9 „Lietuvos tolerancijos profiliai, 2004“ (<http://www.lrs.lt/ztpv>)

Pavyzdžiui, Lietuvoje nėra atlikta tyrimų, įvertinančių amžiaus ar kitų formų diskriminacijos kaštus bei jų poveikį ekonominei ir socialinei plėtrai.

Dėmesys amžiaus diskriminacijos problemoms dažnai apsiriboja socialinės apsaugos ir paslaugų klausimais vyresnio ar pensinio amžiaus žmonėms, nepastebint nelygybės apraiškų kitose visuomenės gyvenimo srityse, t.y. darbo rinkoje, švietimo, prekių ir paslaugų sistemoje. Apie 50 procentų žmonių pateisintų darbdavius, jei šie atsisakytų įdarbinti vyresnio amžiaus asmenis, 40 procentų pateisintų nenorą įdarbinti jaunus žmones. 21 procentai sutinka, kad darbuotojai turėtų išeitį į pensiją vos sukakus pensiniam amžiui. Esant tokioms nuostatoms bei ribotai mokymų infrastruktūrai, vyresnių žmonių galimybės patobulinti ar pakeisti savo kvalifikaciją yra labai ribotos.

Kaip ir kitų potencialiai diskriminuojamų asmenų atveju, beveik trečdalis pagyvenusių ar jaunų žmonių sako turį per mažai informacijos apie savo teises, todėl nežino, kur galėtų kreiptis diskriminacijos atveju. Tai, kad jauni žmonės yra mažiau patraukli darbo jėga, demonstruoja ir didesni jų bedarbystės, taip pat jų emigracijos ar noro emigruoti mastai.

Skelbimuose į darbą vis dar nurodomi objektyviais veiksniais nepagrįsti amžiaus reikalavimai, nors tokią praktiką draudžia Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas. Darbdavių nenoras įdarbinti vyresnio amžiaus asmenis grindžiamas įsitikimu, kad jie sunkiai adaptuojasi kolektyve ir turi bendravimo sunkumų su jaunesniais kolegomis. Paprastai manoma, kad tokie žmonės

Lanksčios,  
konkrečioms  
grupėms  
adaptuotos darbo  
rinkos priemonės  
padėtų jauniems  
asmenims patekti  
į darbo rinką,  
o vyresniems  
joje išsilaikyti,  
užtikrintų šių  
žmonių ekonominę  
nepriklausomybę  
ir sumažintų jų  
priklausomybę nuo  
socialinės paramos

neturį pakankamai užsienio kalbos žinių bei darbo su kompiuteriais įgūdžių. Kadangi vyresnio amžiaus žmonėms lieka nedaug laiko iki senatvės pensijos, darbdaviai nėra linkę investuoti į jų kvalifikacijos kėlimą.

Jauniems žmonėms vienas iš barjerų yra darbo patirties arba darbo stažo nustatymas pretendentams, siekiantiems užimti atitinkamas pareigas. Akivaizdu, kad jauni žmonės nėra įgiję reikalaujamos darbo patirties arba darbo stažo, ir to dėl jie atsiduria mažiau palankiose sąlygose nei vyresnieji, turintys tai. Vertinant tokių reikalavimų pagrįstumą, visada reiktų atsižvelgti, ar darbinės patirties turėjimas yra lemiantis ir būtinas faktorius tai pareigybei užimti, ar tas darbinės funkcijas galėtų vykdyti žmogus, neturintis specialios profesinės patirties.

### **Diskriminacijos pavyzdys.**

Teatre dirbantys pensinio amžiaus aktoriai gavo tik 50 procentų darbo užmokesčio, nes su jais sudarytos darbo sutartys dėl nepilnos darbo dienos. Tyrimo metu pasidomėta jų faktiniu užimtumu teatre ir paaiškėjo, jog iš tikrųjų šių aktorių darbo krūvis didesnis nei jaunų, gaunančių

pilną darbo užmokestį. Šį faktą įrodė suvaidintų vaidmenų skaičius per ketvirtį, vaidmenų reikšmingumas (dauguma kuriamų vaidmenų buvo pirmieji), darbo laiko sąnaudos repeticijoms ir vaidmenų mokymuisi namuose. Ši situacija įvertinta kaip pensinio amžiaus aktorių tiesioginė diskriminacija dėl amžiaus.

## Kaip reikėtų gerinti padėtį?

Amžiaus diskriminacija ypatinga tuo, kad pavojus nuo jos nukentėti kyla kiekvienam iš mūsų: iš pradžių – kol esame jauni, o vėliau – kai pasenstame. Didėjant pagyvenusių žmonių skaičiui, efektyvi kova su diskriminacija dėl amžiaus tampa ypač aktuali visuomenės gerovės kontekste.

Lietuvoje amžiaus diskriminacijos problematika yra menkai ištirta, dažnai padėčiai įvertinti trūksta objektyvių duomenų. Išsamesnė informacija leistų objektyviau įvertinti jaunų ir pagyvenusių asmenų gebėjimus, jų galimybes darbo rinkoje, taip pat leistų kurti efektyvesnę asmenų motyvavimo, perkvalifikavimo, įdarbinimo ir išlikimo darbo rinkoje sistemą. Lanksčios, konkrečioms grupėms adaptuotos darbo rinkos priemonės padėtų jauniems asmenims patekti į darbo rinką, o vyresniems joje išsilaikyti, užtikrintų šių žmonių ekonominę nepriklausomybę ir sumažintų jų priklausomybę nuo socialinės paramos. Tačiau svarbiausia yra atsikratyti išankstinio neigiamo nusistatymo jaunų ar pagyvenusių asmenų atžvilgiu.

Darbdavių nenoras  
įdarbinti vyresnio  
amžiaus asmenis  
grindžiamas  
įsitikimu, kad jie  
sunkiai adaptuojasi  
kolektyve ir turi  
bendravimo  
sunkumų su  
jaunesniais  
kolegomis





Asmenys patyrę diskriminaciją dėl savo lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos, rasės ar etninės kilmės, negalios bei religijos gali raštu ar žodžiu kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą  
**(Šeimyniškių 1A, 09312 Vilnius, tel. (8~5) 261 27 87, faks. (8~5) 261 27 25, el. paštas mvlgk@lrs.lt)**

**Daugiau informacijos apie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą rasite interneto svetainėje adresu [www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)**





Knygos leidyba finansuota iš Europos Komisijos remiamo projekto „Įvairovė, lygybė ... Veiksmas!“, įgyvendinamo pagal Europos Bendrijos kovos su diskriminacija veikslių programą (2001-2006), ir Nacionalinės antidiskriminacinės 2006-2008 m. programos lėšų.

Daugiau informacijos apie EB Veikslių programą ieškokite interneto svetainėje adresu: [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/fundamental\\_rights/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm)

Už šio teksto turinį atsakingi tik jo autoriai; Europos Komisija neatsako už pateiktos informacijos panaudojimą.

## Projekto partneriai:



Lietuvos Žmogaus teisių centras

[www.manoteises.lt](http://www.manoteises.lt)  
[www.lchr.lt](http://www.lchr.lt)



Lygių  
galimybių  
kontrolieriaus  
tarnyba

[www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt)

Lygių  
galimybių  
plėtros centras



[www.gap.lt](http://www.gap.lt)



2007-10ji — Europos lygių galimybių visuma metai

Daugiau informacijos apie metus Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos svetainėje [www.lygybe.lt](http://www.lygybe.lt) arba Europos Komisijos svetainėje <http://equality2007.europa.eu>

