



Lietuvos žmogaus teisių centras

**NACIONALINĖ NEDISKRIMINAVIMO IR ĮVAIROVĖS VALDYMO
MOKYMŲ ATASKAITA**

LIETUVA

Lietuvos žmogaus teisių centras

2008 gegužė



Šio leidinio turinys nebūtinai atspindi Europos Komisijos Užimtumo ir socialinių reikalų generalinio direktorato nuomonę arba poziciją. Nei Europos Komisija, nei bet kuris asmuo, veikiantis jos vardu, neatsako už galimą šio leidinio informacijos panaudojimą.

Šis leidinys yra remiamas Europos Bendrijos kovos su diskriminacija veiksmų programos (2001-2006). Šia programa siekiama sutelkti pilietinės visuomenės pastangas bei paskatinti siekti efektyvaus naujos ES nediskriminavimo teisės įgyvendinimo visose 25 ES šalyse, EFTA valstybėse ir valstybėse kandidatėse.

Mokymų vadovus, skirtus nediskriminavimo ir įvairovės valdymo seminarams, galima atsisiųsti iš Europos Komisijos interneto svetainės:

http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Nediskriminavimo ir įvairovės valdymo mokymus surengė Human European Consultancy ([humanconsultancy.com](http://www.humanconsultancy.com)) bendradarbiaujant su Migration Policy Group (www.migpolgroup.com) ir International Society for Diversity Management – idm (www.idm-diversity.org).

Nacionalines veiklas atliko Lietuvos žmogaus teisių centras.

I. Turinys

I.	Turinys	3
II.	Įvadas	4
III.	Nediskriminavimo mokymai.....	5
	a) Nediskriminavimo seminarai.....	Error! Bookmark not defined.
	b) Žemėlapių sudarymas: NVO/Profesinės sąjungos dirbančios nediskriminavimo srityje	9
	c) Nacionaliniai teisės aktai nediskriminavimo srityje	21
	d) Lėšų gavimo galimybės nediskriminavimo srityje dirbančioms organizacijoms	32
IV.	Įvairovės valdymo seminaras	35
	Priedai.....	38

II. Įžanga

Lietuvos žmogaus teisių centras, Vilniuje įsikūrusi nevyriausybinių organizacijų buvo nacionalinis partneris, atsakingas už įvairovės valdymo ir nediskriminavimo seminarų parengimą ir suorganizavimą Lietuvoje. Nediskriminavimo seminarai Lietuvoje vyko 2007 lapkričio 12-13 d. ir 2008 m. kovo 12-13 d. Įvairovės valdymo seminaras surengtas 2008 kovo 26 d.

Pirmasis nediskriminavimo seminaras, kuriame dalyvavo įvairių nevyriausybinių organizacijų (NVO), asociacijų bei pilietinės visuomenės organizacijų atstovai, vyko 2007 lapkričio 12-13 d. Vilniuje (viešbutis Ecotel, Slucko g. 8). Į seminarą užsiregistravo 55 dalyviai, tačiau į renginį atvyko 34.

Antrasis nediskriminavimo seminaras, skirtas NVO atstovams surengtas 2008 m. kovo 12-13 d., kuriame dalyvavo 23 dalyviai iš 27 užsiregistravusių nevyriausybinių organizacijų atstovų.

Įvairovės valdymo seminaras, skirtas darbdaviams bei Lietuvos verslininkų bendruomenei įvyko 2008 kovo 26 d. Nors dalyvavimo paraiškų pateikimo terminas buvo nukeltas bent kelis kartus, tačiau dalyvavimas seminare nebuvo gausus. Iš 23 atsiuntusių paraiškas dalyvių seminare sudalyvavo 13 asmenų.

Lietuvos žmogaus teisių centras (LŽTC) nuo 2005 m. aktyviai dirba asmenų nediskriminavimo srityje. Kartu su partneriais Human European Consultancy bei savo iniciatyva surengė nemažai mokomųjų seminarų šia tema, taip pat kitų renginių, skirtų stiprinti visuomenės suvokimą apie toleranciją ir asmenų lygiateisiškumo principą.

Igyvendindamas šį projektą LŽTC sėkmingai į mokymus įtraukė visas pagrindines asmenų nediskriminavimo srityje dirbančias organizacijas, jų atstovai dalyvavo mokymuose. Reikia pridurti, kad Lietuvoje tokių organizacijų skaičius nėra didelis ir daugelis jų jau yra susipažinę su ES nediskriminavimo teisės nuostatomis, dalyvavę prieš tai vykusiuose mokymuose. Todėl nėra lengva įtikinti tokias organizacijas toliau gilinti savo žinias šioje srityje. Tačiau apibendrinant galima nediskriminavimo seminarų lankomumą ir dalyvių aktyvumą įvertinti kaip sėkmingą.

Tačiau rengdamas įvairovės valdymo seminarą LŽTC susidūrė su sunkumais, nes įvairovės valdymo tema yra pakankamai mažai žinoma, Lietuvoje jai neskiriamas ypatingas dėmesys. Lietuvos visuomenė yra pakankamai homogeniška, o žinių apie įvairovės teikiamus privalumus ir įvairovės valdymą trūksta. Todėl Lietuvos darbdavių ir verslo bendruomenė vis dar nejaučia poreikio tokio pobūdžio mokymams ir pritraukti dalyvius į įvairovės valdymo seminarą buvo pakankamai sudėtinga.

III. Nediskriminavimo mokymai

a) Nediskriminavimo seminarai

Nediskriminavimo mokymų programa

Rengiant pirmojo asmenų nediskriminavimo seminaro programą didelis dėmesys buvo skirtas teorinei daliai, į programą taip pat įtraukiant ir nacionalinės nediskriminavimo teisės pakeitimų ir papildymų apžvalgą. Dviejų dienų mokymų programą bendromis pastangomis rengė nacionalinių nediskriminavimo ekspertų komanda. Programą sudarė 6 pagrindinės potėmės:

- diskriminacijos samprata;
- pagrindinės nediskriminavimo sąvokos;
- įgūdžių formavimas;
- nacionalinė teisė ir priemonės kovai su diskriminacija;
- nacionalinis kontekstas;
- NVO vaidmuo ir nacionalinis strateginis planas kovai su diskriminacija.

Antrojo nediskriminavimo seminaro programą taip pat rengė nacionalinė nediskriminavimo ekspertų komanda, tačiau šį kartą daug didesnis dėmesys buvo skirtas praktiniams mokymų aspektams, taip pat teisinėms priemonėms kovai su diskriminacija, kuriomis galėtų pasinaudoti nevyriausybinės organizacijos.

Pasirengimas nediskriminavimo seminarams

Nacionalinę nediskriminavimo seminarų programą rengė jungtinė nacionalinių nediskriminavimo mokymų vadovų komanda: Margarita Jankauskaitė, Tadas Leončikas, Laima Vengalė, Vytis Muliolis, Vladimiras Simonko, Edita Žiobienė. Prie pirmojo nediskriminavimo seminaro rengimo prisidėjo ir tarptautinis nediskriminavimo teisės ekspertas iš Austrijos Dieter Schindlauer.

Nacionaliniai ekspertai, rengę programą jau turėjo patirties dirbdami su Lietuvos NO nediskriminavimo srityje, rengdami mokymus praėjusių metų mokymų seminaruose. Praėjusių projektų dalyvių vertinimo anketos buvo pasitelktos, siekiant didesnio dalyvių lūkesčių ir poreikių išpildymo.

Prieš pirmąjį nediskriminavimo seminarą mokymų vadovai programą aptarė susitikime su tarptautiniu nediskriminavimo ekspertu Dieter Schindlauer.

Nediskriminavimo seminarų įgyvendinimas

Pirmasis nediskriminavimo seminaras buvo surengtas 2007 lapkričio 12-13 d. Seminarą atidarė mokymų vadovė ir nediskriminavimo teisės ekspertė Edita Žiobienė, kuri pristatė seminaro dalyviams mokymų programą, mokymų vadovus bei pravedė dalyviams susipažinimo ir lūkesčių išsiaiškinimo pratimus, kad dalyviai pasijustų labiau įtraukti. Dalyviai buvo padalinti į grupes po du, kur kiekvienas dalyvis interviu su kitu dalyviu metu, pristatė vienas kitą visai grupei. Po prisistatymo ir lūkesčių identifikavimo prasidėjo pirmoji mokymų dalis – diskriminacijos sampratos nagrinėjimas.

Šiai mokymų daliai vadovavo nacionaliniai ekspertai Margarita Jankauskaitė ir Tadas Leončikas. Margarita Jankauskaitė supažindino su diskriminacijos koncepcijos teorija, naudodama galios piramidės metaforą paaiškino atskirties, normos ir diskriminacijos ryšį. Dalyviams buvo išaiškintas visuomenės kategorizavimo mechanizmas, diskriminuojančiojo vaidmuo ir pažeidžiamų asmenų grupių, patiriančių diskriminaciją, situacija.

Teoretinę Margaritos Jankauskaitės prezentacijos dalį pratęsė Tadas Leončikas, kuris remdamasis sociologiniais bei visuomenės nuomonės apklausų duomenimis pristatė mokymų dalyviams Lietuvos pažeidžiamų asmenų grupių realią situaciją. Dalyviams buvo pateikta išsami sociologinių duomenų apžvalga diskriminacijos srityje. Ypatingą dėmesį ekspertas Tadas Leončikas skyrė etniniam diskriminavimo pagrindui (ypač Romų etninės kilmės asmenų diskriminacijai) bei seksualinės orientacijos pagrindui, kadangi galimybę detaliau kalbėti apie pastarąjį suteikė pakankamai nauji sociologiniai tyrimai ir visuomenės nuomonės apklausa.

Po šių mokymų vadovų prezentacijų sekė interaktyvus metodo panaudojimas mokymuose - dalyviams buvo pasiūlyta pažaisti jautrumą diskriminacijai stiprinantį žaidimą, kurio metu savanoriai dalyviai galėjo išsijausti į diskriminaciją patiriančių asmenų grupių padėtį. Po interaktyvus metodo seminarą tęsė mokymų vadovai Vytis Muliolis ir Laima Vengalė, kurie dalyviams padėjo gilintis į pagrindines diskriminacijos sąvokas.

„Ilgūdžių formavimo“ programos dalyje dalyviai buvo suskirstyti į tris grupes, kiekviena grupė gavo po hipotetinę diskriminacijos situaciją (kurią sukūrė programą rengę ekspertai), kurią turėjo išnagrinėti, identifikuoti diskriminacijos rūšį, formą bei nacionalinius teisės aktus, galiojančius šiai situacijai. Kiekvienos darbo grupės darbą moderavo du mokymų vadovai. Dalyviai turėjo identifikuoti auką, pažeidėją bei kompetentingą instituciją, kuri galėtų nagrinėti diskriminacijos atvejį Lietuvoje ir priimti sankcijas pažeidėjo atžvilgiu.

Po darbo grupėse sekė panelinė diskusija, kurią moderavo ekspertė Edita Žiobienė. Pirmąją seminaro dieną ir ilgūdžių formavimo dalį užbaigė dokumentinio filmo peržiūra. Dalyviams buvo parodytas jautrumą skatinantis dokumentinis filmas „Įvairovė, Neišmanymas ir Meilė“, kuris išskėlė asmenų lygiateisiškumo ir nediskriminavimo darbe dėl asmens lytinės orientacijos. Po filmo sekė aptarimas ir diskusija, kurią moderavo nacionaliniai ekspertai Margarita Jankauskaitė bei Vladimiras Simonko. Diskusijos pagrindinė tema buvo tolerancijos LGBT asmenų grupei skatinimas, saviraiškos laisvės problemos (Pride festivaliai, homoseksualių asmenų organizuojami renginiai ir kt.). Dauguma dalyvių pabrėžė, kad filmo peržiūra ir aptarimas jiems pasirodė labai paveikus metodu supratimui apie diskriminaciją didinti.

Antroji mokymų diena prasidėjo ES direktyvų, draudžiančių diskriminaciją ES sutarties 13 straipsnyje įtvirtintais pagrindais (Rasių lygybės 2000/43/EB ir Užimtumo pagrindų 2000/78/EB direktyvos) analize, taip pat jų perkėlimo į nacionalinę teisę klausimų aptarimu. Nacionalinė ekspertė Edita Žiobienė išaiškino seminaro dalyviams pagrindines direktyvų sąvokas, kurios buvo netinkamai perkeltos į nacionalinę teisę. Ypatingas dėmesys buvo skirtas aptarti direktyvų nuostatas, kurios suteikia teisę asociacijoms taip pat kitoms nevyriausybinėms organizacijoms atstovauti diskriminaciją patyrusius asmenis teisme. Ekspertė paaiškino dalyviams šios nuostatos svarbą, ypač atkreipiant dėmesį į nacionalinę situaciją, kai netinkamas šios nuostatos perkėlimas į nacionalinę teisę sukelia didelių sunkumų asmenims, patyrusiems diskriminaciją ieškoti teisybės teismuose.

Po šios mokymų dalies seminaro dalyviai vėl buvo suskirstyti į tris grupes, kurias moderavo nacionaliniai ekspertai, tam, kad aptartų nacionalinę anti-diskriminacinės veiklos kontekstą. Mokymų dalyviams buvo duota užduotis aptarti problemas ir kliūtis, kurios egzistuoja nacionaliniame, vietos bei savivaldybių lygmenyje, bei rasti būdų šioms kliūtims įveikti. Dalyviai aptarė galimas strategijas, kaip šias kliūtis įveikti, kaip pasinaudoti lobizmu lokaliniame lygmenyje, siekiant įgyvendinti savo tikslus. Po pietų pertraukos dalyviai pristatė darbo grupių rezultatus plenarinėje diskusijoje.

Mokymų pabaigoje seminarą surengusi organizacija pateikė dalyviams mokymų įvertinimo klausimyną, į kurį atsakė 27 dalyviai. Absoliuti dauguma atsakiusiųjų teigė, kad jiems buvo puikiai suprantamas mokymų tikslas ir darbotvarkė. Trečdalis dalyvių teigė, kad jie jau turėjo žinių ir ilgūdžių, pakankamų, kad galėtų dalyvauti seminare ir įsisavinti medžiagą. Mokymų vieta pasirodė patogi daugumai dalyvių, tačiau buvo pateikta keletas pastabų dėl galimybės organizuoti tokio pobūdžio mokomąjį renginį ne Vilniuje, o seminarų centruose, esančiuose užmiestyje.

Atsakydami į klausimą „Kaip patobulintumėte mokymų kursą?“ dauguma dalyvių pažymėjo, kad „sumažintų mokymų apimtį“, bei „mokymų veiklas padarytų labiau stimuliuojančias“. Keletas dalyvių pažymėjo, kad patobulintų seminaro organizavimą bei skirtų daugiau laiko seminaro pravedimui.

Apibendrinant dalyvių atsakymus į klausimą „Ateities veiksmai“ galima išskirti keletą pagrindinių ir dažniausiai minimų atsakymų.

Visų pirma, dauguma seminaro dalyvių identifiko, kad dviejų dienų trukmės seminaro forma jiems pasirodė tinkama, tačiau kai kurie jų teigė, kad pageidautų labiau stimuliuojančių veiklų. Seminaro vieta sulaukė kai kurių dalyvių kritikos. Kai kurie dalyviai pasiūlė, kad kitą kartą panašaus pobūdžio mokymai būtų surengti seminarų centre užmiestyje.

Kalbant apie turinį, kai kurie dalyviai pastebėjo, kad yra poreikis daugiau į praktinę diskriminacijos klausimų pusę orientuoti mokymams, kaip panaudoti jau įgytas teorines žinias praktikoje. Ypač atkreiptas dėmesys į mokymus, kurie galėtų būti skirti padėti pasirengti nevyriausybinėms organizacijoms atstovauti diskriminaciją patyrusius asmenis administracinėse ir civilinėse bylose teisme. Kai kurie dalyviai nurodė, jog yra poreikis mokymams, įgalinantiems profesinių sąjungų atstovus imtis diskriminacijos atvejų darbe ir atstovauti diskriminacijos aukas.

Antrieji nediskriminavimo mokymai vyko 2008 m. kovo 12-13 d. Jų metu, atsižvelgiant į praėjusių mokymų patirtį, didesnis dėmesys buvo skirtas praktiniams aspektams, pratimams, skirtiems įsisavinti praktinius nacionalinių teisės aktų taikymo įgūdžius.

Pirmoji mokymų diena buvo skirta išanalizuoti naujausius nacionalinių antidiskriminacinių įstatymų pakeitimus ir NVO gaimybes jais pasinaudoti. Remiantis naujausiu Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projektu, kuris dar laukia priėmimo Seime, asociacijos įgytų tam tikrų galimybių atstovauti diskriminaciją patyrusius asmenis teismuose. Taigi Edita Žiobienė pristatė mokymų dalyviams galimybę pasinaudoti šiais nacionalinių teisės aktų pakeitimais, jeigu jie susilauktų pritarimo Seime artimiausiu metu ir įstatymas įsigaliotų.

Vėliau mokymus tęsė mokymų vadovas Vladimiras Simonko, kuris vedė mokymų dalį apie NVO vaidmenį. Seminaro dalyviai buvo suskirstyti į tris darbo grupes, kuriose aptarė kaip galėtų taikyti naujausius nediskriminavimo įstatymų pakeitimus savo praktikoje. Plenarinė diskusija užbaigė darbą grupėse, kurią moderavo Margarita Jankauskaitė ir Vladimiras Simonko.

Antroji mokymų diena buvo skirta teisinėm priemonėm. Šią mokymų dalį vedė Vytis Muliolis ir Laima Vengalė, kurie pravedė intensyvią sesiją apie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą, skundų pateikimo ir tyrimo procedūrą. Ekspertai taip pat parodė dalyviams keletą gerų pavyzdžių iš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos praktikos.

Vienas iš teigiamų rezultatų, kurių pavyko pasiekti nediskriminavimo mokymais, buvo ganėtinai vaisinga dalyvių diskusija apie nacionalinį strateginį veiksmų planą. Dalyviai iškėlė idėją apie galimą įvairių skirtingais pagrindais nediskriminavimo srityje dirbančių organizacijų bendradarbiavimą. Kai kurie dalyviai iškėlė idėją, kad įvairiais pagrindais dirbančias NVO galėtų suvienyti viena skėtinė organizacija, arba neformali organizacijų koalicija.

Galiausiai buvo priimtas sprendimas sukurti elektroninę konferenciją, į kurią būtų įtraukti visi mokymų dalyviai. Dalyviai savanoriškais pagrindais nusprendė suformuoti iniciatyvinę darbo grupę, kuri pradėtų rengti pamatus glaudesniai įvairiais pagrindais dirbančių organizacijų bendradarbiavimui.

Nediskriminavimo seminarų metu išmoktos pamokos

Nacionaliniai nediskriminavimo mokymai buvo surengti laikantis iš anksto numatyto plano, tačiau dalyvių skaičius buvo mažesnis, nei planuota iš pat pradžių. Iš 55 užsiregistravusių dalyvių į seminarą atvyko 34. Yra keletas galimų priežasčių, paaiškinančių mažesnę nei planuotą dalyvių lankomumą. Visų pirma, dėl riboto biudžeto seminarą rengianti organizacija negalėjo mokymų surengti patrauklesnėje ir labiau seminarams tinkančioje aplinkoje, ne sostinėje. NVO nariai ir aktyvistai yra labiau linkę dalyvauti išvažiuojamojo pobūdžio mokomuosiuose renginiuose. Antra, pastaruoju metu vyko ganėtinai daug mokomojo pobūdžio renginių NVO aktyvistams, tad nevyriausybininkai nebėra tokie entuziastingi mokymams kaip anksčiau, ypač jei mokymo patalpos nėra pritaikytos.

Nediskriminavimo mokymai vyko Vilniuje, Ecotel viešbutyje, kuris yra bene vienintelė vieta, kurią buvo įmanoma pasirinkti turint omenyje labai ribotą mokymų biudžetą. Nors seminarą organizavusi organizacija buvo užtikrinta, kad viešbutis yra pritaikytas neįgaliesiems, tačiau galiausiai paaiškėjo, kad mokymų salė, kuri buvo suteikta ir kurioje vyko seminaras, buvo pasiekama tik laiptais. Bene vienintelis teigiamas šios keblios situacijos aspektas buvo tas, kad nė vienam užsiregistravusiam dalyviui neprireikė, kad salė būtų pritaikyta neįgaliesiems.

Seminarą surengusi organizacija dalyviams išdalino dvidešimt septynis įvertinimo klausimynus. Dauguma dalyvių teigė žinoję apie seminaro tikslus ir pobūdį ir buvo jam pasiruošę. Beveik trečdalis teigė jau turėję žinių apie asmenų lygiateisiškumo principą ir nediskriminavimą. Mokymo patalpos identifikuotos kaip tinkamos, tačiau organizatoriai sulaukė pastabų dėl jų prieinamumo neįgaliesiems.

b) Žemėlapiio sudarymas: NVO/Profesinės sąjungos dirbančios nediskriminavimo srityje

Nacionalinių NVO/Profesinių sąjungų, dirbančių lygių galimybių užtikrinimo ir nediskriminavimo srityje apžvalgą parengė ekspertas Gediminas Andriukaitis. Ekspertas atliko tyrimą ir atnaujino prieš tai turėtą informaciją šiuo klausimu. Įgyvendinant projektą buvo parengtas išsamus dokumentas, apžvelgiantis nacionalinių NVO ir profesinių organizacijų situaciją. Žemiau pateikiami keletas ištraukų ir apibendrinimų iš parengto dokumento.

1. Kokio tipo NVO/profesinės bendrijos, dirbančios nediskriminavimo srityje, egzistuoja nacionaliniu lygiu?

Tyrimai rodo, kad 2005 metais įkurta Lietuvos pilietinė visuomenė yra viena iš mažiausiai organizuotų Europoje. Tik 17 % populiacijos yra įtraukta į kokią nors NVO ar pilietinių judėjimų veiklą. Dauguma veikiančiųjų priklauso sporto ar kultūrinėms organizacijoms. Taigi, Lietuvoje visuomenės, kovojančios prieš diskriminaciją, dalis yra labai susiskaldžiusi bei silpna. Tik kelios NVO deklaruoja, kad kova prieš diskriminaciją yra jų pagrindinė veiklos užduotis, kiti tik dalį savo veiklos skiria šiai problemai, įskaitant daug NVO, dirbančių šioje srityje tik retsykais.

Labai panaši ir profesinių bendrijų situacija. Tik 15% dirbančių piliečių priklauso profesinėms bendrijoms. Absoliuti dauguma egzistuojančių profesinių bendrijų yra susitelkusios spręsti ekonomines problemas ir neskiria ypatingo dėmesio kovai prieš diskriminaciją.

2. Kokio pobūdžio, masto bei srities diskriminacija jus domina (jeigu jus domina specifinis pagrindas ar specifinis sluoksnis, kaip pavyzdžiui, išsilavinimas)?

Apskritai kalbant, nėra organizacijų, kurios išimtinai užsiimtų veikla prieš bendro pobūdžio diskriminaciją. Lietuvoje reglamentuotų ES antidiskriminacinių direktyvų 2000/43 ir 2000/78. Egzistuoja tik kelios NVO, kurių veikla yra susijusi su visų sričių diskriminacija. Tai Žmogaus teisių stebėjimo institutas (pagrindinė veikla – stebėjimas), Lietuvos žmogaus teisių centras (pagrindinė mokomoji veikla), tačiau antidiskriminacinė veikla nėra pagrindinė šių organizacijų darbo sritis. Dauguma NVO, paskelbusių dirbančios antidiskriminaciniais klausimais, sprendžia tik vienos srities diskriminavimo problemas.

Tik keletas NVO Lietuvoje dirba seksualinės orientacijos srityje. Lietuvos Gėjų lyga yra šios srities „pagrindinis žaidėjas“. Nuo 2005¹ metų birželio iki 2007 metų gruodžio mėnesio, ji vykdė LYGYBĖS (angl. Kalba „EQUAL“) programą, kuri išimtinai skirta kovai prieš diskriminaciją darbe, seksualinės orientacijos pagrindu. Kita organizacija – Tolerantiško jaunimo asociacija – pusę savo veikos skiria tolerancijos ir įvairovės skatinimui, pabrėždama seksualinę orientaciją. Pastaroji organizacija, pagrindė, vykdo jaunimo projektus.

Palyginti gausu institucijų, dirbančių negalios apskritai arba tam tikrų jos rūšių (pvz.: protinė negalia) srityje. Šių institucijų veikla labiau yra sutelkta visapusiškų paslaugų neįgaliems asmenims teikimui; taip pat jos vykdo kitas antidiskriminacines veiklas (mokymo programos, žmogaus teisių skelbimas/skatinimas, vyriausybinių institucijų ir struktūrų lobizmas, t.t.). Taip pat yra sukurtos žalu, sukeltų ŽIV/AIDS, narkotikų, lytinių santykių, t.t. mažinimo programos.

Daug institucijų dirba diskriminacijos dėl amžiaus srityje, įskaitant ir vaikų teises, nors veiklą susijusių su nediskriminacija amžiaus srityje, įvairovė yra ribota. Šalies tinklas „Gabija“, jungiantis 24 NVO ir 4 fizinius asmenis, dirba su/dėl vyresnio amžiaus žmonių. Lietuvos Pensininkų bendrija „Bočiai“ ir Lietuvos vyresnio amžiaus žmonių asociacija, taip pat aktyviai organizuoja įvairius renginius bei projektus, vyresniems žmonėms.

¹ Apžvalga Lietuvoje yra tinklalapyje: <http://www.nisc.lt/tyrimai.php>

Tik keletas organizacijų dirba nediskriminavimo rasiniu ir etniniu pagrindu srityje. Dauguma šių organizacijų yra prisijungusios prie ENAR (Europos tinkle prieš rasizmą), Lietuvoje veiklą pradėjusia 2006 metais. Aktyviausiai veikiančios ENAR narės yra Romų bendruomenės centras, Lietuvos žmogaus teisių centras. Lietuvos Raudonasis kryžius, dirbantis daugiausiai su pabėgėliais, ENAR priklauso neformaliai.

Lietuvoje nėra įkurta nei viena organizacija, kuri kovotų prieš diskriminaciją religijos/tikėjimo pagrindu. Tačiau, Kulautuvos bendruomenės centre yra inicijuojamos programos, siekiant įveikti religinį nepakantumą. Naujas Religinių tyrimų ir informavimo centras tiria naujus religinius judėjimus, valstybinių bažnyčių ryšius, tačiau beveik nepabrėžia religinio diskriminavimo.

Kaip jau buvo minėta, profesinės bendrijos daugiausiai sprendžia savo narių ekonomines bei darbo problemas. Profesinės bendrijos, pastaraisiais metais, iniciavo tik keletą programų (daugiausiai susijusių su lyties ir amžiaus nediskriminavimu).

3. Ar antidiskriminacija yra pagrindinė organizacijų veiklos sritis ar tik maža jų darbo dalis? Ar jos dirba antidiskriminaciniais klausimais?

NVO, kurių veikla susijusi su tam tikros srities diskriminacija, dažnai dirba daugelyje sričių, įskaitant supratimo skatinimą, mokomąsias veiklas, seminarų bei konferencijų organizavimą ir kita. Tačiau, dažniausiai antidiskriminacinė veikla yra tik maža jų vystomos veiklos dalis. Kas liečia antidiskriminacinių įstatymų leidybos skatinimą bei mokymus (apimant visas sritis), nuo 2003 metų, aktyviausias yra Lietuvos žmogaus teisių centras. Tačiau, ši organizacija daugiausiai veikia žmogaus teisių mokymų srityje. Profesinės bendrijos nedirba nediskriminavimo srityje.

4. Ar šios NVO/profesinės bendrijos yra įregistruotos šalyje? Lengva ar sunku įregistruoti NVO/profesinę bendriją?

NVO įregistravimas priklauso nuo jų įkūrimo meto bei galiojančių įstatymų. Anksčiau egzistavo šalies ar rajoninis institucijų registravimas. Dabartiniai įstatymai nevaržo NVO veiklos sričių. Pagal veikiančius įstatymus, visos institucijos privalo būti įregistruotos Juridinių asmenų registre – Nekilnojamo turto kadastro ir registro padalinyje. Priėmus Civilinio kodekso pakeitimus, institucijų, įskaitant ir NVO, registravimas buvo supaprastintas. Visos visuomeninės organizacijos automatiškai tapo asociacijomis, neprivalėdamos perregistruoti savo statuso, ir dabar veikia pagal Asociacijų įstatymo nuostatas (priimtas 2004 02 14). Norint įkurti naują NVO, pagal galiojančius įstatymus, reikia 3 įkūrėjų (fizinį ar juridinių asmenų), kurie paruoštų Statutą, sudarytų steigimo sutartį ir įregistruotų instituciją, remiantis steigimo procedūros tvarka. Po įregistravimo Juridinių asmenų registre, institucija pradeda teisėtai veikti. Įregistravimo procedūra nėra sudėtinga, tačiau atima šiek tiek laiko bei pinigų. Profesinių bendrijų įstatymas reguliuoja jų įsteigimą. Jeigu profesinė bendrija, įkuriamą atstovauti kelių kompanijų darbuotojus, institucijas ar organizacijas (profesinės bendrijos skyrių), joje privalo būti mažiausiai 30 narių, atstovaujančių 1/5 visų dirbančiųjų. Jeigu profesinė bendrija yra įsteigta kompanijos ar institucijos, kurioje yra mažiau nei 150 darbuotojų, ją privalo atstovauti mažiausiai 1/5 visų dirbančiųjų, bet mažiausias reikalaujamas narių skaičius yra 3 fiziniai asmenys. Tuomet, iki steigiamojo susirinkimo turi būti parengtas statutai ir išrinkta valdyba. Po šių procedūrų, profesinė bendrija yra laikoma juridiniu asmeniu. Tačiau, yra reikalaujama įregistruoti statutą Nekilnojamo turto registre per 6 mėnesius nuo profesinės bendrijos įkūrimo, kitaip jis virsta niekiniu.

5. Kokio dydžio paprastai būna šios NVO/profesinės bendrijos? (Prašome paminėti pagrindinių profesinių bendrijų narių skaičių)

Apmokamų darbuotojų atžvilgiu Lietuvoje NVO yra gana mažos. Įprastai, kiekviena NVO turi minimalų apmokamų darbuotojų skaičių, kurie dirba administracijoje, arba kartais nei vieno, ir aktyvistų-savanorių.

Valstybinėse institucijose, dirbančiose su neįgaliais žmonėmis, yra daugiau administracinių pareigybių, lyginant su kitomis organizacijomis. Kai kurios NVO dirba visiškai laisvanoriškai. Narių skaičius priklauso nuo finansavimo galimybių, visuomeninės institucijos, gaunančios valstybinį finansavimą tam tikroms programoms vykdyti, dažniausiai yra didesnės. Narių skaičių atžvilgiu, institucijų dydis pastebimai skiriasi (nuo 3 iki 43500 (pvz.: Lietuvos invalidų draugija – didžiausia organizacija, dirbanti su neįgaliais žmonėmis)). Maždaug 90% profesinių bendrijų narių yra iš trijų pagrindinių Lietuvos profesinių bendrijų asociacijų: Lietuvos profesinių bendrijų konfederacija (LPBK), Lietuvos darbo federacija (LDF) ir Lietuvos profesinė bendrija „Solidarumas“. LPBK yra didžiausia profesinių bendrijų organizacija. Ši konfederacija yra suskirstyta į skyrius ir padalinius ir šiuo metu turi 26 šakines profesines bendrijas (apytikriai 120 tūkstančių narių). „Solidarumas“ jungia pagrindines profesinių bendrijų organizacijas verslo srityje, kurios yra suskirstytos į apygardų, miestų ir rajonų teritorines institucijas bei federacijas (šiuo metu turinčias 24 teritorinius vienetus ir 12 federacijų). LDF jungia keletą sektorių organizacijų, kurių narių skaičius siekia 20 000.

6. Ar jos yra dalis didesnių šalies tinklų? Ar dirba atskirai?

Paprastai, Lietuvoje NVO nepriklauso jokiems vietiniams tinklams. Bendradarbiavimas yra būdingesnis skėtinėms organizacijoms. Tačiau, pastarosios yra būdingos tik organizacijoms, dirbančioms neįgaliųjų žmonių bei amžiaus diskriminacijos klausimais, kurių skaičius, palygint, yra didelis. Didžiausios šios srities šalies skėtinės organizacijos yra Lietuvos neįgaliųjų draugija (63 padaliniai, jungiantys 43500 narių), Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“. Pastaroji vienija šeimas, sutrikusio intelekto žmones, jų globėjus, rėmėjus (bendrija turi 66 padalinius ir jungia daugiau nei 11 000 narių iš visos šalies). Šalies tinklas „Gabija“, jungianti 24 NVO ir 4 fizinius asmenis, dirba su Lietuvos vyresnio amžiaus žmonėmis (įkurta 2001 metais organizacija, siekia didesnio NVO bendradarbiavimo, susivienijimo, patirties dalinimosi, kad informuotų visuomenę bei įtakotų vyriausybinius sprendimus, susijusius su vyresnių žmonių gyvenimu, didintų visuomenės supratimą apie amžiaus diskriminaciją), ir t.t.

Organizacijos, dirbančios etninės, seksualinės orientacijos diskriminacijos bei žmogaus teisių klausimais, paprastai dirba atskirai, nors organizacijų skaičius nėra didelis. Tačiau jų dauguma, įskaitant ir valstybines institucijas, dalyvauja „EQUAL“ iniciatyvoje bei skatina bendradarbiavimą, siekdamas įgyvendinti bendrus antidiskriminacinius projektus.

Pastangos didinti organizacijų bendradarbiavimą buvo kuriant „Už įvairovę. Prieš diskriminaciją.“ ir „Visi skirtingi. Visi lygūs“ kampanijas, 2006-2007 metais. Taip pat, 2006 metų kovo mėnesį, buvo suformuota ENAR (Europos tinklas prieš rasizmą) nacionalinė koordinavimo programa Lietuvoje. Ji jungia 5 organizacijas, dirbančias etninių mažumų klausimais. Daugiausia bendradarbiauja skėtinėms organizacijoms priklausančios profesinės bendrijos. Lietuvoje maždaug 90% profesinių bendrijų yra vienos iš trijų pagrindinių profesinių bendrijų asociacijų narės: Lietuvos profesinių bendrijų konfederacija (LPBK), Lietuvos darbuotojų federacija (LDF) ir Lietuvos profesinė bendrija „Solidarumas“. Kartais šios organizacijos bendradarbiauja organizuodamos jungtinius projektus. Tačiau, jos taip pat ir konkuruoja tarpusavyje.

7. Ar organizacijos pagrinde telkiasi sostinėje ar yra paplitusios visoje šalyje?

Dauguma NVO, dirbančių seksualinės orientacijos, rasinių ar etninių grupių klausimais, yra įsikūrusios sostinėje. Tačiau, šių organizacijų veikla yra išplitusi ir už sostinės ribų. Egzistuoja keletas mažų NVO, dirbančių su neįgaliais žmonėmis, taip pat ir amžiaus diskriminacijos klausimais, yra išplitusios visoje šalyje. Jų skėtinės organizacijos yra įsikūrusios šalies sostinėje. Tokia pati situacija yra ir su profesinėmis bendrijomis. Mažosios bendrijos yra išsidėsčiusios šalyje, bet trys pagrindinės profesinių bendrijų asociacijos: Lietuvos profesinių bendrijų konfederacija (LPBK), Lietuvos darbuotojų federacija (LDF) ir Lietuvos profesinė bendrija „Solidarumas“ yra įsikūrusios Vilniuje.

8. Ar NVO/profesinės bendrijos, veikiančios sostinėje, dirbą tokį patį darbą, kaip ir kitos, įsikūrusios kituose miestuose?

NVO, veikiančios sostinėje ar kituose dideliuose šalies miestuose, dažniausiai turi didesnę patirtį, gauna geresnį finansavimą, aktyviau dalyvauja tarptautiniuose projektuose, ir t.t. Regioninės ar vietinės NVO dažnai sulaukia paramos iš savivaldos institucijų. Apie 80% visų šalies NVO, veikia mokymų srityje. Įstatymų leidyba bei politika nėra labai paplitusi veiklos sritis, netgi tarp NVO, veikiančių sostinėje.

Lietuvos profesinės bendrijos labai retai pasiekia savo išsikeltus tikslus. Mažos ir vietinės profesinės bendrijos dažniausiai gina savo narių socialinius bei ekonominius interesus. O trys pagrindinės profesinių bendrijų asociacijos, įsikūrusios sostinėje, yra kur kas įtakingesnės. Šių asociacijų tikslas yra ne tik ginti narių interesus, bet taip pat bandyti paveikti sprendimų priėmimą bei įstatymų leidybą. Jas labiau domina bendra darbuotojų situacija šalyje ir ekonominė darbuotojų padėtis.

9. Kokia yra politinė ar socialinė šių NVO/profesinių bendrijų reikšmė nacionaliniu lygiu? (Visuomenei, kompanijoms, darbdaviams, valdžiai)

Politine ar socialine prasme NVO yra gana nereikšmingos. Daugumai NVO trūksta žinių apie viešuosius ryšius bei bendradarbiavimą. Tik keletas (daugiausiai didžiosios NVO, dirbančios neįgaliųjų ir amžiaus diskriminacijos bei žmogaus teisių klausimais), užsiima lobizmu ar yra įtrauktos į sprendimų priėmimą. NVO ryšiai su privačiuoju sektoriumi praktiškai neegzistuoja. Dėl tos pačios priežasties, mažų profesinių bendrijų veikla, dažniausiai yra visuomenės nepastebėta. Tik trys didžiosios profesinių bendrijų asociacijos įtakoja įstatymų leidybą bei sprendimų priėmimo procesą. Daugeliu atveju, tai būdinga trišalėms institucijoms (įskaitant vyriausybę, darbdavius bei profesines bendrijas), dažniausiai: Lietuvos Respublikos Trišalė Taryba, kuri yra pagrindinė ir įtakingiausia trišalė institucija. Lietuvoje trišalė partnerystė yra labiau išsivysčiusi nei dvišalės derybos.

10. Ar toje pačioje srityje dirbančios NVO/profesinės bendrijos bendradarbiauja tarpusavyje: (NVO su kita NVO, profesinė bendrija su kita profesine bendrija, taip pat NVO su profesinėmis bendrijomis)

a. Kokiais tikslais (pvz.: kompetencijos dalinimasis, bendradarbiavimas rengiant kampanijas, organizuojant jungtinius projektus)

Dažniausiai viena kitą NVO traktuoja kaip konkurentes finansavimo gavimo atžvilgiu, ir nemato poreikio kartu dirbti tose srityse, kuriose jų interesai sutampa. Tačiau buvo ir sėkmingų bendradarbiavimų (dažniausiai organizuojat bendrus renginius). Didžiosios profesinių bendrijų asociacijos retai bendradarbiauja politiniais klausimais; tačiau kartais kartu organizuoja įvairius renginius. Šis bendradarbiavimas nėra nuolatinis. Kol kas nebuvo pastebėtas nei vienas NVO ir profesinių bendrijų bendradarbiavimas antidiskriminaciniais klausimais.

b. Ar yra didesnis bendradarbiavimas dėl tam tikros srities diskriminacijos? Jei taip, kurios?

Labiausiai bendradarbiauja NVO, kurių veikla yra susijusi su neįgaliųjų bei amžiaus diskriminacija, nes šių organizacijų skaičius yra pakankamai didelis bei jos priklauso skėtinėms organizacijoms.

11. Kaip šios NVO yra finansuojamos?

a. Ar jos gauna valstybinį finansavimą?

Lietuvoje stabilus ir nuolatinis NVO valstybinis finansavimas neegzistuoja. Dažniausiai valstybinis finansavimas yra paremtas retais konkursais, kuriuos remia ES ir tarptautiniai finansuotojai. Valstybinių institucijų² situacija yra šiek tiek geresnė, nes jos yra finansuojamos kaip įstaigos, vykdančios specialias programas (pvz.: neįgaliųjų integravimas, Romų mažumos integravimas į Lietuvos visuomenę, kita) arba dalyvaudamos valstybės ar savivaldybių institucijų paskelbtuose konkursuose.

b. Kokios yra viešo finansavimo gavimo sąlygos

Teisinis subjektyvumas dažniausiai yra bendra sąlyga, nustatyta, norint gauti ar kreiptis dėl viešo finansavimo. Praktika rodo, kad valstybinis finansavimas gali būti suteiktas NVO Lietuvos Respublikos Vyriausybės rezoliucija per ministeriją/savivaldybę/kitą valstybinę instituciją. Tačiau, viešos institucijos dažniausiai turi daugiau galimybių laimėti konkursą, dėl to, kad jos dažnai būna įsteigtos institucijų, kurios rengia konkursus

Skelbiant konkursus kiekviena valstybinė ar savivaldybinė institucija nustato savo reikalavimus kandidatams. Kitos sąlygos priklauso nuo konkurso, tačiau dažnai yra reikalaujama patirtis tam tikroje srityje.

c. Ar jos taip pat gauna/teikia prašymus dėl privataus finansavimo?

Nedaug privačių verslininkų yra linkę remti NVO. Profesinių sąjungų situacija yra dar blogesne, nes verslininkai mato profesines sąjungas kaip savo konkurentus, ne kaip partnerius. Tačiau, keletui NVO pavyko gaut paramą iš privačių fondų, bet daugiausiai tik tam tikriems projektams ar veikloms vystyti. Naujoji galimybė privačiam asmeniui paaukoti 2% pajamų mokesčių, buvo patvirtinta Mokesčių mokėtojų įstatyme, 2004 metais. Tačiau, šiuo atveju, NVO turi konkuruoti su mokyklomis, vaikų darželiais ir ligoninėmis (nes jų teisinis statusas yra prilyginamas „viešosioms institucijoms“), kas daugumai NVO atima galimybę gauti finansavimą šiuo būdu.

d. Ar privatūs finansuotojai nustato kokias nors sąlygas ar apribojimus?

Privatūs finansuotojai dažniausiai remiantys tam tikrus projektus, nenustato jokių papildomų apribojimų ar sąlygų.

12. Kaip finansuojamos šios profesinės bendrijos??

a. Ar jos gauna valstybinį finansavimą? (apskritai kalbant, ar profesinės bendrijos gauna valstybinį finansavimą?)

Profesinės bendrijos gali būti valstybės finansuojamos. Yra specialus biudžetas, asiguotas programoms ir projektams, sukurtas gerinti socialinį dialogą. Vidaus reikalų ir darbo ministerija administruoja šį biudžetą. Tačiau, jis praktiškai yra prieinamas tik vienai iš trijų didžiųjų profesinių bendrijų asociacijų ir mažoms profesinėms bendrijoms; o asociacijos, nepriklausančios anksčiau minėtoms, negali kreiptis dėl šio finansavimo

b. Ar jos yra finansuojamos politinių partijų? Jei taip, ar jos turi prisijungti ir gerbti partijos liniją?

² Piliietinės visuomenės institucijos (NVO) Lietuvoje teisiškai yra padalintos į „valstybines institucijas“ ir „asociacijas“, dar galinčios būti įvardintos, kaip „bendrija“, „asociacija“, „valstybinė institucija“, „konfederacija“, ir t.t. Visos yra ne pelno siekiančios, įkurtos siekiant viešų tikslų; dažniausiai vienas iš viešųjų institucijų įkūrėjų būna savivaldybinės ir/ar valstybinės institucijos.

Apskritai, profesinės bendrijos nėra finansuojamos politinių partijų. Per pastaruosius dvejus metus, ryšiai tarp profesinių bendrijų ir politinių partijų tapo kur kas mažiau pastebimi. Tačiau, profesinės bendrijos formaliai nėra įpareigos prisijungti prie partijos linijos.

c. *Ar jų finansavimas yra tik/taip pat iš narių mokesčio?*

Daugelis profesinių bendrijų renka nario mokesčius. Tačiau tai ne vienintelis jų finansavimo šaltinis.

d. *Ar jos turi galimybę gauti privatų finansavimą ir/ar dalyvauti Europos/tarptautinių institucijų finansuojamose projektuose?*

Taip, jos gali gauti privatų finansavimą, kaip ir dalyvauti tam tikrose programose ar projektuose, finansuojamose tarptautinių ar Europos institucijų.

13. *Ar finansavimo stygius yra pagrindinis faktorius, nulemiantis NVO/profesinių bendrijų dydį ar varžantis jų veiklos apimtį ar mastą?*

Finansavimo stygius yra viena iš svarbiausių kliūčių, varžančių NVO mastą, sritį ir didį. Lėšų gavimo galimybių stoka tapo dar ryškesniu po Lietuvos įstojimo į Europos Sąjungą. Po prisijungimo prie ES, Lietuvos valstybė nesirūpino trečiuoju sektoriumi bei jo finansinę situaciją. Dauguma ankstesnių finansuotojų bei fondų dabar teikia pagalbą kitiems regionams, todėl šalies NVO situacija darosi vis sudėtingesnė. Tai liečia ir profesines bendrijas.

14. *Ar jos dirba (susiduria) su panašiomis NVO/profesinėmis bendrijomis kitose šalyse?*

a. *Kaimynėmis?*

Absoliuti apklaustų NVO dauguma pranešė, kad jos bendradarbiauja/kontaktuoja su panašiomis NVO iš užsienio šalių. Tos, kurios neturi pažinčių (dažniausiai mažesniuose miestuose įsikūrusios organizacijos), viliasi jų surasti. Glaudesni ryšiai yra su Latvijos, Lenkijos, Skandinavijos šalių NVO, taip pat ir organizacijomis iš Kaliningrado srities.

Dauguma šakinių profesinių bendrijų dirba su bendrijomis iš kaimyninių šalių, Skandinavijos ir t.t. Partnerystė priklauso nuo srities, kurioje dirba profesinės bendrijos. Pavyzdžiui, Lietuvos miško ir miško pramonės darbuotojų profesinių sąjungų federacija artimai bendradarbiauja su Skandinavijos miško pramonės darbuotojų profesinėmis bendrijomis (Norvegijos miško pramonės darbuotojų unijos (N.T.A.F), ir t.t. Didžiosios profesinių bendrijų asociacijos yra tarptautinių profesinių bendrijų organizacijų narės.

b. *Kitomis, naujomis ES valtybėmis-narėmis?*

Kai kurios NVO bendrauja su panašiomis organizacijomis iš Estijos, Vengrijos, Kipro, Maltos, Čekijos Respublikos. Profesinių bendrijų bendradarbiavimas priklauso nuo srities bei veiklos, kuria užsiima jų nariai.

c. *Kitomis?*

Keletas NVO palaiko ryšius su Kanada, Rumunija, Bulgarija bei buvusios Sovietų Sąjungos šalimis, "senomis" ES narėmis, ypač su Skandinavijos šalimis. Profesinių bendrijų bendradarbiavimas priklauso nuo srities bei veiklos, kuria užsiima jų nariai.

15. Ar jos dirba tarptautiniu lygiu? (kampanijų rengime, socialinėje rūpyboje, kita)

Tarptautiniu lygiu Lietuvos NVO veikia ganėtinai kukliai. Keletas organizacijų yra tarptautinių organizacijų ir/ar tinklų ("METAI" (AGE) platforma, Tarptautinis pagyvenusių žmonių tinklas (Network Help Age International), Tarptautinė gėjų lyga (International Gay League), Visuotinis psichikos sutrikimų palaikymo tinklų aljansas (GLOBAL ALLIANCE OF MENTAL ILLNESS ADVOCACY NETWORKS, GAMIAN), Tarptautinė Helsinkio žmogaus teisių federacija (International Helsinki Federation for Human Rights), DARE tinklai, ir kitos) narės ir dalyvauja jų veikloje ir/ar organizuoja bendrus renginius su kitais nariais. 2006 metais, buvo suformuota ENAR (Europos tinklas prieš rasizmą) nacionalinė koordinavimo programa Lietuvoje. Kartais NVO organizuoja bendrus renginius su kitomis panašiomis institucijomis užsienio šalyse, tačiau tai nėra būdinga visoms vienoje srityje dirbančioms organizacijoms. Didžiosios profesinių bendrijų asociacijos yra įtrauktos į tarptautinę veiklą. Lietuvos profesinių bendrijų konfederacija (LPBK) yra Tarptautinės profesinių bendrijų konfederacijos (TPBK) ir Europos profesinių unijų konfederacijos (ETUC) narė ir yra pasirašiusi sutartis su kitų šalių profesinėmis unijomis. Taip pat ir profesinė unija „Solidarumas“ yra Tarptautinės laisvų profesinių unijų konfederacijos (ICFTU) bei Baltijos jūros profesinių unijų tinklo (BASTUN) narė.

16. Ar jos gali dirbti anglų kalba?

Dauguma NVO dirba anglų kalba, parodo šį gebėjimą pateikdamos projektų pasiūlymus tarptautiniams finansuotojams ir/ar bendradarbiaudamos su tarptautiniais partneriais arba tarptautiniuose tinkluose. Ne visos mažos, rajonuose veikiančios NVO gali dirbti anglų kalba, bet jos siekia pagerinti savo gebėjimus. Tokia pati ir šakinių ar tam tikrų kompanijų/institucijų profesinių bendrijų situacija.

17. Ar domėjimasis/nesidomėjimas politine partija, įtakoja profesinių bendrijų antidiskriminacinę veiklą, tose šalyse, kur bendrijos yra susijusios su partijomis?

Lietuvos profesinių bendrijų ryšiai su tam tikromis politinėmis partijomis tapo ne tokie akivaizdūs per pastaruosius keletą metų. Prieš porą metų didžiosios profesinių bendrijų asociacijos buvo priskirtos tam tikroms politinėms partijoms. Dabar tik kelios profesinės bendrijos oficialiai bendradarbiauja su politinėmis partijomis. Pavyzdžiui, Lietuvos profesinių bendrijų konfederacija sudarė sutartį su stipria politine partija – Socialdemokratų partija – bet tik deklaratyvaus pobūdžio (politinės partijos pareiga stiprinti socialinį dialogą, susijusį su minimalia alga ir t.t.). Įsitraukimas į [partijos veiklą, nėra lemiamas faktorius, kuris veiktų profesinių bendrijų galimybę vystyti antidiskriminacinę veiklą.

18. Ar specifinių sričių profesinių bendrijų padaliniai, dirbantys rajonuose, gali dirbti antidiskriminacinėje srityje, net jei jų valdyba šioje srityje nedirba?

Jokių kliūčių dirbti antidiskriminacinėje srityje profesinių bendrijų padaliniais nėra, netgi jei asociacijų valdyba šioje srityje neveikia.

II. NVO/profesinių bendrijų, kovojančių prieš diskriminaciją, įvertinimas

19. Kokia veikla jos užsiima?

NVO, kurių veikla yra susijusi su negalia, dažniausiai dirba teikdamos paramą neįgaliesiems (socialinė rūpyba, įskaitant Dienos centrus, psichologinę, socialinę, teisinę pagalbą, mokymai, ir t.t.), taip pat ir žmonių su negalia palaikymas. Tačiau, tik keletas iš šių NVO yra valstybinės institucijos, (t.y. vienas iš organizacijos įkūrėjų yra valstybinė ar savivaldybinė institucija), kurios negali pilnai dirbti bei didinti visuomenės supratimą, nes jos dažniausiai yra finansiškai priklausomos nuo jas įsteigusių institucijų. Organizacijos, veikiančios amžiaus diskriminacijos srityje, daugiausiai organizuoja mokymus bei visuomenės informavimo programas, taip pat konsultacinę pagalbą ir t.t. Organizacijos, veikiančios seksualinės orientacijos srityje, dirba tiesiogiai su diskriminacijos darbo vietoje klausimais. Lietuvos gėjų lyga, šiuo metu, įgyvendina "EQUAL" programą, sukurtą specialiai prieš diskriminaciją darbe. Šios organizacijos taip pat organizuoja socialinius bei kultūrinius renginius, skirtus gėjams ir lesbietėms; kontroliuoja žiniasklaidą bei įstatymų leidybą; siekia panaikinti tyrimų metu pastebėtą diskriminaciją; skatina visuomenės supratimą; kuria edukacines bei informacines veiklas, skatinančias toleranciją; bei stengiasi nugalėti stereotipus. Žmogaus teisių institucijos daugiausiai užsiima mokomąja veikla. Lietuvos žmogaus teisių centras iniciavo įvairovės, tolerancijos bei antidiskriminacinius mokymus. Nuo 2003 metų organizacija daugiausiai dirba tolerancijos ir antidiskriminacijos srityje; yra išleidusi nemažai knygų ir sukūrusi tinklalapį, skirtą išimtinai įvairovės skatinimui, antidiskriminacijos ir žmogaus teisių klausimams. NVO, daugiausia viešosios institucijos, kurios dirba prieš rasinę/etninę diskriminaciją, dalyvauja mažumų integravimo, jų informavimo bei mokymo, skirto vaikams ir suaugusiems, procese; taip pat teikia konsultacijas (teisines, socialines, psichologines, pedagogines); socialinę paramą; dalyvauja tolerancijos skatinimo veikloje; dalyvauja įstatymų leidyboje bei politikoje. Raudonasis Kryžius ir keletas kitų NVO dirba su pabėgėliais, jų šeimomis ir vaikais (humanitarinė, socialinė, teisinė bei kita pagalba). Kaip aukščiau minėta, profesinės bendrijos nesidomi konkrečiai diskriminacijos pagrindais, reglamentuotais direktyvose 200/43/EC ir 2000/78/EC. Profesinių unijų asociacija "Solidarumas" pristatė keletą su amžiaus diskriminacija susijusių bylų į teismą. Tačiau, profesinėms bendrijoms svarbiausia yra ekonominiai, socialiniai ir darbiniai aspektai. Vis dėlto kartais didžiosios profesinės bendrijos skatina visuomenės supratimą lyčių bei amžiaus diskriminacijos srityje.

20. Ar jos priima skundus dėl diskriminacijos?

Keletas NVO priimdavo skundus dėl diskriminacijos atvejų, ir bandydavo apginti aukų teises valstybinėse institucijose arba perduodavo skundus kitoms Lygių galimybių institucijoms. Pavyzdžiui, Lietuvos Gėjų lyga keletą skundų, dėl diskriminacijos seksualinės orientacijos srityje, perdavė Lygių galimybių Ombudsmeno institucijai. Kai kurios organizacijos (pavyzdžiui, Lietuvos žmogaus teisių centras) teikia konsultacijas, kaip pateikti skundą ir t.t. NVO, dirbančios moterų klausimų srityje, teikia moterims konsultacijas dėl diskriminacijos įvairiais pagrindais (pvz.: metų). Yra buvę keletas atvejų, kuomet profesinės unijos priėmė skundus, dėl diskriminacijos pagrindų, išdėstytų 2000/43/EC ir 2000/78/EC direktyvos. Tai buvo bylos, dėl amžiaus diskriminavimo, pateiktos Lygių galimybių Ombudsmeno institucijai ir teismui.

21. Ar jos dirba tik savo bendruomenėje?

Įprastai, NVO, esančios mažesniuose miestuose, daugiausiai dirba savo bendruomenės labui. Tačiau, didesnio tinklo, kaip skėtinės organizacijos, veikia visos šalies lygiu. Panaši ir profesinių bendrijų situacija. Mažos bendrijos veikia savo narių labui, o didžiosios profesinių bendrijų asociacijos daugiau dėmesio skiria valstybinio masto problemoms.

22. Ar jos dirba tiesiogiai su aukomis?

Organizacijos, teikiančios žmogui pagalbą, dirba su aukomis ar potencialiomis aukomis tiesiogiai. Kitos, daugiausiai dirba su visuomene, tik labai retais atvejais tiesiogiai su aukomis. Profesinės bendrijos dažniausiai nedirba asmeniškai su aukomis. Diskriminacijos srityje yra buvę tik keletas tokių atvejų.

23. Ar gali profesinės bendrijos, kartu su įmone, atstovauti tik savo nariams, ar bet kuriam darbuotojui?

Pagal šalies įstatymus (Profesinių bendrijų įstatymas, Civilinio proceso kodekso 56 straipsnis), profesinės bendrijos gali teisiškai atstovauti tik savo narius, kompanijos viduje arba teisme.

24. Ar jos dirba socialinės rūpybos srityje?

Tik keletas NVO dirba socialinės rūpybos srityje (t.y. situacijos tyrimas, viešos apklausos, darbas konkrečiu atveju, kad padėti aukai bei kita). Tai daugiausia žmogaus teisių srityje dirbančios organizacijos.

Profesinės bendrijos nepraktikuoja socialinės rūpybos.

25. Ar organizacijos gali gauti valstybinį finansavimą socialinei rūpybai?

Valstybinis finansavimas yra: subsidijos arba vyriausybinių programų finansavimas. Šios programos ir konkursai dažniausiai nėra skiriami socialinei rūpybai. Todėl gauti valstybinį finansavimą socialiniai rūpybai yra beveik neįmanoma.

26. Ar į organizacijų veiklą yra įtrauktas teisinis atstovavimas?

Lygių teisių direktyvų nuostatos, susijusios su asociacijų procesiniais išipareigojimais, aukai, nėra Lietuvoje tinkamai įgyvendintos. Pagal veikiančius įstatymus, NVO teisinis atstovavimas teisme yra neįmanomas. Remiantis Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 56 straipsniu, atstovauti teisme griežtai gali tik įgaliotas asmuo. Yra nustatytos kelios išimtys profesinėms bendrijoms: asmuo, turintis teisinį išsilavinimą, gali atstovauti savo giminaičiams ar sutuoktiniui.

Didžiosios profesinės bendrijos atstovauja darbininkų (bendrijų narių) teises bei interesus darbo teisės bylose (darbo ginčiuose ir teismuose), padeda išsiaiškinti ar darbdaviai veikia pagal įstatymus. Buvo tik keli atvejai, kuomet profesinės bendrijos teisme atstovavo savo narius dėl amžiaus diskriminacijos darbovietėje.

Tačiau, reikia pastebėti, kad Lietuvoje nebuvo nei vienos bylos, iškeltos dėl diskriminavimo.

27. Ar įmanoma teisinių ar administracinių procedūrų metu NVO/profesinėms bendrijoms veikti diskriminacijos aukos vardu?

Diskriminacijos atvejais, NVO gali inicijuoti administracinius procesus Lygių galimybių ombudsmeno institucijoje. Tam, kad pradėti teisinę procedūrą, NVO privalo pagrįsti savo interesą, kitu atveju, jis proceso metu organizacija negali atstovauti aukos. Tačiau, šios direktyvų nuostatos, nėra tinkamai įgyvendinamos Lietuvoje.

Tik profesinių bendrijų nariai gali dalyvauti teisinėse procedūrose. Tačiau, profesinės bendrijos gali inicijuoti administracines procedūras Lygių galimybių ombudsmeno institucijoje, bet kurio darbuotojo vardu bei jo naudai. Remiantis įstatymais, Lygių galimybių ombudsmeno institucija gali savo noru pradėti tyrimą.

28. Ar NVO/profesinės bendrijos gali pateikti kolektyvinį ieškinį šalies lygiu?

Remiantis Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso 49 straipsniu, yra neapibrėžta galimybė pateikti kolektyvinį ieškinį asmenų grupės vardu. Tačiau ši procedūra nėra detalizuota, nes nei vienas kolektyvinis ieškinys nebuvo pateiktas teismui. Todėl, galime teigti, kad NVO ir profesinės bendrijos to praktiškai panaudoti negali.

29. Kokiose dar srityse veikia organizacijos? (pvz.: pagalba aukoms ar potencialioms aukoms, socialinė parama ir kita)

Kai kurios NVO savo klientams teikia socialinę paramą, daugiausiai nuo seksualinės diskriminacijos nukentėjusioms aukoms, Romų bendruomenei, pabėgėliams ir kitiems. Tokia veikla yra būdinga NVO, dirbančioms su bedarbėmis moterimis, ŽIV/AIDS sergančiais žmonėmis.

Kaip jau minėta, profesinių bendrijų veikla daugiausiai nėra susijusi su diskriminacija. Daugiausiai jos atstovauja savo narius darbo ginčiuose. Praktiškai profesinės bendrijos nedirba su nuo diskriminacijos nukentėjusiomis aukomis ar potencialiomis aukomis.

30. Ar jos inicijuoja pokyčius įstatymų leidyboje bei politikoje?

NVO, dirbančios neįgaliųjų diskriminavimo srityje, yra įtakojusios politikos ir įstatymų leidybos procesus. Kitos organizacijos (išskyrus keletą moterų NVO) neturi patirties įstatymų leidyboje ar politikoje.

Didžiosios profesinių bendrijų asociacijos dažnai įtakoja politiką bei įstatymų leidybą, tačiau ne diskriminacijos srityje. Pagrindė jos gina savo narių ekonominius interesus (yra buvę keletas išimčių amžiaus bei lyties diskriminacijos srityse).

31. Kokie yra organizacijų ryšiai su centrine valdžia?

NVO, kurios dalyvauja politikos bei įstatymų kūrime ir keitime, turi glaudesnius ryšius su centrinėmis valdžios institucijomis. Tačiau valdžios organai nenori dalyvauti atviraime dialoge, netgi su tomis organizacijomis, kurios įkurtos savivaldybinių/valstybinių ar apygardinių institucijų, kaip pavyzdžiui, Socialinių reikalų ir darbo ministerija nedalyvavo pasitarimuose su NVO, kuriančia programą prieš diskriminaciją, 2007 metams. NVO priėjimas prie šios programos buvo pasiektas kai ji jau buvo patvirtinta Vyriausybės.

Didžiosios profesinių bendrijų asociacijos dažnai bando paveikti politikų sprendimus, ir palaiko profesinius ryšius su centrine valdžia. Dažniausiai, jos siekia paveikti politinius sprendimus, susijusius su ekonominėmis darbo problemomis bei pagerinti socialinį dialogą.

32. Su regionine valdžia ar savivaldybėmis?

Valstybinės institucijos, įkurtos regioninių valdžios institucijų ar savivaldybių, turi glaudesnius ryšius su minėtomis valdžios institucijomis nei kitos NVO. Regioninės NVO glaudžiau bendradarbiauja su vietos valdžios institucijomis nei NVO, įsikūrusios šalies sostinėje.

33. Profesinių bendrijų su darbdavių organizacijomis?

Apskritai kalbant, profesinės bendrijos darbdavių organizacijas traktuoja kaip konkurentus o ne partnerius.

34. Ar bendradarbiauja su specialiomis įstaigomis/ombudsmenu?

NVO, kovojančios prieš lyčių diskriminaciją, palaiko glaudesnius ryšius su Lygių galimybių Ombudsmeno biuru, negu kitos NVO, veikiančios kitose diskriminacijos srityse, kurios į Ombudsmeno veiklos sritį buvo įtrauktos tik 2005 metų, Sausio 1 dieną. Kitos NVO tik pradeda kurti ryšius su Ombudsmenu. Ombudsmeno institucija, papildomai konsultuoja organizacijas, rengiančias mokymus bei mokomąją medžiagą.

Profesinės bendrijos beveik nedirba su Lygių galimybių Ombudsmeno biuru, tačiau yra iniciavusios keletą tyrimų (susijusių su lyčių ir amžiaus diskriminacija).

35. Kokia yra organizacijų narių kvalifikacija?

NVO narių kompetencija akivaizdžiai skiriasi. Yra organizacijų, kurių nariai turi aukštąjį išsilavinimą, bei ilgą darbo patirtį. Tačiau yra organizacijų (dažniausiai įsikūrusių šalies rajonuose), kurių nariai daugiausia yra savanoriai bei kurių mokymų galimybės yra labai ribotos.

Tokia pati ir profesinių bendrijų situacija.

36. Kokiuose, antidiskriminacine tema, mokymuose yra dalyvavę kolektyvo nariai?

Nėra jokių nuolatinių mokymų, skirtų NVO/profesinių bendrijų nariams. Lietuvos Žmogaus teisių centras vykdė vienkartinę mokymų programą, skirtą NVO narius supažindinti su antidiskriminaciniais įstatymais. Lygių galimybių ombudsmeno biuras organizuoja mokymus šia tema, tačiau tik labai retais atvejais. Šie mokymai dažniausiai būna lyčių diskriminacijos tema.

37. Ar jie yra apmokyti rašyti pasiūlymus finansavimui gauti?

Tik keletas mokymų, finansavimo prašymų rašymo tema, įvyko Lietuvoje. Kai kurios NVO dalyvavo specialiuose ES ir Šiaurės šalių inicijuotose mokymuose. Tačiau didžioji dauguma organizacijų nedalyvavo jokiuose mokymuose šia tema.

38. Kaip jie įvertina darbo, antidiskriminacinėje srityje, sėkmę?

Dauguma NVO/profesinių bendrijų neturi kriterijų, pagal kuriuos vertintų savo darbą.

III. NVO/profesinių bendrijų poreikiai ir problemos, kovojant prieš diskriminaciją

39. Su kokiomis pagrindinėmis problemomis susiduria NVO/profesinės bendrijos, dirbančios antidiskriminacinėje srityje?

Ataskaitoje finansavimo stoka buvo įvardinta kaip pagrindinė problema, varžanti NVO veiklą bei įtakojanti narių skaičių. Kitos problemos yra žinių ir kompetencijos stoka.

Tačiau, kai kurios profesinės bendrijos teigia jog trūksta įgaliojimų aktyviai veikti. Didžiausia problema yra bendrijų narių kompetencijos bei žinių trūkumas. Nuolatiniai profesinių bendrijų nariai yra pasyvūs, neturintys drąsos kovoti prieš diskriminaciją darbe.

40. Ar darbuotojų/finansavimo/kompetencijos stygius yra viena iš pagrindinių NVO/profesinių bendrijų, dirbančių diskriminacijos srityje, problemų?

Narių/finansavimo/kompetencijos stoka yra pagrindinės problemos, su kuriomis susiduria NVO/profesinės bendrijos, veikiančios antidiskriminacinėje srityje..

41. Ar kolektyvo kompetencijos/žinių stygius, yra pagrindinė NVO/profesinių bendrijų problema?

Žinių trūkumas labai riboja NVO, dirbančių antidiskriminacijos srityje, veiklą. Dauguma NVO/profesinių bendrijų yra įsitikinusios, kad kompetencijos stoka nėra pagrindinė problema. Tačiau, tyrimai rodo, kad žinios (ypač teisinės) antidiskriminacinėje srityje, yra pakankamai naujos daugumai organizacijų. Todėl, narių žinių gilinimas yra didžiausias rūpestis.

42. Kokių mokymų trūksta NVO/profesinėms bendrijoms, norint pasiekti aukščiausių rezultatų?

Daugumai NVO ir profesinių bendrijų trūksta: lėšų paieškos, ryšių su visuomene, teisinių žinių.

43. Ar organizacijų nariai yra pakankamai gerai išmano šalies įstatymus, susijusius su diskriminacija?

Dauguma, NVO, dirbančių antidiskriminacijos srityje, nusimano šalies įstatymuose. Tačiau organizacijoms neišmano, kaip praktiškai panaudoti šias žinias. Panaši ir profesinių bendrijų situacija.

44. Ar darbuotojai yra pakankamai gerai supažindinti su Europos įstatymais antidiskriminacinėje srityje?

Dažniausiai, organizacijų žinios ES ir tarptautinės teisės srityje yra labai ribotos.

45. Ar nariai/darbuotojai yra išmokyti teikti siūlymus valdžios institucijoms: formuluoti politinius pasiūlymus? Įstatymų siūlymus?

Daugiausia apklaustų NVO pabrėžė mokymų, šioje srityje, trūkumą. Dažniausiai organizacijos neturi pasiūlymų rašymo patirties. Šalyje nebuvo jokių mokymų šia tema. Tas pats taikoma ir profesinėms bendrijoms. Tačiau, beveik visos bendrijos priklauso trims didžiosioms bendrijų asociacijoms, kurių pagalba, profesinės bendrijos gali kreiptis į valdžios institucijas.

46. Ar organizacijos turi daugiau dirbti nediskriminavimo srityje?

Absoliuti NVO/profesinių bendrijų dauguma turi daugiau dirbti, norint pasiekti savo tikslų nediskriminavimo srityje.

47. Ar jos turi profesionaliau/aktyviau dirbti su aukomis, potencialiomis aukomis, nariais ar potencialiais nariais?

Dauguma NVO buvo paprašytos daugiau dirbti su klientais ar potencialiais klientais. Kaip jau buvo minėta, profesinės bendrijos neatstovauja savo aukų ar potencialių aukų.

48. Ar organizacijos turi aktyviau bendradarbiauti su valstybinėmis institucijomis – kad pagerintų savo padėtį (reputaciją)?

Absoliuti NVO/profesinių bendrijų dauguma turi pagerinti savo padėtį bei reputaciją valstybinių institucijų atžvilgiu.

49. Ar profesinės bendrijos turi aktyviau bendradarbiauti su kompanijų/darbdavių organizacijomis?

Kaip jau minėta, profesinių bendrijų ir darbdavių organizacijų santykiai yra įtempti. Jie vieni kitus traktuoja kaip konkurentus, bet ne partnerius. Tačiau poreikis šioms organizacijoms bendradarbiauti yra neginčytinas.

50. Ar organizacijos turi labiau stengtis pakeisti visuomenės nuomonę bei skatinti supratimą?

Absoliuti profesinių bendrijų dauguma, turi labiau stengtis didinat visuomenės supratingumą. Tai tinka ir didžiosioms profesinių bendrijų asociacijoms.

51. Kokias sritis jos turi tobulinti/plėsti?

Dauguma profesinių bendrijų teigia, kad didžiausios problemos yra žinių, kompetencijos stoka bei bendrijų narių pasyvumas. Nuolatiniai nariai yra neveiklūs, nedrįstantys kovoti ar pranešti apie diskriminaciją darbe. Iš esmės, jie neturi tvirtos pozicijos ir nekovoja už savo teises. Taigi, įvairūs mokymai gali padrašinti narius kovoti prieš diskriminaciją.

c) Nacionaliniai teisės aktai nediskriminavimo srityje

Lietuva Respublikos Konstitucijoje skelbiama, 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“.³ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas, aiškindamas šią nuostatą yra pasisakęs, kad „visų asmenų lygybės įstatymui principas - demokratinės visuomenės pagrindas. Konstitucijos nuostata "įstatymui visi asmenys lygūs" reikalauja, kad šalies teisėje būtų įtvirtintos pagrindinės teisės ir pareigos kiekvienam asmeniui lygiai su kitais, be jokių išimčių“⁴. Be to, šis straipsnis turi būti suprantamas kaip draudžiantis diskriminaciją – „asmens ar asmenų grupės padėties kitų asmenų atžvilgiu pakeitimą be objektyviai pateisinamo pagrindo“⁵. Svarbių asmenų lygiateisiškumo nuostatų galima rasti ir kituose teisės aktuose. Pavyzdžiui, Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 2 str. teigia, kad vienas iš darbo santykių principų yra „darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminių padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis“⁶. Tautinių mažumų įstatyme įtvirtinta nuostata, kad „bet kokia diskriminacija rasės, tautybės, kalbos ar kitais su žmogaus tautybe susijusias motyvais yra draudžiama ir baudžiama“⁷.

Tačiau asmenų lygybės ir lygiateisiškumo principai, kaip žmogaus teisių įgyvendinimo garantai, jau seniai nebėra vien nacionalinės teisės dalykas ir valstybės vidaus reikalas – lygybės, nediskriminavimo principų nuostatų galima rasti daugelyje tarptautinių sutarčių. Ne išimtis ir Europos Sąjungos teisė, kurioje asmenų lygybės ir nediskriminavimo principai užima reikšmingą vietą. Į ES pirminę teisę Amsterdamo sutartimi įterptas 13 straipsnis, praplėtė Bendrijų kompetenciją asmenų nediskriminavimo srityje ir tapo pagrindu dviem svarbioms direktyvoms (ES antrinės teisės aktams) – Tarybos direktyvai 2000/43/EB, įgyvendinančiai vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (toliau Rasių lygybės direktyva),⁸ ir Tarybos Direktyvai 2000/78/EB, nustatančiai vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (toliau Užimtumo pagrindų direktyva)⁹. Šios dvi direktyvos suteikė tvirtą pamatą pirmiesiems Europos Bendrijų teisės žingsniams reglamentuojant asmenų lygybės principo taikymą kovoje su diskriminacija dėl asmens rasės, seksualinės orientacijos, religijos ar įsitikinimų, negalios bei amžiaus. Šios dvi direktyvos, dar vadinamos „naująja ES nediskriminavimo teise“, numato asmenims eilę teisių ir galimybių apsisaugoti nuo diskriminacijos.

Žinoma, kad direktyvų reikalavimai turi būti tinkamai įgyvendinti kiekvienoje ES valstybėje narėje. Juk jei ES valstybė narė laiku (iki ES teisės akte nuodytos datos) neperkelia ar neįgyvendina tam tikros direktyvos arba tai padaro nepilnai ar netinkamai, Europos Komisija gali inicijuoti taip vadinamą pažeidimo procedūrą, ir galiausiai iškelti bylą valstybei Europos Teisingumo Teisme. Pastarasis valstybei gali skirti iki kelių dešimčių tūkstančių eurų per dieną siekiančią baudą. Be to, Europos Teisingumo Teismas savo praktikoje yra išaiškinęs, kad jei valstybė narė nespėjo per nustatytą terminą pilnai (arba teisingai) perkelti direktyvos nuostatų į nacionalinę teisę, individai vis tiek turi galimybę remtis neperkeltos direktyvos (žr. poskyrį apie direktyvų teisinę galią) nuostatomis gindami savo teises, net jei nacionalinė teisė tokių nuostatų nenumato. Be to, jei valstybė neįgyvendina (neperkelia nuostatų į nacionalinę teisę) direktyvos, asmenys įgyja teisę iš valstybės reikalauti atlyginti žalą, jei tokią patiria (plačiau žiūrėti skyriuje apie ES teisę).

³ Lietuvos Respublikos Konstitucija, 29 str. 1 d.

⁴ 1996 m. balandžio 18 d. LR Konstitucinio Teismo nutarimas.

⁵ 1998 m. lapkričio 11 d. LR Konstitucinio Teismo nutarimas.

⁶ Lietuvos Respublikos Darbo Kodeksas, patvirtintas 2002 m. birželio 4 d. įstatymu Nr. IX – 926.

⁷ Lietuvos Respublikos Tautinių mažumų įstatymas, Žin. 1991, Nr. 4-117.

⁸ 2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva 2000/43/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, OJ L 180 2000 p.22-26.

⁹ Tarybos Direktyva 2000/78/EB, priimta 2000 m. lapkričio 27 d., nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus, OJ L 303 2000 p.16-22.

Todėl prieš pradėdant nagrinėti Lietuvos teisės reikalavimus asmenų nediskriminavimo srityje, vertėtų detaliai panagrinėti, kuriuose teisės aktuose, koku būdu ir ar tinkamai Užimtumo pagrindų ir Rasių lygybės direktyvų nuostatos buvo perkeltos į Lietuvos teisę.

Pagrindinis teisės aktas, įgyvendinantis Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvas yra Lygių galimybių įstatymas, pradėjęs galioti nuo 2005 m. sausio 1 d.¹⁰ Lygių galimybių įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje įtvirtintos žmonių lygios teisės bei uždrausti bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų. Įstatyme skelbiama, kad vienas jo tikslų – tinkamai įgyvendinti Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvas¹¹. Ar šis įstatymo tikslas buvo pasiektas? Verta panagrinėti išsamiau.

Plačiai žinoma, kad Direktyvos yra privalomos valstybėms narėms dėl jose įtvirtintų tikslų. Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvos daugeliu atveju suteikia valstybėms narėms pakankamai vertinimo laisvės (angl. *margin of appreciation*) bei galimybių remtis nacionaline praktika ir nacionalinės teisės ypatumais jas perkeltiant. *Tačiau Direktyvose yra keletas labai konkrečių ir aiškiai apibrėžtų reikalavimų, kuriuos valstybės narės turi realizuoti, norėdamos tinkamai jas įgyvendinti.* Juolab kad šie reikalavimai yra ypač reikšmingi, nes sukuria individams labai konkrečias teises, be kurių įgyvendinimo vargu ar galima kalbėti apie tinkamą asmenų lygybės principo realizavimą.

Užimtumo pagrindų ir Rasių lygybės direktyvose išskiriamos šios svarbios su jų vykdymu susijusios sritys:

- asmenų teisių apsaugos įgyvendinimas nacionalinėje teisėje įtvirtinant prieinamas teismines ir (arba) administracines procedūras,
- sankcijų už diskriminacinius veiksmus įtvirtinimas,
- asociacijų (nevyriausybinų organizacijų) vaidmuo ir teisinis statusas įgyvendinant ginant asmenų teises,
- įrodinėjimo pareigos perkėlimas, asmenų apsaugos nuo persekiojimo pateikus skundą dėl diskriminacijos įtvirtinimas,
- lygybę skatinančių institucijų įsteigimas (Rasių užimtumo direktyvos atveju),
- informacijos sklaidos ir socialiniu partnerių dialogo skatinimas.

Kaip šios nuostatos realizuotos Lietuvos teisėje?

Prieinamos teisminės ir (arba) administracinės procedūros

Direktyvose įtvirtinta nuostata, kad valstybės narės privalo užtikrinti, jog visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo nuo diskriminacijos, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros (įskaitant, valstybėms manant, esant būtina, taikinimo procedūras), net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams.¹²

Šios nuostatos įgyvendinimo specifika valstybėse narėse yra labai nevienoda, tačiau pažymėtina, kad beveik visos šalys numatė galimybę diskriminacijos aukoms pasinaudoti tiek teisminėmis, tiek neteisminėmis ginčo sprendimo galimybėmis.¹³ Kai kuriais atvejais, be neteisminių ginčo sprendimo būdų (kurie dažniausiai priskiriami Ombudsmenui ar įsteigta lygybę propaguojančiai institucijai), įtvirtintos specialios procesinės normos civilinio, administracinio proceso įstatymuose.

¹⁰ 2003 lapkričio 18 d. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826

¹¹ Direktyvų tekstai pridedami dalyje „Priedai“.

¹² Direktyvos 2000/43/EB 7(1) str., Direktyvos 2000/78/EB 9(1) str.

¹³ Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared. P. 64

<http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/policy/aneval/legnet_en.htm#comp> [žiūrėta 2006 sausio 15 d.].

Kitos valstybės atskyrė išimtinai su darbo santykiais susijusių atvejų sprendimą nuo kitų taikymo sferų (kurias numato Rasių lygybės direktyva) ir pavedė administracine tvarka spręsti darbo inspektoriams.¹⁴

Lietuvos nacionalinė teisė nenumato jokių išskirtinių civilinio, administracinio proceso nuostatų, skirtų nagrinėti byloms dėl diskriminavimo Direktyvose įtvirtintų pagrindų atžvilgiu, nors daugeliu atveju pagrindiniuose teisės aktuose yra atspindimas Lietuvos Konstitucijoje įtvirtintas asmenų lygybės remiantis bendrosiomis Darbo kodekso normomis¹⁵ dėl darbo sąlygų ir darbo tvarkos, pasinaudoti Darbo kodekse įtvirtintomis procedūromis;

- a) remiantis visiems garantuojama teise kreiptis į teismą bei konstitucinėmis asmenų lygybės normomis, kelti civilinį ieškinį (prieš privačius subjektus) dėl žalos atlyginimo arba kelti administracinę bylą dėl diskriminuojančių pareigūnų ar institucijų veiksmų ar priimtų diskriminuojančių aktų panaikinimo;
- b) kreiptis į lygių galimybių kontrolieriaus instituciją, kuriai įgaliojimus suteikia Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas¹⁶ bei Administracinių teisės pažeidimų kodeksas¹⁷.
- c) Kreiptis į Seimo kontrolierių įstaigą dėl pareigūnų piktnaudžiavimo tarnyba ir biurokratizmo, bei iš šių veiksmų kylančių žmogaus teisių pažeidimų.
- d) Nors Konstitucinis Teismas ne kartą yra pabrėžęs, kad efektyviausia pažeistų teisių gynyba yra teismas, visgi bylų dėl diskriminavimo teismuose nėra.

Jei darbdavys nevykdo minėtų reikalavimų, jo veiksmus galima ginčyti remiantis Darbo kodekso XIX Skyriaus nuostatomis, kurios reglamentuoja individualių darbo ginčų – nesutarimo tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo – sprendimo tvarką. Jei individualaus darbo ginčo tarp darbuotojo ir darbdavio nepavyksta sureguliuoti derybomis, tokį ginčą, remiantis Darbo kodekso XIX skyriaus nuostatomis nagrinėja:

1. darbo ginčų komisija;
2. teismas.

Darbo ginčų komisija yra pirminis ir DK numatytais atvejais privalomas organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu Darbo Kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Darbo ginčų komisijos sprendimus galima skųsti teismui. Pažymėtina, kad remiantis Darbo kodekso procedūromis ginamos lygios galimybės darbo santykiuose, tuo tarpu teisme galima ginti lygias galimybes visose srityse: darbo, švietimo, paslaugų.

Pažymėtina, kad pirmosios dvi alternatyvos (Darbo kodekse numatytos procedūros ir teisminis nagrinėjimas) negali būti laikomos veiksmingomis, nes jokių specifinių normų, liečiančių diskriminavimo bylų sprendimą (tiek dėl įrodinėjimo pareigos perkėlimo, asociacijų atstovavimo galimybės ir kt.), proceso kodeksuose nėra, o remtis tik egzistuojančiomis bendro pobūdžio asmenų lygybę įtvirtinančiomis nuostatomis diskriminacijos byloje yra labai sudėtinga. Iki šiol nei civiliniame, nei administraciniame teisme Lietuvoje nebuvo nagrinėta nė viena byla dėl asmens diskriminavimo bet kuriuo pagrindu. Dėl to kol kas vienintele realia alternatyva išlieka galimybė teikti skundą Lygių galimybių kontrolieriui, kuriam įstatymų suteikta kompetencija nagrinėti skundus dėl tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos visais Rasių lygybės bei Užimtumo pagrindų direktyvose numatytais pagrindais bei lyties pagrindu.

Diskriminacijos bylų sprendimo teisme nebuvimas nėra vien Lietuvos problema, jų labai nedaug daugumoje valstybių narių, todėl tai laikoma rodikliu, kad egzistuoja realūs ir menami barjerai įgyvendinti teisingumą.¹⁸ Vienos iš tokių kliūčių yra prieinamos teisinės pagalbos nebuvimas, tam

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Pavyzdžiui, DK 13 str., įtvirtinantis visų fizinių asmenų lygų darbinį teisingumą.

¹⁶ 1998 m. gruodžio 1 d. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947; 10–24 str.

¹⁷ LR Administracinių teisės pažeidimų kodekso 41(6) ir 187(5) str.

¹⁸ Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared, p. 64.

tikrose valstybėse – įtvirtinti per trumpi kreipimosi ir per ilgi bylos nagrinėjimo terminai (nes Direktyvos procesinių terminų nustatymą paliko valstybių narių valiai).¹⁹ Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, vienintelis teisės aktas, įtvirtinantis diskriminacijos atvejų nagrinėjimo procedūrą, numato trijų mėnesių terminą skundai paduoti bei vieno mėnesio – jam išnagrinėti (su galimybe pratęsti nagrinėjimą iki dviejų mėnesių).²⁰ Palyginus su kitomis valstybėmis narėmis (pvz., Airija, kuri numato šešių savaičių terminą skundai pateikti), toks įtvirtinimas laikytinas tinkamu.

Be to, diskriminacijos bylų teismuose nebuvimas taip pat gali būti laikomas kliūtimi.²¹ Geros (Lietuvos atveju apskritai jokios) praktikos nebuvimas nagrinėjant diskriminacijos atvejus teismuose kelia nežinomybės jausmą ir neskatina asmenų kreiptis į teismus (informacijos stoka, visuomenės nepasitikėjimas teismais, bendras nediskriminavimo teisinių žinių trūkumas ir kt.).

Asociacijų vaidmuo ir teisinis statusas

Tiek Rasių lygybės, tiek Užimtumo pagrindų direktyva įtvirtina pareigą valstybėms narėms užtikrinti, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas direktyvų nuostatų laikymasis, galėtų nukentėjusio vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti direktyvose nustatytiems įpareigojimams užtikrinti numatytoje teismo ir (arba) administracinėje procedūroje.²²

Kai kurių autorių teigimu, ši nuostata yra išskirtinės svarbos, individualių asmenų teisių apsaugos užtikrinimo „širdis“.²³ Tai, kad patys diskriminaciją patiriantys asmenys yra labiausiai suinteresuoti diskriminaciją nutraukti, dar nereiškia, kad jie visada ryžtasi tai daryti. Baimė prarasti darbą, galimybę mokytis ar būti persekiojamam dėl skundo prieš diskriminaciją dažnai verčia asmenis nesiimti aktyvių veiksmų. *Del to padedančių organizacijų palaikymas gali būti pradžios taškas diskriminacijos aukoms imtis veiksmų.*

Direktyvos suteikia valstybėms narėms vertinimo laisvę tiek apibrėžiant „teisėtą interesą turinčių“ organizacijų ratą, tiek nustatant veiksmus, kurių jos galėtų imtis dalyvaudamos „asmens vardu“ ar jį remiant teismo ar administracinėje procedūroje. Vos kelios valstybės nacionalinėje teisėje įtvirtino leidimą organizacijoms dalyvauti (dažniausiai tik administraciniame procese) „nukentėjusiojo vardu“ (pvz., Ispanija, Lenkija, kt.),²⁴ o kitokio dalyvavimo galimybės įtvirtintos labai nevienoda apimtimi. Valstybės taip pat labai skirtingai apibrėžė galimų subjektų ratą – nuo bet kurios organizacijos, kurios statute įtvirtintas lygių galimybių pažeidžiamoms asmenų grupėms ar žmogaus teisių apsaugos siekis (Vengrija) iki tokios teisės suteikimo tik vienai, diskriminacijos srityje veikiančias organizacijas vienijančiai asociacijai (Austrija).²⁵ Kai kurių autorių teigimu, tokios organizacijos ne tik turėtų galimybę be asmens sutikimo įsijungti į procesą, tačiau kad galėtų veiksmingai atstovauti diskriminacijos aukoms turėtų būti valstybių narių finansiškai remiamos.²⁶

Lietuvoje, jokių specialių nuostatų, išskiriančių organizacijų galimybę ištraukti į teismo ar administracinį procesą diskriminacijos byloje, nei Lygių galimybių įstatyme, nei kituose teisės aktuose apskritai nėra. Nors Lietuvos Respublikos Civilinio Proceso Kodekso 56 straipsnio 2 dalyje įtvirtinta galimybė atstovais pagal pavedimą procese būti „ir kitiems asmenims“, tačiau praktikoje nebuvo nė vieno atvejo, kad asociacija ar kita nevyriausybinė organizacija ištrauktų į procesą teisme.

¹⁹ European Commission, Proposal for a Council Directive establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation. Brussels, 25.11.1999 COM(1999) 565 final, 1999/0225 (CNS), Explanatory Memorandum, Commentary on the Articles, Chapter II.

²⁰ LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 21, 22 str.

²¹ Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared, p. 64.

²² Direktyvos 2000/43/EB 7(2) str., Direktyvos 2000/78/EB 9(2) str.

²³ Niesen J., Making the law work. The enforcement and implementation of the anti-discrimination legislation, European Journal of Migration and Law 5: 2003, p. 252.

²⁴ Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared, p. 69.

²⁵ Ibid.

²⁶ Niesen J., Making the law work. The enforcement and implementation of the anti-discrimination legislation, European Journal of Migration and Law 5: 2003, p. 252.

Pažymėtina, kad Europos teisės departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės savo 2002 m. gruodžio 2 d. išvadoje Seimui atkreipė dėmesį į būtinybę įtraukti nuostatą, suteikiančią teisę asociacijoms atstovauti diskriminacijos aukoms teisme ir neteisminėse procedūrose, tačiau į šias pastabas įstatymų leidėjas kol kas neatsižvelgė.²⁷ Vertinant šios nuostatos reikšmę diskriminacijos aukoms, galima manyti, kad Lietuvos teisėje numatytas reguliavimas prisideda prie diskriminavimo bylų nebuvimo teismuose ir pakankamai nedidelio skundų skaičiaus lygių galimybių kontrolieriaus įstaigoje,²⁸ todėl tai reikėtų vertinti kaip rimtą Direktyvų perkėlimo trūkumą, sumažinantį asmenų galimybes siekti lygybės principo įgyvendinimo.

Įrodinėjimo pareigos perkėlimas atsakovui

Nors dažniausiai įrodinėjimo pareiga byloje tenka ieškovui, tačiau diskriminacijos (ypač darbo srityje) bylų atveju, kai įrodymai dažniausiai yra atsakovo rankose, ieškovui juos surinkti gali būti labai problemiška. Todėl Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvos įtvirtina įrodinėjimo naštos perkėlimą atsakovui, ieškovui įrodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos galimybes.²⁹ Žinoma, Direktyvose pažymima, kad ši pareiga netaikoma baudžiamojo proceso atveju, taip pat procesiniams veiksams kai bylos aplinkybės turi iširti teismas ar kita kompetentinga institucija.

Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 2(1) straipsnyje nustatytas įrodinėjimo pareigos perkėlimas atsakovui, tačiau tik bylose dėl diskriminavimo lyties pagrindu.³⁰ Jokiuose kituose nacionalinės teisės aktuose įrodinėjimo naštos perkėlimas kitų pagrindų atžvilgiu nėra įtvirtintas. Taigi galima konstatuoti, kad šiuo aspektu Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvos Lietuvos nacionalinėje teisėje taip pat nėra tinkamai įgyvendintos ir tai apsunkina asmenų galimybę gintis nuo diskriminuojančių veiksmų.

Draudimas persekioti

Baimė būti atleisdam iš darbo, pažemintam pareigose, pašalintam iš mokymosi institucijos yra vieni iš veiksnių, stabdančių diskriminacijos aukas imtis ginti savo pažeistas teises. Reikia pastebėti, kad Direktyvose įtvirtinta nuostata yra pakankamai plati: valstybės narės savo nacionalinėse teisinėse sistemose nustato tokias priemones, kurios yra būtinos, kad asmenys būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, pasireiškiančių sureagavus į skundą arba į procesinius veiksmus, skirtus vienodo požiūrio principo laikymuisi užtikrinti. Perkeldamos šią nuostatą daugelis valstybių narių ją nepagrįstai traktavo siauriamai.³¹ Galima išskirti dvi tipiškas jos įgyvendino klaidas. Pirmą, nemažai valstybių narių žodį „asmenys“ traktavo siaurai ir įtvirtino tik apsaugą nuo diskriminavimo tiesioginėms diskriminacijos aukoms, tuo tarpu persekiojimą gali patirti ir kiti asmenys (pvz., liudytojai, artimieji ir pan.), kuriuos taip pat apsaugo Direktyvos. Antra, dalis valstybių narių susiaurino šios nuostatos taikymo ribas, įtraukdamos tik darbdavio–darbuotojo santykius, neatsižvelgdamos į tai, kad turi būti apsaugoti ir savarankiškai dirbantys asmenys, ir tai, kad Rasių lygybės direktyva taikoma platesnėje nei tik užimtumo sferoje.³²

²⁷ Europos teisės departamento išvada dėl Lygių galimybių įstatymo projekto atitikimo Europos Sąjungos teisei 2002 m. gruodžio 2 d., 11 p. Šioje išvadoje Europos teisės departamentas numatė ir kitus įstatymo projekto trūkumus, į kuriuos taip pat nebuvo atsižvelgta.

²⁸ Lygių galimybių kontrolieriaus (LGK) įstaiga 2005 m. tyrė 2 skundus dėl seksualinės orientacijos, 1 – dėl religijos ir įsitikinimų, 3 – negalios, 18 – dėl rasės ir etninės kilmės ir 30 dėl diskriminavimo amžiaus pagrindu. 2006 m. LGK tyrė 2 skundus dėl diskriminavimo seksualinės orientacijos pagrindu, 26 – dėl diskriminavimo amžiaus pagrindu, 7 – dėl religijos ir įsitikinimų, 10 – dėl negalios, 20 – dėl rasės ir etninės priklausomybės. LGK ataskaitas galima rasti tinklapyje < www.lygybe.lrs.lt >.

²⁹ Direktyvos 2000/43/EB 8(1) str., Direktyvos 2000/78/EB 10(1) str.

³⁰ Žr. išnašą Nr. 159.

³¹ Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared. P. 72.

³² Ibid p. 71.

Tenka konstatuoti, kad Lietuvoje ši nuostata nebuvo tinkamai perkelta abiejų aspektų atžvilgiu. Lygių galimybių įstatymas, apibrėžiantis lygių galimybių principą pažeidžiančius *darbdavio* veiksmus, numato, kad nuo persekiojimo apsaugomi darbuotojai ir valstybės tarnautojai, *pateikę skundą* dėl diskriminacijos. Taigi neapsaugomi su diskriminacijos byla susiję asmenys (pvz., liudytojai), galintys nukentėti, taip pat asmenys kitose (Rasių lygybės direktyvos numatytose) nei darbo sferose bei savarankiškai dirbantys asmenys, tokiu būdu neužtikrinant minimalios apsaugos, kurios reikalauja naujoji ES nediskriminavimo teisė.

Veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios sankcijos

Europos Teisingumo Teismas vienoje iš savo bylų dėl lygių galimybių pažeidimo lyties pagrindu, išaiškino, kad „neįmanoma įgyvendinti lygių galimybių principo be atitinkamų sankcijų sistemos buvimo“.³³ Europos Teisingumo Teismo jurisprudencijos lyčių lygybės bylose taip pat suformuoti ir veiksmingumo, proporcingumo ir atgrasančio poveikio reikalavimai sankcijoms. *Von Colson* byloje Teismas pabrėžė, kad „valstybės narės privalo priimti tokias priemones, kurios būtų pakankamai *efektyvios* direktyvos tikslams pasiekti ir užtikrinti, kad šiomis priemonėmis asmenims būtų *faktiškai įmanoma pasinaudoti* nacionaliniuose teismuose“.³⁴ Jei direktyvos neapibrėžia konkrečių priemonių, kurių reiktų imtis, Teismas pripažino valstybėms narėms diskrecijos teisę dėl jų apsispręsti. Tačiau bet kokių atveju „sankcijos turi užtikrinti tikrą ir *efektyvią* teisminę apsaugą. Dar daugiau, jos turi turėti tikrą *atgrasanti* poveikį darbdaviui. Kai valstybės narės kaip bausmę dėl diskriminacijos draudimo pažeidimo pasirenka *kompensaciją, ji visais atvejais turi būti adekvati patirtai žalai*“.³⁵

Europos Teisingumo Teismas kartu pateikė galimų priemonių pavyzdį, iš kurio matyti, kad baudą, kaip priemonę diskriminavimo draudimui užtikrinti, jis linkęs traktuoti tik kaip papildomą priemonę: „tokios priemonės galėtų apimti reikalavimą darbdaviui suteikti darbuotojui pareigas arba skirti adekvačią kompensaciją, taip pat kai būtina *papildomai* numatant adekvačių baudų sistemą“.³⁶ Dar labiau valstybių diskrecijos teisę pasirinkti sankcijų rūšį Teismas suvaržė byloje *Marshall II*³⁷, kur nurodė, kad atleidimo iš darbo diskriminacijos atveju „lygybės principas negali būti atkurtas kitaip, kaip gražinant atleistą asmenį į darbą, arba kaip alternatyvą skiriant adekvačios vertės kompensaciją už patirtus nuostolius ir žalą“³⁸. Kai kurie autoriai mano, kad valstybės, įtvirtindamos sankcijas, ir teismai, jas parinkdami, turėtų įvertinti, ko diskriminacijos kaltininkas ar potencialūs kaltininkai labiausiai nenorėtų prarasti – pinigų, reputacijos ar verslo galimybių.³⁹ Taigi galima labai plati sankcijų įvairovė.

Teismo jurisprudencija tiesiogiai atsispindi ir naujojoje ES nediskriminavimo teisėje. Rasių lygybės ir Užimtumo pagrindų direktyvose įtvirtinta pareiga valstybėms narėms nustatyti taisykles sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal direktyvas, pažeidimus ir imtis visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Be to, šioms sankcijoms, kurias gali sudaryti kompensacijos sumokėjimas nukentėjusiajam, keliami veiksmingumo, proporcingumo ir atgrasančio poveikio reikalavimai.⁴⁰

Tačiau ši nuostata, nors valstybėse narėse perkelta labai įvairiomis priemonėmis, nebuvo sėkmingai įgyvendinta – vos dviejose valstybėse narėse (Italijoje ir Suomijoje) numatytas sankcijas galima būtų pavadinti veiksmingomis, proporcingomis ir atgrasančiomis.⁴¹ Nemažai valstybių apjungia civilines sankcijas (asmens gražinimas į pareigas, kompensacijos), administracines ir baudžiamąsias sankcijas. Įdomiomis neturtinėmis sankcijomis išsiskiria Airijos teisė, kur, be kompensacijų, gražinimo į pareigas

³³ Case 14/83 *von Colson and Kamann* (1984) ECR 1891, par. 22.

³⁴ Case 14/83 *von Colson and Kamann* (1984) ECR 1891, par. 18.

³⁵ *Ibid.* p. 23.

³⁶ *Ibid.* p. 18.

³⁷ C-271/91 *Marshall* (1993) ECR I-4367.

³⁸ C-271/91 *Marshall* (1993) ECR I-4367 par. 25.

³⁹ Remedies and Sanctions in EC Discrimination Law. p. 10.

⁴⁰ Direktyvos 2000/43/EB 15 str., Direktyvos 2000/78/EB 17 str.

⁴¹ Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared. P 73.

ir kitų sankcijų, numatomi įpareigojimai darbdaviui peržiūrėti savo įdarbinimo procedūras, sukurti lygių galimybių strategiją darbovietėje, prarasti mokymus apie lygias galimybes darbuotojams ir kt.⁴²

Direktyvų įgyvendinimą šiuo aspektu Lietuvos nacionalinėje teisėje reikėtų vertinti kaip nenuoseklų ir prieštaringą. Jau minėta, kad dėl specifinių nuostatų nebuvimo civiliniame ir administraciniame procese, teisminis teisių įgyvendinimas yra problemiškas ir praktikos kol kas šioje srityje nėra. Procesinės garantijos yra įtvirtintos Lygių galimybių kontrolieriaus veiklą reglamentuojančiuose įstatymuose. Lygių galimybių įstatyme nurodyta, kad skundus dėl lygių galimybių pažeidimo tiria Lygių galimybių kontrolierius Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka.⁴³ Lygių galimybių kontrolierius, ištyręs skundą, gali priimti keletą alternatyvių sprendimų:

- perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi nusikalstamos veikos požymiai;⁴⁴
- kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus ar panaikinti su tuo susijusį aktą;
- įspėti dėl padaryto pažeidimo;
- nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas remiantis Administracinių teisės pažeidimų kodeksas;
- laikinai, kol bus priimtas galutinis sprendimas, uždrausti skleisti reklamą, jeigu yra pakankamai duomenų, kad paskleista ar numatoma paskleisti reklama gali būti pripažinta kurstančia tautinę, rasinę, religinę, lyčių, lytinės orientacijos, negalios, išitikinimų, amžiaus neapykantą ir padarytų visuomenės interesams esminės žalos, žemintų žmogaus garbę ir orumą bei pažeistų visuomenės moralės principus;
- įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus bei sąlygas.

Remiantis Administracinių pažeidimų kodekso nuostatomis, Lygių galimybių kontrolierius gali pritaikyti tokias administracines sankcijas: pagal ATPK 41⁶ ir 187⁵ straipsniais, bauda už lygių galimybių pažeidimą gali siekti nuo šimto iki dviejų tūkstančių litų (keturių tūkstančių litų, pažeidimą padaro anksčiau dėl to paties baustas pareigūnas, darbdavys ar jo įgaliotas asmuo), o už Lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimo nevykdymą – nuo penkių šimtų litų iki dviejų tūkstančių litų (keturių tūkstančių, jei nevykdoma pakartotinai).

Vargu ar tokios ATPK numatytos sankcijos gali būti laikomos veiksmingomis. Numatyti baudų už lygių galimybių įstatymų pažeidimus dydžiai vargu ar išgąsdintų dideles verslo bendroves ar organizacijas, panorėjusias susidoroti su darbuotojais ar kitais asmenimis diskriminaciniu būdu.

Taigi procedūra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atveju negarantuoja kompensacinio efekto diskriminacijos aukoms (nenumatoma nei kompensacija, nei gražinimas į darbą, nei kitos panašaus poveikio priemonės), o bauda yra praktiškai vienintelė sankcija, galinti turėti efektyvaus, proporcingo ir atgrasančio poveikio požymių (dėl to turi būti sprendžiama kiekvienu atveju atskirai). Palyginus su kitų valstybių narių direktyvų nuostatų perkėlimo į nacionalinę teisę būdais ir įvairove, sankcijų „įvairovė“ Lietuvos nacionalinėje teisėje reikia vertinti kritiškai. Be to, ji neatspindi Europos Teisingumo Teismo praktikos, kur bauda vertinama tik kaip papildoma priemonė.⁴⁵

Tačiau gražinimo į darbą klausimus reglamentuoja Darbo kodeksas ir žmogus bent jau teismine tvarka gali tikėtis, jog bus gražintas į darbą, tuo tarpu jeigu pažeistos lygios galimybės švietimo ar paslaugų srityje, tai joks teisės aktas kol kas nenumato nei kompensacijos, nei žalos atlyginimo.

⁴² Remedies and Sanctions in EC Discrimination Law. p. 26.

⁴³ LR Lygių galimybių įstatymo 13 str. 2 d.

⁴⁴ Kadangi BK taip pat numato baudžiamąjį persekiojimą tam tikrų itin šurkščiai lygias galimybes pažeidžiančių veikų atžvilgiu – BK 169, 170 straipsniai. Tačiau praktikoje šios normos niekada nebuvo taikytos.

⁴⁵ Case 14/83 *von Colson and Kamann* (1984) ECR 1891, par. 18.

Dar prieštaringesnė nuostata įtvirtinta Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 24¹ straipsnyje reglamentuojančiame žalos atlyginimą (vienintelė kompensacinio pobūdžio nuostata), kur teigiama, kad tik diskriminaciją *lyties* pagrindu, seksualinį priekabiavimą ar priekabiavimą patyręs asmuo turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka. Šis straipsnis rodo akivaizdų Užimtumo pagrindų ir Rasių lygybės direktyvų perkėlimo trūkumą, Lietuvos nediskriminavimo teisės nenuoseklumą.

Vienodą požiūrį skatinančių institucijų įsteigimas (Rasių lygybės direktyvos 13 str.)

Nors tokios institucijos įkūrimas numatytas tik skatinti ir propaguoti asmenų, kenčiančių nuo rasinės ir etninės diskriminacijos, valstybės narės buvo skatinamos vertinti tai kaip minimalų reikalavimą ir joms buvo suteikta plati diskrecijos teisė dėl šios institucijos įsteigimo.⁴⁶ Dalis valstybių įsteigė atskirą instituciją tik rasinės ir etninės diskriminacijos pagrindu, kitose valstybėse panašios institucijos jau veikė anksčiau arba veikė, tačiau tik kitais pagrindais. Tokia situacija susiklostė ir Lietuvoje, kur iki 2005 m. veikė Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus įstaiga nagrinėjusi diskriminacijos dėl lyties klausimus. Lygių galimybių įstatymas praplėtė Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus mandatą, pagal Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą funkcionavusi Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus institucija pervadinta į Lygių galimybių kontrolieriaus ir šiuo metu veikia pagal abu įstatymus – Moterų ir vyrų lygių galimybių bei Lygių galimybių.

Remiantis Rasių lygybės direktyva, įsteigtos institucijos turėtų teikti nešališką pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos teikiant skundus dėl diskriminacijos, atlikti nepriklausomus diskriminacijos tyrimus, skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su tokia diskriminacija susijusiais klausimais.⁴⁷ Dauguma valstybių narių įsteigė institucijas su daug platesniais įgaliojimais, išplėsdamos pagrindus ir / arba priskirtų funkcijų pobūdį.⁴⁸ Tai taikoma ir Lietuvai, kuri Lygių galimybių kontrolieriui suteikė teisę ne tik „padėti asmenims teikiant skundus“, bet ir juos nagrinėti, taip pat taikyti poveikio priemones kaltininkams. Todėl šiuo aspektu perkėlimas į nacionalinę teisę laikytinas atitinkančiu Direktyvos nuostatas.

Informacijos sklaida, socialinis dialogas ir bendradarbiavimas su nevyriausybinėmis organizacijomis

Abejose Direktyvose numatyta, kad valstybės narės, atsižvelgdamos į savo nacionalinę praktiką ir tradicijas, turi skatinti: visų pirma, socialinį darbdavių ir darbuotojų dialogą, puoselėjant lygias galimybes (įtraukiant darbo vietų monitoringą, kolektyvines sutartis, elgesio kodeksus, praktikos tyrimus) bei susitarimų, nustatančių nediskriminacines taisykles, nustatymą; o antra, šioje srityje valstybės narės taip pat turi skatinti dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis, stiprinant kovą prieš diskriminaciją numatytais pagrindais ir puoselėjant lygių galimybių principo įgyvendinimą.⁴⁹

Šios nuostatos, dėl savo neapibrėžtumo daugelio valstybių narių buvo traktuojamos kaip nebūtinai formaliai perkelti, todėl jų įgyvendinimas yra pats neaiškiausias ir įvairiausias.⁵⁰ Sunku įvertinti, kaip šios nuostatos įgyvendintos Lietuvos nacionalinėje teisėje. Nė viename iš šiame skyriuje minėtų aktų apie jas neužsimenama. Kokių veiksmų ėmėsi Lietuvos Vyriausybė ar atskiros ministerijos šiuo atžvilgiu, atsakyti taip pat sudėtinga, nes oficialios ataskaitos dėl Direktyvų įgyvendinimo, kurias Lietuva privalėjo pateikti Europos Komisijai,⁵¹ nėra prieinamos visuomenei.

⁴⁶ European Commission, Proposal for a Council Directive implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. Brussels, 25.11.1999 COM(1999) 566 final, 1999/0253 (CNS), Explanatory Memorandum, Commentary on the Articles, Chapter I.

⁴⁷ Direktyvos 2000/43/EB 13 str.

⁴⁸ Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared. P. 79.

⁴⁹ Užimtumo pagrindų direktyvos 13, 14 straipsniai, Rasių lygybės direktyvos atitinkamai 11, 12 straipsniai.

⁵⁰ Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared. P. 84.

⁵¹ Iki 2005 m. liepos 19 d. pagal Rasių lygybės direktyvą ir iki 2005 m. gruodžio 2 d. pagal Užimtumo pagrindų direktyvą.

Teisės aktų atitikties užtikrinimas

Tiek Rasių lygybės, tiek Užimtumo pagrindų direktyvose nustatyta valstybių narių pareiga užtikrinti, kad būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui, ir būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles, pelno siekiančių ir pelno nesiekiančių asociacijų veiklą reglamentuojančias taisykles bei nepriklausomoms profesinėms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms taikomas taisykles.

Nors ši nuostata tarsi ir suponuoja sistemiską visų atitinkamų nacionalinės teisės sričių peržiūrėjimą, tačiau, ekspertų teigimu, toks peržiūrėjimas reikalautų labai subtilaus Direktyvų interpretavimo, todėl būtų paviršutiniškas.⁵² Tik Suomijos atitinkamų sričių ministerijos atliko tokį peržiūrėjimą ir neaptiko nė vieno teisės akto, prieštaraujančio Direktyvų nuostatomis.⁵³ Todėl daugumos valstybių atveju teisės aktų atitikties lygių galimybių principui vertinimas paliktas nacionalinėms teisminėms institucijoms. Lietuvoje Lygių galimybių kontrolierius iš dalies gali imtis (ir imasi, tačiau tik nagrinėdamas konkrečius atvejus) šios funkcijos, nes įstatymas jam numato teisę teikti išvadas dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo, taip pat teikti pasiūlymus Lietuvos Respublikos valdžios ir valdymo institucijoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų.⁵⁴

Kiti įgyvendinimo aspektai

Apibendrinant direktyvų įgyvendinimo problemas Lietuvoje, reikia pastebėti, kad ne tik nurodytose Direktyvų vykdymo srityse jų nuostatų perkėlimas nebuvo atliktas sėkmingai. Lietuvos nacionalinėje teisėje ne visiškai teisingai atspindima tiesioginės diskriminacijos samprata. Jau minėta, kad tiesioginė diskriminacija pagal Direktyvų pateikiamą formuluotę galima ir dėl *menamo* priklausymo tam tikrai pažeidžiamai grupei (pvz., asmuo diskriminuojamas, manant, kad jis yra musulmonas, nors iš tiesų taip nėra). Tuo tarpu apibrėžimas, kurį pateikia Lygių galimybių įstatymas, akcentuoja būtinybę asmeniui iš tikrųjų turėti tam tikrą bruožą, kad būtų galima konstatuoti tiesioginės diskriminacijos faktą: „tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai *dėl jo* amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui <.>“.⁵⁵

Tačiau verta pastebėti, kad sėkmingai ir laiku perkelti Direktyvų nepavyko ne vien Lietuvai. Dėl jų neįgyvendinimo laiku ir iš to išplaukiančio Sutarties pažeidimo Europos Komisija perdavė Europos Teisingumo Teismui nagrinėti keturių valstybių – Liuksemburgo, Suomijos, Vokietijos ir Austrijos – atvejus. Tačiau manoma, kad bylų bus daugiau, kada Komisija ims tirti naujųjų ES valstybių narių direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę kokybę.

Nepaisant minėtų direktyvų įgyvendinimo trūkumų Lietuvoje, reikėtų nepamiršti, kad nacionaliniai įstatymai vis tiek turi būti interpretuojami atsižvelgiant į neįgyvendintų direktyvų nuostatas (netiesioginis direktyvų veikimas). Europos teisingumo teismas savo praktikoje yra išaiškinęs, kad jei valstybė narė nespėjo per nustatytą terminą pilnai (arba teisingai) perkelti direktyvos nuostatą į nacionalinę teisę, individai vis tiek turi galimybę remtis neperkeltos direktyvos (žr. poskyrį apie direktyvų teisinę galią) nuostatomis gindami savo teises, net jei nacionalinė teisė tokių nuostatų nenumato.

Bet kokių atveju svarbu pastebėti, kad nors direktyvos ir nebuvo visiškai tiksliai perkeltos į nacionalinės teisės aktus (bent jau kol kas), tačiau jos padarė didelę įtaką Lietuvos teisės sistemai. Jų pagrindu priimtas Lygių galimybių įstatymas išplėtė jau nuo anksčiau egzistavusį diskriminavimo draudimą dėl lyties kitų pagrindų atžvilgiu.

⁵² Developing Anti-discrimination Law in Europe: 25 EU Member States Compared. P. 87.

⁵³ Ibid.

⁵⁴ LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 12 str. 2 d.

⁵⁵ LR Lygių galimybių įstatymo 2 str. 3 d.

Nuo 2005 m. sausio 1 d. asmenims atsirado aiški, tiesiogiai įstatyme įvardinta galimybė gintis nuo diskriminacijos dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų, ko iki Lygių galimybių įstatymo priėmimo nebuvo.

Lietuvos padėtis tarptautinės bendruomenės akyse

Lietuva, kaip ir daugelis kitų pasaulio valstybių yra prisijungusi ir prie tarptautinių konvencijų ir sutarčių, draudžiančių tam tikras diskriminacijos formas. Pavyzdžiui, Jungtinių Tautų Konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos uždraudimo. Šios Konvencijos įgyvendinimą stebi ir savo nuomonę pareiškia nepriklausoma nuo valstybių – konvencijos dalyvių institucija – Rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas (CERD)⁵⁶. Kita svarbi nepriklausoma tarptautinė, taip pat pareiškianti savo autoritetinę nuomonę apie padėtį Europos Tarybai priklausančiose valstybėse yra Europos Komisija kovai su rasizmu ir netolerancija (ECRI)⁵⁷. CERD ir ECRI, įvertinusios padėtį Lietuvoje 2006 m. pareiškė savo nuomonę ir rekomendacijas Lietuvai. Žemiau pateikiama keletas ištraukų iš šių rekomendacijų.

Rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas (CERD), savo 2006 m. kovo 21 d. paskelbtoje ataskaitoje apie Lietuvą pastebėjo tiek teigiamų, tiek neigiamų dalykų siekiant panaikinti rasinę diskriminaciją Lietuvoje. Komitetas pagyrė Lietuvą už švietimo įstatymo pataisas, užtikrinančias mažumų teisę mokytis savo kalba, taip pat pasveikino Baudžiamojo kodekso pataisas, kuriomis kriminalizuotos veikos, kuriomis kurstoma tautinė nesantaika, neapykanta etninėms mažumoms, rasizmas. CERD taip pat pasveikino Lietuvą priėmus Lygių galimybių įstatymą, uždraudusį tiesioginę, netiesioginę diskriminaciją.

Tačiau CERD susirūpinimą kėlė faktas, kad Konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos uždraudimo nuostatomis nė karto nebuvo remtasi teismuose. CERD rekomendavo Lietuvai praveisti mokymus teisėjams, teisininkams apie konvenciją ir jos tiesioginio taikymo galimybę. Komitetas taip pat pareiškė pastabą, kad Lietuvoje nepasitaikė bylų dėl rasinės diskriminacijos teismuose. Be to, CERD nuomone, tenka tik apgailestauti, kad Lietuvoje vis dar pasitaiko rasinės neapykantos kurstymo, ksenofobijos apraiškų ne tik žiniasklaidoje, bet ir iš politikų lūpų.

2006 m. vasario 21 d. Europos Komisijos kovai su rasizmu ir netolerancija (ECRI) paskelbtoje trečiojoje ataskaitoje apie padėtį Lietuvoje (priimta 2005 gegužės 24 d.) akcentuojama, kad nuo tada, kai 2003 m. balandžio 15 d. buvo pateikta antroji ECRI ataskaita apie Lietuvą, daugelyje joje nurodytų sričių buvo padaryta pažanga. Kovos su rasine diskriminacija teisinė sistema buvo sustiprinta priėmus Lygių galimybių įstatymą, kuriuo taip pat buvo išplėstas Lygių galimybių kontrolieriaus mandatas, įtraukiant ne tik diskriminacijos dėl lyties, bet ir dėl rasinių, etninės kilmės bei religinių motyvų. Buvo imtasi tam tikrų priemonių stiprinant tautinių mažumų teisę mokytis savo gimtąja kalba.

⁵⁶ CERD 2006 m. publikuotą ataskaitą apie Lietuvą anglų/rusų kalbomis galima rasti interneto svetainėje <http://www.ohchr.org/english/bodies/cerd/cerds68.htm>

⁵⁷ http://www.coe.int/t/e/human_rights/ecri/

Tačiau ECRI, vertindama situaciją Lietuvoje pastebėjo ir eilę trūkumų. ECRI nuomone, galiojančios nuostatos dėl kovos su rasizmo apraiškomis, įskaitant rasinės neapykantos kurstymą, akivaizdžiai nukreiptą prieš žydų, romų ir čečėnų bendruomenes, Lietuvoje buvo taikomos nepakankamai. Nepaisant iniciatyvų, kurių buvo imtasi, Lietuvoje gyvenantys Romai ir toliau yra skriaudžiami, kenčia nuo išankstinio nusistatymo ir diskriminacijos įvairiose srityse ir vis dar aktyviai nedalyvauja su jais susijusių sprendimų priėmimo procesuose. Prieglobsčio įstatymų ir praktikos srityje buvo įvykdyta svarbi reforma, kuri, nepaisant įgyvendintų teigiamų priemonių, sumažino pabėgėlių apsaugą kai kuriose srityse. ECRI taip pat kelia susirūpinimą ir antisemitizmo atvejai Lietuvoje. Savo ataskaitoje ECRI atkreipia dėmesį į kai kurias žiniasklaidos priemones, prisidėjusias kuriant mažumų grupių nariams priešišką atmosferą. Nepakankamą visuomenės informavimą apie diskriminaciją ir jos apraiškas rodo apskritai nepakankama teikiama pagalba arba nenoras socialiai remtinių grupių atžvilgiu imtis teigiamų priemonių.

d) Lėšų gavimo galimybės nediskriminavimo srityje dirbančioms organizacijoms

Kol ES neskiria pagrindinio finansavimo nacionalinėms NVO ar profesinėms sąjungoms, remiantis „PROGRESS“, organizacijos gali gauti lėšų projektams, dalyvaudamos specialiose iniciatyvose, tokiose kaip, nacionalinio sąmoningumo kėlimo veiklose ar tarptautiniuose projektuose. Nacionalinėms organizacijoms, taip pat, yra patariama reguliariai tikrinti skelbiamų konkursų dėl Socialinių reikalų bei Lygių galimybių tinklalapį ir remtis ten publikuotomis gairėmis, kad pasitikrinti, ar nacionaliniai NVO/profesinių sąjungų projektai yra tinkami gauti finansavimą:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm.

ES lygio NVO, tokios kaip „AGE“, „ILGA-Europa“, „EDF“ ar „ENAR“ taip pat yra geri informacijos šaltiniai. Yra rekomenduotina patikrinti informaciją, publikuojamą jų internetiniuose puslapiuose.

Papildydamas „PROGRESS“, Europos Socialinis Fondas (ESF), gali būti projektų finansavimo šaltinis nacionalinėms organizacijoms. ESF nuo 2007 iki 2013 metų susitelks keturiose pagrindinėse veiksmų srityse, įskaitant ir socialinės įtraukties stiprinimui, kovojant prieš diskriminaciją bei gerinant nepasiturinčių žmonių priėjimą prie darbuotojų paklausos. Daugiau informacijos galite rasti iš:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html

Europos Komisija netiesiogiai finansuoja ESF projektus. Valstybės-narės yra atsakingos už prioritetų nustatymą lėšų skyrimui bei individualių projektų atrinkimui. Dėl daugiau informacijos, galite susisiekti su atitinkama nacionaline/regionine valdžios institucija, kurios kontaktai yra:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm

Finansavimas iš Europos Komisijos delegacijos nacionaliniame lygmenyje

Europos Komisijos delegacijos neteikia subsidijų ar kitokio tipo finansavimo tiesiogiai vietinėms NVO ir profesinėms bendrijoms. Tačiau, delegacijos visuomet siekia padėti, suteikdamos informaciją apie susijusius ES finansavimo šaltinius. Taip pat yra galimybė organizuoti konferencijas dėl nediskriminacijos bei lygybės.

Finansavimo galimybės iš centrinės valdžios suteikiamų lėšų

Apibendrintai kalbant, ilgalaikis ir stabilus NVO ar profesinių sąjungų finansavimo mechanizmas neegzistuoja Lietuvoje. Valstybės finansavimas yra paremtas keletu atsitiktinių paraiškų. Situacija pamažu gerėja kartu su visuomeninėmis institucijomis⁵⁸, kurios gauna valstybinį finansavimą, kaip įstaigos, įgyvendinančios specialias programas (pvz.: dėl neįgaliųjų įtraukimo, Romų įtraukimas į Lietuvos visuomenę, kita) arba dalyvaudamos valstybės ar savivaldybės paskelbtuose konkursuose.

Lygybės programa yra administruojama Socialinių reikalų ir darbo ministerijos Lietuvoje (oficialus tinklalapis www.socmin.lt). Kur yra skirtas tam tikras biudžetas, įgyvendinant Europos Lygių Galimybių Visiems programą, administruojamą Lygių galimybių ombudsmeno institucijos (oficialus tinklalapis www.lygybe.lt). Lygių galimybių ombudsmeno būstinė įkūrė Europos Metai 2007 instituciją Lietuvoje. Papildomai, NVO ir profesinės bendrijos gali rasti informacijos apie finansavimo galimybes Europos socialinio fondo agentūroje (oficialus tinklalapis www.esf.lt).

Lėšos yra skirstomos konkursų būdu. Yra keletas valstybės finansuojamų programų, administruojamų Socialinių reikalų ir darbo ministerijos. Pavyzdžiui, neįgaliųjų integravimo programa, Romų integravimo į visuomenę programa, kita (daugiau informacijos apie vyriausybines programas yra oficialiame Vyriausybės internetiniame puslapyje www.lrv.lt). Programos yra įgyvendinamos atvirų konkursų būdu. Visa informacija yra: www.socmin.lt

⁵⁸ Pilietinės visuomenės institucijos (NVO) Lietuvoje teisiškai yra padalintos į „viešąsias institucijas“ ir „asociacijas“, dar galinčios būti įvardintos, kaip „unija“, „asociacija“, „viešoji institucija“, „konfederacija“, ir t.t. Visos yra ne pelno siekiančios, įkurtos siekiant viešų tikslų; dažniausiai vienas iš viešųjų institucijų įkūrėjų būna savivaldybinės ir/ar valstybinės institucijos.

Ar lengva gauti tokį finansavimą?

Teisinis subjektiškumas dažniausiai yra bendra sąlyga, nustatyta, norint gauti ar kreiptis dėl viešo finansavimo. Praktika rodo, kad valstybinis finansavimas gali būti suteiktas NVO, pasirašant Lietuvos Respublikos Vyriausybės rezoliuciją per ministeriją/savivaldybę/kitą valstybinę instituciją. Tačiau, viešos institucijos dažniausiai turi daugiau galimybių laimėti konkursą, dėl to, kad jos dažnai būna įsteigtos institucijų, kurios rengia konkursus.

Skelbiant konkursus, kiekviena valstybinė ar savivaldybinė institucija nustato savo reikalavimus kandidatams. Kitos sąlygos priklauso nuo konkurso, tačiau dažnai yra reikalaujama patirtis tam tikroje srityje.

Finansavimo galimybės savivaldybių lygmenyje

Yra keli reti finansavimo būdai, teikiami savivaldybių programoms, skirtoms pažeidžiamų grupių integravimui į visuomenę. Subsidijų ar kitokio finansavimo galimybių antidiskriminacinėms veikloms beveik nėra.

Finansavimo galimybės iš privačių fondų

Nedaug privačių verslininkų yra linkę remti NVO. Profesinių sąjungų situacija yra dar blogesnė, nes verslininkai mato profesines sąjungas kaip savo konkurentus, ne kaip partnerius. Tačiau, keletui NVO pavyko gauti paramą iš privačių fondų, bet daugiausiai tik tam tikriems projektams ar veikloms vystyti. Naujoji galimybė privačiam asmeniui paaukoti 2% pajamų mokesčių, buvo patvirtinta Mokesčių mokėtojų įstatyme, 2004 metais. Tačiau, šiuo atveju, NVO turi konkuruoti su mokyklomis, vaikų darželiais ir ligoninėmis (nes jų teisinis statusas yra prilyginamas „viešosioms institucijoms“), kas daugumai NVO atima galimybę gauti finansavimą šiuo būdu.

Kiti finansavimo šaltiniai

Yra keletas kitų NVO ar profesinių bendrijų paramos gavimo galimybių. NVO gali gauti paramą iš EEA (Europos aplinkos agentūra) (daugiau informacijos galite rasti oficialiame Norvegijos Lietuvoje tinklalapyje www.norvegija.lt ir www.eeagrants.org), tačiau EEA subsidijos dažniausiai nėra skiriamos antidiskriminacinėms veikloms skatinti. Viena iš galimybių yra kreiptis į užsienio ambasadas, kurios kartais skelbia konkursus, remiančius tam tikras veiklas. Pavyzdžiui, Nyderlandų ambasada Vilniuje administruoja MATRA/Small projektų programą (MATRA yra pagrindinė programa, vykdoma Nyderlandų Užsienio reikalų ministerijos. Ši programa apima platų sričių diapazoną, ir jos tikslas yra paremti socialinę transformaciją Centrinėje bei Rytų Europoje). Tačiau MATRA/KAP paramą gaunantys projektai, turi skatinti kaitą ir vartimą į demokratinę visuomenę, padedant sukurti stipresnę, įvairesnę pilietinę visuomenę. Daugiau informacijos apie Nyderlandų Užsienio reikalų ministerijos paramą galite rasti <http://www.mfa.nl/vil/> arba <http://www.netherlandsembassy.lt/>. Taip pat, yra galimybė kreiptis ir į kitas ambasadas, kaip pavyzdžiui, Norvegijos Karalystės ambasada Lietuvoje (oficialus tinklalapis: www.norvegija.lt). Vienas svarbiausių fondų, pastaraisiais metais išlieka Atviros Lietuvos Fondas (oficialus tinklalapis www.osf.lt). Tačiau, pastaruoju metu jis pradėjo mažinti savo veiklą ir paramą Lietuvos NVO, todėl nebėra daug finansavimo gavimo galimybių antidiskriminacinei veiklai remti

IV. Įvairovės valdymo seminaras

Įvairovės valdymo seminaro programos parengimas

Įvairovės valdymo seminaro programą rengė įvairovės valdymo mokymų vadovė Indrė Mackevičiūtė, bendradarbiaudama su nacionaliniais nediskriminavimo srities ekspertais (Margarita Jankauskaitė, Tadas Leončikas, Laima Vengalė, Vytis Muliolis, Vladimiras Simonko, Edita Žiobienė) bei Lygių galimybių kontrolieriaus patarėja Danguole Grigolovičiene.

Įvairovės valdymo poreikių analizė

Prieš rengiantis įvairovės valdymo mokymams nacionalinė įvairovės valdymo ekspertė Indrė Mackevičiūtė atliko poreikių analizę. Šios analizės apibendrinimai pateikiami žemiau.

Visų pirma, nacionalinė įvairovės valdymo situacija pasižymi tuo, kad negalima identifikuoti verslo bendruomenės susidomėjimo šia tema. Sėkmingų įvairovės integravimo į verslą atvejų Lietuvoje beveik nėra, tad ši sritis kol kas sulaukė labai mažai dėmesio. Gerųjų pavyzdžių įvairovės valdymo srityje taip pat beveik nėra, į įvairius lygių galimybių aspektus verslininkai atsižvelgia labai retai ir dažniausia tai vertinama kaip socialiai atsakingo verslo pavyzdys, formuojantis gerą verslo įvaizdį Lietuvoje.

Reikia pripažinti, kad buvo keletas bandymų atkreipti verslo visuomenę dėmesį į lygias galimybes ir nediskriminavimą. Į verslo subjektus ne kartą kreipėsi Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos atstovai, įvairios nevyriausybinės organizacijos. Tačiau patraukti verslo atstovų ar darbdavių dėmesį į šias temas, įtikinti dalyvauti mokomuosiuose seminaruose ar diskusijose vis dar yra labai sudėtinga. Socialinės atsakomybės skatinimas šioje srityje taip pat neduoda daug naudos. Tai galima paaiškinti bendru visuomenės nediskriminavimo žinių trūkumu ir neapsišvietimu, todėl verslo įmonės nepastebi nelygaus traktavimo ar diskriminacijos sukeltamų pasekmių įmonių viduje. Be to, nėra aiškiai apibrėžtos valstybės politikos šioje srityje, kur reikalautų ar skatintų verslo subjektus įgyvendinti nediskriminavimo ir lygių galimybių politiką savo veikloje.

Todėl pradėdant įgyvendinti įvairovės valdymą vertėtų koncentruotis į privatų sektorių, pateikiant verslo subjektams įvairovės valdymo sėkmės pavyzdžius, atnešančius ekonominės naudos. Privatūs verslo subjektai stokoja informacijos apie įvairovės darbe ir versle teikiamus privalumus, kad galėtų adekvačiai vertinti situacija verslo viduje.

Žvelgiant iš nacionalinės perspektyvos galima identifikuoti šiuos pagrindinius įvairovės valdymo iššūkius:

- **Temos novatoriškumas.** Lyčių lygybės principas jau turi daugiau nei dešimties metų istoriją Lietuvoje. Koordinuotos pastangos ir iniciatyvos kitų nediskriminavimo pagrindų atžvilgiu Lietuvoje yra pakankamai naujas reiškinys. Integruotas požiūris į nediskriminavimą nėra viešo diskurso ar viešosios politikos dalykas. Visuomenės informacijos priemonėse neretai vis dar pastebimos priešingos diskusijos, kuriose abejojama ar apskritai verta kalbėti apie lygias galimybes.
- **Nediskriminavimo pagrindų hierarchija.** Kai kurie asmenų lygiateisiškumo pagrindai dažnai traktuojami kaip svarbesni kitų pagrindų atžvilgiu (pvz. Dažnai vengiama kalbėti apie negalią ar lytinę orientaciją).
- **Stigma, mitai ir stereotipai** kai kurių diskriminaciją patiriančių grupių atžvilgiu yra viena didžiausių kliūčių, kurias reikia įveikti, kad vyktų sėkminga socialinė ir ekonominė moterų, jaunų ar vyresnių žmonių, LGBT atstovų, neįgaliųjų ar kitos rasinės priklausomybės, religijos ar etninės kilmės asmenų, integracija.
- **Patikimų duomenų nebuvimas.** Reikia pripažinti, kad duomenų apie realiai ar potencialiai diskriminaciją patiriančių asmenų situaciją Lietuvoje labai nedaug, todėl tinkamų kiekybinių ir kokybinių duomenų nebuvimas laikytinas viena iš rimtų kliūčių įvairovės valdymui. Tai dar

aktualiau, kai kalbama apie daugialypę diskriminaciją tam tikrose socialinėse sferose. Įvairios valstybės institucijos, veikdamos savo kompetencijos ribose, vengia skirti duomenų rinkimui pakankamo dėmesio. Todėl politikos formuotojams nėra žinoma reali situacija ir sudėtinga priimti politinio lygmens sprendimus, siekiant mažinti asmenų atskirtį.

- **Ribotų galimybių socialinis dialogas.** Socialinis dialogas tarp įvairių partnerių Lietuvoje po truputį stiprėja, tačiau kol kas jo kokybė nėra patenkinama. Socialiniam dialogui stiprinti būtinas institucinis, reguliarus ir pastovus valstybės institucijų dėmesys.
- **Netolerancijos lygis.** Visuomenės nuomonės apklausos atskleidžia, kad didelė dalis visuomenės narių turi ribotą suvokimą apie tam tikrą „mažumų“ grupių atstovų dalyvavimą visuomeniniame gyvenime (pvz. Didelė dalis visuomenės mano, kad esant tam tikrai situacija įdarbinant asmenį visada galima pateisinti diskriminaciją negalios, amžiaus ar etninės kilmės pagrindu). Nesant pakankamo visuomenės švietimo ir suvokimo didinimo priemonių, faktais nepagrįsti stereotipai ir išankstinis nusistatymas, sudaro rimtas kliūtis daliai diskriminaciją patiriančių asmenų sėkmingai integruotis į visuomenę. Stereotipai ir išankstinis nusistatymas nesvetimi ir daliai asmenų, formuojančių viešąją politiką.
- **Profesinių įgūdžių stoka.** Įvairovę skatinantis darbas reikalauja tinkamų profesinių įgūdžių, plataus problemos suvokimo, jautrumo ir atvirumo įvairiems asmenų nediskriminavimo pagrindams įvairiame lygmenyje – tiek formuojant, tiek įgyvendinant politiką. Kol pastovūs mokymai apie asmenų lygiateisiškumą nėra įtraukti į valstybės tarnautojų švietimo programas, profesinio tobulinimo kursus, tol pokyčius pasiekti bus sudėtinga.
- **Užslėpta diskriminacija.** Kadangi daugėja švietimo iniciatyvų nediskriminavimo srityje ir akivaizdžiai diskriminuojantis elgesys tampa vis pastebimesnis, diskriminacinis elgesys darosi vis labiau užslėptas, rafinuotas ir sunkiau pastebimas. Dėl to nelygus kai kurių asmenų traktavimas kartais būna sunkiai pastebimas. Viena iš to priežasčių gali būti diskriminacijos mechanizmo kompleksiskumas, nederamo elgesio nesuvokimas ir nepripažinimas.
- **Atmestinas verslo požiūris.** Nepaisant nevyriausybinių organizacijų, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos iniciatyvų ir siūlymų bendradarbiauti asmenų nediskriminavimo ir lygių galimybių srityje, verslo atstovai nerodo susidomėjimo šia tema ir nemato reikalo gilinti savo žinias. Tačiau tikėtina, kad daugėjant informacija didės ir verslininkų bei darbdavių susidomėjimas įvairovės teikiama nauda.

Pasirengimas Įvairovės Valdymo seminarui

Įvairovės valdymo tema yra ganėtinai nauja Lietuvoje, todėl seminaro rengėjau turėjo omenyje galimus sunkumus pritraukiant dalyvius į mokymus. Kol kas Lietuvos verslo visuomenė nerodo susidomėjimo įvairovės tema ir galima jos teikiama nauda.

Todėl buvo mestos visos pajėgos ir ištekliai kad kaip įmanoma daugiau dalyvių sužinotų apie seminarą. Daugiau nei keturi tūkstančiai personalinių kvietimų įvairių įmonių vadovams buvo išsiųsti elektroniniu paštu. Informacijos sklaidai naudos ir kitos priemonės – informaciniai skelbimai buvo platinami įvairiose interneto svetainėse bei elektroninėse konferencijose. Ilgalaikis organizatorių partneris viešbutis Holiday Inn prisidėjo nuolaidomis seminaro patalpoms. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos vadovė Aušrinė Burneikienė buvo pakviesta paskaityti įvadinį pranešimą mokymų dalyviams.

Paraiškų pateikimo terminas buvo pratęstas keletą kartų, tačiau iki pat vėliausio momento gautos tik 23 dalyvių paraiškos. Galiausiai į seminarą atvyko 13 dalyvių.

Įvairovės valdymo seminaro eiga

Įvairovės valdymo seminarą vedė nacionalinė įvairovės valdymo mokymų vadovė Indrė Mackevičiūtė kartu su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos patarėja Laima Vengale. Tarptautinis ekspertas Kazuma Matoba taip pat dalyvavo seminare ir mokymų dalyviams pateikė teorinę įvairovės valdymo apžvalgą.

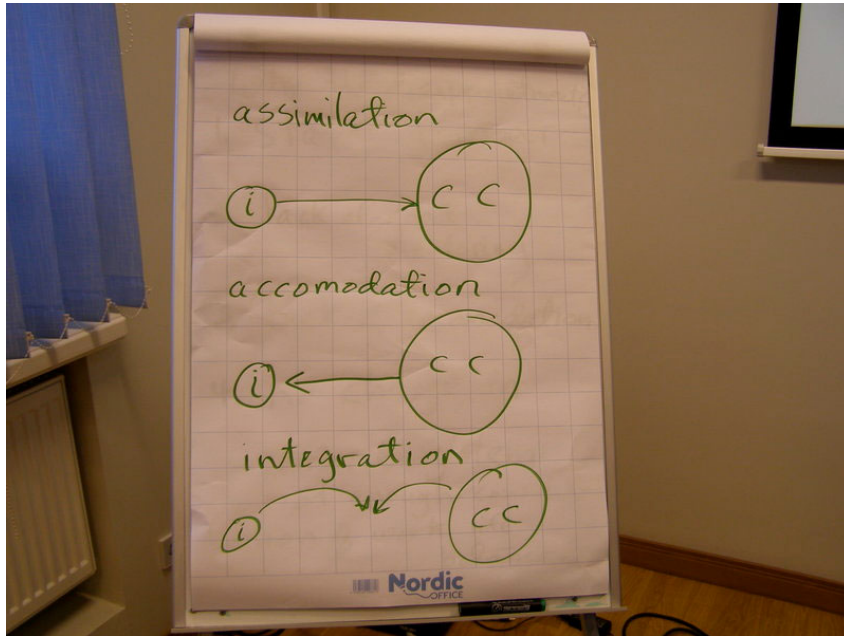
Antrojoje mokymų dalyje p. Renata Gibavičiūtė, UAB „Rimi Lietuva“ projektų vadovė, pristatė dalyviams jos atstovaujamos kompanijos patirtį lygių galimybių skatinimo srityje, pasidalino gerąja patirtimi apie neįgalių asmenų įdarbinimą „Rimi“ prekybos centruose.

Seminaro pabaigoje vyko plenarinė diskusija ir aptarimas, kurį moderavo įvairovės valdymo mokymų vadovė Indrė Mackevičiūtė.

Įvairovės valdymo seminaro įvertinimas

Turint omenyje, kad seminare dalyvių skaičius nebuvo didelis, seminaro dalyvių nuomonės apie mokymus buvo apklausama žodžiu, nedalinant klausimynų. Iš įvertinimo pokalbių galima padaryti keltą apibendrinamųjų pastabų apie seminaro rezultatus

- Nepaisant nevyriausybinių organizacijų, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos iniciatyvų ir siūlymų bendradarbiauti asmenų nediskriminavimo ir lygių galimybių srityje, verslo atstovai nerodo susidomėjimo šia tema ir nemato reikalo gilinti savo žinias. Todėl reikalinga telkti pastangas, didinti visuomenėje šios problemos žinomumą.
- Dauguma seminaro dalyvių sutiko, kad seminaras jiems buvo naudingas ir vertino jį teigiamai, kadangi jiems pateikta medžiaga ir seminaro turinys buvo ganėtinai naujas. Tačiau nemaža dalyvių dalis pripažino, kad jautė laiko trūkumą ir nebuvo lengva įsisavinti naują informaciją per trumpą laiką. Dauguma dalyvių taip pat pasiūlė kitą kartą rengiant panašaus pobūdžio mokymus pateikti daugiau informacijos prieš seminarą.
- Dalyvius ypač sudomino gerosios praktikos pavyzdžiai, kuriuos pristatė viena iš seminaro pranešėjų, UAB „Rimi Lietuva“ projektų vadovė. Sėkmingi praktinės veiklos pavyzdžiai gali būti stimuliuojanti priemonė rengiant mokymų programas ateityje.



Priedai

Profesinių bendrijų vaidmuo kovoje prieš diskriminaciją

Numatyti mokymosi rezultatai:

- tam, kad dalyviai, galėtų tinkamai atlikti savo vaidmenį, profesinės bendrijos gali ir privalo veikti kovoje prieš diskriminaciją.

1. Kas yra profesinė bendrija?

Profesinė bendrija – tai profesinė darbuotojų asociacija, kurios tikslas yra apginti, ir prisidėti prie darbuotojų teisių bei interesų, taip pat atstovauti juos įvairiuose lygmenyse (darbo vietos, sektoriaus, šalies lygmeniu). Pradžioje, bendrijos buvo stiegiamos tik specifinių sričių darbininkų bei profesijų (tokių, kaip kirpėjai, mokytojai, statybininkai), bet vis daugiau atsiranda platesnės kompetencijos bendrijos (kaip: komercines paslaugas teikiantys darbuotojai arba “viešasis sektorius”). Profesinės bendrijos gali būti įkuriamos įmonės lygmeniu (tai labai paplitę kai kurios šalyse) arba sektoriaus (mokslo, transporto ir kiti). Bendrijos, taip pat, gali būti įsteigiamos kaip federacijos bei gali būti Europos arba tarptautinių tinklų narės.

Kai kuriose šalyse, profesinės bendrijos gali būti istoriškai susijusios su tam tikromis politinėmis grupuotėmis, ideologijomis ar klasėmis (socialistais, komunistais, liberalais, Krikščioniais), taip pat, kai kurios bendrijos yra susijusios su politine partija.

Tačiau, bendras ir svarbiausias visų profesinių bendrijų bruožas – jos visos yra demokratinės ir nepriklausomos organizacijos. Demokratinės, nes bendrijos yra atstovaujamosios organizacijos, kuriose visi nariai turi balsavimo teisę ir gali įtakoti sprendimų priėmimo procesą. Nepriklausomos, nes jos yra nepriklausomos nuo darbdavių ir valstybės valdžios institucijų, tam, kad galėtų teisingai atstovauti darbuotojus, todėl derybos ir kompromisai bei konfliktai (kaip, pavyzdžiui, streikai) yra “žaidimo dalis”.

Dažniausiai profesinių bendrijų finansavimo šaltinis yra nario mokestis.

2. Koks profesinių bendrijų vaidmuo kovoje prieš diskriminaciją?

Remiantis Komisijos Direktyvos 2000/43/EC, 7 ir 11 straipsniais bei Komisijos direktyvos 2000/78/EC 9 ir 13 straipsniais, profesinėms bendrijoms yra suteiktas privalumas bei specialus vaidmuo, kovoje prieš diskriminaciją.

Profesinės bendrijos yra labai svarbios taikių, demokratinių, teisingai valdomų, “sveikų” bei finansiškai palankių darbo vietų, propaguojančių lygias teises ir siekiančių tų pačių tikslų visos visuomenės atžvilgiu, kūrimui bei vystymuisi.

Profesinės bendrijos, kaip socialinio dialogo instrumentas, prieš diskriminaciją gali kovoti žemiau pateiktais būdais:

- Derybose su darbdaviais dėl diskriminacijos darbo vietoje panaikinimo užtikrinimo bei lygių teisių rėmimo ir skatinimo.
- Numatant būdus, padedančius atskleisti darbo vietoje diskriminuojamų darbuotojų poreikius.
- Remti diskriminacijos aukas, užtikrinant sutartis su darbdavių (alternatyvus ginčų sprendimas).
- Remti diskriminacijos aukas, ieškančias būdų ir kelių į teisingumą.
- Skatinti lygybę ir įvairovę darbe bei sektoriuje, sukuriant mechanizmus, įtakančius darbdavių bei Vyriausybės sprendimų priėmimą.

- Reikalauti darbdavius, organizacijas bei valdžios institucijas kovoti prieš diskriminaciją.
- Stebėti, dokumentuoti ir demaskuoti diskriminacijos atvejus.
- Užtikrinti, kad lygybės klausimai būtų įtraukti į politines darbotvarkes ir skatinamąsias kampanijas bei akcijas prieš diskriminaciją ir remiančias lygybę.

Profesinės bendrijos gali:

- Bendradarbiauti su kitomis profesinėmis bendrijomis, siekiant bendrų tikslų.
- Bendradarbiauti su NVO, norint pasiekti bendrų tikslų.
- Bendradarbiauti su šalies lygių galimybių institucijomis, pavyzdžiui, kuriant lygybę atstovaujančiųjų tinklus, arba organizuojant mokymus ir darbuotojų atstovų kompetencijos kėlimą.
- Įgalinti grupes organizuoti kampanijas, ginti bei realizuoti savo teises.
- Bendradarbiauti atitinkamai su Vyriausybe/darbdaviais, siekiant bendrų tikslų ir uždavinių.
- Užginčyti, kur tikslinga, Vyriausybės/darbdavių politikas, prieštaraujančias profesinių bendrijų tikslams.
- Kur tikslinga, teikti nariams kvalifikuotas ir efektyvias paslaugas, kurios skatintų lygias galimybes, kartu su Vyriausybės politika ir patvirtinti bei skelbtų profesinių bendrijų strategijas, ir strategijas, sudarytas profesinių bendrijų kartu su Valstybe.
- Kur tinkama, teikti nariams kvalifikuotas ir efektyvias paslaugas, kurios skatintų lygias galimybes, patvirtinti ir skelbti profesinių bendrijų tikslus ir strategijas, netgi, jei jos prieštarauja Vyriausybės politikai.
- Užtikrinti paslaugų koordinavimą, ir įtraukti Vyriausybę/darbdavius į diskusiją, apie paslaugų, susijusių su lygiomis galimybėmis, koordinavimą tarp Vyriausybės ir profesinių bendrijų.
- Rūpimais klausimais, teikti profesionalius patarimus Vyriausybei/darbdaviams.
- Atstovauti ir inicijuoti kaitą, atliepiančią poreikius.
- Vadovauti ir reikšmingai įtakoti įstatymų leidybos bei politinės strategijos formavimo procesus, teikiant tinkamus patarimus ir suvestines Vyriausybės politikams, darbdaviams ir kitiems įtakingiems asmenims.
- Būti budriems “kontrolieriams” – nurodyti, kur Vyriausybės nariai ir darbdaviai aktyviai diskriminuoja arba nevykdo savo įsipareigojimų kovoje prieš diskriminaciją, arba, kur jie turi patobulinti savo pareigų ir darbų vykdymą, taip pat, skatinti įgyvendinti demokratišką valdžių padalijimą. Taigi, profesinės bendrijos, gali įtakoti Vyriausybę ir verslo atstovus, vykdydamos tarpininkavimo, lobizmo bei derybų funkcijas.
- Užginčyti būdus ir priemones, veikimą, neveikimą, administracinę tvarką arba politiką, prieštaraujančius profesinių bendrijų ir jų darbuotojų tikslams bei uždaviniams.
- Būti visą laiką informuotiems bei pasinaudoti visomis naujovėmis, kovoje prieš diskriminaciją, pavyzdžiui, naujais įstatymais (nacionaliniais, ES ar tarptautiniais), nauja politika (nacionalinėmis, ES ar tarptautinėmis), naujais finansavimo šaltiniais, svarbiais teismo nutarimais (ir nacionaliniame ir ES, ir tarptautiniame lygmenyje).
- Viešumas, skaidrumas ir atskaitingumas nariams bei visuomenei.
- Padidinti profesinių bendrijų dalyvavimą socialiniame dialoge, formuojant tinklus ir koalicijas, skatinančias originalias iniciatyvas bei sprendimus. Tai galėtų padėti sumažinti išankstinį visuomenės nusistatymą, ir, tuo pačiu, skatinti lygybę.
- Bendradarbiaujant su kitomis profesinėmis bendrijomis ir NVO dirbti viešai; veikiant tose pačiose srityse, neleisti profesinėms bendrijoms konfliktuoti ir ginčytis su nevyriausybiniomis organizacijomis.
- Daryti valstybei spaudimą, dėl tarptautinių dokumentų, kurie leistų valstybės taikomai praktikai, lygių teisių srityje suteikti tarptautinį atspalvį, ratifikavimo.
- Teikti valstybės ir tarptautinėms institucijoms svarbią ir patikimą informaciją, kuria jie galėtų pasiremti nagrinėdami šalyje įformintus diskriminacijos atvejus.

- Apibendrinant, profesinių bendrijų vaidmuo turėtų būti tikrinimas, stebėjimas ir darbdavių bei Vyriausybės veiksmų skatinamas, kovai prieš diskriminaciją bei pagalbos darbuotojams ir darbuotojų grupėms teikimas, ginant jų teises.

3. Kokias veiklas, prieš diskriminaciją, gali vykdyti profesinė bendrija?

Žemiau yra pateiktas siūlytinių veiklų ir paslaugų sąrašas, kurias profesinės bendrijos gali vykdyti ar teikti, tam kad kovotų prieš visais pagrindais grįstą diskriminaciją:

- Vesti derybas.
- Skatinti supratimą.
- Stebėti/įtakoti politikos ir įstatymų vystymąsi.
- Teikti pagalbą diskriminacijos aukoms bei individualiems asmenims, kartu teikusiems kolektyvinį skundą.
- Bylinėtis.
- Alternatyvus Ginčų Sprendimas, įskaitant ir tarpininkavimą.
- Vykdyti ir organizuoti kampaniją.
- Remti ir propaguoti pokyčius praktikoje (skirtingai nuo politikos ir teisėtvarkos).
 - Skatinant pagrindinių grupuočių, veikiančių prieš vienos, specifinės srities (negalios, rasės-etninės grupės bei kitų) diskriminaciją, įsteigimą, siekiant pasiūlyti darbuotojams vietą, kuri jie galėtų pasidalinti patirtimi bei diskutuoti kokią politiką vystyti jų darbovietėje ir bendrijoje, bei kaip sujungti jėgas, kad jiems rūpimi klausimai būtų įtraukti į bendrąją profesinės bendrijos darbotvarkę.
 - Skatinti verbavimo kampanijas pritaikyti kuo įvairesnėms darbo vietoms, kad labiau pabrėžti ir išryškinti profesinių bendrijų veiksmus, įvairovės atžvilgiu, viešumoje.
 - Skatinti moteriškosios lyties nares bei narius iš mažumų grupių užimti sprendžiamąją galią turinčias ir lyderiaujančias pozicijas.

4. Ko reikia profesinei bendrijai, norint įgyvendinti savo funkcijas?

- Žmogiškieji ištekliai.
- Įgūdžiai.
- Žinios.
- Patirtis.
- Viešumas.
- Skaidrumas.
- Atskaitomybė nariams.
- Nediskriminacinis organizacijos požiūris.
- Atitinkami valstybės teisės aktai, susiję su bendrijos įsteigimu bei veikimu.
- Finansavimas. Nors, pagrindinių funkcijų bei veiklų atlikimas, privalo būti finansuojamas nepriklausomai iš narių mokesčių, daugelis profesinių bendrijų naudojami vyriausybiniai ar privačių fondų projektų finansavimu, specialioms uždaviniams atlikti. Yra daugybė finansavimo šaltinių, skirtų nediskriminavimo srityje dirbančioms organizacijoms finansuoti.

5. Kodėl profesinės bendrijos yra geriau pozicionuojamos negu kitos organizacijos, kovojančios prieš diskriminaciją įdarbinimo srityje?

- Todėl, kad profesinės bendrijos veikia darbo vietoje, jos dažniau aptinka diskriminavimo darbe atvejus, ir imasi veiksmų, pašalinančių trūkumus.
- Profesinės bendrijos gali kolektyviai atstovauti darbuotojus, pavyzdžiui, darbo tarybose ir kolektyvinėse darybose, kurios dažnai būna efektyviausias būdas, padedantis pasiekti pokyčių ir pašalinti diskriminaciją darbe.
- Profesinės bendrijos vaidina lemiamą vaidmenį, dirbdamos su darbuotojais ir darbdaviais

vietiniame, regioniniame, nacionaliniame bei tarptautiniame lygmenyje.

6. Kokios kliūtys iškyla profesinėms bendrijoms ir kaip jos gali būti pašalintos?

- Autoriteto trūkumas, norint dalyvauti reikšminguose politiniuose debatuose. Profesinės bendrijos turėtų būti tikros, kad galės teikti informaciją individualiems asmenims arba organizacijoms, turintiems autoritetą.
- Autoriteto stoka, norint pateikti individualius ar kolektyvinius skundus. Profesinės bendrijos gali paremti ir teikti pagalbą tiems, kurie yra visuomenėje populiarūs arba siekia pertvarkyti vyraujančias taisykles.
- Prisijungimas prie Vyriausybės ar politinės partijos arba kitos grupės, galinčios pakenkti jų, kaip nešališkų gynėjų, reputacijai lygybės klausimais. Profesinė bendrija turi užtikrinti kad jų veikla neprieštarautų narių fundamentalioms teisėms į lygybę, taip pat užtikrintų, kad bet kokie ryšiai su politinėmis partijomis ar organizacijomis ar teismo bylomis, neprieštarauja narių teisėms.
- Kai kurių narių/darbuotojų ar, netgi, vadovų pasyvumas, antidiskriminacinių veiksmų atžvilgiu.
- Interesų konfliktai dėl narių daugumos ir mažumos teisių.
- Išankstinis nusistatymas.
- Aktyvios partnerystės tarp Vyriausybės/darbdavių ir profesinių bendrijų trūkumas. Veiksmingo bendradarbiavimo su NVO trūkumas.
- Diskriminuojamų darbuotojų trūkumas, ir, dėl to narių ir vadovų susidomėjimo, susidoroti su minėtomis problemomis, stoka. Tai galėtų būti užburtas ratas, kol profesinės bendrijos nesiims veiksmų, siekdamas apginti ir atstovauti, pavyzdžiui, moters ar migranto darbuotojo, tol neįtikins tų darbuotojų, kad jie turėtų įstoti į bendriją.
- Tam tikrų darbuotojų ar įmonės valdymo aukščiausių grandžių nepasiekiamumas dėl neveiksmingos struktūros, prastos organizacijos, iš išorės primestų prioritetų arba kultūrinių, kalbos barjerų. Profesinės bendrijos turėtų užtikrinti, kad *jų pačių organizacijoms* priklausio darbuotojai, dalyvavę mokymuose apie lygias galimybes, ir, kurie išmano bei supranta socialinę bei politinę istoriją, įskaitant ir istoriją, apie tam tikrų grupių nuo visuomenės atskyrimą ir diskriminaciją bei, kur aktualu, diskriminavimą dėl kalbėjimo įgūdžių.