



Mokymų apie diskriminaciją vadovas

Pilietinės visuomenės organizacijoms skirti nediskriminavimo ir lygybės informuotumo didinimo seminarai

- VT/2010/007 -

Parengė Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas ir Romanița Iordache

2012 m. gegužės mėn.



**Iniciatyvą parėmė Europos užimtumo ir socialinio solidarumo programa
PROGRESS (2007 – 2013)**



PADĖKA

PROGRESS

Šią publikaciją parėmė Europos Sąjungos Užimtumo ir solidarumo programa (PROGRESS) (2007-2013). Šią programą administruoja Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties Generalinis Direktoratas. Ši programa buvo sukurta tam, kad būtų finansiškai remiami Europos Sąjungos tikslai užimtumo ir socialinių reikalų srityse, įtvirtinti Socialinėje darbotvarkėje, taip prisidedant prie Lisabonos strategijoje įtvirtintų siekių įgyvendinimo šiose srityse,

Septynerių metų trukmės programa siekiama paveikti visus veikėjus, galinčius įtakoti tinkamų ir efektyvių teisės aktų leidybą ir politikos įgyvendinimą socialinių reikalų srityje ES27 ir EFTA/EEE (Europos laisvos prekybos asociacijos / Europos ekonominės erdvės) šalyse, šalyse-kandidatėse ir siekiančiose jomis tapti.

PROGRESS misija yra siekis sustiprinti ES pagalbą valstybių narių pastangoms vykdant savo įsipareigojimus ir sutelkiant pastangas naujų ir geresnių darbo vietų kūrimui, kuriant darnesnę visuomenę. Siekiant šio tikslo PROGRESS veiks šiose srityse:

- teikiant konsultacijas, vykdant tyrius PROGRESS priskirtoje politikos srityje;
- vykdant stebėseną ir įgyvendinant tyrimus, kuriais vertinama, kaip valstybės-narės įgyvendina ES teisės aktus PROGRESS priskirtose politikos srityse;
- skatinant politikos pokyčius, mokymus ir pagalbą valstybėms-narėms siekiant ES tįslų ir prioritetų;
- atspindint pagrindinių veikėjų ir visos visuomenės požiūrį.

Daugiau informacijos: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327>.

Šios publikacijos turinys nebūtinai atspindi Europos Komisijos nuomonę ar poziciją.

MOKOMASIS LEIDINYS

Šį mokomąjį leidinį išleido Human European Consultancy (HEC) bendradarbiaujant su Migration Policy Group (MPG).

“Human European Consultancy” (HEC) administruoja ir įgyvendina Europos Sąjungos, Europos pagrindinių teisių agentūros ar kitų tarp-vyriausybinių organizacijų remiamus projektus. Pagrindinės interesų sritys yra žmogaus teisės, lygios galimybės ir nediskriminavimas, pilietinės visuomenės plėtra, stebėseną, metodologijų, skirtų kokybės užtikrinimui kūrimas. Organizacijos teikiamos paslaugos apima tyrimų įgyvendinimą, ataskaitų rengimą atitinkamomis temomis valstybių narių ar visos ES / tarptautiniu lygmeniu, seminarų ar mokymų ekspertams organizavimas arba mokymų nevyriausybiniams organizacijoms rengimas. Daugiau informacijos svetainėje <http://www.humanconsultancy.com>.



“Migration Policy Group” (MPG) yra nepriklausoma, pelno nesiekianti nevyriausybinė organizacija, siekianti paveikti pokyčius politikos ir teisės srityse, įgyvendinant lygias galimybes, įvairovės, mobilumo ir nediskriminavimo programas, tarpininkaujant įvairiems veikėjams stengiantis įveikti iššūkius ir ieškant problemų sprendimo būdų. MPG yra įgyvendinusi nemažai tyrimų, studijų ir mokymų nediskriminavimo srityje, skirtų lygybės institucijoms, pilietinės visuomenės organizacijoms, valstybės tarnautojams ar praktikuojantiems ekspertams. Organizacija taip pat koordinuoja keleto šios srities ekspertų tinklų darbą. Būdama atsakinga už Europos nepriklausomų ekspertų nediskriminavimo srityje tinklo turinio klausimus, MPG nuolatos dirba su ES nediskriminavimo teisės aktais, juos įgyvendinančiais nacionaliniais teisės aktais, administruoja metines ekspertų ataskaitas apie ES teisės aktų įgyvendinimą, rengia tematinės studijas. Daugiau informacijos svetainėje <http://www.migpolgroup.com>.

Šis mokomasis leidinys parengtas įgyvendinant projektą „Suvokimo skatinimo seminarai pilietinės visuomenės organizacijoms, dirbančioms nediskriminavimo ir lygiateisiškumo srityje“ (VT/2010/007), siekiančio stiprinti NVO pajėgumus užtikrinant nediskriminavimą ir lygias galimybes.

Bendroji mokomojo leidinio dalis pagrįsta ankstesnių projektų metų sukurta mokomąja medžiaga (projektai “[Mapping capacity of civil society dealing with anti-discrimination \(2004\)](#)” ir “[Anti-Discrimination and Diversity Training \(2006\)](#)”). Šio mokomojo leidinio moduliai adaptuoti atlikus poreikių vertinimą visose tikslinėse šalyse 2011 vasario mėn.

PROJEKTO KOMANDA

Projekto vadovybė: Isabelle Chopin (MPG), Uyen Do (MPG), Ivette Groenendijk (HEC), ir Marcel Zwamborn (HEC).

Mokymų vadovo autoriai ir nacionalinių mokymų koordinatoriai: Łukasz Bojarski, Isabelle Chopin, Barbara Cohen, Uyen Do, Lilla Farkas ir Romanița Iordache.



TURINYS

| | |
|---|----|
| IŽANGA | 5 |
| 1 BENDROJI INFORMACIJA: EUROPOS SAJUNGOS NEDISKRIMINAVIMO TEISĖS INSTITUCINIS IR TEISINIS PAGRINDAS | 7 |
| 1.1 Įvadas į Europos Sąjungą | 7 |
| 1.1.1 ES institucijos ir jų vaidmuo nediskriminavimo ir lygybės srityse ... | 7 |
| 1.1.2 Nediskriminavimui ir lygybei aktualūs ES teisės bendrieji principai ir šaltiniai | 12 |
| 1.1.3 ES teisės neįgyvendinimas | 16 |
| 1.2 Trumpas aktualių Europos Tarybos institucijų, dirbančių nediskriminavimo ir lygybės srityse, ir teisinių nuostatų pristatymas | 17 |
| 1.2.1 Aktualios Europos Tarybos institucijos | 17 |
| 1.2.2 Aktualios nuostatos | 18 |
| 1.3 Trumpas aktualių Jungtinių Tautų institucijų, dirbančių nediskriminavimo ir lygybės srityse, ir teisinių nuostatų pristatymas | 20 |
| 2 BENDROJI INFORMACIJA: ES NEDISKRIMINAVIMO TEISĖS TEISINIS PAGRINDAS | 23 |
| 2.1 Diskriminacijos sąvoka | 23 |
| 2.1.1 Tiesioginė diskriminacija | 23 |
| 2.1.2 Netiesioginė diskriminacija | 24 |
| 2.1.3 Priekabiavimas | 25 |
| 2.1.4 Nurodymas diskriminuoti | 26 |
| 2.1.5 Persekiojimas | 26 |
| 2.2 Direktyvų taikymo ribos | 27 |
| 2.3 Direktyvų taikymo ribos (asmenų atžvilgiu) | 27 |
| 2.4 Pozityvioji diskriminacija | 28 |
| 2.5 Neįgaliesiems tinkamos patalpos | 29 |
| 2.6 Diskriminacijos draudimo išimtys, įtvirtintos direktyvose | 29 |
| 2.6.1 Įprastas profesinis reikalavimas | 30 |
| 2.6.2 Skirtingų sąlygų taikymo dėl amžiaus vertinimas | 30 |
| 2.6.3 Kitos išimtys | 31 |
| 2.7 Teisių apsauga: teisė kreiptis į teismą | 31 |
| 2.8 Įrodinėjimo pareigos perkėlimas | 32 |
| 2.9 Sankcijos | 32 |
| 2.10 Sąmoningumo didinimas, informacijos sklaida ir pilietinės visuomenės įtraukimas | 32 |
| 2.11 Vienodą požiūrį skatinančios institucijos | 33 |
| 2.12 Ataskaitų teikimas | 34 |
| 3 NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ (NVO) VAIDMUO KOVOJANT SU DISKRIMINACIJA | 35 |
| 3.1 Kas yra NVO? | 35 |
| 3.2 Kokį vaidmenį NVO atlieka kovojant su diskriminacija? | 35 |
| 3.3 Ko reikia NVO, kad jos vykdytų savo funkcijas? | 37 |
| 3.4 Kodėl NVO gali geriau kovoti su diskriminacija nei kitos organizacijos? ... | 37 |
| 3.5 Kokios yra NVO veiklos kliūtys ir kaip jas galima įveikti? | 37 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 4 | NACIONALINĖS NVO/PROFESINĖS SĄJUNGOS, DIRBANČIOS NEDISKRIMINAVIMO SRITYJE | 40 |
| 5 | NACIONALINIAI ANTI-DISKRIMINACINIAI ĮSTATYMAI | 46 |
| 5.1 | Direktyvų perkėlimas į nacionalinę teisę | 46 |
| 5.2 | Administracinės ir teisinės gynybos procedūros, skirtos lygių galimybių pažeidimams..... | 48 |
| 5.2.1 | Susijusios su darbu ir užimtumu, visais diskriminacijos pagrindais..... | 48 |
| 5.2.2 | Procedūros, nesusijusios su darbu ir užimtumu, diskriminacijos dėl rasės ir tautybės pagrindais | 52 |
| 5.2.3 | Kai yra galimybė pasirinkti, kam teikti skundą dėl diskriminacijos: būtina išsiaiškinti, kokio tikslo yra siekiama..... | 53 |
| 5.2.4 | Kokie yra kiekvieno iš mechanizmų procedūriniai reikalavimai? .. | 53 |
| 5.2.5 | Kokia pagalba galima nacionaliniu lygiu, norint pasinaudoti skirtingomis procedūromis ir kaip galima įveikti galimus trukdžius/kliūtis?..... | 56 |
| 5.2.6 | Valstybinės centrinės valdžios institucijos, dirbančios lygybės srityje..... | 58 |
| 5.2.7 | Nacionalinės viešosios nediskriminacinės politikos priemonės.... | 58 |
| 5.3 | Visuomeniniai klausimai | 58 |
| 6 | MOKYMŲ MODULIAI / NVO VEIKSMAI | 60 |
| 6.1 | Informacijos rinkimas ir veiksmų planavimas | 60 |
| 6.1.1 | Sąvoka | 60 |
| 6.1.2 | Tikslai..... | 61 |
| 6.1.3 | Apimtis | 61 |
| 6.1.4 | Turinys | 61 |
| 6.1.5 | Kas yra strateginis planavimas? | 66 |
| 6.1.6 | Nacionalinis informacijos rinkimo ir veiksmų planavimo kontekstas..... | 69 |
| 6.2 | Teisių ir interesų gynimas (advokacija)..... | 72 |
| 6.2.1 | Sąvoka | 72 |
| 6.2.2 | Apimtis | 72 |
| 6.2.3 | Turinys | 73 |
| 6.2.4 | Nacionalinis advokacijos kontekstas | 84 |
| 6.3 | Partnerystė | 85 |
| 6.3.1 | Sąvoka | 85 |
| 6.3.2 | Apimtis | 85 |
| 6.3.3 | Turinys | 86 |
| 6.3.4 | Nacionalinis partnerystės kontekstas..... | 95 |
| 6.4 | Žiniasklaida..... | 95 |
| 6.4.1 | Sąvoka | 96 |
| 6.4.2 | Apimtis | 96 |
| 6.4.3 | Turinys | 96 |
| 6.4.4 | Nacionalinis žiniasklaidos kontekstas | 106 |
| 7 | ŠALTINIAI | 110 |



IŽANGA

Sveikiname jus atsivertus mokymų apie diskriminaciją vadovą!

Ši mokomoji priemonė parengta įgyvendinant ES finansuojamą projektą „Pilietinės visuomenės organizacijoms skirti nediskriminavimo ir lygybės informuotumo didinimo seminarai“ (VT/2010/007), vykdomą Europos Sąjungos valstybėse narėse (išskyrus Liuksemburgą), Norvegijoje bei keturiose šalyse kandidatėse (Turkija, Buvusioji Jugoslavijos Respublika Makedonija, Serbija, Islandija) taip pat i ES stojančią Kroatiją.¹ Penktoji šalis kandidatė – Juodkalnija – nedalyvavo projekte.

Projektas yra Europos Komisijos iniciatyva, finansuojama pagal Bendrijos užimtumo ir socialinio solidarumo programą PROGRESS. Projektą vykdo Europos žmonių konsultavimo organizacija (www.humanconsultancy.com), Migracijos politikos grupė (www.migpolgroup.com) ir vietiniai partneriai iš visų 32 valstybių.

Projekto tikslas – sukuriant mokymų medžiagą ir veiklą stiprinti pilietinės visuomenės organizacijų gebėjimus dirbti nediskriminavimo ir lygybės skatinimo srityje, kuriant tam tikras švietimo programas ar kitas veiklas NVO vaidina svarbų vaidmenį padedant suprasti ir įgyvendinti nediskriminavimo politiką ir teisės aktus. Jos turi kalbėti tų, kuriems atstovauja, vardu, juos ginti, informuoti dažnai savo teisių nežinančias diskriminacijos aukas ir potencialias aukas, taip pat plačiąją visuomenę.

Šis vadovas skirtas šalių dėstytojams, dėstantiems nacionaliniuose mokymo seminaruose, taip pat NVO skatinančioms lygybę ir nediskriminavimą. Nacionaliniuose seminaruose dalyvauja atstovai iš įvairių nevyriausybinių organizacijų ir asociacijų, apimančių visus diskriminavimo pagrindus: diskriminaciją dėl rasės ir etninės priklausomybės (įskaitant romus), religijos ar tikėjimo, amžiaus, negalios ir lytinės orientacijos. Nors šiame projekte lytis nėra pagrindinė tema, su lytimi susiję aspektai taikomi visai veiklai.

Vadovas grindžiamas ankstesnių ES finansuotų projektų (pavyzdžiui, „Pilietinės visuomenės gebėjimų spręsti nediskriminavimo klausimus nustatymas“ (VT/2004/45) ir „Kovas su diskriminacija ir įvairovės mokymai“ (VT/2006/009) patirtimi ir medžiaga. Įgyvendinant šiuos projektus buvo vertinama pilietinės visuomenės organizacijų padėtis, kuriami ir vykdomi įvairūs mokymai pilietinės visuomenės organizacijų žinioms, įžvalgoms ir gebėjimams stiprinti.

Šis projektas yra svarbus tęsinys, papildantis ankstesnius projektus. Juo siekiama gerinti pilietinės visuomenės organizacijų poveikį ir efektyvumą įgyvendinant ir remiant lygybės ir nediskriminavimo politiką.

¹ Lichtenšteinas ir Liuksemburgas neįtraukti į projektą, nes šių šalių NVO yra mokomos kitaip. Serbija buvo potenciali kandidatė, tačiau 2012 m. kovą oficialiai patvirtinta kaip šalis-kandidatė.



Vadove pristatoma ES teisinė sistema, apžvelgiami su nediskriminavimu susiję pagrindiniai ES teisės principai ir šaltiniai, aptariamas ES institucijų ir įstaigų (Europos Parlamento, Europos Sąjungos Tarybos, Europos Komisijos, Teisingumo Teismo ir Pagrindinių teisių agentūros) vaidmuo skatinant ir užtikrinant nediskriminavimą ir lygybę. Jame taip pat aprašoma NVO darbo, formuojant ir įgyvendinant nediskriminavimo ir lygybės politiką ir teisės aktus, svarba.



1 BENDROJI INFORMACIJA: EUROPOS SĄJUNGOS NEDISKRIMINAVIMO TEISĖS INSTITUCINIS IR TEISINIS PAGRINDAS

Numatomi šių mokymų tikslai:

- Suteikti dalyviams pagrindines naujausias žinias apie ES teisės pobūdį ir institucijas, sprendžiančias nediskriminavimo klausimus.
- Padėti dalyviams suprasti diskriminacijos sąvoką taip, kaip ji įtvirtinta dabartiniuose Europos standartuose.

1.1 Įvadas į Europos Sąjungą

Europos Sąjunga (ES) turi 27 valstybes nares, kurios perleido ES dalį savo suvereniteto arba teisėkūros įgaliojimų: Austrija, Belgija, Bulgarija, Kipras, Čekija, Danija, Estija, Suomija, Prancūzija, Vokietija, Graikija, Vengrija, Airija, Italija, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Malta, Nyderlandai, Lenkija, Portugalija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Ispanija, Švedija ir Jungtinė Karalystė.

Rengiant galutinę šio mokymų vadovo versiją. Kroatija buvo stojanti į ES valstybė. Kroatijos stojimo į ES sutartis pasirašyta 2011 gruodį, ratifikavus sutartį visoms ES valstybėms-narėms Kroatija turėtų tapti 28-ąją ES valstybę nare (2013 liepos 1.)

Šios valstybės yra šalys-kandidatės: Islandija, Buvusi Jugoslavijos respublika Makedonija, Serbija, Turkija ir Juodkalnija (pastaroji valstybė mokymų projekte nedalyvavo).

ES taip pat derasi su potencialiomis šalimis-kandidatėmis: Albanija, Bosnija ir Hercegovina, Kosovo (remiantis JT saugumo tarybos rezoliucija nr. 1244).

1.1.1 ES institucijos ir jų vaidmuo nediskriminavimo ir lygybės srityse

Iš visų Europos institucijų ir organų, **penkiems** (keturios institucijos ir viena nepriklausoma agentūra) buvo patikėta vykdyti ES užduotis nediskriminavimo ir lygybės srityse:²

ES Institucijos:

- A. Europos Parlamentui (atstovaujančiam Europos Sąjungos piliečiams);
- B. Europos Sąjungos Tarybai (atstovaujančiai nacionalinėms vyriausybėms);

² Veiksmai, susiję su nediskriminavimu už ES ribų yra ES Bendros užsienio reikalų ir saugumo politikos (BUSP) dalis. Šią politiką, remdamasis ES Sutarties 18 straipsniu, įgyvendina Europos Sąjungos vyriausiasis užsienio reikalų ir saugumo politikos įgaliotinis, kurį skiria Europos Vadovų Taryba. Vyriausiajam įgaliotiniui padeda Europos išorės veiksmų tarnyba (EIVT), įsteigta 2010 m. liepos 26 d. Tarybos sprendimu (2010 m. rugpjūčio 3 d. oficialus leidinys L.201/30). Plačiau apie Europos išorės veiksmų tarnybos teisinius pagrindus skaitykite http://eeas.europa.eu/background/organisation/index_en.htm.



- C. Europos Komisijai (atstovaujančiai bendrajam ES interesui);
- D. Europos Sąjungos Teisingumo Teismui (palaikančiam ES teisę nustatytą tvarką);

ES agentūra:

- E. Pagrindinių teisių agentūrai (ES agentūrai, kuri teikia ES institucijoms ir ES valstybėms narėms pagalbą ir žinias apie pagrindines teises įgyvendinant ES teisės aktus).

A. Europos Parlamentas

- Europos Parlamentas atlieka tris pagrindines funkcijas:
 - Kartu su Europos Sąjungos Taryba **svarsto ir priima teisės aktus**;
 - Tikrina **visas ES institucijas, visų pirma Europos Komisiją, siekdamas užtikrinti, kad jos veiktų demokratiškai**. Jis gali priimti arba atmesti Europos Komisijos narių kandidatūras, taip pat tikrina Europos Komisiją; ir
 - Kartu su Europos Sąjungos Taryba **tvirtina ES biudžetą**. Procedūros pabaigoje priima arba atmeta pasiūlytą biudžeto projektą.
- Kiekvieną mėnesį Europos Parlamentas renkasi į plenarines sesijas Strasbūre (Prancūzija) – Europos Parlamento būstinėje. Parlamento komitetų susitikimai ir papildomos plenarinės sesijos vyksta Briuselyje (Belgija), o administracija (Generalinis sekretoriatas) dirba Liuksemburge.
- 736 Europos Parlamento nariai tiesiogiai renkami kas penkeri metai. Gali kandiduoti bet kuris ES valstybės narės pilietis. Balsuoti gali visi ES valstybių narių piliečiai, nepriklausomai nuo to, kurioje valstybėje narėje gyvena.
- Komitetai sudaromi tam tikriems klausimams spręsti. Yra Užimtumo ir socialinių reikalų komitetas, Moterų teisių ir lyčių lygybės komitetas, Užsienio reikalų komitetas, Piliečių laisvių, teisingumo ir vidaus reikalų komitetas. Peticijų komitetas nagrinėja peticijas, kurias pateikia asmenys, manantys, kad pažeistos jiems ES garantuojamos teisės.

B. Europos Sąjungos Taryba

- **Pagrindinis Europos Sąjungos sprendimų priėmimo organas**, įsikūręs Briuselyje (Belgija).
- Taryba atsako už **sprendimų priėmimą ir koordinavimą**:
 - **priima ES teisės aktus**: daugelyje sričių tai daro kartu su Europos Parlamentu;
 - **koordinuoja valstybių narių bendrąsias ekonominės politikos kryptis**;
 - **formuoja ir įgyvendina ES bendrąją užsienio ir gynybos politiką**, pagrįstą Europos Vadovų Tarybos (ES šalių valstybių arba vyriausybės vadovų reguliariuose susirinkimuose) nustatytais gairėmis;
 - **sudaro tarptautines sutartis** tarp ES ir kitų valstybių ar tarptautinių organizacijų;
 - **koordinuoja valstybių narių veiksmus ir tvirtina policijos ir teismų bendradarbiavimo baudžiamosiose bylose priemones**;
 - kartu su Europos Parlamentu **tvirtina ES biudžetą**.



- Tarybą sudaro valstybių narių ministrai, susirenkantys į Europos Sąjungos Tarybą. Priklausomai nuo darbotvarkės klausimų, kiekvienai valstybei atstovauja už tą sritį atsakingas ministras. Tarybai pagal rotacijos principą kas šešis mėnesius pirmininkauja vis kita valstybė narė Be to, Užsienio reikalų taryba, susidedanti iš valstybių užsienio reikalų ministrų turi nuolatinį narį – ES vyriausiąjį įgaliotinį užsienio reikalams ir saugumo politikai.
- Taryba gali leisti reglamentus, direktyvas, sprendimus, priimti bendrus veiksmus, rekomendacijas ir nuomones. Ji taip pat gali priimti išvadas, deklaracijas ar rezoliucijas.
- Europos Sąjungos Tarybos nereikėtų painioti su **Europos Vadovų Taryba**, kuri apibrėžia Europos Sąjungos bendrą politinę kryptį ir prioritetus. Europos Vadovų Tarybą sudaro ES šalių valstybių arba vyriausybės vadovai, Europos Vadovų Tarybos pirmininkas ir Europos Komisijos pirmininkas. 2009 m. gruodžio mėn. įsigaliojus Lisabonos sutarčiai, Europos Vadovų Taryba tapo viena iš septynių ES institucijų. Jos pirmininkas (šiuo metu Herman Van Rompuy iš Belgijos) renkamas kvalifikuotąja balsų dauguma. Jo kadencija trunka puse trečių metų ir gali būti vieną kartą pratęsta.

C. Europos Komisija

- Vykdomosios valdžios funkcijas atliekanti institucija, įsikūrusi Briuselyje (Belgija).
- Tarp svarbiausių Europos Komisijos funkcijų yra šios:
 - **teikia naujų teisės aktų pasiūlymus** Parlamentui ir Tarybai;
 - **valdo ir įgyvendina ES politiką** (pvz., nediskriminavimo politiką) ir tvarko biudžetą;
 - **kaip „sutarčių sargas“** Komisija prižiūri, kad visos šalys tinkamai taikytų ES teisę;
- Europos Komisiją sudaro po vieną Komisijos narį iš kiekvienos valstybės narės, kurį pasiūlo nacionalinės vyriausybės, teikia Taryba ir tvirtina Europos Parlamentas. Komisijos nariai skiriami penkerių metų kadencijai, jie veikia nešališkai, nepriklausomai ir atsako už konkrečią politikos sritį.
- Teisingumo generalinį direktoratą sudaro keturi direktoratai: Pilietinio teisingumo direktoratas, Baudžiamojo teisingumo direktoratas, Pagrindinių teisių ir Europos Sąjungos pilietybės direktoratas ir nuo 2011 m. sausio mėn. Lygybės direktoratas. Teisingumo generalinio direktorato funkcijos:
 - palaikyti Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartiją;
 - koordinuoti ir skatinti veiksmus, nukreiptus į kovą su diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos; šviesti apie lygybę ir nediskriminavimą. Koordinuoti veiksmus, skirtus tautinių mažumų nediskriminavimo politikos vykdymui, ypač kai tai liečia Romų mažumos klausimus;
 - stiprinti pilietiškumą, palaikant ir ginant piliečių teises kasdieniame gyvenime, siekiant užtikrinti, kad jie gautų visą Europos integracijos, ypač laisvo judėjimo Europos Sąjungoje teisės, teikiamą naudą;



- vystyti Europos teisingumo erdvę, užtikrinti piliečiams, vartotojams ir verslui teisinį saugumą ir vienodas galimybes naudotis teisėmis savo valstybėje ir už jos ribų;
- sukurti nuoseklią ES baudžiamosios teisės politiką, pagrįstą abipusiu teismo sprendimų pripažinimu, derinant minimalius procesinės baudžiamosios teisės standartus, taikomus nusikaltimų aukoms ir asmenims, kurie įtariami įvykdę nusikalstamas veikas;
- glaudžiai bendradarbiauti su ES institucijomis ir nacionaliniais parlamentais, formuojant tvirtą teisingumo politiką.

D. Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (ETT)

- Pagrindinis ES teismas, įsikūręs Liuksemburge.
- ETT užsiima ES teisės aiškinimu ir siekia užtikrinti jos vienodą taikymą visose ES valstybėse narėse.
- ETT sudaro po vieną teisėją iš kiekvienos valstybės narės. Teismui padeda aštuoni generaliniai advokatai, kurių užduotis – teikti pagrįstas nuomones Teisme nagrinėjamosiose bylose. Teisėjai skiriami bendru valstybių narių vyriausybių sutarimu. Teisėjai skiriami šešeriems metams ir gali būti paskirti kitai kadencijai.
- Pagrindinės kompetencijos sritys:
 - prašymai **priimti prejudicinį sprendimą**: jeigu nacionalinis teismas abejoja dėl ES teisės akto aiškinimo ar galiojimo, jis gali, o kartais ir privalo kreiptis į ETT patarimo. Proceso šalys gali prašyti nacionalinio teisėjo patenkinti prašymą kreiptis į ETT arba tai daryti gali nuspręsti pats teisėjas. Į ETT gali kreiptis bet kuris teismas, privalo – tik paskutinės instancijos nacionalinis teismas. Patarimas duodamas prejudicinio sprendimo forma. Šiame sprendime ETT gali, pavyzdžiui, nustatyti, ar nacionaliniai teisės aktai atitinka ES teisę. Nacionalinis teismas, kuriam adresuotas sprendimas, spręsdamas ginčą privalo vadovautis gautu išaiškinimu. ETT sprendimas taip pat privalomas kitiems nacionaliniams teismams, kuriuose sprendžiama ta pati problema;
 - ieškiniai dėl **įpareigojimo nevykdymo**: Europos Komisija arba valstybės narės gali inicijuoti procesą prieš bet kurią iš valstybių narių, jeigu turi pagrindą manyti, kad ji nevykdo savo įpareigojimų pagal ES teisę. Po preliminarios tyrimo procedūros, per kurią valstybei narei suteikiama galimybė atsakyti į pateiktus skundus, Europos Komisija gali pareikšti ETT ieškinį dėl pažeidimo;
 - papildoma kompetencija, užtikrinanti tinkamą ES institucijų darbą: apeliaciniai skundai dėl teisės klausimų, susijusių tik su pirmosios instancijos teismo priimtais sprendimais: nagrinėja Bendrojo Teismo sprendimus dėl apeliacinių skundų dėl Europos Sąjungos tarnautojų teismo priimto sprendimo, ieškinius dėl Europos Sąjungos institucijos, įstaigos, biuro ar agentūros priimtos priemonės panaikinimo, ieškinius dėl neveikimo, tikrinant Europos Sąjungos institucijų, įstaigų, biurų ar agentūrų neveikimo teisėtumą.



- Teisingumo Teismas gali posėdžiauti plenarinėje sesijoje, 13 teisėjų didžiojoje kolegijoje arba trijų ar penkių teisėjų kolegijoje. Sprendimai priimami balsų dauguma.
Nėra teisėjų atskirų nuomonių. Sprendimą pasirašo visi teisėjai, dalyvavę svarstyme, po to jis perskaitomas viešame teismo posėdyje.

E. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra (FRA)

Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra (FRA) yra 2007 m. kovo 1 d. įsteigta nepriklausoma ES agentūra, įsikūrusi Vienoje (Austrija).

FRA teikia ES institucijoms ir ES valstybėms narėms pagalbą ir žinias apie pagrindines teises įgyvendinant ES teisę.

Pagrindinė agentūros funkcija – rinkti ir platinti objektyvius, patikimus ir palyginamus duomenis apie pagrindinių teisių padėtį visose ES valstybėse narėse, atsižvelgiant į ES teisę.

FRA taip pat didina informuotumą apie pagrindines teises.

Agentūra neturi įgaliojimų:

- nagrinėti atskirų skundų;
- naudotis sprendimų priėmimo įgaliojimais; arba
- vykdyti sistemingą ir nuolatinę ES valstybių narių stebėseną.

FRA organizacija ir funkcijos išdėstytos Reglamente Nr. 168/2007.

Agentūra planuoja savo tyrimus, atsižvelgdama į metines darbo programas ir daugiamečią programose išvardytas temines sritis. Dabartinė 2007–2012 m. daugiamečią programa apima šias temines sritis:

- (a) rasizmas, ksenofobija ir susijusi netolerancija;
- (b) diskriminacija dėl lyties, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar lytinės orientacijos arba dėl priklausymo mažumoms ir bet kokia kelių pagrindų diskriminacija (daugialypė diskriminacija);
- (c) atlyginimas nukentėjusioms šalims;
- (d) vaikų teisės, įskaitant vaikų apsaugą;
- (e) prieglobstis, imigracija ir migrantų integracija;
- (f) vizų ir pasienio kontrolė;
- (g) Europos Sąjungos piliečių dalyvavimas Europos Sąjungos demokratiname veikime;
- (h) informacinė visuomenė, ypač privataus gyvenimo ir asmens duomenų apsauga;
- (i) veiksmingo ir nepriklausomo teisingumo užtikrinimas.

FRA glaudžiai bendradarbiauja su kitomis įstaigomis ir institucijomis nacionaliniu ir Europos lygmeniu. Agentūra yra sudariusi specialią bendradarbiavimo sutartį su Europos Taryba, taip pat bendradarbiauja su pilietine visuomene per Pagrindinių teisių platformą (PTP).



FRA apima ES ir jos 27 valstybes nares. Šalys kandidatės taip pat gali dalyvauti agentūros veikloje kaip stebėtojos. Asociacijų tarybos (esančios kiekvienoje šalyje kandidatėje) nustato kiekvienos šalies dalyvavimo FRA veikloje pobūdį, mastą ir būdą.

Kroatija FRA veikloje dalyvauja kaip stebėtoja nuo 2010 m. liepos mėn.

Europos Sąjungos Taryba taip pat gali pakviesti dalyvauti FRA veikloje valstybes, kurios yra pasirašiusios Stabilizacijos ir asociacijos susitarimą su ES.

1.1.2 Nediskriminavimui ir lygybei aktualūs ES teisės bendrieji principai ir šaltiniai

ES privalo veikti neperžengdama sutartyse nustatytų įgaliojimų. Subsidiarumo principas užtikrina kompetencijos įgyvendinimo teisėtumą: tose srityse, kurių neapima išimtinė ES kompetencija (t. y. srityse, kuriose ES kompetenciją dalijasi su valstybėmis narėmis), ES gali imtis veiksmų tik jeigu valstybės narės negali pačios pasiekti nustatytų tikslų.

Esant kolizijai ES teisė viršesnė už nacionalinę teisę. Teisingumo Teismo manymu, ES sukūrė naują teisinę tvarką, dėl kurios valstybės narės apribojo savo suverenias teises. Nacionalinis teismas privalo įgyvendinti ES teisės nuostatas iki galo, net jeigu dėl to reikėtų atsisakyti prieštaraujančios nacionalinės teisės nuostatos taikymo, nepriklausomai nuo to, ar tokia nuostata priimta prieš atitinkamo ES teisės akto priėmimą, ar po jo.

ES teisės šaltiniai skirstomi į tris grupes:

- Pirminiai šaltiniai: tarptautinės sutartys su valstybėmis narėmis ir susitarimai su kitomis šalimis.
- Antriniai šaltiniai: reglamentai, direktyvos, sprendimai, rekomendacijos ir nuomonės, taip pat dokumentai, nenurodyti Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 288 straipsnyje: komunikatai ir rekomendacijos.
- Papildomi šaltiniai: ETT praktikoje išaiškinti ES teisės bendrieji principai.

Pirminiai šaltiniai

Pirminė teisė (pirminis ar pradinis teisės šaltinis) yra pagrindinis Europos Sąjungos teisės šaltinis, viršesnis už visus kitus teisės šaltinius. Teisingumo Teismas užtikrina tokią viršenybę per įvairius ieškinius, pavyzdžiui, ieškinius dėl panaikinimo (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 263 straipsnis) ir prejudicinius sprendimus (Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 267 straipsnis).

Pirminiai šaltiniai:

- Europos Bendrijos steigimo sutartys (Paryžiaus sutartis (1951 m. balandžio 18 d.), Romos sutartys – Euratomo sutartis ir Europos ekonominės bendrijos steigimo sutartis (1957 m. kovo 25 d.).



- Europos Sąjungos (Mastrichto) sutartis (1992 m. vasario 7 d.) ir Vykdomosios valdžios institucijų sujungimo sutartis (1965 m. balandžio 8 d.).
- Pagrindinės sutartys, keičiančios ES: Suvestinis Europos aktas (1986 m. vasario 17 ir 28 d.), Amsterdamo sutartis (1997 m. spalio 2 d.), Nicos sutartis (2001 m. vasario 26 d.) ir Lisabonos sutartis (2007 m. gruodžio 13 d., įsigaliojimo data: 2009 m. gruodžio 1 d.).
- Šių sutarčių protokolai.
- Papildomos sutartys, keičiančios tam tikras steigiamųjų sutarčių dalis.
- Naujų valstybių narių stojimo į ES sutartys (1972 m. – Jungtinė Karalystė, Airija ir Danija; 1979 m. – Graikija; 1985 m. – Ispanija ir Portugalija; 1995 m. – Austrija, Suomija ir Švedija; 2003 m. – Kipras, Čekija, Estija, Vengrija, Latvija, Lietuva, Malta, Lenkija, Slovakija ir Slovėnija; 2005 m. – Bulgarija ir Rumunija).
- Lisabonos sutartis steigimo sutartyse įtvirtino Pagrindinių teisių chartijos **privalomumą**. Be to, ES sutarties 6 straipsniu Chartijai suteikiama tokia pati teisinė vertė, kokią turi sutartys. Pavyzdžiui, 2011 m. kovo mėn. Teisingumo Teismo sprendimas byloje C-C-236/09 *Association Belge des Consommateurs Test-Achats and Others*, pagrįstas Tarybos direktyva 2004/113/EB, suteikė gerokai daugiau svarbos Chartijos 21 ir 23 straipsniams, nes buvo nuspręsta, kad apdraustojo lyties kaip draudžiamosios rizikos vertinimo faktoriaus draudimo sutartyse naudojimas yra diskriminacinis.
- Chartija taikoma visų ES institucijų ir įstaigų veiksmams. Valstybėms narėms ji taikoma tik įgyvendinant ES teisę.
- Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija yra pirmoji žmogaus teisių konvencija, dėl kurios ES derėjosi, ją pasirašė ir ratifikavo. Dėl jos ES ir visos Konvencijos šalys turės naujų įsipareigojimų. Tačiau šių įsipareigojimų tiksliai apimtį ir ribas dar reikia išanalizuoti.

NEDISKRIMINAVIMO IR LYGYBĖS SRITYJE AKTUALIOS NUOSTATOS: EUROPOS SĄJUNGOS VEIKIMO SUTARTIES SUVESTINĖ REDAKCIJA

10 straipsnis: nustatydamą ir įgyvendindama savo politikos kryptis ir veiksmus, Sąjunga siekia kovoti su bet kokia diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.

19 straipsnis: (buvęs Europos Sąjungos sutarties 13 straipsnis)

1. Nepažeisdama kitų sutarčių nuostatų ir neviršydamą Sąjungai jomis suteiktų įgaliojimų, Taryba, spręsdama pagal specialią teisėkūros procedūrą ir gavusi Europos Parlamento pritarimą, gali bendrai imtis atitinkamų veiksmų, siekdama kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės arba etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba seksualinės orientacijos.
2. Nukrypdami nuo 1 dalies, Europos Parlamentas ir Taryba, spręsdami pagal įprastą teisėkūros procedūrą, gali patvirtinti Sąjungos skatinamųjų priemonių, skirtų valstybių narių veiksmams, kuriais siekiama padėti siekti šio straipsnio 1 dalyje nurodytų tikslų, remti, pagrindinius principus, išskyrus valstybių narių įstatymų ir kitų teisės aktų derinimą.



EUROPOS SĄJUNGOS PAGRINDINIŲ TEISIŲ CHARTIJA

20 straipsnis: įstatymams visi lygūs.

21 straipsnis:

1. Draudžiama diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.
2. Sutarčių taikymo srityje ir nepažeidžiant konkrečių jų nuostatų draudžiama bet kokia diskriminacija dėl asmens pilietybės.

Antriniai šaltiniai

ES teisės antriniai šaltiniai, išvardyti Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 288 straipsnyje: reglamentai (taikomi visuotinai, privalomi visa apimtimi ir tiesiogiai taikomi visose valstybėse narėse), direktyvos (privalomos kiekvienai valstybei narei, rezultato, kurį reikia pasiekti, atžvilgiu, bet nacionalinės valdžios institucijos pasirenka jų įgyvendinimo formą ir būdus), sprendimai (privalomi visa apimtimi; sprendimai, kuriuose nurodomi adresatai, yra privalomi tik tiems adresatams), rekomendacijos ir nuomonės (neturi privalomosios galios).

- **Reglamentai**

- Privalomi.
- Tiesiogiai taikomi: įsigalioja paskelbus Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje nuo tos datos, kuri nurodyta pačiame reglamente. Jeigu įsigaliojimo data nenurodoma, reglamentas įsigalioja dvidešimt dienų nuo paskelbimo.
- Nereikalauja jokių papildomų nacionalinių teisės aktų.
- Individai jais gali remtis nacionaliniuose teismuose.
- Visuotinai taikomi – taikomi visiems ir visose valstybėse narėse.

- **Direktyvos**

- Privalomos.
- Įsigalioja paskelbus Europos Sąjungos oficialiajame leidinyje nuo tos dienos, kuri nurodyta pačioje direktyvoje, arba dvidešimt dienų nuo paskelbimo.
- **Bet reikalaujama per tam tikrą laikotarpį priimti joms įgyvendinti skirtus nacionalinius teisės aktus.**
- Valstybės narės privalo per nustatytą laiką priimti direktyvai įgyvendinti skirtus nacionalinius teisės aktus, kad nacionalinė teisė atitiktų direktyvos nuostatas. Šis procesas vadinamas direktyvos **perkėlimu** į nacionalinę teisę.
- Nacionalinis teismas turi garantuoti bendrojo nediskriminavimo principo veiksmingumą, kaip nurodyta atitinkamose direktyvose, nekreipiant



- dėmesio į nacionalinės teisės nuostatas, kurios gali prieštarauti ES teisei, net jeigu tos direktyvos perkėlimo laikotarpis dar nesibaigė.
 - Pasibaigus perkėlimo laikotarpiui, individai gali remtis direktyvomis nacionaliniuose teismuose, tačiau tik prieš valstybę ar jos institucijas ir tik esant tam tikroms sąlygoms.
 - Valstybėms gali kilti **atsakomybė už direktyvos neįgyvendinimą** arba netinkamą jos nuostatų perkėlimą.
- **Sprendimai**
 - Privalomi.
 - Tačiau privalomi tik tiems, kam yra tiesiogiai skirti, pvz., bendrovei, pažeidusiai konkurencijos teisę.
 - Individai jais gali remtis nacionaliniuose teismuose.

Nediskriminavimo ir lygybės srityse naudojamas ES teisės antrinis šaltinis yra direktyva. Svarbiausios yra šios Tarybos direktyvos:

- 2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva **2000/43/EB**, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės (taip pat vadinama Rasės direktyva arba Rasinės lygybės direktyva);
- 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva **2000/78/EB**, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus (taip pat vadinama Užimtumo pagrindų direktyva arba Užimtumo lygybės direktyva).

Lyčių lygybės direktyvos, pavyzdžiui:

- 2004 m. gruodžio 13 d. Tarybos direktyva 2004/113/EB, įgyvendinanti vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo;
- 2006 m. liepos 5 d. Direktyva 2006/54/EB dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija).

2008 m. Europos Komisija pasiūlė direktyvą, kuria įgyvendinamas vienodo požiūrio į asmenis, nepaisant jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus arba lytinės orientacijos, principas su užimtumu nesusijusiose srityse, siekiant užtikrinti, kad apsauga nuo diskriminacijos dėl amžiaus, negalios, lytinės orientacijos ir religijos ar tikėjimo būtų tokio pat lygio kaip apsauga nuo diskriminacijos dėl rasės ar etninės kilmės pagal Direktyvą 2000/43/EB. Ši direktyva dar nepriimta, tačiau Taryba tęsia derybas dėl pasiūlymo.

Papildomi teisės šaltiniai

Papildomą teisę sudaro teisminės kilmės nerašytiniai Europos teisės šaltiniai, kurie naudojami tuomet, kai pirminiai ir (arba) antriniai teisės aktai nepadedą išspręsti klausimo.



Teisingumo Teismas sukūrė pagrindinius teisės principus, apimančius:

- lygybę / nediskriminavimą;
- proporcingumą;
- teisinį saugumą / teisėtus lūkesčius / atgalinį neveikimą;
- teisę būti išklaustam.

Teisingumo Teismas priėmė keletą sprendimų dėl **2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyvą 2000/43/EB, įgyvendinančią vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės, ir 2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyvą 2000/78/EB, nustatančią vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus**, taip pat Tarybos direktyvas, kuriomis įgyvendinamas vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principas užimtumo ir profesinėje srityje, ir direktyvas dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, ypač Tarybos direktyvas 2004/113/EB ir 2006/54/EB.

1.1.3 ES teisės neįgyvendinimas

Jeigu ES valstybė narė nespėjo per nustatytą laiką **visiškai** ir **tiksliai** perkelti direktyvos nuostatų į nacionalinę teisę, individai vis tiek gali remtis neperkeltos direktyvos nuostatomis nacionaliniame teisme. Tai vadinama **tiesioginio veikimo** principu.

Asmuo, kurio teisės pažeistos, turi parodyti, kad nuostata, kuria jis remiasi, yra tiksli ir besąlyginė, nereikalaujanti papildomų procedūrų, todėl gali būti taikoma nacionaliniame teisme ir lemti asmenų teisinę padėtį. Tačiau paprastai manoma, kad tiesioginio veikimo principas taikomas tik skundams prieš valstybės institucijas ar institucijas, veikiančias valstybės vardu.

Privačių asmenų ar subjektų ginčiuose direktyvos taip pat turi vadinamąjį **netiesioginį veikimą**. Kaip jau minėta, valstybės narės ir ypač nacionaliniai teismai privalo imtis visų įmanomų priemonių, kad pasiektų direktyvose išvardytų rezultatų. Remiantis netiesioginio veikimo principu, nacionaliniai teismai turi aiškinti galiojančias nacionalinės teisės nuostatas kiek įmanoma labiau atsižvelgdami į direktyvą, kuri turėjo būti įgyvendinta.

Pavyzdžiui, dėl kovos su diskriminacija direktyvų tiesioginio ar netiesioginio veikimo galiausiai sprendžia Teisingumo Teismas.

Jeigu valstybė narė **neįgyvendina** direktyvos per nurodytą laikotarpį, asmenys įgyja teisę iš valstybės reikalauti atlyginti žalą, vadinamą *Francovich* žala.³

³ 1991 m. Europos Teisingumo Teisme svarstyta byla *Francovich* ir *Bonifaci* prieš Italiją (sujungtos bylos C-6/90 ir C-9/90). *Francovich* byloje ETT suformulavo tris sąlygas, kurias yra **būtinis** ir **pakankamos** atsakomybei pagal šį principą nustatyti. Šios sąlygos yra:

- pažeista nuostata turėjo garantuoti asmenims konkrečias teises;
- šių teisių turinį galima suvokti iš neįgyvendintos direktyvos nuostatų;



Valstybės narės turėjo pranešti ES apie Rasinės lygybės direktyvos (2000/43/EB) taikymą iki 2005 m. liepos 19 d., apie Užimtumo lygybės direktyvos (2000/78/EB) taikymą – iki 2005 m. gruodžio 2 d. ir kas penkerius metus po to. Europos Komisija pateikė ataskaitas apie Rasinės lygybės direktyvos ir Užimtumo lygybės direktyvos įgyvendinimą 2006 m. ir 2008 m. Apskritai direktyvų įgyvendinimas vertinamas palankiai, ir visos valstybės narės perkėlė jų nuostatas į nacionalinius teisės aktus. Nepaisant to, vis dar daug procesų dėl netinkamo šių direktyvų perkėlimo liko neužbaigtų.

NVO turėtų teikti Europos Komisijai informaciją, kuri papildytų ir prireikus kritiškai vertintų ir pakoreguotų informaciją, kurią jų nacionalinės vyriausybės pateikia Europos Komisijai pagal Direktyvos 2000/78/EB 19 straipsnį ir Direktyvos 2000/43/EB 17 straipsnį.

Naudota medžiaga:

Sutartis dėl Europos Sąjungos veikimo;
Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija;
2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva **2000/43/EB**, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės;
2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva **2000/78/EB**, nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus.

Papildomi šaltiniai:

Europos Žmogaus Teisių Teismas, Pagrindinių teisių agentūra: *Handbook on European non-discrimination law*, 2010.

1.2 Trumpas aktualių Europos Tarybos institucijų, dirbančių nediskriminavimo ir lygybės srityse, ir teisinių nuostatų pristatymas

1.2.1 Aktualios Europos Tarybos institucijos

Europos Taryba įkurta Antrojo pasaulinio karo pabaigoje, siekiant skatinti Europos vienybę, saugoti žmogaus teises, palengvinti socialinę ir ekonominę pažangą. Europos Tarybą sudaro 47 valstybės narės, įskaitant visas ES valstybes nares ir šalis kandidates. Europos Taryba įsteigė kelias institucijas, kurios turi specialų pavedimą saugoti žmogaus, ypač mažumų, teises:

a. **Europos Žmogaus Teisių Teismas (EŽTT)** prižiūri Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos (EŽTPLAK) įgyvendinimą. EŽTT ir

- turi būti priežastinis ryšys tarp valstybės įsipareigojimo pažeidimo ir asmens patirtos žalos. Be to, ES teisės pažeidimas turi būti pakankamai rimtas, kad asmuo turėtų teisę į nuostolių atlyginimą.

Europos Teisingumo Teismas (ETT) labai aktyviai bendradarbiauja, darydami įtaką vienas kitam ir kurdami naujus apsaugos standartus: ES teisė paskatino EŽTT pripažinti netiesioginę diskriminaciją, nuspręsti dėl teigiamų veiksmų reikalavimo, iš naujo apibrėžti įrodinėjimo pareigą, naudoti statistinius duomenis ir socialines bei teisines priemones vertinant galimą 14 straipsnio pažeidimą, kaip įvyko byloje *D. H. ir kiti prieš Čekiją* (2007). Panašiai, ETT vis dažniau įtraukia žmogaus teisių sąvokas (pavyzdžiui, „žmogaus orumas“) į savo sprendimus, pavyzdžiui, *P. prieš S. ir Cornwall County Council*. EŽTT gali svarstyti diskriminacijos atvejus, kurie nepatenka į direktyvų kompetenciją, tačiau priklauso Europos Konvencijos garantuojamų teisių kompetencijai pagal 14 straipsnį arba Konvencijos šalių, ratifikavusių 14 protokolą, nacionalinių teisės aktų numatytų teisių kompetencijai;

- b. Europos Tarybos **Žmogaus teisių komisijos narys** įgaliotas skatinti laikytis žmogaus teisių ir padėti valstybėms narėms įgyvendinti Europos Tarybos žmogaus teisių standartus, identifikuoti galimus žmogaus teisių įstatymų ir praktikos trūkumus, patarti ir informuoti apie žmogaus teisių apsaugą regione;
- c. **Europos socialinių teisių komitetas** stebi, kaip laikomasi Europos socialinės chartijos, 1988 m. papildomo protokolo ir pataisytos Europos socialinės chartijos;
- d. **Tautinių mažumų apsaugos konvencijos patariamasis komitetas** stebi Tautinių mažumų apsaugos konvencijos įgyvendinimą;
- e. **Europos Komisijos prieš rasizmą ir netoleranciją**, Europos Tarybos nepriklausomos žmogaus teisių stebėsenos įstaigos, specializacija – kova su rasizmu, rasine diskriminacija, ksenofobija, antisemitizmu ir netolerancija.

1.2.2 Aktualios nuostatos

- Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 14 straipsnyje numatoma apsauga nuo diskriminacijos galioja naudojantis šioje Konvencijoje pripažintomis teisėmis.⁴

- Konvencijos 12 protokolu,⁵ įsigaliojusiu 2005 m. balandžio 1 d., pristatytas bendrasis diskriminacijos draudimas. Tuo metu, kai buvo rengiamas šis vadovas (2011 m. gegužės mėn.), iš 32 projekte dalyvaujančių valstybių 12

⁴ Europos žmogaus teisių konvencijos 14 straipsnis: naudojimasis Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso.

⁵ Europos žmogaus teisių konvencijos 12 protokolas įsigaliojo 2005 m. balandžio 1 d. Iki 2011 m. kovo jį ratifikavo 18 valstybių, dar 19 valstybių jį pasirašė, tačiau neratifikavo. 1 straipsnis: 1. Naudojimasis bet kuria įstatyme įtvirtinta teise yra užtikrinamas be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokios padėties. 2. Niekas negali būti diskriminuojamas jokios viešosios valdžios nė vienu 1 dalyje paminėtu pagrindu.



protokolą ratifikavo ir jo nuostatų laikysis Kroatija, Kipras, Suomija, Nyderlandai, Rumunija, Serbija, Slovėnija, Ispanija ir Buvusioji Jugoslavijos Respublika Makedonija.

Pasinaudojęs visais veiksmingais nacionaliniais teisės gynimo būdais, asmuo gali kreiptis į Europos Žmogaus Teisių Teismą Strasbūre, jeigu jo byloje nagrinėjami klausimai įtraukti į Europos žmogaus teisių konvenciją ir jos fakultatyvius protokolus. Tokiu atveju galima remtis Konvencijos 14 straipsniu su sąlyga, kad taikomas ir kitas straipsnis arba Konvencijos 12 protokolai, jeigu valstybė yra jį ratifikavusi.

- (Pataisyta) Europos socialinė chartija

Europos Tarybos Europos socialinėje chartijoje taip pat numatytos nediskriminavimo bendrosios nuostatos (E straipsnis) ir specialiosios nuostatos dėl įvairių potencialiai pažeidžiamų grupių (vaikų ir jaunimo, moterų, neįgaliųjų, darbuotojų migrantų ir pagyvenusių žmonių) teisių.

Kolektyvinius skundus taip pat galima teikti Europos socialinių teisių komitetui pagal Europos socialinę chartiją, jeigu valstybė narė yra priėmusi kolektyvinių skundų nagrinėjimo procedūrą (iš 32 projekte dalyvaujančių valstybių šią procedūrą priėmė Belgija, Bulgarija, Kroatija, Kipras, Suomija, Prancūzija, Airija, Italija, Nyderlandai, Norvegija, Portugalija, Slovėnija, Švedija ir Buvusioji Jugoslavijos Respublika Makedonija. Suomija dar yra patvirtinusi nacionalinių nevyriausybinių organizacijų teises teikti skundus, vadovaujantis Europos socialine chartija, pagal kolektyvinių skundų nagrinėjimo procedūrą.).

Šioje dalyje naudota medžiaga:

Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (Europos žmogaus teisių konvencija) ir jos fakultatyvūs protokolai; ištraukos iš Tautinių mažumų apsaugos konvencijos patarimojo komiteto parengtų konsultacinių nuomonių; ištraukos iš Europos Komisijos prieš rasizmą ir netoleranciją arba Europos socialinių teisių komiteto parengtų šalių ataskaitų; Europos Žmogaus Teisių Teismo parengtos specifikacijos dėl homoseksualumo, rasinės diskriminacijos, psichinės sveikatos, romų, keliautojų ir tranelyčių asmenų teisių;⁶ Europos Žmogaus Teisių Teismas ir Pagrindinių teisių agentūra: *Handbook on European non-discrimination law, 2010.*

⁶ Specifikacijos pateikiamos <http://www.echr.coe.int/ECHR/EN/Header/Press/Information+sheets/Factsheets/>.



1.3 Trumpas aktualių Jungtinių Tautų institucijų, dirbančių nediskriminavimo ir lygybės srityse, ir teisinių nuostatų pristatymas

Jungtinių Tautų Organizacija sukūrė didelę žmogaus teisių, įskaitant teisę į lygybę kaip žmogaus teisę, apsaugos sistemą, įskaitant:

- Tarptautinį pilietinių ir politinių teisių paktą (TPPTP), kurio įgyvendinimą prižiūri Žmogaus teisių komitetas (ŽTK);⁷
- Tarptautinį ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktą (TESKTP), kurio įgyvendinimą prižiūri Ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių komitetas (ESKTK);⁸
- Tarptautinę konvenciją dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, kurios įgyvendinimą prižiūri Visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas;⁹
- Konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, kurios įgyvendinimą prižiūri Visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims komitetas;¹⁰
- Vaiko teisių konvenciją, kurios įgyvendinimą prižiūri Vaiko teisių komitetas (VTK);¹¹
- Neįgaliųjų teisių konvenciją, kurios įgyvendinimą prižiūri Neįgaliųjų teisių komitetas (NTK).¹²

⁷ TPPTP 26 straipsnis: visi žmonės yra lygūs įstatymui ir turi teisę į vienodą, be jokios diskriminacijos įstatymo apsaugą. Šiuo atžvilgiu įstatymas turi drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar kokio nors kito požymio.

⁸ TESKTP 2 straipsnis. 2. Valstybės, šio pakto šalys, įsipareigoja užtikrinti, kad pakte išdėstytos teisės būtų įgyvendinamos be jokio diskriminavimo dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitų įsitikinimų, tautybės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar dėl kokio nors kito požymio.

⁹ Tarptautinės konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo 1 straipsnis. 1. Šioje Konvencijoje sąvoka „rasinė diskriminacija“ reiškia skirtumus, išimtis, apribojimus ar pranašumų teikimą, pagrįstą rasės, odos spalvos, giminės, tautybės ar etninės kilmės požymiais, siekiant panaikinti arba apriboti pripažintas žmogaus teises ir pagrindines laisves ir neleisti vienodai naudotis jomis arba jas realizuoti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje ar kurioje kitoje visuomenės gyvenimo srityje.

¹⁰ Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims 1 straipsnis. Šioje Konvencijoje sąvoka „moterų diskriminacija“ reiškia skirtumus, išimtis ar apribojimus dėl lyties, siekiant varžyti ar panaikinti pripažintas moterų teises ir pagrindines laisves, nepriklausomai nuo jų šeiminės padėties politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar kurioje nors kitoje srityje, neleisti jomis naudotis ar jas įgyvendinti lygiomis teisėmis su vyrais.

¹¹ Vaiko teisių konvencija, 2 straipsnis: 1. Valstybės dalyvės gerbia ir garantuoja visas šioje Konvencijoje numatytas teises kiekvienam vaikui, priklausančiam jos jurisdikcijai, be jokios diskriminacijos, nepriklausomai nuo vaiko, jo tėvų arba teisėtų globėjų rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių pažiūrų, tautybės, etninės ar socialinės kilmės, turto, sveikatos, luomo ar kokių nors kitų aplinkybių. 2. Valstybės dalyvės imasi visų reikiamų priemonių, kad vaikas būtų apsaugotas nuo bet kokios diskriminacijos ar bausmių dėl vaiko tėvų, teisių globėjų ar kitų šeimos narių statuso, veiklos, pažiūrų ar įsitikinimų.



Jeigu valstybė yra Tarptautinio pilietinių ir politinių teisių pakto Pirmojo fakultatyvaus protokolo šalis arba patvirtino individualių peticijų teikimo teisę pagal Tarptautinę konvenciją dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, Konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims arba Neįgaliųjų teisių konvenciją, individualūs skundai gali būti teikiami atitinkamiems komitetams.

NVO, teikdamos alternatyvias ataskaitas, raštus ir pareiškimus, turi taip pat įspėti komitetus, tikrinančius valstybių periodines ataskaitas pagal Tarptautinį pilietinių ir politinių teisių paktą, Tarptautinę konvenciją dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, Konvenciją dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Vaiko teisių konvenciją ir Neįgaliųjų teisių konvenciją, apie diskriminacijos atvejus ar jų įsipareigojimų nevykdymą, kad užtikrintų vienodą požiūrį.

2006 m. JT Žmogaus teisių taryba nustatė **visuotinę periodinę apžvalgą**. Visuotinė periodinė apžvalga yra unikalus procesas, kai kas ketverius metus apžvelgiama žmogaus teisių padėtis visose 192 JT valstybėse narėse. Savo rezoliucija Nr. 60/251 JT Generalinė Asamblėja įgaliojo Tarybą „remiantis objektyvia ir patikima informacija vykdyti visuotinę periodinę apžvalgą ir patikrinti, kaip kiekviena valstybė vykdo savo žmogaus teisių įsipareigojimus. Visuotinė periodinė apžvalga turi būti vykdoma užtikrinant aprėpties visuotinumą ir vienodą požiūrį į visas valstybes“.

Visuotinės periodinės peržiūros kontekste NVO vaidina svarbų vaidmenį, dalyvaudamos nacionaliniuose debatuose, rengiant nacionalines ataskaitas ir teikiant informaciją, kuri gali būti pridėta prie „kitų suinteresuotųjų pusių“ ataskaitos, svarstomos vykdam apžvalgą. Jos taip pat skatina žmogaus teises gerbiančias vyriausybes atliekant apžvalgą kelti konkrečius klausimus. NVO suteikta informacija gali remtis bet kuri valstybė, dalyvaujanti interaktyvioje diskusijoje apžvalgos darbo grupės susirinkime. NVO gali dalyvauti visuotinės periodinės apžvalgos darbo grupės sesijose ir padaryti pareiškimą Žmogaus Teisių Tarybos reguliariojoje sesijoje svarstant valstybių apžvalgos rezultatus.

¹² Neįgaliųjų teisių konvencijos 2 straipsnis. Diskriminacija dėl negalios – bet koks išskyrimas, atskirtis ar apribojimų taikymas dėl negalios, kuriais siekiama arba dėl kurių pabloginama ar panaikinamos sąlygos pripažinti visas žmogaus teises ir pagrindines laisves ar naudotis jomis kaip ir kitiems asmenims politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą sudaryti neįgaliesiems tinkamas sąlygas.

Taip pat žr. 3 ir 5.1 straipsnius. Valstybės Konvencijos šalys pripažįsta, kad įstatymams ir pagal įstatymus visi asmenys yra lygūs ir turi teisę į lygiavertę įstatymų apsaugą ir teisę vienodai naudotis įstatymų teikiamomis galimybėmis be jokio diskriminavimo.

2. Valstybės Konvencijos šalys draudžia bet kokią diskriminaciją dėl negalios ir garantuoja neįgaliesiems vienodą ir veiksmingą teisinę apsaugą nuo visų rūšių diskriminacijos. 3. Siekdamas skatinti lygybę ir panaikinti diskriminaciją, valstybės Konvencijos šalys imasi visų reikiamų veiksmų, kad neįgaliesiems būtų sudarytos tinkamos sąlygos. 4. Konkrečios priemonės, kurių reikia, kad būtų paspartinta ar pasiekta faktinė neįgaliųjų lygybė, pagal šios Konvencijos nuostatas diskriminacinėmis nelaikomos.



Šioje dalyje naudota medžiaga:

Ištraukos iš **susijusių** nacionalinių periodinių ataskaitų, teikiamų Konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Tarptautinės konvencijos dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, Vaikų teisių konvencijos ir Neįgaliųjų teisių konvencijos komitetams, nagrinėjimo dalių.

Vyriausiojo komisijos nario žmogiškųjų išteklių klausimais biuras, *Technical guidelines for the submission of stakeholders*;

Tarptautinės žmogaus teisių federacijos (FIDH) delegacija prie JT, *The Universal Periodic Review handbook* (2009).



2 BENDROJI INFORMACIJA: ES NEDISKRIMINAVIMO TEISĖS TEISINIS PAGRINDAS

Rasinės lygybės direktyvos (2000/43/EB) ir Užimtumo lygybės direktyvos (2000/78/EB) tikslas yra „sukurti kovos su diskriminacija dėl [rasės ar etninės kilmės], [negalios, religijos ar tikėjimo, amžiaus ar lytinės orientacijos] sistemą, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą“. **Vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo įgyvendinimo direktyvų (naujos redakcijos Direktyvos 2006/54/EB dėl užimtumo ir profesinės srities; Direktyvos 2004/113/EB dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo) tikslas yra panašus.** Kartu ES kovos su diskriminacija direktyvos nustato:

- reikalavimą įtvirtinti minimalų apsaugos nuo diskriminacijos lygį nacionaliniuose įstatymuose;
- minimalius įsipareigojimus valstybėms narėms taikyti nuostatas ir mechanizmus tokiems įstatymams įgyvendinti ir vienodam požiūriui skatinti ir puoselėti.

Toliau pateikiama pagrindinių Rasinės lygybės direktyvos ir Užimtumo lygybės direktyvos nuostatų santrauka. Ši trumpa santrauka nėra galutinis įstatymo išdėstymas. Vadovo rengėjai stengėsi pateikti kuo tikslesnę informaciją, buvusią vadovo išleidimo metu (2012 m. gegužės mėn.), bet nediskriminavimo įstatymas nuolatos tobulinamas. Santraukoje pateikiama bendra informacija gali būti naudojama kaip šio vadovo pagrindinių dalių pagrindas.

2.1 Diskriminacijos sąvoka

Direktyvos (2 straipsnis) draudžia **tiesioginę** ir **netiesioginę** diskriminaciją dėl rasės ar etninės priklausomybės (Direktyva 2000/43/EB), negalios, religijos ar įsitikinimų, amžiaus ar lytinės orientacijos (Direktyva 2000/78/EB). Šioje vadovo dalyje visi minėti diskriminacijos pagrindai vadinami **draudžiamais diskriminacijos pagrindais**.

2.1.1 Tiesioginė diskriminacija

Tiesioginė diskriminacija (2 straipsnio 2 dalies a punktas) yra tada, kai su vienu asmeniu (B) elgiamasi **mažiau palankiai** nei **panašioje situacijoje** yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu (C), remiantis **bet kuriuo iš draudžiamų diskriminacijos pagrindų**.

- Tiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama tik jeigu diskriminuojama dėl amžiaus.
- Asmens (A), kuris diskriminuoja kitą asmenį, motyvas ar ketinimas yra nesvarbus; svarbu tai, ar su B buvo elgiamasi mažiau palankiai.
- „Mažiau palankus elgesys“ gali apimti atmetimą, atsisakymą, nepriėmimą, mažiau palankių sąlygų ar prastesnės paslaugos siūlymą, pasirinkimo ar galimybės nesuteikimą.



- Norint nustatyti tiesioginę diskriminaciją, būtina nustatyti tikrąjį arba hipotetinį palyginamąjį subjektą (C), kurio susijusios aplinkybės yra tokios pačios arba beveik tokios pačios, tačiau su kuriuo yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi palankiau nei su B.
- Pagrindai, kuriais diskriminuoti yra draudžiama, nebūtinai taikomi asmeniui (B), su kuriuo elgiamasi mažiau palankiai. Teisingai ar neteisingai, tačiau B gali būti suvokiamas kaip asmuo, kuriam taikomas tas pagrindas (diskriminacija pagal suvokimą) arba kuris siejamas su asmeniu, kuriam taikomas tas pagrindas, arba manoma, kad jis yra asmuo, kuriam tas pagrindas taikomas (diskriminacija asocijavimo (asociacijos) pagrindu);¹³
- Ketinimo elgtis su žmonėmis mažiau palankiai dėl bet kurio draudžiamo diskriminacijos pagrindo skelbimas yra tiesioginė diskriminacija.¹⁴

2.1.2 Netiesioginė diskriminacija

Netiesioginė diskriminacija (2 straipsnio 2 dalies b punktas) yra tada, kai **dėl akivaizdžiai neutralių** sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrai kategorijai priklausantys asmenys gali patekti į **tam tikru atžvilgiu prastesnę padėtį** nei kiti asmenys, **nebent** tos sąlygos, kriterijai ar taikoma praktika yra **objektyviai pateisinami**. **Objektyviai pateisinama sąlyga, kriterijus ar taikoma praktika privalo turėti teisėtą tikslą, o šio tikslo turi būti** siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

- Sąlygos, kriterijai ar taikoma praktika turi atrodyti neutralūs visų pagrindų, kuriais diskriminuoti yra draudžiama, atžvilgiu (pavyzdžiui, būti tam tikro ūgio ar gyventi tam tikroje vietoje ilgiau nei dvejus metus); sąlygos, kriterijai ar taikoma praktika, kurie aiškiai grindžiami draudžiamais diskriminacijos pagrindais arba yra į juos nukreipti (pavyzdžiui, būti baltaodžiu), gali būti tiesioginė diskriminacija.
- Sąlyga, kriterijus ar taikoma praktika gali būti oficialus reikalavimas (pavyzdžiui, reikalavimas darbui arba priėmimui į mokyklą ar universitetą), sutarta tvarka (pavyzdžiui, atleidimo atrankos kriterijai), neoficiali taisyklė ar praktika (pavyzdžiui, žodinė darbuotojų paieška).
- Kai kuriais atvejais prastesnė padėtis yra akivaizdi ir nekelia abejonių (pavyzdžiui, aprangos kodas, draudžiantis galvos apdangalus, būtų nepalankus musulmonei ar sikhui; reikalavimas turėti penkerių metų darbo patirtį yra nepalankus jauniems pareiškėjams).
- Kitais atvejais reikia surinkti duomenis, kad būtų įrodyta prastesnė padėtis (pavyzdžiui, įrodyti, jog atleidžiant ne visu etatu dirbančius darbuotojus ir pirmiausia pasirenkant moteris buvo remtasi tuo, kad neproporcingai daugiau

¹³ *Coleman v Attridge Law and Steve Law Case C-303/06*, 2008 m. liepos 17 d.

¹⁴ *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v Firma Feryn NV Case C54/07*, 2008 m. liepos 10 d.



moterų nei vyrų dirba ne visu etatu, o visu etatu dirbančių vyrų skaičius yra ne mažesnis nei moterų).

- Sąlygos, kriterijai ar taikoma praktika gali būti objektyviai pateisinami vienoje situacijoje ir objektyviai nepateisinami kitoje.

Direktyvose reikalaujama atlikti proporcingumo testą¹⁵ (ar asmens, kuris tariamai diskriminuoja kitą asmenį, pasirinktos sąlygos, kriterijai ar taikoma praktika yra tinkamos ir būtinos priemonės siekiant teisėto tikslo?) turi būti atliekamas kiekvienoje byloje. Pavyzdžiui, darbo reikalavimas turėti vairuotojo pažymėjimą ne mažiau kaip trejus metus gali būti neproporcingai nepalankus žmonėms, turintiems tam tikrą negalią, ir, kai kuriose visuomenėse, moterims. Reikalavimas būtų pateisinamas, jeigu siūlomas viso etato vairuotojo darbas. Jeigu dirbant vairuoti reikės tik retkarčiais, pavyzdžiui, atliekant patikras ar dalyvaujant kitame mieste rengiamuose susitikimuose, reikalavimas turėti vairuotojo pažymėjimą turi teisėtą tikslą (pavyzdžiui, kad asmuo galėtų nuvažiuoti į skirtingas vietas), tačiau nėra tinkama ir būtina priemonė jam pasiekti. Šiek tiek padidinus darbdavio našta gali būti prieinamos kitos, ne taip diskriminuojančios priemonės.

2.1.3 Priekabiavimas

Direktyvos įtvirtino **priekabiavimą** (2 straipsnio 3 dalis) kaip diskriminacijos formą, kai dėl draudžiamų diskriminacijos pagrindų nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmuo (B) orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

- Nustatant priekabiavimą, nereikia identifikuoti palyginamojo atvejo.
- „Nepageidaujamas“ iš esmės reiškia tą patį, ką „nenorimas“ ar „neprašytas“.
- Nepageidaujamas elgesys gali būti bet koks elgesys, įskaitant išstartus ar užrašytus žodžius, žodinius ar rašytinius įžeidinėjimus, vaizdus, grafičius, fizinius gestus, veido išraiškas, mėgdžiojimą, pajuokas, išdaigas ar fizinį kontaktą.
- Priekabiavimu gali būti laikomas vienas pakankamai rimtas įvykis.
- Elgesys su draudžiamu diskriminacijos pagrindu siejamas, jeigu toks pagrindas taikomas B atžvilgiu arba yra koks nors ryšys su draudžiamu diskriminacijos pagrindu. Prie B gali būti priekabiavama klaidingai manant, kad jis yra asmuo, kuriam taikomas draudžiamas diskriminacijos pagrindas, arba jis yra siejamas su asmeniu, pavyzdžiui, šeimos nariu ar draugu, kuriam taikomas draudžiamas diskriminacijos pagrindas, arba žinoma, kad B remia asmenis, kuriems taikomas draudžiamas diskriminacijos pagrindas.
- Jeigu asmuo (A) nepageidaujamai elgiasi, **siekdamas** įžeisti B orumą ir sukurti bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką, tuomet tai laikoma priekabiavimu, nepriklausomai nuo tikrojo poveikio B.

¹⁵ R –v Secretary of State for Employment ex p. Sexymour Smith U Anor. C-167/97 [1999]; Bilka-Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartz Case 170/84 [1986].



- Net jeigu A to nesiekė, jo nepageidaujamas elgesys bus laikomas priekabiavimu, **jeigu turi tokį poveikį**. Teismas, spręsdamas, ar elgesys turi priekabiavimui priskiriamą poveikį, greičiausiai atsižvelgs į B suvokimą ir kitas susijusias aplinkybes.

2.1.4 Nurodymas diskriminuoti

Direktyvos įtvirtino **nurodymą diskriminuoti** (2 straipsnio 4 dalis) dėl kokio nors iš draudžiamų diskriminacijos pagrindų kaip diskriminacijos formą.

- Gali būti duotas nurodymas diskriminuoti tiesiogiai, pavyzdžiui, atmesti ar pašalinti asmenį, kuriam taikomi tam tikri draudžiami diskriminacijos pagrindai, arba diskriminuoti netiesiogiai, pavyzdžiui, taikyti kriterijų, nepalankų žmonėms, kuriems taikomi tam tikri draudžiami diskriminacijos pagrindai.
- Nurodymą gali duoti organizacija jai priklausančiam žmogui arba viena organizacija kitai organizacijai, kai pastaroji turi laikytis pirmosios duotų nurodymų, pavyzdžiui, darbdavys nurodo įdarbinimo agentūrai nesiųsti tam tikros etninės priklausomybės žmonių.
- Jeigu asmuo laikosi nurodymo diskriminuoti, jis greičiausiai vykdo diskriminaciją.
- Jeigu asmuo atsisako laikytis nurodymo diskriminuoti ir todėl su juo elgiamasi mažiau palankiai, jis gali pateikti ieškinį dėl tiesioginės diskriminacijos dėl draudžiamo diskriminacijos pagrindo, kuris buvo nurodymo diskriminuoti objektas.

2.1.5 Persekiojimas

Direktyvos neįtvirtina **persekiavimo** kaip diskriminacijos formos. Direktyvose (2000/43/EB 9 straipsnis; 2000/78/EB 11 straipsnis) reikalaujama nacionaliniuose įstatymuose numatyti priemonės, „kurios yra būtinos, kad asmenys būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių“, pasireiškiančių pateikus ar palaikius skundą arba procesinius veiksmus, skirtus Direktyvų ar nacionalinių kovos su diskriminacija įstatymų laikymuisi užtikrinti. Laikydamosi šio reikalavimo daugelis valstybių narių įtraukia **persekiavimą** kartu su kitomis draudžiamo elgesio formomis.

- Jeigu persekiojimas laikomas draudžiamo elgesio forma, skundo pateikimas arba procesinių veiksmų inicijavimas ar palaikymas, siekiant užtikrinti direktyvų ar nacionalinių kovos su diskriminacija įstatymų laikymąsi, dažnai vadinamas apsauginiu veiksmu.
- Apsauginį veiksma gali atlikti ne tik asmuo, pateikiantis skundą ar inicijuojantis procesinius veiksmus, bet ir asmuo, norintis duoti parodymus ar paremti aukos bylą teisme.
- Persekioti gali asmuo. Tai gali būti ne tik darbdavys ar paslaugos teikėjas, prieš kurį pateikiamas skundas, bet ir, pavyzdžiui, būsimas darbdavys.
- Norint parodyti, kad su asmeniu buvo priešiška elgiamasi dėl apsauginio veiksmo, nereikia nustatyti palyginamojo asmens.



- Asmuo gali būti persekiojamas pasibaigus apsauginiame veiksme nurodytiems santykiams, pavyzdžiui, asmeniui, pasiskundusiam dėl diskriminavimo, buvęs darbdavys atsisako parašyti rekomendaciją arba jo nesamdo naujas darbdavys.¹⁶

Jeigu valstybės narės neįtvirtino persekiojimo kaip draudžiamo elgesio formos, jos turėtų nacionaliniuose įstatymuose ir procedūrose numatyti kitus būdus, kaip užtikrinti reikiamą apsaugą.

2.2 Direktyvų taikymo ribos

Direktyva 2000/78/EB (3 straipsnis) draudžia diskriminavimą šiose srityse:

- įsidarbinimas, savarankiškas įsidarbinimas ar darbo sąlygos (įskaitant paaukštinimą);
- galimybė gauti profesinį orientavimą ir profesinį mokymą;
- įdarbinimas ir darbo sąlygos, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;
- narystė ir dalyvavimas darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją.

Direktyva 2000/43/EB (3 straipsnis) suteikiama daug platesnė apsauga nuo diskriminavimo. Ši apsauga taikoma tokiose srityse:

- įsidarbinimas, savarankiškas įsidarbinimas ar darbo sąlygos (įskaitant paaukštinimą);
- galimybė gauti profesinį orientavimą ir profesinį mokymą;
- įdarbinimas ir darbo sąlygos, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;
- narystė ir dalyvavimas darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją;
- švietimas;
- socialinė apsauga, įskaitant socialinį draudimą ir sveikatos priežiūrą;
- socialiniai pranašumai;
- galimybė gauti visuomenei prieinamas prekes, paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, ir jų tiekimą.

Užimtumo lygybės direktyvos taikymo ribos yra daug siauresnės, nes ji taikoma tik užimtumo srityje.

2.3 Direktyvų taikymo ribos (asmenų atžvilgiu)

Direktyvos užtikrina apsaugą nuo diskriminuojančių fizinių ir juridinių asmenų viešajame ir privačiajame sektoriuose. Vadinasi, individualiosios įmonės savininkui

¹⁶ *Coote v Granada Case C-185/1997*, 1998 m. rugsėjo 22 d.



taikoma tokia pati pareiga nediskriminuoti visais draudžiamais diskriminacijos pagrindais, kaip ir didelei privačiai bendrovei, savivaldybei ar valstybės institucijai. Šios Direktyvos saugo individus, t. y. fizinius asmenis, nuo diskriminavimo. Direktyvoje 2000/43/EB (16 konstatuojamojoje dalyje) taip pat nurodoma, kad apsauga nuo diskriminavimo turėtų būti garantuojama (ir tai atitinka nacionalines tradicijas ir taikomą praktiką) ir organizacijai, turinčiai juridinio asmens statusą, jeigu ši organizacija yra diskriminuojama dėl jos narių priklausymo tam tikrai rasei ar etninei grupei.

Pilietybė

Direktyvos suteikia apsaugą kiekvienam asmeniui, esančiam valstybėje narėje, visų draudžiamų diskriminacijos pagrindų atžvilgiu, **nepriklausomai nuo jo pilietybės**. Taigi Ukrainos ar Kinijos pilietis, Vengrijoje diskriminuojamas bet kuriuo iš draudžiamų diskriminacijos pagrindų, bus ginamas taip pat, kaip ir Vengrijos pilietis, patyręs tokio pobūdžio diskriminaciją Vengrijoje.

Direktyvose (3 straipsnio 2 dalis) tikslingai neminima diskriminacija **pilietybės pagrindu** dėl imigracijos kontrolės. Daugelio valstybių narių nacionaliniuose įstatymuose pilietybė nėra įtvirtinta kaip draudžiamas diskriminacijos pagrindas. Tai, kad pilietybė yra neminima direktyvose, leidžia valstybėms narėms taikyti išimtis dėl pilietybės, kurios negali būti taikomos direktyvose išskiriamiems draudžiamiems diskriminacijos pagrindams. Nors ir nutolęs nuo direktyvų, kovojančių su diskriminacija, nuostatų, vis dėlto galioja laisvo žmonių judėjimo ES principas, suteikiantis tam tikrą apsaugą nuo diskriminavimo pilietybės pagrindu ES valstybių narių piliečiams ir jų šeimoms (pavyzdžiui, 2004 m. balandžio 29 d. direktyva 2004/38/EB dėl Sąjungos piliečių ir jų šeimoms narių teisės laisvai judėti ir gyventi valstybių narių teritorijoje). Kiti ES teisės aktai (pavyzdžiui, Direktyva 2003/109/EB ar 2003/86/EB) suteikia tam tikras lygių galimybių teises tam tikriems ne ES piliečiams ir jų šeimoms, gyvenantiems ir dirbantiems valstybių narių teritorijoje.

2.4 Pozityvioji diskriminacija

Direktyvose (Rasinės lygybės direktyvos 5 straipsnyje; Užimtumo lygybės direktyvos 7 straipsnyje) pripažįstama, kad norint užtikrinti visapusišką lygybę praktikoje nepakanka vien tik uždrausti diskriminaciją, todėl jos suteikia valstybėms narėms teisę imtis konkrečių priemonių, kuriomis būtų siekiama kompensuoti nuostolius asmenų grupėms, dėl istorinių aplinkybių patyrusioms diskriminaciją, arba užkirsti kelią tokiems nuostoliams ateityje.

- Pavyzdžiui, tam tikrai asmenų grupei neleidžiama dirbti tam tikro darbo, gauti tam tikrų viešųjų ar privačiųjų paslaugų, dirbti ar dalyvauti socialiniame gyvenime, turėti specialių poreikių.
- Žinoma, pozityvioji diskriminacija turi būti proporcinga, t. y. ji turi būti tinkama ir būtina tikslui pasiekti – užkirsti kelią tam tikros grupės diskriminacijai ar kompensuoti nuostolius tam tikrai grupei – ir nebūti neproporcingai nepalanki



kitiems.

- Todėl turi būti nustatomi pozityviosios diskriminacijos taikymo terminai ir ji turi būti reguliariai persvarstoma, siekiant įvertinti, ar verta tęsti.

2.5 Neįgaliesiems tinkamos patalpos

Siekiant garantuoti, kad neįgalųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodo požiūrio principo, Direktyvoje 2000/78/EB (5 straipsnis) reikalaujama, kad prireikus darbdaviai turi imtis tinkamų priemonių ir neįgaliajam sudaryti sąlygas gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, *nebent* dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Tikimasi, kad darbdaviai apsvarstys, ar jie gali imtis tinkamų priemonių, kai neįgalus žmogus negali dirbti ar mokytis dėl kokių nors sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos, fizinių savybių ar tinkamų pagalbinių priemonių trūkumo.

- Direktyvoje (2 straipsnio 2 dalies b punkto ii papunktis) pabrėžiamas ryšys tarp pareigos suteikti tinkamas patalpas, jeigu neįgalus asmuo negali arba gali negalėti dirbti dėl nepatogumų, susidariusių dėl sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos, ir poreikio vengti netiesioginės diskriminacijos dėl negalios. Jeigu darbdavys gali suteikti tinkamas patalpas, jam bus sunku objektyviai įrodyti tokias sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką.
- Darbdavys negali teisintis, kad jo pareigos (įskaitant finansines) suteikti neįgaliesiems tinkamas patalpas yra neproporcingos, jeigu įmanoma gauti papildomų lėšų ar kitokią pagalbą tokioms patalpoms suteikti.

Tinkamų sąlygų pavyzdžiai:

- Jeigu po nelaimės darbe darbuotojas nebegali dirbti savo darbo, darbdavys galėtų suteikti atitinkamus perkvalifikavimo mokymus ir perkelti darbuotoją į kitą darbo vietą.
- Neįgaliojo vežimėliu besinaudojantis neįgalusis kreipiasi dėl administracijos padėjėjo darbo vietos. Darbo vieta numatyta ketvirtame aukšte. Jeigu darbdavys nuomojasi patalpas keliuose aukštuose, įskaitant pirmą, jis galėtų perkelti kitą darbuotoją į ketvirtą aukštą ir suteikti galimybę administracijos padėjėjo pareigas atlikti pirmame aukšte. Tačiau jeigu darbdavio patalpos yra ketvirtame aukšte, o pastate nėra lifto, nėra jokių pagrįstų priemonių (neproporcingai neapsunkinant darbdavio) suteikti tokiam žmogui galimybę dirbti.
- Kad palengvintų aklam, dresuoto šuns vedžiojamam darbuotojui atvykimą į darbą, darbdavys galėtų pakeisti darbuotojo darbo laiką taip, kad jis išvengtų vykimo į darbą piko valandomis, ir tai nebūtų laikoma nepagrįsta našta.

2.6 Diskriminacijos draudimo išimtys, įtvirtintos direktyvose

Direktyvų tikslas yra pateikti bendruosius kovos su diskriminacija pagrindus, todėl direktyvomis diskriminacija leidžiama tik išskirtiniais atvejais ir tik tada, kai patenkinami tam tikri reikalavimai.



2.6.1 Įprastas profesinis reikalavimas

Visų draudžiamų diskriminacijos pagrindų atžvilgiu direktyvose (Rasinės lygybės direktyvos 4 straipsnyje; Užimtumo lygybės direktyvos 4 straipsnio 1 dalyje) numatoma diskriminacijos draudimo išimtis, susijusi su įprastais profesiniais reikalavimais. Pagal šią išimtį darbdavys gali pasirinkti asmenį į tam tikrą poziciją, kur darbo pobūdis reikalauja „įprastų ir lemiančių profesinių reikalavimų“ taikymo, kad asmuo priklausytų tam tikrai asmenų grupei, **su sąlyga, kad šių reikalavimų taikymas turi teisėtą tikslą, o reikalavimai yra proporcingi**. Pavyzdžiui, filmo režisierius gali reikalauti, kad filme apie Nelsoną Mandelą vaidintų juodaodis aktorius. Tokiu atveju režisierius gali diskriminuoti rasės arba etninės priklausomybės pagrindu, jeigu reikalavimas įdarbinti tik juodaodį asmenį yra įprastas profesinis reikalavimas.

Užimtumo lygybės direktyvoje (4 straipsnio 2 dalyje) numatoma, kad bažnyčių ir kitų organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais, skirtingas požiūris profesinėje veikloje dėl asmens religijos ar įsitikinimų nėra diskriminacija, jei dėl tokios veiklos pobūdžio arba dėl aplinkybių, kuriomis ji vykdoma, asmens išpažįstama religija ar įsitikinimai atsižvelgiant į organizacijos veiklos normas yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas profesinis reikalavimas. Direktyvoje taip pat nurodoma, jog bažnyčios ir kitos organizacijos, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais, gali reikalauti, kad joms dirbantys asmenys sąžiningai ir ištikimai laikytųsi organizacijų veiklos normų.

Darbdavys, kuris gali įrodyti, kad tam tikros darbo vietos atžvilgiu jis gali remtis įprasto profesinio reikalavimo išimtimi ir renkantis darbuotoją atsižvelgti į, pavyzdžiui, jo religiją, negali diskriminuoti kitu pagrindu, pavyzdžiui, dėl lytinės orientacijos, nebent tokiai darbo vietai keliamas dar vienas įprastas profesinis reikalavimas.

Seniai susiformavusi nuomonė apie tam tikriems darbams geriausiai tinkančius asmenis gali ir neišlaikyti įprasto profesinio reikalavimo patikrinimo. Pavyzdžiui, darbdavys neturėtų skelbti, kad priimamojo sekretoriaus darbui ieškomas asmuo turi būti „jaunas ir energingas“, nes toks reikalavimas būtų diskriminuojantis amžiaus ir negalios pagrindu.

2.6.2 Skirtingų sąlygų taikymo dėl amžiaus vertinimas

Remiantis Užimtumo lygybės direktyva (6 straipsnio 1 dalis), valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris dėl amžiaus nėra diskriminacija, **jeigu pagal nacionalinę teisę ji objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtus tikslus**, įskaitant teisėtos užimtumo politikos, darbo rinkos ir profesinio mokymo tikslus, **o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis**. Direktyvoje nurodyta, kad toks skirtingas poveikis gali apimti:

- specialias įsidarbinimo ir profesinio mokymo, įdarbinimo ir darbo, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimą, sąlygas jaunimui, pagyvenusio amžiaus



asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;

- minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;
- maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymą, pagrįstą su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją.

Daugelyje valstybių narių galioja nacionaliniai užimtumo įstatymai, kuriuose numatomos su amžiumi susijusios nuostatos. Vis dažniau nacionalinių teismų ir Teisingumo Teismo klausama, ar tokios nuostatos gali būti pateisinamos pagal 6 straipsnio 1 dalį.¹⁷

Direktyvoje (6 straipsnis 2 dalis) taip pat nurodoma, jog valstybės narės gali numatyti, kad amžiaus, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar neįgalumo pensiją, nustatymas ir aktuariniams skaičiavimams taikomi su amžiumi susiję kriterijai nelaikomi diskriminacija dėl amžiaus, jeigu dėl to nepradedama diskriminuoti dėl lyties.

2.6.3 Kitos išimtys

Užimtumo lygybės direktyvoje (3 straipsnio 4 dalis) nurodyta, jog valstybės narės gali numatyti, kad diskriminaciją dėl negalios ar amžiaus reglamentuojančios nacionalinių įstatymų nuostatos nebūtų taikomos ginkluotosioms pajėgoms.

Užimtumo lygybės direktyvoje (3 straipsnio 3 dalis) numatyta, kad ši direktyva netaikoma valstybės socialinėms išmokoms ir kitoms valstybės išmokoms.

Užimtumo lygybės direktyvoje (2 straipsnio 5 dalis) teigiama, kad ši direktyva nepažeidžia priemonių, numatytų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie demokratinėse visuomenėse yra būtini visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir baudžiamųjų nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai. Ji taip pat nepažeidžia nacionalinių įstatymų nuostatų dėl pensinio amžiaus, šeiminių padėties ir su ja susijusių išmokų (22 konstatuojamoji dalis).

2.7 Teisių apsauga: teisė kreiptis į teismą

Valstybės narės privalo užtikrinti, kad šiose direktyvose numatytoms pareigoms vykdyti visiems asmenims, manantiems, jog jie nukentėjo dėl to, kad jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės

¹⁷ Pavyzdžiui, žr.: *Palacios de la Villa Case C-411/05 [2007] ECR I8531, The Incorporated Trustees of the National Council on Ageing (Age Concern England) v Secretary of State for Business, Enterprise and Regulatory Reform, Case C388/07, 2009 m. kovo 5 d.*; *Kucukdeveci v Swedex GmbH & Co LG, C-555/07, 2010 m. sausio 19 d.*



procedūros, net pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams (Direktyvos 2000/43/EB 7 straipsnis; Direktyvos 2000/78/EB 9 straipsnis).

Abiejose direktyvose numatoma, jog asociacijos ir organizacijos, kurios yra teisėtai suinteresuotos, kad būtų užtikrintas šių direktyvų nuostatų laikymasis, gali remti nukentėjusiuosius nuo diskriminacijos ar jų vardu imtis teisinių veiksmų (su jų sutikimu). Kriterijai, kuriais remiantis nustatoma, kurios organizacijos turi „teisėtą interesą“, turi būti apibrėžiami nacionaliniuose teisės aktuose.

2.8 Įrodinėjimo pareigos perkėlimas

Direktyvose (Rasinės lygybės direktyvos 8 straipsnis; Užimtumo lygybės direktyvos 10 straipsnis) nurodomos sąlygos, kuriomis įrodinėjimo pareiga civiliniuose ar administraciniuose procesuose dėl vienodo požiūrio principo netaikymo pereina iš ieškovo atsakovui.

- **Kai** asmuo, manantis, jog nukentėjo dėl to, kad jam nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas (arba asmuo, veikiantis jo vardu), teismui ar kitai institucijai nurodo aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, teismas ar kita institucija kreipiasi į atsakovą ir šis turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas. Jeigu atsakovas negali **įrodyti**, kad ieškovo atžvilgiu **buvo taikomas vienodo požiūrio principas**, teismas ar kita kompetentinga institucija **privalo patenkinti ieškovo ieškinį**.
- Jeigu ieškovas negali pagrįsti prezumpcijos, kad jam nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismas ar kita institucija privalo atmesti ieškinį.

Įrodinėjimo pareigos perkėlimas netaikomas baudžiamosiose bylose, net jeigu byla yra susijusi su diskriminacija ar priekabiavimu. Kai kuriose valstybėse narėse jis netaikomas tyrimo procedūroms.

2.9 Sankcijos

Perkeldamos šias direktyvas (Rasinės lygybės direktyvos 15 straipsnis; Užimtumo lygybės direktyvos 17 straipsnis), valstybės narės privalo nustatyti sankcijas už nacionalinių kovos su diskriminacija įstatymų pažeidimą ir užtikrinti jų taikymą. Sankcijos už diskriminaciją turi būti „efektyvios, proporcingos ir atgrasančios“, t. y. auka turėtų gauti tinkamą kompensaciją, o sankcijos turėtų atgrasyti atsakovą ir kitus nuo panašių diskriminacinių veiksmų ateityje. Sankcijas gali sudaryti kompensacijos. Viršutinė kompensacijų riba gali būti nenustatoma.

2.10 Sąmoningumo didinimas, informacijos sklaida ir pilietinės visuomenės įtraukimas

Direktyvose pripažįstama, kad pirmasis žingsnis yra išleisti įstatymus kovai su diskriminacija užtikrinti ir vienodam požiūriui skatinti. Todėl valstybės narės, pasitelkdamos NVO ir socialinius partnerius, turi pareigą didinti sąmoningumą ir supratimą apie vienodo požiūrio principą ir įtraukti jį į pilietinę visuomenę. Valstybės



narės taip pat turi užtikrinti, kad įstatymai, taisyklės ir susitarimai, reglamentuojantys šiomis direktyvomis apimamą veiklą, neprieštarautų vienodo požiūrio principui.

- Valstybės narės (Rasinės lygybės direktyvos 10 straipsnis; Užimtumo lygybės direktyvos 12 straipsnis) privalo informuoti pilietinę visuomenę apie galiojančius įstatymus, susijusius su vienodo požiūrio taikymu ir nediskriminavimu, bei įstatymų suderinimą su šiomis direktyvomis. Jos tai turi atlikti „visomis atitinkamomis priemonėmis visoje jų teritorijoje“. Tai reiškia, kad būtina informuoti visas bendruomenes. Pateikiama informacija turi būti suprantama ir prieinama visoms pilietinės visuomenės grupėms, pritaikyta žmonėms, turintiems įvairias negalias, ir išversta į reikiamas kalbas.
- Valstybės narės (Rasinės lygybės direktyvos 12 straipsnis; Užimtumo lygybės direktyvos 14 straipsnis) turi „inicijuoti dialogą“ su NVO, kurios turi teisėtą interesą prisidėti prie kovos su diskriminacija bet kuriuo iš pagrindų (apibrėžtų nacionaliniuose teisės aktuose). Toks dialogas turėtų būti reguliarus ir ne tik simbolinis. Ši valstybių narių pareiga suteikia NVO vertingą galimybę pagerinti jų vyriausybės veiksmus įgyvendinant direktyvas.
- Valstybės narės (Rasinės lygybės direktyvos 11 straipsnis; Užimtumo lygybės direktyvos 13 straipsnis) taip pat privalo skatinti socialinį dialogą tarp abiejų pramonės pusių ir taip puoselėti vienodo požiūrio principo taikymą. Tai gali apimti darbo vietų praktikos, kolektyvinių sutarčių ir elgesio kodeksų stebėseną, pasitelkiant tyrimus, keitimąsi patirtimi ir gerąja praktika. Jeigu tai atitinka nacionalines tradicijas ir praktiką, valstybės narės turėtų skatinti sudaryti kolektyvines sutartis, kuriose būtų numatytos nediskriminavimo taisyklės, atitinkančios minimalius direktyvų ir nacionalinių įstatymų reikalavimus.
- Valstybės narės (Rasinės lygybės direktyvos 14 straipsnis; Užimtumo lygybės direktyvos 16 straipsnis) privalo teikti pirmumą nacionaliniams įstatymams, kurie įgyvena direktyvas, ir panaikinti visus įstatymus ir teisės aktus, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui. Valstybės narės, siekdamos užtikrinti nuoseklų požiūrį į nediskriminavimą ir lygybę, taip pat privalo užtikrinti, kad visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles ir nepriklausomoms profesinėms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms taikomas taisykles, būtų iš dalies pakeistos arba paskelbtos negaliojančiomis.

2.11 Vienodą požiūrį skatinančios institucijos

Rasinės lygybės direktyva (13 straipsnis) įtvirtina valstybių narių pareigą paskirti instituciją arba institucijas, skatinančias vienodo požiūrio principo taikymą visiems asmenims, nediskriminuojant jų dėl rasės ar etninės priklausomybės. Šios institucijos gali priklausyti institucijoms ar kitoms įstaigoms, įpareigotoms ginti žmogaus teises arba saugoti asmenų teises. Valstybės narės paskyrė skirtingo pobūdžio institucijas ir priskyrė joms įvairias funkcijas. Direktyvoje yra nurodyta minimali šių institucijų kompetencija:

- teikti nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos;

- atlikti nepriklausomus diskriminacijos tyrimus;
- skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su tokia diskriminacija susijusiais klausimais.

Užimtumo lygybės direktyvoje nereikalaujama paskirti nacionalinę instituciją. Tačiau pagal nacionalinės teisės aktus daugelio valstybių narių vienodą požiūrį skatinančios institucijos apima daugiau diskriminacijos pagrindų, įskaitant lytį.¹⁸

2.12 Ataskaitų teikimas

Valstybės narės (Rasinės lygybės direktyvos 17 straipsnis; Užimtumo lygybės direktyvos 19 straipsnis) kas penkeri metai privalo pateikti ataskaitą Europos Komisijai apie abiejų direktyvų taikymą. Europos Komisija, rengdama ataskaitą Europos Parlamentui, atsižvelgia į Pagrindinių teisių agentūros, susijusių socialinių partnerių ir NVO nuomonę. Europos Komisijos ataskaitoje turi būti pateiktas priemonių, kurių valstybės narės ėmėsi moterų ir vyrų atžvilgiu, poveikio vertinimas.

Informacijos šaltiniai:

2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva **2000/43/EB**, įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės;

2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva **2000/78/EB**, nustatanti **vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje** bendruosius pagrindus.

ES pagrindinių teisių agentūra, Žmogaus Teisių Teismas, Europos Taryba, *Handbook on European non-discrimination law*, 2011, http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EN.pdf (šis dokumentas taip pat prieinamas prancūzų ir vokiečių kalbomis);

Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklo leidiniai, įskaitant European Anti-discrimination Law Review, www.non-discrimination.net/publications.

Schiek, D., Waddington, L., and Bell, M., *Cases, materials and text on national, supranational and international non-discrimination law*, Hart Publishing, 2007.

¹⁸ Daugiau informacijos ieškokite <http://www.equineteurope.org/>. Lyčių direktyvos nustato panašų reikalavimą steigti specialią instituciją (-as).



3 NEVYRIAUSYBINIŲ ORGANIZACIJŲ (NVO) VAIDMUO KOVOJANT SU DISKRIMINACIJA

Numatomi šių mokymų tikslai:

Suteikti dalyviams žinių apie tai, kokį vaidmenį NVO gali ir turėtų vaidinti, siekiant paveikti lygybę ir kovą su diskriminaciją skatinančios politikos tobulinimą ir įgyvendinimą.

3.1 Kas yra NVO?

NVO yra vietos, nacionalinė ar tarptautinė grupė, turinti teisiškai įtvirtintus įstatus ir aiškų tikslą, įgyvendinanti visuomenėje matomą veiklą ir turinti valdymo organą, galintį priimti sprendimus organizacijos narių vardu. Dažniausiai tai pelno nesiekianti organizacija, nesusijusi su jokių viešojo ar privačiojo sektoriaus subjektu ar politine partija. Jos tikslas paprastai susijęs su gerovės skatinimu, sprendžiant socialines ir teises problemas ir siekiant lygiomis teisėmis su kitomis demokratinėmis institucijomis prisidėti prie pilietinės visuomenės plėtros ir pažangos.

3.2 Kokį vaidmenį NVO atlieka kovojant su diskriminacija?

Svarstydamos, kaip galėtų prisidėti prie kovos su diskriminacija, NVO turėtų iki galo išnaudoti vaidmenį, kuris joms yra priskirtas šioje srityje pagal Tarybos direktyvos 2000/43/EB 7 ir 12 straipsnius, Tarybos direktyvos 2000/78/EB 9 ir 14 straipsnius.

Valstybei norint pasiekti taiką, demokratiją, gero valdymo principų įgyvendinimą, sveiką visuomenę, gerovę ir lygybę, NVO yra viena iš esminių sąlygų. NVO, kaip pilietinės visuomenės priemonės, vaidmuo kovojant su diskriminacija gali pasireikšti tokiais veiksmais:

- diskriminuojamų asmenų poreikių įvardijimas ir aktyvus jų tenkinimas;
- pagalbos diskriminacijos aukoms teikimas kreipiantis į teismą, įskaitant strateginį bylinėjimąsi;
- įvairovės ir lygybės idėjų sklaida visuomenėje;
- mechanizmų, galinčių paveikti sprendimų priėmimą, nustatymas;
- siekimas politikoje įtvirtinti nediskriminavimo ir vienodo požiūrio principus;
- institucijų ir bendrovių raginimas imtis veiksmų prieš diskriminaciją;
- diskriminacijos atvejų stebėjimas, dokumentavimas ir pasmerkimas;
- lygybės klausimų išskėlimas ir įtvirtinimas politinėje darbotvarkėje, visuomenės telkimas;
- efektyvios lygybės ir nediskriminavimo politikos priėmimo palaikymas;
- lygybės ir nediskriminavimo politikos įgyvendinimo stebėjimas ir vertinimas.



NVO gali:

- bendradarbiauti su kitomis NVO, siekdamas bendrų tikslų;
- įgalinti grupes įsijungti į kampanijas, ginti savo teises ir siekti jų įgyvendinimo;
- esant galimybei, veikti *kartu su valstybės institucijomis*, siekiant bendrų tikslų;
- esant būtinybei, veikti *prieš valstybės institucijas*, jeigu jos skatina politiką, priešingą lygybės ir nediskriminavimo skatinimo tikslams;
- teikti kokybiškas ir efektyvias paslaugas, veikdamos *pagal vyriausybės nustatytą politiką* (jeigu leidžiama), ir, jei tinkama, patvirtinti bendru NVO ir vyriausybės sutarimu priimtus strateginius planus;
- teikti kokybiškas ir efektyvias paslaugas, *veikdamos ne pagal vyriausybės nustatytą politiką*, jeigu tai būtina NVO tikslams skleisti, ir, kur tinkama, patvirtinti vyriausybės politikai prieštaraujančius strateginius planus;
- užtikrinti savo teikiamų paslaugų koordinavimą ir įtraukti vyriausybę į diskusijas apie *NVO ir vyriausybės tarpusavio paslaugų koordinavimą*;
- teikti valstybės institucijoms profesionaliais tyrimais pagrįstas konsultacijas aktualiais klausimais;
- remti ir įgyvendinti kampanijas pokyčių būtinybės idėjai skleisti, jeigu atsirado pokyčių poreikis;
- prisidėti prie įstatymų leidybos ir politikos formavimo, teikiant tyrimais pagrįstas konsultacijas ir informuojant valdžios ir opozicijos politikus ir kitus įtakingus asmenis aktualiais klausimais;
- būti budriais sergėtojais – nurodyti, kur ir kaip valstybės institucijos ir privačios bendrovės tiesiogiai diskriminuoja ar neįgyvendina įsipareigojimų kovoti su diskriminacija, taip pat nurodyti, kaip pagerinti veiklos rezultatus, užtikrinti demokratijai būtino svertų ir atsvarų mechanizmo veikimą. Atlikdamos šį vaidmenį NVO, siekdamos paveikti valstybės institucijas ir privačias bendroves, kai reikia, turi imtis atstovavimo, lobizmo ir derybų;
- naudojantis tinkamai pasirinktais mechanizmais kritikuoti lygybės ir nediskriminavimo skatinimo tikslams prieštaraujančius veiksmus, neveikimą, administracinę praktiką ar politiką;
- stebėti ir užtikrinti, kad būtų pasinaudota visomis naujomis priemonėmis, skirtomis kovai su diskriminacija, pavyzdžiui, naujais teisės aktais (nacionaliniais, ES ir tarptautiniais), naujomis politikos sritimis (nacionalinėmis, ES ir tarptautinėmis), naujais finansavimo šaltiniais ir aktualiais teismų sprendimais (nacionaliniu, ES ir tarptautiniu lygmenimis);
- būti atviros, skaidrios ir atskaitingos savo nariams ir visuomenei;
- stiprinti NVO dalyvavimą pilietinėje visuomenėje, kurdamos tinklus ir sąjungas, skatindamos originalias iniciatyvas ir sprendimus. Tokiu būdu galima sumažinti išankstinį visuomenės nusistatymą, stiprinti lygybės principo įgyvendinimą;
- atvirai veikti, bendradarbiaudamos su kitomis NVO, dirbančiomis susijusioje sferoje, vengti konfliktų ir ginčų;
- spausti valstybę, kad būtų ratifikuoti dokumentai, kurie leistų sutelkti tarptautinių institucijų dėmesį į vyriausybės veiklą;



- teikti nacionalinėms ir tarptautinėms institucijoms būtiną patikimą informaciją, į kurią turėtų būti atsižvelgiama analizuojant diskriminacijos padėtį šalyje.

Apibendrinant daugelio NVO funkcijas galima apibrėžti kaip valdžios institucijų ir privačių subjektų veiklos tikrinimą, stebėjimą ir kritikavimą, taip pat prisidėjimą prie valdžiai priskirtų kovos su diskriminacija funkcijų ir jų papildymą, pagalbos teikimą ginant individų teises.

3.3 Ko reikia NVO, kad jos vykdytų savo funkcijas?

- žmogiškųjų išteklių;
- įgūdžių, žinių ir kompetencijos;
- atvirumo, skaidrumo, atskaitomybės (daug diskutuojama apie NVO atskaitomybę ir skaidrumą – itin svarbius klausimus savanorišku pagrindu veikiančiai organizacijai);
- finansavimo, tinkamų materialinių ir IT išteklių;
- nediskriminuojančio elgesio ir įvairovės politikos organizacijos viduje;
- atitinkamų nacionalinių teisės aktų ir politikos pagrindų užtikrinti šiems veiksniams:
 - visuomenės informavimo laisvė;
 - sprendimų priėmimo skaidrumas valstybės institucijose;
 - pilietinės visuomenės dalyvavimas svarstymuose ir sprendimų priėmimo procese, formuojant viešąją politiką;
 - savanorišku pagrindu veikiančių grupių lobizmas ir atstovavimas;
 - locus standi suteikimas NVO diskriminacijos bylose.

3.4 Kodėl NVO gali geriau kovoti su diskriminacija nei kitos organizacijos?

- Savanorišku pagrindu veikiančios organizacijos vaidina kartinį vaidmenį, dirbant su bendruomenėmis vietiniu, regioniniu, nacionaliniu ir tarptautiniu lygmeniu.
- Didėjant nepasitenkinimui politika, įsitraukimas į savanoriškas ir bendruomenės iniciatyvas yra vienas iš būdų žmonėms dalyvauti viešajame gyvenime, ir aukojant savo laiką ir pinigus, ir remiant jiems rūpimą veiklą.
- Savanoriškos organizacijos pamažu tampa žmonių susirinkimo ir debatų vietomis, kuriose jie gali diskutuoti rūpimais klausimais ir jaustis darančiais įtaką pokyčiams.
- Dėl ilgalaikio įsipareigojimo viešajam interesui NVO gali įgyti kompetenciją, kurios reikia didinant lygybės ir nediskriminavimo politikos poveikį ir efektyvumą.

3.5 Kokios yra NVO veiklos kliūtys ir kaip jas galima įveikti?

- Sudėtingi NVO registravimo reikalavimai. Norėdamos įsiregistruoti organizacijos turi gerai susipažinti su registravimo tvarka, atlikti reikiamus veiksmus ir gauti būtinus dokumentus.

- Neregistruotų organizacijų veiklos apribojimai. Organizacijos turi apsispręsti, ar jų veiklai įgyvendinti būtina registracija.
- Tam tikri veiklos apribojimai net ir po registracijos. NVO privalo laikytis nacionalinių įstatymų, tačiau jeigu nustatyti apribojimai yra savavališki arba neproporcingi, jos turi pasitelkti atitinkamus mechanizmus ir kelti jų teisėtumo klausimą.
- Autoriteto trūkumas, siekiant dalyvauti politiniuose debatuose. Organizacijos turėtų dirbti su autoritetą turinčiais asmenimis ar organizacijomis.
- Tinkamos teisinės sistemos, susijusios su prieiga prie viešos informacijos, sprendimų priėmimo skaidrumu, konsultacijomis su visuomene, lobizmu ir atstovavimu, įskaitant savanoriškas grupes, trūkumas. Reguliacinės sistemos, kuri suteiktų galimybę NVO tinkamai vykdyti savo veiklą, nebuvimas apsunkina NVO darbą, todėl jos turi kūrybiškai naudotis galiojančiais teisės aktais ir kartu su kitomis grupėmis remti atitinkamų normų priėmimą.
- Autoriteto visuomenėje trūkumas skundams inicijuoti. NVO gali remti ir padėti tiems, kurie turi autoritetą, arba siekti reformuoti strateginio bylinėjimosi taisykles.
- Visuomenėje egzistuojantis nusistatymas, siejantis NVO su valdžios institucijomis ar politinėmis partijomis, kelia abejonių dėl organizacijos nešališkumo ginant asmenų teises. NVO turėtų atsargiai elgtis, gindama tam tikrą idėją, kad nebūtų susieta su tam tikra politine partija.
- Žinių ir įgūdžių stoka, ypač tokiose srityse kaip organizacijos valdymas, finansų vadyba, informacinių technologijų naudojimas. Tokią situaciją dažnai lemia didelis savanorių skaičius ir dažna personalo kaita. NVO turi suvokti gero organizacijos valdymo ir finansų vadybos svarbą.
- Finansavimo stygius ir riboti išteklių, taip pat informacijos apie galimus nacionalinius, ES ar tarptautinius paramos šaltinius stoka. NVO turėtų kreiptis į nacionalines institucijas, nagrinėjančias lygybės klausimus, NVO koordinuojančias institucijas, ES atstovybes, regioninius ir tarptautinius donorus dėl informacijos apie tinkamus paramos šaltinius.
- Produktivaus valdžios ir NVO bendradarbiavimo stoka. Valdžios institucijos leidžia ir įgyvendina taisykles ir reglamentus, kurie apibrėžia NVO veiklos pagrindą. Pelno siekiantys subjektai gali pasiūlyti gerą patirtį, išteklių ir techninę pagalbą, o NVO pateikia praktines, pamatines žinias, formuoja santykius tarp organizacijų, kuria tikslus, taip padėdamos užtikrinti ilgalaikį poveikį.
- Nepakankamas potencialios verslo paramos išnaudojimas. NVO turi stengtis įtraukti verslą. Vis daugiau NVO įtraukia verslą į partnerystę, kuria siekiama kartu spręsti pagrindines problemas.
- Nesugebėjimas pasiekti tam tikrų visuomenės grupių dėl „iš šalies“ pasirinktų teisinių ar politinių tikslų neįautrumo, kultūrinių ir kalbinių barjerų. NVO turėtų siekti įvairesnės darbo jėgos, kad jų *personalas* būtų parengtas dirbti įvairiose diskriminacijos srityse, turėtų socialinių žinių, išmanytų politinę istoriją, taip pat



žinotų konkrečių visuomenės grupių atskirties bei diskriminacijos istoriją ir, jeigu aktualu, gebėtų kalbėti įvairiomis kalbomis.

- Menki lobizmo ir viešojo intereso atstovavimo įgūdžiai, ribotas naujosios žiniasklaidos naudojimas. NVO, ypač dirbančios su pažeidžiamomis grupėmis, turėtų atsargiai rengti komunikacijos strategiją, kad apsaugotų savo ginamų grupių teises ir kartu skleistų informaciją, šviestų plačiąją visuomenę ir savo tikslines grupes, įskaitant žiniasklaidą.

Šaltiniai:

Europos Taryba „Fundamental Principles on the Status of NGOs in Europe“, <http://www.coe.int/t/dghl/standardsetting/cdcj/ONG/Fundamental%20Principles%20E.pdf>.

Šis dokumentas prieinamas anglų, prancūzų, albanų, bulgarų, latvių, lietuvių, rusų ir serbų kalbomis.

Public Interest Law Initiative, *Pursuing the Public Interest, a Handbook for Legal Professionals and Activists*, Columbia Law School 2001.



4 NACIONALINĖS NVO/PROFESINĖS SAJUNGOS, DIRBANČIOS NEDISKRIMINAVIMO SRITYJE

1. *Kokio tipo NVO/profesinės sąjungos, dirbančios nediskriminavimo srityje, veikia nacionaliniu lygiu?*

Reikia pripažinti, kad Lietuvos „trečiasis sektorius“ išlieka pakankamai silpnas ir fragmentiškas. Tyrimai rodo, kad tik penktadalis Lietuvos gyventojų yra dalyvavę visuomeninių organizacijų veikloje.¹⁹ 2009 m. beveik pusė apklaustų Lietuvos gyventojų nežinojo kas yra nevyriausybinės organizacijos, 40% negalėjo įvardinti nė vienos veikiančios organizacijos pavadinimo.²⁰ Nors Lietuvoje yra įkurta pakankamai nemažai nevyriausybinių organizacijų, dauguma jų yra mažos, neįtakingos, veikiančia labiau asmeninių interesų tenkinimo (sporto, kultūros, hobbio) srityse nei socialinėje srityje. Taigi, Lietuvoje visuomenės, kovojančios prieš diskriminaciją, dalis yra labai nedidelė ir silpna. Tik kelios NVO deklaruoja, kad kova prieš diskriminaciją yra viena pagrindinių jų veiklos sričių.²¹

Labai panaši ir profesinių sąjungų situacija. Tik apie penktadalis darbuotojų priklauso profesinėms sąjungoms. Absoliuti dauguma egzistuojančių profesinių sąjungų yra susitelkusios spręsti ekonomines problemas ir neskiria ypatingo dėmesio kovai prieš diskriminaciją.

2. *Kokio pobūdžio, masto bei srities diskriminacija domina nacionalines NVO (jeigu jas domina specifinis pagrindas ar specifinė sritis, kaip pavyzdžiui, išsilavinimas)?*

Lietuvoje veikia tik kelios NVO, užsiimančios bendro pobūdžio anti-diskriminacine veikla įvairiais pagrindais. Žmogaus teisių stebėjimo institutas (pagrindinės veiklos – stebėjimas, lobizmas), Lietuvos žmogaus teisių centras (pagrindinė veikla – tyrimai, ataskaitų rengimas, visuomenės informavimas), Lygių galimybių plėtros centras (anti-diskriminacinis ugdymas, lobizmas, ekspertinis vertinimas) tačiau anti-diskriminacinė veikla nėra vienintelė šių organizacijų darbo sritis.

Kitos NVO daugiausia atstovauja konkrečių pažeidžiamų grupių interesus, vykdo veiklą konkrečiais pagrindais. Palyginti gausu organizacijų, dirbančių negalios apskritai arba tam tikrų jos rūšių (pvz.: protinė negalia) srityje. Pavyzdžiui, negalios srityje veikia neįgaliųjų interesus atstovaujančios organizacijos Lietuvos neįgaliųjų draugija, Lietuvos žmonių su negalia sąjunga, Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“ ir kt. Šių institucijų veikla labiau yra sutelkta visapusiškų

¹⁹ Dalyvavimas savanoriškoje veikloje ir NVO veiklos vertinimas, 2010. Prieiga internetu: http://www.nisc.lt/lt/files/main/Savanoryste_NVO_tyrimas.pdf (2011.07.06).

²⁰ Lietuvos gyventojų požiūris į nevyriausybinės organizacijas. Pilietinės nuostatos. Pasyvumo priežastys (2009 08). Prieiga internetu: http://www.nisc.lt/lt/files/main/LTD_sociloginis_tyrimas.pdf (2011.07.06).

²¹ Konkrečios organizacijos aptariamos žemiau.



paslaugų neįgaliesiems asmenims teikimui; taip pat jos vykdo kitas anti-diskriminacines veiklas negalios pagrindu (mokymo programos, vyriausybių institucijų ir struktūrų lobizmas, t.t.).

Taip pat nemažai organizacijų dirba diskriminacijos dėl amžiaus srityje (įskaitant ir vaikų teises), nors veiklų, susijusių su nediskriminavimu amžiaus srityje, įvairovė yra ribota. NVO tinklas „Gabija“, Lietuvos Pensininkų bendrija „Bočiai“ ir Lietuvos vyresnio amžiaus žmonių asociacija, dirba su pensinio amžiaus žmonių klausimais, aktyviai organizuoja įvairius renginius bei projektus, vyresniems žmonėms.

Lytinės orientacijos pagrindu veikia tik kelios organizacijos. Lietuvos gėjų lyga yra šios srities „pagrindinis žaidėjas“, užsiimantis plataus pobūdžio veikla (atstovavimas, lobizmas, edukacija). Kita organizacija – Tolerantiško jaunimo asociacija – didelę dalį savo veikos skiria tolerancijos ir įvairovės skatinimui, pabrėždama seksualinę orientaciją. Pastaroji organizacija, daugiausia vykdo jaunimo projektus, taip pat nemažai dėmesio skiria projektams, susijusiems su trečiųjų šalių piliečių integracija.

Tik keletas organizacijų dirba nediskriminavimo rasiniu ir etniniu pagrindu srityje. Dauguma šių organizacijų yra prisijungusios prie ENAR (Europos tinklo prieš rasizmą) nacionalinės koordinacijos Lietuvoje veiklą pradėjusia 2006 metais. Aktyviausiai veikiančios ENAR narės yra Lietuvos žmogaus teisių centras, Lygių galimybių plėtros centras, Romų bendruomenės centras. Lietuvos Raudonasis kryžius, dirbantis daugiausiai su pabėgėliais ir prieglobsčio prašytojais. Paskutiniu metu, atsiradus Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramai, veiklą su migrantais bei pabėgėliais pradeda vis daugiau nevyriausybių organizacijų.

Kaip jau buvo minėta, profesinės sąjungos daugiausiai sprendžia savo narių ekonomines bei darbo problemas. Profesinės sąjungos, 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 visuomenės suvokimo skatinimą, mokomąsias veiklas, seminarų bei konferencijų organizavimą ir kita. Tačiau, dažniausiai antidiskriminacinė veikla yra tik maža jų vystomos veiklos dalis. Kalbant apie antidiskriminacinių įstatymų leidybos stebėseną, visuomenės ugdymą, anti-diskriminacinius mokymus, bene aktyviausiai šioje srityje pastaraisiais metais veikia Lietuvos žmogaus teisių centras, Žmogaus teisių stebėjimo institutas, Lygių galimybių plėtros centras, Lietuvos gėjų lyga

Profesinės sąjungos beveik nedarbo nediskriminavimo srityje. Keletas veiklų diskriminacijos lyties ir amžiaus srityse yra daugiau išimties iš taisyklės.

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



Įregistruoti NVO Lietuvoje nėra labai sudėtinga. Priėmus Civilinio kodekso pakeitimus, organizacijų, įskaitant ir NVO, registravimas buvo supaprastintas. Nevyriausybinės organizacijos dabar veikia pagal Asociacijų įstatymo nuostatas. Norint įkurti naują NVO, pagal galiojančius įstatymus, reikia 3 steigėjų (fizinį ar juridinių asmenų), kurie paruoštų įstatus, sudarytų steigimo sutartį ir įregistruotų organizaciją, remiantis steigimo procedūros tvarka. Po įregistravimo Juridinių asmenų registre, organizacija pradeda teisėtai veikti. Įregistravimo procedūra nėra sudėtinga, tačiau atima šiek tiek laiko bei pinigų.

Profesinių sąjungų įstatymas reguliuoja jų įsteigimą. Profesinės sąjungos gali steigtis profesiniu, pareiginiu, gamybinu, teritoriniu ar kitais pačių profesinių sąjungų nustatytais principais. Profesinei sąjungai įsteigti būtina, kad ji turėtų: ne mažiau kaip 20 steigėjų arba įmonėje, įstaigoje, organizacijoje steigėjai sudarytų ne mažiau kaip 1/10 visų darbuotojų (o 1/10 visų darbuotojų būtų ne mažiau kaip trys darbuotojai), ir profesinės sąjungos susirinkime yra patvirtinti jos įstatai bei išrinkti valdymo organai; susirinkime patvirtintus įstatus; išrinktus valdymo organus; priimtą sprendimą dėl buveinės. Po šių procedūrų, profesinė sąjunga yra laikoma įsteigta.

5. *Kokio dydžio paprastai būna šios NVO/profesinės sąjungos? (Prašome paminėti pagrindinių profesinių sąjungų narių skaičių)*

Administracijos darbuotojų atžvilgiu Lietuvoje NVO yra gana mažos. Įprastai kiekviena NVO turi minimalų apmokamų darbuotojų skaičių (3-5, dažnai nepilnu etatu), kurie dirba administracijoje, ir aktyvistų-savanorių. NVO, dirbančiose su neįgaliais, yra daugiau administracinių pareigybių, lyginant su kitomis organizacijomis. Kai kurios NVO dirba visiškai savanoriškai ir apmokamos administracijos neturi. Narių skaičius priklauso nuo organizacijos veiklos sferos, veiklai turimų išteklių. Organizacijos, gaunančios valstybinį finansavimą tam tikroms programoms vykdyti, dažniausiai yra didesnės tiek narių skaičiumi, tiek administracinio aparato pajėgumu (nuo 3 iki 34 000 (pvz.: Lietuvos neįgaliųjų draugija – viena didžiausių NVO Lietuvoje).

Maždaug 90% profesinių sąjungų narių yra iš trijų pagrindinių Lietuvos profesinių sąjungų asociacijų: Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK), Lietuvos darbo federacija (LDF) ir Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“. LPSK yra didžiausia profesinių sąjungų 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 sąjungų organizacijas verslo srityje, kurios yra suskirstytos į apygardų, miestų ir rajonų teritorines institucijas bei federacijas. LDF jungia keletą sektoriinių organizacijų, kurių narių skaičius siekia 20 000.

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

Ilgą laiką organizacijos, dirbančios platesnėse žmogaus teisių ar nediskriminavimo srityse, veikė atskirai. Tačiau ilgainiui kiekvienos organizacijos veiklų ratas plėtėsi ir atsirado daugiau galimybių veikti iš vien su kitomis NVO. 2011 m. birželį įsisteigė



neformali Žmogaus teisių koalicija, vienijanti organizacijas, dirbančias nediskriminavimo ir žmogaus teisių srityse (jos nariai yra šios organizacijos: Globali iniciatyva psichiatrijoje, Lietuvos gėjų lyga, Lietuvos žydų bendruomenė, Lietuvos žmogaus teisių centras Lygių galimybių plėtros centras, Lygių teisių ir socialinės plėtros centras, Romų visuomenės centras, Žmogaus teisių stebėjimo institutas). Tačiau koalicija tik suvienijo organizacijų pastangas stebėti viešąją politiką, daugelį atskirų veiklų (tyrimai, mokymai, visuomenės informavimas ir pan.) organizacijos ir toliau vykdo atskirai.

Kita vertus, būrimasis į tinklus yra būdingesnis organizacijoms, dirbančioms vieno asmenų lygiateisiškumo pagrindo rėmuose, ypatingai negalios ir amžiaus atvejais. Didžiausios šios srities šalies skėtinės organizacijos yra Lietuvos neįgaliųjų draugija, Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija "Viltis". Pastaroji vienija šeimas, sutrikusio intelekto žmones, jų globėjus, rėmėjus. Šalies tinklas "Gabija", jungianti NVO ir fizinius asmenis, dirba su Lietuvos vyresnio amžiaus žmonėmis.

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

Dauguma NVO, dirbančių žmogaus teisių, seksualinės orientacijos, rasinių ar etninių grupių klausimas, yra įsikūrusios sostinėje. Tačiau, šių organizacijų veikla yra išplitusi ir už sostinės ribų. Egzistuoja nemažai NVO, dirbančių su neįgaliais, taip pat ir amžiaus diskriminacijos klausimais, kurios išplitusios visoje šalyje. Jų skėtinės organizacijos yra įsikūrusios šalies sostinėje. Tokia pati situacija yra ir su profesinėmis sąjungomis. Mažosios profesinės sąjungos yra išsidėsčiusios visoje šalyje, bet trys pagrindinės profesinių sąjungų asociacijos: Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPSK), Lietuvos darbuotojų federacija (LDF) ir Lietuvos profesinė sąjunga „Solidarumas“ yra įsikūrusios Vilniuje.

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

NVO, veikiančios sostinėje ar kituose dideliuose šalies miestuose, dažniausiai turi didesnę patirtį, 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 leidybos ar viešosios politikos stebėseną, lobizmas nėra labai paplitusi veiklos sritis, netgi tarp NVO, veikiančių sostinėje.

Mažos ir vietinės profesinės sąjungos dažniausiai gina savo narių socialinius bei ekonominius interesus, o trys pagrindinės profesinių sąjungų 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 sąjungų reikšmė nacionaliniu lygiu? (Visuomenei, verslui, darbdaviams, valdžiai)



Politine ar socialinės įtakos prasme NVO vis dar išlieka neįtakingos. Daugumai NVO trūksta žinių apie viešuosius ryšius, lobistinių įgūdžių, ypatingai trūksta lėšų ir pajėgumų tokiai veiklai vykdyti. Tik keletas (daugiausiai didžiosios NVO, dirbančios neįgaliųjų ir amžiaus diskriminacijos bei žmogaus teisių klausimais), užsiima lobizmu ar yra bent iš dalies įtrauktos į sprendimų priėmimą. NVO ryšiai su privačiuoju sektoriumi yra pakankamai silpni (visi esami teigiami pavyzdžiai daugiausiai liečia labdaros pobūdžio projektus vaikams, neįgaliesiems).

Tik trys didžiosios profesinių sąjungų 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 sąjungos 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)*

Dėl labai ribotų finansavimo išteklių, dažnai NVO yra priverstos konkuruoti viena su kita, dažnai tai užkerta kelią dirbti kartu tose srityse, kuriose jų interesai sutampa. Tačiau pasitaiko ir sėkmingų bendradarbiavimo pavyzdžių (dažniausiai organizuojant bendrus renginius, akcijas). Didžiosios profesinių sąjungų asociacijos retai bendradarbiauja politiniais klausimais; tačiau kartais kartu organizuoja įvairius renginius. Šis bendradarbiavimas nėra nuolatinis. Kol kas nebuvo pastebėtas nei vienas NVO ir profesinių sąjungų bendradarbiavimas antidiskriminaciniais klausimais.

b. *Ar yra didesnis bendradarbiavimas tam tikrais diskriminacijos pagrindais? Jei taip, kuriais?*

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

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

a. *Kaimynėmis?*

Absoliuti dauguma NVO, dirbančių nediskriminavimo srityje, bendradarbiauja/kontakuoja su panašiomis NVO iš užsienio šalių, yra įvairių tinklų nariais. Žmogaus teisių srityje veikiančios organizacijos bendradarbiauja su kitose ES valstybėse veikiančiomis organizacijomis, yra tarptautinių tinklų dalyviai. NVO bendradarbiavimas su kaimyninių valstybių organizacijomis yra pakankamai menkas.



Dauguma šakinių profesinių sąjungų dirba su bendrijomis iš kaimyninių šalių, Skandinavijos ir t.t. Partnerystė priklauso nuo srities, kurioje dirba profesinės sąjungos. 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 sąjungų asociacijos yra tarptautinių profesinių sąjungų organizacijų narės.

b. Kitomis, naujomis ES valstybėmis-narėmis?

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

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

Tarptautiniu lygiu Lietuvos NVO veikia daugiau dalyvių teisėmis, ne kaip pagrindiniai veiklų organizatoriai. Keletas organizacijų yra tarptautinių organizacijų ir/ar tinklų nariais (AGE platforma, Tarptautinis pagyvenusių žmonių tinklas (Network Help Age International), ENAR (Europos tinklas prieš rasizmą), ILGA-Europe (Tarptautinės gėjų ir lesbiečių asociacijos Europoje padalinys), UNITED prieš rasizmą, Visuotinis psichikos sutrikimų palaikymo tinklų aljansas (GAMIAN), Europos moterų lobistinė organizacija (European Women's Lobby), (Tarptautinė Helsinkio žmogaus teisių federacija (International Helsinki Federation for Human Rights), DARE Network (Demokratijos ir Žmogaus teisių ugdymo tinklas Europoje), ir kitos narės ir dalyvauja jų veikloje ir/ar organizuoja bendrus renginius su kitais nariais. Kartais NVO organizuoja bendrus renginius su kitomis panašiomis institucijomis užsienio šalyse, tačiau tai nėra būdinga visoms vienoje srityje dirbančioms organizacijoms.

Didžiosios profesinių sąjungų asociacijos yra įtrauktos į tarptautinę veiklą. Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija (LPBK) yra Tarptautinės profesinių sąjungų konfederacijos (TPSK) 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.

13. Ar jos gali dirbti anglų kalba?

Dauguma NVO dirba anglų kalba, bendradarbiauja su užsienio partneriais, rengia paraiškas užsienio rėmėjams. 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 sąjungų situacija.



5 NACIONALINIAI ANTI-DISKRIMINACINIAI ĮSTATYMAI

5.1 Direktyvų perkėlimas į nacionalinę teisę

Asmenų lygiateisiškumo principas yra įtvirtintas Lietuvos Respublikos Konstitucijoje (29 straipsnis). Nors amžius, negalia ar seksualinė orientacija Konstitucijoje neįvardijami tarp asmenų nediskriminavimo pagrindų, tačiau tai nereiškia, kad sistemaiškai aiškinant Konstitucijos nuostatas, jiems būtų netaikoma apsauga. Nors kiekvienas žmogus gali savo teises ginti tiesiogiai remdamasis Konstitucija, praktikoje tokie atvejai labai reti. Todėl bendrasis asmenų lygybės principas yra įtvirtintas įvairiuose teisės aktuose – Civiliniame kodekse, Darbo kodekse, Baudžiamajame kodekse ir kituose įstatymuose.

Lietuvoje asmenų lygybės klausimai aktyviau spęsti pradėti nuo 1998 m., kai buvo priimtas Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Šis teisės aktas ne tik padėjo pagrindus sprendžiant nediskriminavimo dėl lyties klausimus, tačiau taip pat įsteigė atitinkamą instituciją – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Kontrolierius pradėjo veiklą 1999 m., o 2005 m., įsigaliojus Lygių galimybių įstatymui, jo kompetenciją papildė nauji asmenų lygybės pagrindai – amžius, negalia, lytinė orientacija, rasė, etninė kilmė, religija ir tikėjimas.

Lygių galimybių įstatymas buvo pagrindinis teisės aktas, kuriuo buvo į Lietuvos nacionalinę teisę perkeltos naujosios ES anti-diskriminacinės direktyvos (2000/43/EB ir 2000/78/EB). Reikia pripažinti, kad diskusijų dėl šio teisės akto priėmimo Seime ir visuomenėje nekilo, didele dalimi priėmimas vyko mechaniškai, siekiant, kad Lietuvos teisės normos atitiktų ES teisės reikalavimus. Todėl priimtas teisės aktas ilgą laiką buvo kritikuotas kaip ne pilnai atitinkantis ES direktyvų reikalavimus. 2008 m. birželio mėnesį priimti Lygių galimybių įstatymo pakeitimai formaliai eliminavo didžiąją dalį spragų, o asmenų lygybės pagrindų sąrašas buvo papildytas dar trimis pagrindais – socialinės kilmės, įsitikinimų ir kalbos.

Taigi, apibendrinant galima pasakyti, kad nuo 2005 m. pagrindinį Lietuvos nediskriminavimo teisės „paketą“ sudaro du teisės aktai – Lygių galimybių įstatymas (išvardija asmenų lygybės pagrindus, sritis, kuriose aktas taikomas, pateikia pagrindinių sampratų ir draudžiamų veiksmų sąrašą) bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (uždraudžia diskriminaciją dėl lyties, apibrėžia Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijos ribas, įtvirtina procedūrinės nuostatas).

Kaip jau minėta, Lygių galimybių įstatymas (priimtas 2003 m. lapkričio 18 d., įsigaliojęs 2005 m. sausio 1 d.) yra pagrindinis teisės aktas, kuriuo į nacionalinę teisę perkeltos ES anti-diskriminacinės direktyvos (naujaisiais lygybės pagrindais). Dabartinė įstatymo redakcija daugeliu atveju tiesiog atkartoja direktyvų nuostatas, jų nedetalizuodama, todėl nemaža dalis nuostatų reikalauja teisminės praktikos atliekamo papildomo aiškinimo. Deja, nedidelis diskriminacinių bylų skaičius palieką dalį nuostatų aiškiai neapibrėžtų.



Lygių galimybių įstatymas gina nuo diskriminacijos tiek fizinius, tiek juridinius asmenis. Be tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos uždraudimo, įstatymas taip pat uždraudžia nurodymą diskriminuoti, priekabiavimą bei persekiojimą. Be to, įstatymas apsaugo žmones nuo asocijuotos diskriminacijos (kai diskriminuojamas asmuo, dėl jo ryšių su kitais asmenimis). Tačiau kai kurios sampratos dėl teisminės praktikos stokos išlieka iki galo neaiškios. Pavyzdžiui, darbdavio pareiga suteikti neįgaliesiems darbuotojams (ar kandidatams į darbuotojus) tinkamas patalpas, pritaikyti darbo aplinką Lygių galimybių įstatyme išreikšta aptakiai, kaip įpareigojimas imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Lieka neaišku, ar nemotyvuotas darbdavio atsisakymas svarstyti patalpų pritaikymą būtų prilygintas tiesioginei neįgalaus darbuotojo diskriminacijai pagal Lygių galimybių įstatymą.

Nacionalinė anti-diskriminacinė teisė apima tiek viešąjį, tiek privatų sektorius, kai kalbama apie paslaugų teikimą, švietimą, įdarbinimą ir darbo santykius. Lietuvos anti-diskriminaciniai įstatymai gina asmenis nuo diskriminavimo visais direktyvose išvardintais pagrindais bei kalbos, socialinės padėties ir įsitikinimų pagrindais.

Be to, išlieka keletas papildomų neaiškumų. Nors Rasių lygybės direktyva 2000/43/EB reikalauja, kad jos taikymo sritis apimtų ir socialinės apsaugos, socialinių privalumų sritis, Lygių galimybių įstatyme šios sritis nėra aiškiai įvardintos. Nors šiame įstatyme yra įtvirtinta bendro pobūdžio pareiga valstybės ir savivaldos institucijoms užtikrinti, kad visuose jų rengiamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios galimybės, tačiau socialinė apsauga ir socialiniai privalumai (įvairios išmokos ir pan.) į šią sritį nepapuola. Tokios nuomonės laikosi Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba savo praktikoje.

Panaši problema išlieka su sveikatos apsaugos sritimi. Nors ji nėra aiškiai įvardinta Lygių galimybių įstatyme, tačiau Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba interpretuoja „paslaugas“ plačiau ir mano, kad sveikatos apsaugos sritis papuola į Lygių galimybių įstatymo veikimo sritį (kaip ir turėtų būti pagal ES teisės reikalavimus).

2005 m. įsigaliojęs Lygių galimybių įstatymas praplėtė Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos mandatą naujais pagrindais ir taip įkūrė naują įstaigą – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą. Kontrolieriaus tarnyba veikia vadovaudamasi Lygių galimybių bei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymais, yra finansuojama iš valstybės biudžeto. Tai yra pagrindinė valstybės institucija, dirbanti lygių galimybių užtikrinimo srityje.

Nepaisant to, kad Lygių galimybių kontrolieriaus įstaigos veiklą finansuoja biudžetas, kontrolierius yra nepriklausomas ir atskaitingas tik Seimui. Kontrolierių penkerių metų kadencijai skiria Seimas (kadencijų skaičius yra neribojamas), todėl kasmet kontrolierius privalo Seimui pateikti veiklos ataskaitą.



Pagrindinė kontrolieriaus funkcija išlieka skundų tyrimas. Kontrolierius, išnagrinėjęs skundą, gali priimti privalomo pobūdžio sprendimus, skirti administracines nuobaudas. Tačiau kompensacinio efekto (gražinimas į darbą, žalos atlyginimas ir pan.) tokie sprendimai diskriminacijos aukai neturi.

Nors pagal Rasių lygybės direktyvą 2000/43/EB tokia nacionalinė institucija turėtų papildomai teikti nepriklausomą pagalbą diskriminacijos aukoms, jų pavedimu atstovauti diskriminacijos byloje teisme, arba įsitraukti į teismines bylas aukos pusėje, tačiau Lygių galimybių įstatymas tokių funkcijų Kontrolieriui nenumato. 2009 m. liepą padaryti įstatymo pakeitimai įtraukė papildomų funkcijų į Kontrolieriaus veiklos sferą – atlikti nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, rengti nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbti nepriklausomas ataskaitas.

Nors visuomenės informavimas, nepriklausomi tyrimai ir kitos funkcijos nėra įtraukti į Lygių galimybių kontrolieriaus kompetenciją pagal galiojančius teisės aktus, praktikoje Kontrolieriaus tarnyba tokią veiklą vykdo. Ypatingai aktyviai tokia veikla vykdyta 2007 m., kai tarnyba buvo paskirta pagrindine institucija, įgyvendinančia Europos lygių galimybių metų programą. Vyriausybė ir dabar traktuoja Kontrolieriaus tarnybą kaip pagrindinę instituciją, atsakingą už lygių galimybių propagavimą, įtraukia į anti-diskriminacinių ar socialinės integracijos programų vykdymą. Be to, kontrolierius įgyvendina ES ir kitų donorų remiamus projektus, kur dalyvauja papildomose (edukacinėse, tyrimų ir pan.) veiklose.

Remiantis galiojančiais teisės aktais, Lygių galimybių kontrolierius taip pat gali teikti valstybės ir savivaldybės institucijoms ar įstaigoms pasiūlymus dėl teisės aktų tobulinimo bei lygių galimybių politikos prioritetų įgyvendinimo.

5.2 Administracinės ir teisinės gynybos procedūros, skirtos lygių galimybių pažeidimams

5.2.1 Susijusios su darbu ir užimtumu, visais diskriminacijos pagrindais

Pagrindinės teisinės procedūros, skirtos apginti pažeistas lygias galimybes.

Reikia pripažinti, kad Lietuvos teisės aktai nenumato specifinių teisinių procedūrų ginčams dėl diskriminacijos spręsti. Kitose šalyse yra pavyzdžių, kuomet procesiniuose teisės aktuose numatomos specialios procedūros ginčams dėl diskriminacijos, pvz. mediacijos galimybė ir panašiai. Lietuvoje diskriminaciją darbo santykiuose patyrę asmenys turi naudotis bendrosiomis darbo teisės garantuojamomis procedūromis, kreiptis į teismą civiliniu ieškiniu arba pateikti skundą lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

Taigi, galima išskirti teisminį ir neteisminį teisių gynimo mechanizmą:

- Įvairių instancijų teismai;



- Lygių galimybių kontrolierius;
- Kolektyvinių ginčų sprendimo institucijos ir būdai.

LR Darbo Kodekso 2 straipsnis numato darbo santykių teisinio reglamentavimo principus. Vienas iš jų – darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeimyninės padėties, amžiaus, įsitikinimų ir pažiūrų. Taigi, savo esme diskriminacinis veiksmas pažeidžia vieną pagrindinių darbo teisės principų. LR Darbo Kodekso 129 str. numatyta, jog darbuotojo lytis, seksualinė orientacija, rasė, tautybė, kalba, kilmė, pilietybė ir socialinė padėtis, tikėjimas, santuokinė ar šeimyninė padėtis, amžius, įsitikinimai ar pažiūros negali būti tiesėta priežastis nutraukti darbo santykius, kai nėra darbuotojo kaltės. 96 straipsnio 3 dalyje nustatyta, kad teismui nustačius, jog atsisakymas priimti į darbą yra neteisėtas, darbdavys teismo sprendimu įpareigojamas priimti šį asmenį į darbą ir už laiką nuo atsisakymo priimti į darbą iki teismo sprendimo įvykdymo dienos sumokėti jam minimaliojo darbo užmokesčio dydžio kompensaciją.

Teismas – konstitucinė teisingumą vykdanči institucija – nagrinėja civilines ir baudžiamąsias bylas bei skundus (prašymus) dėl viešojo ir vidinio administravimo subjektų priimtų administracinių aktų ir veiksmų ar neveikimo. Taigi, dėl diskriminacinių veiksmų, kuriais pažeidžiami darbo teisės reikalavimai kiekvienas darbuotojas turi teisę kreiptis į teismą.

Darbo kodekso XIX Skyrius reglamentuoja **darbo ginčus**. Darbo ginčais yra laikomi nesutarimas tarp darbuotojo ir darbdavio dėl darbo įstatymuose, kituose norminiuose teisės aktuose, darbo ar kolektyvinėje sutartyje nustatytų teisių ir pareigų įgyvendinimo, kurio nepavyko sureguliuoti derybomis. Darbo ginčus nagrinėja:

- 1) darbo ginčų komisija;
- 2) teismas.

Darbo ginčų komisija yra privalomas pirminis organas, nagrinėjantis darbo ginčus, jeigu Darbo Kodeksas ar kiti įstatymai nenustato kitos ginčo sprendimo tvarkos. Darbo ginčų komisijos sudaromos iš vienodo skaičiaus darbuotojų ir darbdavio atstovų. Darbuotojų atstovus renka darbuotojų susirinkimas. Darbdavio atstovus savo įsakymu (potvarkiu) skiria darbdavys. Jeigu įmonėje, įstaigoje, organizacijoje nebuvo sudaryta darbo ginčų komisija, darbdavys, gavęs darbo ginčų komisijai adresuotą prašymą, privalo paskirti darbo ginčų komisijos raštvedį ir inicijuoti darbo ginčų komisijos sudarymą. Darbo ginčų komisijos sprendimai priimami darbuotojų ir darbdavio atstovų - darbo ginčų komisijos narių susitarimu. Jei darbo ginčų komisijos nariai nesusitarė, darbo ginčų komisijos protokole įrašoma, kad šalys nesusitarė ir sprendimas nepriimtas. Sprendimuose dėl piniginių reikalavimų patenkinimo turi būti nurodyta priteisiama suma (ji su delspinigiais turi būti išmokėta iki sprendimo įvykdymo dienos). Darbuotojas, nepatenkintas darbo ginčų komisijos sprendimu, taip pat tais atvejais, kai darbo ginčas darbo ginčų komisijoje nebuvo išspręstas laiku, ir tais atvejais, kai darbo ginčų komisijoje šalys nesusitarė, per vieną mėnesį gali



kreiptis su ieškiniu į teismą. Darbo ginčų komisijos sprendimo darbdavys apskųsti negali. Darbo ginčų komisijos sprendimą atsakovas turi įvykdyti per dešimt dienų nuo sprendimo nuorašo gavimo dienos, jei sprendime nenustatytas kitas jo įvykdymo terminas. Kai atsakovas neįvykdo darbo ginčų komisijos sprendimo per šio straipsnio 1 dalyje nustatytą terminą, darbuotojas raštu kreipiasi į teismą, kad šis sprendimas būtų įvykdytas priverstinai pagal nustatytą teismo sprendimų vykdymo tvarką. Darbo ginčų komisijos sprendimas nevykdomas, jeigu jis Darbo Kodekso 293 straipsnio 1 dalyje nustatyta tvarka yra apskundžiamas teismui ir apie tai yra raštu informuotas atsakovas.

Lietuvos Respublikos civilinio kodekso 1.2 straipsnyje įtvirtintas vienas pagrindinių civilinių santykių teisinio reglamentavimo principų – asmenų lygiateisiškumo principas, kuris reiškia, kad visi civilinių teisinių santykių subjektai yra lygiateisiai ir juos draudžiama diskriminuoti dėl lyties, amžiaus ar kitokiu pagrindu. Lygių galimybių įstatymo 13 straipsnyje įtvirtinta nuostata, kad kiekvienas asmuo, patyręs diskriminaciją lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka. Civilinis ieškinys teismui diskriminacijos atveju – tai bene vienintelis būdas prisiteisti žalą dėl diskriminacinių veiksmų. Kaip rodo Lietuvos teisminė praktika, teismuose jau atsiranda diskriminacijos bylų, kur diskriminaciją patyrusiems asmenims priteisiamas nuostolių atlyginimas. Svarbu pažymėti, kad teismo nagrinėjimo metu diskriminacijos aukos gali pasinaudoti „įrodinėjimo naštos perkėlimo“ taisykle: pateikus ieškinį dėl diskriminacijos įstatymo saugomu pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas (Lygių galimybių įstatymo 4 str.). Tai nukrypimas nuo bendros civilinio proceso taisyklės, tačiau Lietuvos teisminė praktika jau pripažįsta, kad diskriminacijos atvejais jis yra teisėtas ir leidžiamas, o kartais ir būtinas, kadangi dažnai visi įrodymai yra pažeidėjo (pvz. darbdavio) rankose, ir neperkėlus įrodinėjimo naštos pagrįsti diskriminacijos ieškinį būtų labai sudėtinga ar netgi neįmanoma.

Bene dažniausiai asmenys, patyrę diskriminaciją su skundu kreipiasi į **Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą**. Galbūt todėl, kad reikalavimui skundui yra nesudėtingi, pateikimo procedūra taip pat yra greita ir paprasta. Skundai gali būti paduodami visose Lygių galimybių įstatymo taikymo sferose (darbo santykiai, prekių ir paslaugų pirkimas, švietimas, sveikatos apsauga, diskriminacinių skelbimų ginčijimas ir t.t.). Skundų nagrinėjimas yra kvaziteisminė Kontrolieriaus tarnybos funkcija. Kontrolieriaus sprendimai yra privalomi, už jų nevykdymą gali būti skiriamos administracinės nuobaudos. Tyrimo metu ar atlikęs tyrimą, lygių galimybių kontrolierius gali priimti sprendimą:

- 1) perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi nusikalstamos veikos požymiai;



- 2) kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti nutraukti lygias teises pažeidžiančius veiksmus, pakeisti ar panaikinti su tuo susijusį aktą;
- 3) nagrinėti administracinių teisės pažeidimų bylas ir skirti administracines nuobaudas;
- 4) atmesti skundą, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;
- 5) nutraukti tyrimą, jeigu pareiškėjas skundą atsiima arba kai trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą, arba kai pareiškėjas ir pažeidėjas susitaiko, arba kai lygias teises pažeidžiančios veikos nutraukiamos, arba kai lygias teises pažeidžiantis teisės aktas pakeičiamas ar panaikinamas;
- 6) įspėti dėl padaryto pažeidimo;
- 7) laikinai sustabdyti tyrimą, jei asmuo, kurio skundas ar apskundžiami veiksmai tiriami, serga arba yra išvykęs;
- 8) 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, įsitikinimų, amžiaus neapykantą ir padarytų visuomenės interesams esminės žalos, žemintų žmogaus garbę ir orumą bei pažeistų visuomenės moralės principus;
- 9) įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus bei sąlygas.

Taigi, nors skundo nagrinėjimo procedūra Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyboje yra paprastesnė, pigesnė ir greitesnė, būtina pabrėžti, kad ji daugiau skirta nustatyti diskriminacijos atvejį, perspėti pažeidėją, o ne atlyginti žalą diskriminaciją patyrusiam asmeniui.

Kolektyviniai veiksmai, ir kolektyvinių darbo ginčų sprendimo būdai

Pagal DK 19 str. 1 d. Atstovauti darbuotojų teisėms ir interesams bei juos ginti esant darbo santykiams gali profesinės sąjungos. Jeigu įmonėje, įstaigoje ar organizacijoje nėra veikiančios profesinės sąjungos ir jeigu darbuotojų kolektyvo susirinkimas darbuotojų atstovavimo ir gynimo funkcijos neperdavė atitinkamos ekonominės veiklos šakos profesinei sąjungai, darbuotojams atstovauja darbo taryba, išrinkta slaptu balsavimu visuotiniame darbuotojų kolektyvo susirinkime.

Profesinės sąjungos paskirtis ir funkcijos yra dvejopos:

- atstovauti profesinės sąjungos nariams ir juos ginti;
- įstatymų nustatytais atvejais ir būdais ginti visus tam tikros įmonės, įstaigos, organizacijos darbuotojus.

Profesinės sąjungos turi teisę kontroliuoti, kaip darbdavys laikosi ir vykdo su jų atstovaujamų darbuotojų teisėmis ir interesais susijusius darbo, ekonominius ir socialinius įstatymus, kolektyvines sutartis ir susitarimus. Šiems tikslams profesinės sąjungos gali turėti inspekcijas, teisinės pagalbos tarnybas ir kitas institucijas (Profesinių sąjungų įst. 17 str.). Profesinės sąjungos be kitų įstatymuose išvardintų



teisių, turi ir šias svarbias kolektyviniuose darbo santykiuose: 1) teisė vesti kolektyvines derybas; 2) skelbti streiką; 3) dalyvauti kolektyvinių ginčų procedūroje; 4) teisę reikalauti iš darbdavio panaikinti jo sprendimus, kurie pažeidžia įstatymų nustatytas darbuotojų darbo, ekonomines, socialines teises; 5) teisę kreiptis į teismą; 6) galimybė siūlyti traukti atsakomybėn pareigūnus, kurie pažeidžia darbo įstatymus, neužtikrina saugių darbo sąlygų, nevykdo kolektyvinės sutarties ar kitų tarpusavio susitarimų; 7) teisė atstovauti visam įmonės darbuotojų kolektyvui.

Gindamos darbuotojų profesines, ekonomines ir socialines teises bei interesus, profesinės sąjungos turi įvairių būdų ir priemonių savo paskirčiai ir tikslams įgyvendinti. Antai dvišalėse arba trišalėse derybose su Vyriausybės, darbdavių atstovais jos gali spręsti ekonomines, socialines ne tik savo narių, bet ir kitų darbuotojų problemas. Įmonės profesinė sąjunga, atsižvelgiant į darbuotojų interesus gali veikti visų jų labui ir siekti, pavyzdžiui, kad būtų nustatytos tos įmonės darbuotojams teisingas darbo užmokestis, užtikrintos saugios darbo sąlygos ir pan. Paprastai visų darbuotojų interesams atstovaujama sudarant su darbdaviais kolektyvines ar kitokias sutartis.

Darbo kodekso X skyrius reglamentuoja kolektyvinius darbo ginčus. *Kolektyvinis darbo ginčas* – kolektyvinių sutarčių subjektų nesutarimai dėl derybų ir kolektyvinės sutarties vykdymo. Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja: Kolektyvinius darbo ginčus nagrinėja: taikinimo komisija, darbo arbitražas ar trečiųjų teismas arba, vienos iš kolektyvinio darbo ginčo šalių reikalavimu, kolektyvinis darbo ginčas turi būti nagrinėjamas pasitelkiant tarpininką (DK 71 str.).

5.2.2 Procedūros, nesusijusios su darbu ir užimtumu, diskriminacijos dėl rasės ir tautybės pagrindais

Lietuvos nacionalinė teisė nenumato atskirų teisminių ar administracinių procedūrų spręsti diskriminacijos dėl rasės ar etninės kilmės atvejams. Tokio pobūdžio ginčams spręsti taikomos bendrosios teisinės priemonės, kaip ir kitais diskriminacijos pagrindais: ieškinio pateikimas teismui civilinėje byloje, skundo padavimas lygių galimybių kontroleriaus tarnybai, ikiteisminių procedūrų taikymas (pvz. darbo santykiuose).

Praktikoje dažnai pasitaiko atvejų, kai diskriminaciniai veiksmai dėl asmenų rasės ar etninės kilmės, peržengia civilinės teisės ribas ir yra padaromos baudžiamosios veikos – kurstymas, neapykantos skatinimas. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 169 straipsnis draudžia diskriminuoti dėl lyties, tautybės, rasės, kilmės, religijos ar kitos grupinės priklausomybės. Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso 170 straipsnyje nustatyta fizinių ir juridinių asmenų baudžiamoji atsakomybė už kurstymą prieš bet kurios tautos, rasės, etninę, religinę ar kitokią žmonių grupę. 170¹ straipsnis draudžia kurti bendrininkų ar organizuotą grupę arba organizaciją, turinčią tikslą diskriminuoti žmonių grupę dėl rasės, tautybės, kalbos, kilmės ar kitų pagrindų arba kurstyti prieš ją, arba dalyvauti tokios grupės ar organizacijos veikloje. Tokiu atveju galima kreiptis į ikiteisminio tyrimo įstaigas arba prokuratūrą su prašymu



pradėti baudžiamąjį persekiojimą. 170² straipsnis draudžia viešai pritarti Lietuvos Respublikos ar Europos Sąjungos teisės aktais arba įsiteisėjusiais Lietuvos Respublikos ar tarptautinių teismų sprendimais pripažintiems genocido ar kitiems nusikaltimams žmoniškumui arba karo nusikaltimams, juos neigti ar šturkščiai menkinti, jeigu tai padaryta grasinančiu, užgauliu ar įžeidžiančiu būdu arba dėl to buvo sutrikdyta viešoji tvarka. 171 straipsnis numato atsakomybę už trukdymą atlikti religines apeigas ar iškilmes.

5.2.3 Kai yra galimybė pasirinkti, kam teikti skundą dėl diskriminacijos: būtina išsiaiškinti, kokio tikslo yra siekiama

Nevyriausybinės organizacijos diskriminacijos aukoms gali padėti apginti pažeistas teises. NVO/profesinės sąjungos darbuotojai išklause ar gavę besikreipiančio asmens skundą ir identifikavę, kokio pobūdžio diskriminacija buvo patirta, turėtų pasiūlyti pasirinkti tinkamiausią gynybos mechanizmą ir, jei yra galimybė, padėti surašyti skundą kompetentingom institucijoms. Rašant skundą, svarbu aiškiai įvardinti skundo rašymo tikslą: Kokio rezultato siekia skundą inicijuojantis asmuo? Koks yra skundo tikslas – teisingumo individo atžvilgiu atstatymas, ar siekis kelti visuomenėje diskriminacijos problemos suvokimo lygį?

Prieš pasiūlydami konkretų gynybos mechanizmą, atsižvelgdami į konkrečią situaciją, atsižvelgiama į tokius aspektus: skundo išsprendimo skubumas; galimas reikiamų procedūrų įgyvendinimo laikas; naudojimosi tam tikromis procedūromis apribojimai (ar gali būti taikomi besiskundžiančiam asmeniui); ar reikalingas (įmanomas, galimas) teisiškai privalomojo pobūdžio sprendimas; faktų surinkimas – faktų atitikimo norimai procedūrai, priemonei palyginimas; įrodymų surinkimas – įrodymo tinkamumo ir pakankamumo tam tikrai procedūrai patikrinimas; ar būtinas (pageidautinas) teisinis atstovavimas; valstybės garantuojamos teisinės pagalbos galimybė; galimybė aukai gauti kompensaciją; galimybė panaudoti skundą problemos suvokimo visuomenėje stiprinimui; kolektyvinių skundų galimybė; konkretaus mechanizmo galimos išlaidos ir kaina.

5.2.4 Kokie yra kiekvieno iš mechanizmų procedūriniai reikalavimai?

Asmuo, patyręs diskriminaciją dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų gali ginti pažeistas teises teisme ar kitoje kompetentingoje institucijoje (pvz. kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių ar LR Seimo kontrolierių įstaigą) priklausomai nuo pažeidimo pobūdžio. Kreipiantis į teismą asmeniui greičiausiai teks pasitelkti kvalifikuotą specialistą – advokatą²² ar kreiptis pagalbos į profesinę sąjungą (jei byla keliami dėl darbo santykių ir asmuo yra profesinės sąjungos narys).

²² Prieš pasirenkant advokatą svarbu suprasti, kad ne visi advokatai išmano anti-diskriminacinę teisę ar turi praktinės patirties. Tačiau yra kontorų, kurios specializuojasi diskriminacijos bylose (pvz. Dianos Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės advokatų kontora, Filaretų g. 16, Vilnius, tel. 8 5 2122696).



Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą

Kvalifikuoto teisininko ar advokato pagalbos neprireiks teikiant skundus ombudsmenų institucijoms. Kiekvienas fizinis ir juridinis asmuo turi teisę pateikti Lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl diskriminacijos. Skundai teikiami raštu: pareiškėjas arba jo įgaliotas asmuo skundą lygių galimybių kontrolieriui gali atsiųsti paštu (Šeimyniškių g. 1A, 09312 Vilnius (5 aukštas), faksu (8-5 2612725), elektroniniu paštu (mvlqk@Irs.lt) ar atnešti į Lygių kontrolieriaus tarnybos priimamąjį. Pareiškėjas taip pat gali pateikti skundą žodžiu ar telefonu. Kontrolierius, įžvelgęs pateiktoje informacijoje ar pranešimuose Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ar Lygių galimybių įstatymo pažeidimo požymius, gali pradėti tyrimą savo iniciatyva. Skundą galima paduoti per 3 mėnesius nuo skundžiamųjų veiksmų padarymo. Skundai, paduoti praėjus šiam terminui, paprastai nėra nagrinėjami, nebent Kontrolierius nusprendžia kitaip.

Skunde reikėtų nurodyti:

- Adresatas - lygių galimybių kontrolierius.
- Pareiškėjo vardas, pavardė ar institucijos pavadinimas ir adresas, telefono numeris (Kontrolieriui nusprendus gali būti nagrinėjami anoniminiai skundai).
- Apskundžiamų institucijų pavadinimai ar asmenų vardai, pavardės bei įstaiga, kurioje jie dirba.
- Apibūdintas skundžiamas sprendimas arba skundžiami veiksmai, nurodytas jų padarymo laikas ir aplinkybės.
- Prašymas lygių galimybių kontrolieriui.
- Prie skundo gali būti pridedami turimi įrodymai ir jų aprašymas, ginčijamo sprendimo nuorašas, siūlomų apklausti asmenų sąrašas su jų adresais ir nurodymu, kokias aplinkybes kiekvienas iš jų gali patvirtinti.

Kontrolieriui nusprendus gali būti nagrinėjami anoniminiai skundai.

Atvejai, kai skundas nenagrinėjamas:

Kontrolierius atsisako nagrinėti skundą ir ne vėliau kaip per 15 dienų grąžina jį pareiškėjui, jei:

- neįmanoma pradėti tyrimo dėl duomenų trūkumo;
- skunde nurodytų aplinkybių tyrimas nepriskirtas jo kompetencijai;
- skundas tuo pačiu klausimu buvo išnagrinėtas, yra nagrinėjamas teisme arba pagal įstatymus turi būti nagrinėjamas teisme.
- dėl skunde keliamo dalyko yra priimtas procesinis sprendimas iškelti baudžiamąją bylą.

Tais atvejais, kai skundas nepriklauso Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai, atsisakyme nagrinėti nurodoma, į kokią instituciją tuo klausimu galėtų kreiptis pareiškėjas. Po ištyrimo pakartotinai paduotas skundas nenagrinėjamas, išskyrus atvejus, kai nurodomos naujos aplinkybės ar pateikiami nauji faktai. Skundas turi būti



ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per vieną mėnesį nuo skundo gavimo dienos. Prireikus kontrolierius tyrimo terminą gali pratęsti iki dviejų mėnesių. Apie tai turi būti informuojamas pareiškėjas.

Baigus nagrinėti skundą, parašoma pažyma, kurioje nurodomos tyrimo metu nustatytos aplinkybės, surinkti įrodymai ir veiksmų juridinis įvertinimas. Pažymą pasirašo kontrolierius. Su tyrimo rezultatais supažindinamas skundo autorius, institucijos, kurioje buvo atliekamas tyrimas, vadovas ir asmuo, kurio veiksmai buvo tiriami. Jiems išsiunčiami arba įteikiami pažymos nuorašai. Pažymėtina, kad, atlikus skundo tyrimą, visada ieškoma būdų, kaip padėti žmogui, t. y. pašalinti diskriminacijos apraiškas taikiau būdu, o dažnai Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba atlieka tarpininko-taikintojo vaidmenį, siekdama surasti optimaliausią problemos sprendimo būdą.

Svarbu žinoti, kad nesutinkant su kontrolieriaus sprendimais, juos visada galima skųsti teismui.

Kreipimasis į Seimo kontrolierių įstaigą

Tais atvejais, kai valstybės ar savivaldybės institucijų ar įstaigų tarnautojai, taip pat kiti darbuotojai, atliekantys viešojo administravimo funkcijas, piktnaudžiauja tarnyba ar užsiima biurokratizmu, ir tokiais veiksmais pažeidžia asmenų teises, kiekvienas fizinis ar juridinis asmuo gali kreiptis su skundu į Seimo kontrolierių įstaigą (Gedimino pr. 56, LT-01110 Vilnius, tel. +370 706 65105, nemokamas konsultacijų telefonas 8 800 22100, interneto svetainės adresas www.lrski.lt).

Skundai paprastai paduodami raštu. Jeigu skundas gautas žodžiu, telefonu arba Seimo kontrolierius nustatė pareigūnų piktnaudžiavimo, biurokratizmo ar kitaip pažeistų žmogaus teisių ir laisvių požymių iš visuomenės informavimo priemonių bei iš kitų šaltinių, Seimo kontrolierius gali pradėti tyrimą savo iniciatyva. Pareiškėjų kreipimaisi žodžiu ar raštu, kuriuose neskundžiami pareigūnai, o prašoma paaiškinti, suteikti kitą informaciją ar pageidaujamus dokumentus ir t.t., nelaikomi skundais. Skundams paduoti nustatomas vienerių metų terminas nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar skundžiamo sprendimo priėmimo. Skundai, paduoti praėjus šiam terminui, netiriami, jeigu Seimo kontrolierius nenusprendžia kitaip.

Skunde turėtų būti nurodoma:

- adresatas – Seimo kontrolierių įstaiga (Seimo kontrolierius);
- pareiškėjo vardas, pavardė (pavadinimas) ir adresas (buveinė);
- skundžiamų pareigūnų vardai, pavardės ir pareigos, institucija ar įstaiga, kurioje jie dirba;
- skundžiamo sprendimo arba skundžiamos veikos apibūdinimas, jos padarymo laikas ir aplinkybės;
- suformuluotas prašymas Seimo kontrolieriui;
- skundo surašymo data ir pareiškėjo parašas.



Prie skundo gali būti pridedama:

- ginčijamo sprendimo nuorašas;
- turimi įrodymai ar jų aprašymas.

Klausimai, kurių Seimo kontrolieriai netiria

Seimo kontrolieriai netiria Respublikos Prezidento, Seimo narių, Ministro Pirmininko, Vyriausybės (kaip kolegialios institucijos), valstybės kontrolieriaus ir Konstitucinio Teismo bei kitų teismų teisėjų veiklos, savivaldybių tarybų (kaip kolegialių institucijų) veiklos. Seimo kontrolieriai taip pat netiria prokurorų, ikiteisminio tyrimo pareigūnų procesinių sprendimų teisėtumo ir pagrįstumo, tačiau tiria skundus dėl prokurorų, ikiteisminio tyrimo pareigūnų veiksmų, pažeidžiančių žmogaus teises ir laisves. Seimo kontrolieriai netiria skundų dėl darbo teisinių santykių, taip pat netikrina teismų priimtų sprendimų, nuosprendžių ir nutarčių pagrįstumo ir teisėtumo.

5.2.5 Kokia pagalba galima nacionaliniu lygiu, norint pasinaudoti skirtingomis procedūromis ir kaip galima įveikti galimus trukdžius/kliūtis?

Asmuo, tapęs diskriminacijos auka, norėdamas apginti savo teises gali susidurti su tam tikromis kliūtimis/trukdžiais, pvz. : teismo nagrinėjimo procedūrų prieinamumu (išlaidomis advokatui ar fiziniu prieinamumu – įvertinant teismo vietą ir besikreipiančiojo gyvenamąją vietą, ar teismo pastatai pritaikyti neįgaliesiems, ar visais atvejais užtikrinamas garantuojami vertimas ir pan.).

Kaip jau minėta, jei diskriminaciją patyręs asmuo siekia žalos atlygimo ar kitokios kompensacijos (grąžinimo į darbą, paslaugų suteikimo ir t.t.), bene pagrindinis kelias yra kreiptis į teismą. Norint tą padaryti, neišvengiamai reikės teisinės pagalbos. Advokato paslaugos gali būti pakankamai brangios, todėl tai gali sutrukdyti mažas pajamas turintiems asmenims kreiptis į teismą. Todėl svarbu žinoti, kad egzistuoja ir nemokamos teisinės pagalbos mechanizmas (www.teisinepagalba.lt), kuriuo gali pasinaudoti mažas pajamas turintys asmenys.

Nemokamos teisinės pagalbos centrai dažniausiai veikia miestų savivaldybėse. Savivaldybės administracijos tarnautojai, darbuotojai, taip pat advokatai ar specialistai iš viešųjų įstaigų, su kuriais savivaldybė yra pasirašiusi sutartį, asmeniškai pataria, kaip išspręsti ginčą be teismo, informuoja apie teisės sistemą, įstatymus ir kitus teisės aktus, padeda parengti taikos sutartį ir/ar užpildyti antrinės teisinės pagalbos prašymą.

Pirminė teisinė pagalba suteikiama iš karto. Jei tokios galimybės nėra, asmenims privalo būti pasiūlytas kitas priėmimo laikas, kuris turi būti ne vėlesnis kaip 5 dienos nuo vėliausio kreipimosi.



Pirminė teisinė pagalba teikiama, jei:

- besikreipiantis yra Lietuvos Respublikos pilietis;
- besikreipiantis yra Europos Sąjungos valstybės narės pilietis;
- besikreipiantys teisėtai gyvena Lietuvoje ar kitoje Europos Sąjungos valstybėje;
- asmuo turi teisę gauti pagalbą pagal Lietuvos Respublikos tarptautines sutartis.

Specialistas gali atsisakyti suteikti teisinę pagalbą, jei:

- Reikalavimai yra akivaizdžiai nepagrįsti;
- tuo pačiu klausimu jau buvo suteikta išsami konsultacija;
- akivaizdu, kad besikreipiantys gali gauti advokato konsultaciją nesinaudodami įstatymo nustatyta valstybės garantuojama teisine pagalba;
- kreipiamasi ne dėl savo teisių ir teisėtų interesų, išskyrus atstovavimo pagal įstatymą atvejus.

Asmenys, neturintys pakankamai pajamų, gali kreiptis dėl antrinės teisinės pagalbos suteikimo. Pareiškėjo turto ir pajamų lygį nustato valstybės garantuojamos teisinės pagalbos tarnyba, įvertinusi metinėje gyventojų (šeimos) turto deklaracijoje ir prašyme pateiktus duomenis. Teisę gauti antrinę teisinę pagalbą, neatsižvelgiant į turto ir pajamų lygius teisinei pagalbai gauti pagal įstatymą, turi:

- asmenys, kurie turi teisę gauti teisinę pagalbą nagrinėjant baudžiamąsias bylas pagal Baudžiamojo proceso kodekso 51 straipsnį;
- nukentėjusieji dėl nusikaltimų atsiradusios žalos atlyginimo bylose, įskaitant atvejus, kai žalos atlyginimo klausimas yra sprendžiamas baudžiamojoje byloje;

Antrinę teisinę pagalbą gaunantiems asmenims gali būti atlygintos bylinėjimosi išlaidos, susijusios su byla, nagrinėta:

- civilinio proceso tvarka;
- administracinio proceso tvarka;
- išlaidos, susijusios su nagrinėtu civiliniu ieškiniu, pareikštu baudžiamojoje byloje.

Yra du teisinės pagalbos finansavimo lygiai. Jei pareiškėjo pajamos ir turtas neviršija pirmojo finansavimo lygio, skiriamas nemokamas advokatas, jei neviršija antrojo – 50 procentų išlaidų kompensuos valstybė. Dėl valstybės finansuojamo advokato paskyrimo reikia kreiptis į savivaldybę priskirtą valstybės garantuojamos teisinės pagalbos tarnybą su prašymu, kurį gali padėti užpildyti pirminės teisinės pagalbos specialistas.

Jeigu besikreipiančiojo pajamos ir turtas viršija Vyriausybės nustatytus lygius, tuomet dėl pažeistų ar ginčijamų teisių reiktų kreiptis į privatų advokatą.



Kai kurios Lietuvos nevyriausybines organizacijos turi sukaupusios nemažai teisinių žinių apie diskriminaciją (Lietuvos žmogaus teisių centras, Žmogaus teisių stebėjimo institutas), tačiau atstovauti asmenų jos paprastai nesiima dėl ribotų išteklių. Be to, praktika, kad asociacijos ar kitos NVO nukentėjusiojo pavedimu ar remiant diskriminacijos auką kreiptųsi į teismą, kol kas nėra plačiai išvystyta.

5.2.6 Valstybinės centrinės valdžios institucijos, dirbančios lygybės srityje

LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (www.socmin.lt) yra pagrindinė centrinės valdžios institucija, kurios kompetencijai priklauso spręsti asmenų lygybės ir nediskriminavimo klausimus. Po restruktūrizavimo 2009-2010 m. Lygių galimybių departamentas buvo panaikintas ir šiuo metu lygių galimybių politikos klausimai priklauso Socialinės aprėpties ir bendruomenių departamento lygių galimybių skyriui. Šis padalinys yra atsakingas už teisės aktų projektų rengimą, anti-diskriminacinių, socialinės integracijos priemonių rengimą, atskirų programų įgyvendinimą.

Kaip jau minėta, Vyriausybė nemažai veiklų ir atskirų programų įgyvendinimo priemonių priskiria Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai. Pavyzdžiui, Kontrolieriaus tarnyba vykdo nemažą dalį priemonių, numatytų Nacionalinėje anti-diskriminacinėje 2009 – 2011 m. programoje. Galima teigti, kad Lygių galimybių kontrolierius Vyriausybės yra laikoma institucija, kuri įgyvendina daugiausiai praktinių anti-diskriminacinių priemonių (viešosios kampanijos, mokymai ir pan.), nors pagal įstatymą tokios veiklos nėra privalomai priskirtos Kontrolieriaus kompetencijai. Nuo 2008 m. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai priskirtos šios veiklos: „atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus Lietuvos Respublikos valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų.“

5.2.7 Nacionalinės viešosios nediskriminacinės politikos priemonės

Vyriausybė yra priėmusi keletą programinių dokumentų, skirtų lygių galimybių politikai įgyvendinti: Nacionalinę antidiskriminacinę programą 2009 – 2011 m., Tautinių mažumų politikos plėtros iki 2015 m. strategiją. Programiniai dokumentai pakankamai gerai apibrėžia atskirties grupių situaciją ir problemas, numato priemonių sąrašą joms spręsti.

5.3 Visuomeniniai klausimai

Lietuvai stojant į Europos Sąjungą nuveikta daug darbo, siekiant pakelti Lietuvos teisės standartus iki ES reikalaujamo lygio. Vis dėlto, daugeliu atveju šie standartai buvo nuleidžiami iš viršaus į apačią, nekeliant gilesnių diskusijų, nepakankamai įtraukiant visuomenines organizacijas, tinkamai neinformuojant visuomenės. Panašiai atsitiko ir su anti-diskriminaciniais teisės aktais, todėl neretai visuomenei vis dar



trūksta elementarių žinių ar supratimo apie asmenų lygybę, ypač tokiais jautriais pagrindais kaip negalia, lytinė orientacija ar etninė kilmė.

Vienas didžiausių trūkumų, siekiant įvertinti diskriminacijos Lietuvoje mastą, atskirų socialinių, pažeidžiamų ar atskirties grupių padėtį yra išsamios statistinės informacijos nebuvimas, tyrimų šioje srityje stoka. Tai ne kartą yra pažymėjusios įvairios tarptautinės institucijos (CERD, ECRI ir kitos). Nepaisant to, įvairūs visuomenės nuomonės tyrimai patvirtina, kad „nepakantumo hierarchija“ išlieka tokia pati: Lietuvoje visuomenė nepalankiausiai vertina Romus, psichikos negalią turinčius žmones, homoseksualius asmenis, nepalankiai žiūrima į pabėgėlius, imigrantus. Romai susiduria su diskriminacija išimtinai visose srityse – nuo įsidarbinimo iki švietimo, nuo būsto aprūpinimo iki prekių ir paslaugų prieinamumo. Pakankami lėtai vyksta žmonių su negalia integracija, patalpų pritaikymas, todėl dažnai neįgalieji negali pasinaudoti būtinomis paslaugomis, gauti tinkamą išsilavinimą.

Dirbant nediskriminavimo srityje svarbu žinoti, kad ir pačios NVO dažnai yra priklausomos ar įtakojamos tų pačių stereotipų, stokoja jautrumo ir gali diskriminuoti atskiras socialines grupes (pavyzdžiui, neįgalųjų organizacija gali diskriminuoti homoseksualios orientacijos asmenis, pagyvenusių žmonių asociacija gali nepakančiai vertinti ir musulmonus ir pan.)



6 MOKYMŲ MODULIAI / NVO VEIKSMAI

Visose dalyvaujančiose valstybėse atliekant poreikių vertinimą nacionalinės organizacijos pačios pateikė mokymams aktualias temas. Į šį projektą buvo įtraukti mokymų moduliai, apimantys dažniausiai nacionalinių ekspertų minėtus klausimus:

- 1) Informacijos rinkimas ir veiksmų planavimas
- 2) Stebėsena
- 3) Teisių ir interesų gynimas (advokacija)
- 4) Partnerystė
- 5) Žiniasklaida
- 6) Situacijos testavimas
- 7) Elgesio kodeksai

Pirmojo modulio (6.1) „Informacijos rinkimas ir veiksmų planavimas“ tikslas – suteikti NVO tinkamų priemonių, kurios padėtų geriau įgyvendinti politiką ir daryti jai strateginę įtaką. Šis modulis yra bendras visoms valstybėms.

Kiti trys moduliai papildo ir sustiprina bendrąjį modulį, suteikdami veiksmingų priemonių, reikalingų strateginiam požiūriui į nediskriminavimą ir lygybę kurti.

Visi moduliai buvo kuriami atsižvelgiant į nacionalinius poreikius, nustatytus pasitelkus poreikių vertinimo klausimyną.

Rengdami šiuos modulius, rėmėmės įvairiais šaltiniais, kurių sąrašas pateikiamas pabaigoje.

6.1 Informacijos rinkimas ir veiksmų planavimas

*„Turėjau šešis sąžiningus tarnus,
Jie išmokė mane visko, ką žinau.
Jų vardai buvo KAS (apie žmogų),
KADA, KUR,
KAIP, KODĖL ir KAS (apie daiktą).“*
Rudyard Kipling

„Mintis, kuri nevirsta veiksmu, yra prasta mintis, o veiksmas, kuris prasideda ne iš minties, nėra veiksmas.“
Georges Bernanos

6.1.1 Sąvoka

Šiame vadove „informacija“ reiškia žinias, kurių reikia imantis veiksmo. „Strateginis planavimas“ reiškia oficialų organizacijos būsimos veiklos svarstymą, atsižvelgiant į informaciją, finansavimą, turimus žmogiškuosius ir materialinius išteklius. Tokios



analizės galutinis tikslas yra parengti bendrą strateginį planą ir (arba) strateginį planą konkrečiam veiksmui įgyvendinti.

6.1.2 Tikslai

Šio projekto tikslas – pagerinti pilietinės visuomenės organizacijų poveikį ir efektyvumą įgyvendinant lygybės ir nediskriminavimo politiką. Strateginis planavimas yra svarbi kiekvieno efektyvaus NVO veiksmo dalis. Strateginį planą galima parengti tik įvertinus turimą informaciją ir atitinkamai planuojant veiksmus. Šio modulio tikslai:

- Suteikti NVO žinių ir įgūdžių, kurių reikia pradėdant strateginį savo veiklos planavimą: išsiaiškinant, kuriai veiklai vykdyti jos turi išteklių, o kuriai – NE. Tai padės sutaupyti laiko ir pinigų, nustatyti prioritetus.
- Pasiūlyti NVO geriausias priemones socialiniam poveikiui didinti. NVO pamatys ryšį tarp esamos ir norimos informacijos bei suplanuotos veiklos.

6.1.3 Apimtis

Šiame modulyje aptariama, kaip NVO gali pradėti strateginį planavimą, pritaikydamos turimą informaciją veiksmui planuoti. Jame svarstoma, ko reikia kuriant, planuojant ir vykdant įvairius veiksmus, stebint ir vertinant rezultatus ir poveikį.

Strateginį planavimą galima vykdyti bendrai, taip pat atsižvelgiant į kituose šio vadovo moduluose aptariamus veiksmus. Šis modulis yra tarsi atspirties taškas planuojant tokius veiksmus, tačiau jie nebus plačiau aptariami. Vietoj to pagrindinis dėmesys skiriamas paramai pavieniams nukentėjusiems asmenims, įskaitant bylinėjimąsi teisme, kai būtina nustatyti skirtingus diskriminacijos tipus. Vis dėlto diskriminacijos tipai nėra nagrinėjami, nes NVO gali planuoti (ir dažniausiai planuoja) veiksmus ir be išankstinės detalios teisinės analizės.

Šiame modulyje nepateikiama informacija apie finansavimą ar gebėjimų stiprinimą, bet pristatoma bendra informacija, kurios reikia diskriminavimo atvejui nustatyti (pavyzdžiui, žr. šį *mokymų vadovą* ir *leškinio dėl diskriminacijos pareiškimo vadovą*, kurį ketina išleisti Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas).²³

Šiame modulyje esančias užduotis reikia pritaikyti prie nacionalinio konteksto.

6.1.4 Turinys

UŽDUOTIS: padiskutuokite šiais klausimais:

²³ European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field (2011) *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, available at: <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.



- a) Kas yra diskriminacija?
- Kas yra jos kaltininkai?
 - Kas yra jos aukos?
 - Kuriose srityse ji pasireiškia?
 - Dėl kokių pagrindų ji pasireiškia?

Paklauskite dalyvius:

- Kas numatyta jūsų nacionaliniuose nediskriminavimo teisės aktuose?
- Kas numatyta Europos Sąjungos nediskriminavimo teisės aktuose?

UŽDUOTIS: padiskutuokite šiais klausimais:

- b) Kaip NVO gali kovoti su diskriminacija?
- informuoti visuomenę;
 - stebėti diskriminavimo / viešąją politiką / prevencines priemones (įskaitant jų nebuvimą);
 - pranešti apie diskriminavimą;
 - remti politiką ir įstatymus;
 - remti asmenis, kurie buvo diskriminuojami (įskaitant bylinėjimąsi teisme);
 - vykdyti kampanijas pokyčių būtinybės idėjai skleisti;
 - jungtis į tinklus.

Paklauskite dalyvius:

- apie veiksmus, kurie tiktų platesnėms veiklos sritims.

- c) Ko reikia NVO, kad jos galėtų įgyvendinti savo funkcijas?
- vizijos / misijos;
 - informacijos;
 - žmogiškųjų išteklių;
 - materialinių išteklių;
 - veiksmų strategijos;
 - finansavimo.

Paklauskite dalyvius:

- apie skirtingus šių poreikių elementus (pavyzdžiui, kompetencija ir patirtis gali būti priskirtos žmogiškiesiems ištekliams);
- apie NVO poreikių skirstymą, atsižvelgiant į strateginį planavimą.

- d) Kokios informacijos reikia NVO, kad jos galėtų vykdyti savo funkcijas? Kokie yra informacijos šaltiniai?

| Informacijos tipas | Informacijos šaltinis |
|---------------------------|------------------------------|
| Surašymas | Centrinis statistikos biuras |
| Sociologinės apklausos | Tyrimų institutai |
| Straipsniai laikraščiuose | Žiniasklaida |



| | |
|--|--|
| Akademiniai straipsniai | Akademinės institucijos |
| Televizijos arba radijo reportažai | Televizija arba radijas |
| Klientų pareiškimai | Klientai |
| Liudininkų parodymai | Liudininkai |
| Dokumentai | Potencialus kaltininkas |
| Statistika | Viešojo administravimo institucijos |
| Ekspertų išvados | Faktų nustatymas |
| Juostos ar vaizdo įrašai | „Youtube“, socialinė žiniasklaida |
| Nuotraukos | |
| Politikos dokumentai | Vietos, Savivaldos institucijos |
| Įstatymai | Internetas |
| Padėties patikrinimo rezultatai | Bandytojai |
| Stebėsenos organizacijų ataskaitos | Jungtinės Tautos, Europos Taryba, ES pagrindinių teisių agentūra, nacionalinės ir tarptautinės NVO |
| Atsakymai į užklausas dėl viešos informacijos ar klausimynus | |

UŽDUOTIS: ant spalvotų lipniųjų lapelių užrašykite informacijos ir NVO veiksmų tipus. Paprašykite dalyvių informaciją priskirti veiksmams.

e) Kaip gauti ir (arba) rinkti informaciją

Viešųjų sričių informacijos ieškokite internete, užklauskite visuomenei įdomios informacijos, remdamiesi įstatymais, reglamentuojančiais prieigą prie informacijos / viešųjų duomenų, ir (arba) patys atlikite tyrimą (pavyzdžiui, apsilankykite institucijoje ar bendruomenėje, kurios nariai turi aktualios informacijos, ir apklauskite juos).

UŽDUOTIS: paprašykite dalyvių pasidalyti patirtimi gaunant ar renkant informaciją.

GEROSIOS PRAKTIKOS PAVYZDYS: atvejo analizė paimta iš „Article XIX“ ir „Asociación por los Derechos Civiles“, *prieiga prie informacijos: An instrumental right for empowerment*, p. 27–28, <http://www.article19.org/pdfs/publications/ati-empowerment-right.pdf>.

Tailandas: teisė į mokslą

1998 m. tėvas, kurio vaikas nebuvo priimtas į gerai vertinamą valstybės finansuojamą pradinę mokyklą *Kasetsart Demonstration School*, remdamasis teise gauti ir skleisti informaciją pavišino slaptą priėmimo į mokyklą procesą. Vaikai, norintys patekti į mokyklą, kurioje mokėsi daugiausiai vaikai iš turtingų šeimų, turėjo laikyti stojamąjį egzaminą. Oficialios informacijos komisija nusprendė, kad 120 priimtų mokinių stojimo testai yra viešoji informacija. Atskleidus šią informaciją paaiškėjo, kad 38 testo neišlaikę mokiniai buvo priimti davus kyšį, t. y. tėvai sumokėjo mokyklai. Tuomet minėtas tėvas pareiškė ieškinį, kurį patenkinusi valstybės institucija, teikianti teises konsultacijas, nusprendė, kad buvo pažeista Tailando



Konstitucijoje numatyta lygybės sąlyga. Ji taip pat nurodė visoms valstybės finansuojamoms mokykloms atsisakyti korumpuotos ir diskriminuojančios politikos.

f) Kaip pritaikyti informaciją veiklai – parama nukentėjusiems asmenims

Diskriminaciją galima nustatyti ir per teismo procesą, ir nesikreipiant į teismą. Civilinėse ar darbo bylose dažniausiai abi šalys turi pareigą įrodyti savo pateiktus faktus, kuriais remdamosi siekia palankaus teismo sprendimo. Apskritai civilinėse arba darbo bylose reikia įrodyti, kad skundas dėl diskriminavimo yra labiau tikėtinas nei netikėtinas, t. y. įrodyti taip, kad protingas žmogus, remdamasis nustatytais faktais, darytų prielaidą apie diskriminavimo buvimą. Administracinėse ir baudžiamosiose bylose institucijos dažniausiai atlieka tyrimą ir nustato faktų patikimumą. Lygų požiūrį skatinančios institucijos laikosi administracinės tvarkos arba nagrinėja skundus pagal savo vidaus taisykles.

Dažniausias įrodymas įvairiose procedūrose yra liudininkų parodymai, dokumentai arba visiems žinomi faktai. Nepriklausomai nuo teismo proceso, asmenys, pareiškiantys ieškinį dėl diskriminavimo, turi pateikti turimus įrodymus. Daugelyje bylų diskriminacijos prezumpcija nustatoma remiantis liudininkų parodymais ir iš kaltininkų gautais dokumentais ar informacija.

Nediskriminavimo direktyvos apibrėžia įvairius diskriminacijos tipus. Nepriklausomai nuo diskriminacijos tipo, pareikšdami ieškinį nukentėję asmenys turi pateikti pagrindinę informaciją.

UŽDUOTIS: pateikite dalyviams istoriją ir ant popieriaus lapo užrašykite pagrindinę informaciją.

Vietiniai romų lyderiai atkreipė dėmesį į tai, kad romų vaikai gali savo mieste lankyti tik tą mokyklą, kuri yra arčiausiai vietinės čigonų gyvenvietės. Pasak jų, romų vaikai, kuriuos tėvai bandė užrašyti į kitas mokyklas, buvo nukreipti į šalia gyvenvietės esančią mokyklą, kurioje mokoma pagal vaikams, turintiems protinę negalią, parengtą mokymo programą. Romų lyderiai tvirtina, kad mokykloje tikrinami ne visų vaikų protiniai gebėjimai. Mokykla vadovaujasi atitinkamoje valstybėje galiojančia priėmimo į mokyklą politika.

| Klausimai | Atsakymai |
|--|-----------|
| 1. Kas tai padarė? | |
| 2. Ką padarė? | |
| 3. Kam padarė? | |
| 4. Kada? | |
| 5. Kur? | |
| 6. Kaip? | |
| 7. Kokia įstatymo pažeidimo pasekmė? | |
| 8. Kas atsakingas už įstatymo pažeidimą? | |



| | |
|---|--|
| 9. Kas matė, girdėjo įstatymo pažeidimą ar buvo jo liudininkas? | |
| 10. Ar yra dokumentų, statistikos ar ekspertų išvadų, patvirtinančių tvirtinimą? | |
| 11. Koks yra draudžiamas nukentėjusio asmens diskriminacijos pagrindas: rasė ar etninė priklausomybė, amžius, negalia, seksualinė orientacija, religija ar tikėjimas? Ar šis pagrindas yra realus, tariamas, susijęs, dauginis? | |
| 12. Kas yra kontrolinis asmuo ar grupė, su kuriuo galima palyginti nukentėjusio asmens patirtą elgesį? Palyginamojo asmens nereikia nustatyti priekabiavimo, persekiojimo, nurodymo diskriminuoti ar tinkamų patalpų nesuteikimo atveju. Kai kuriose valstybėse narėse diskriminavimą galima nustatyti atsižvelgiant į idealias minimalias elgesio normas, pavyzdžiui, žmogaus orumo nežeidžiantį elgesį. | |
| 13. Ar byla priskiriama (Europos Sąjungos) nediskriminavimo teisei? | |

UŽDUOTIS: paklauskite dalyvių, ar jų NVO saugo įrašus apie pateikiamus skundus ir, jeigu saugo, kokia forma naudojama. Ar ši forma tinkama pateikiamiems skundams fiksuoti, pranešti apie savo veiklą ir dalytis informacija su kitomis NVO?

Paklauskite dalyvių, kokios teisės buvo pažeistos nurodytu atveju ir kodėl, jų manymu, ši situacija neteisinga. Ar ši problema pavienė, ar dažna? Kokios pagrindinės informacijos trūksta, kokių įrodymų reikia ir kaip juos gauti?

Pereidamas prie strateginio planavimo, paprašykite dalyvių nustatyti, kokios problemos minėtoje situacijoje yra susijusius su pavieniais romų vaikais ir tėvais, taip pat problemas, kurios atskleidžia bendrąją praktiką ir sudaro struktūrinio diskriminavimo sąlygas. Pasiteiraukite, ar jų NVO sprendžia pavienius atvejus, struktūrines problemas, ar ir pavienius atvejus, ir struktūrines problemas. Jeigu jų NVO sprendžia ir pavienius atvejus, ir struktūrines problemas, kaip jos išlaiko pusiausvyrą tarp individualaus ir bendrojo lygmenų?

Yra įvairių įrodymų, kurie gali sumažinti spaudimą diskriminavimą patyrusiems asmenims parengti reikalavimą, įskaitant statistiką, padėties tikrinimą, prašymus pateikti viešuosius duomenis / informaciją, garso ir vaizdo įrašus, teismo ekspertų išvadas, išvadas, padarytas atsižvelgiant į netiesioginius įrodymus.



Daugiau informacijos apie įrodymus ieškokite leškinio dėl diskriminavimo pareiškimo vadove (kurį ketina išleisti Europos nediskriminavimo srities teisės ekspertų tinklas).²⁴

6.1.5 Kas yra strateginis planavimas?

PRISTATYMAS

Strateginis planavimas yra procesas, per kurį organizacija apibrėžia savo kryptį ir apsisprendžia dėl žmogiškųjų ir finansinių išteklių skyrimo šiai strategijai įgyvendinti. Strateginiam planavimui gali būti pasitelkiami įvairūs metodai, įskaitant SSGG (stiprybių, silpnybių, galimybių ir grėsmių) analizę, PEST (politinę, ekonominę, socialinę ir technologinę) analizę, STEER (socialinių bei kultūrinių, technologinių, ekonominių, ekologinių ir reguliacinių veiksnių) analizę ir EPISTEL (aplinkos, politinę, informatikos, socialinę, technologinę, ekonominę ir teisinę) analizę. Strateginis planavimas yra susijęs bent su vienu iš trijų pagrindinių klausimų:

- a) Ką mes darome?
- b) Dėl ko mes tai darome?
- c) Kuo mes pasižymime?

Daugelyje organizacijų strateginis planavimas vertinamas kaip procesas, per kurį nustatoma, kur organizacija eis kitais metais arba, dažniau, kitus 3–5 metus (ilgalaikis planas). Kai kurios organizacijos parengia iki 20 metų viziją. Siekdama nustatyti, kur eina, organizacija turi žinoti, kur ji yra, tuomet nuspręsti, kur ji nori eiti ir kaip ten nueis. Parengtas dokumentas vadinamas strateginiu planu. Nors yra daug strateginio planavimo metodų, dažniausiai naudojamas trijų žingsnių procesas:

- padėtis – dabartinės padėties ir ją lėmusių veiksnių įvertinimas;
- tikslas – tikslų ir (arba) siekių (kartais vadinamų idealia padėtimi) nustatymas;
- būdas / pasiūlymas – galimo būdo, kaip pasiekti nustatytus tikslus / siekius, nustatymas.

Alternatyva yra vadinama „Pamatyti – apmąstyti – nustatyti“:

- Pamatyti – kokia yra dabartinė padėtis?
- Apmąstyti – apibrėžti tikslus / siekius.
- Nustatyti – nustatyti būdą pasiekti nustatytus tikslus / siekius.

SSGG analizė yra naudingiausias strateginio planavimo metodas. Pagrindinis šio metodo tikslas – išanalizuoti vidinius strategijos veiksnus, organizacijos stiprybes, silpnybes ir nuo organizacijos nepriklausančius išorinius veiksnus, pavyzdžiui,

²⁴ Žiūrėkite išnašą nr. 24.



galimybes ir grėsmes. Daugiau informacijos apie SSGG analizę ieškokite partnerystės (6.3) ir teisių ir interesų gynimo (6.2) moduluose.

Vienas iš pagrindinių strateginio plano rengimo tikslų – parengti taip, kad jis būtų lengvai paverčiamas veiksmy planais. Daugelis strateginių planų nukreipiami į aukšto lygio iniciatyvas ir pagrindinius tikslus, tačiau neverčiami kasdieniais projektais ir užduotimis, kurių reikia planui pasiekti.

Konkretus, laiku apibrėžtas siekiamų rezultatų išdėstymas arba bendras ir tęstinis siekiamų rezultatų išdėstymas vadinami tikslais arba siekiais. Paprastai žmonės tuo pat metu turi kelis tikslus. Patartina pasirinkti, kad tikslai būtų tarpusavyje suderinami. Ar tikslas A yra suderinamas su tikslu B? Ar jie kartu gali sudaryti bendrą strategiją?

Rekomenduojama, kad vienas metodas turėtų trumpalaikį, vidutinės trukmės ir ilgalaikį tikslus. Šiame modelyje trumpalaikius tikslus galima pasiekti gana lengva – jie kone čia pat. Ilgalaikiai tikslai – atvirkščiai, atrodo labai sunkūs, beveik nepasiekiami. Vieną tikslą naudojant kaip tarpinį tašką iki kito tikslo sudaroma **tikslų seka**. Asmuo arba grupė pradeda nuo lengvų, trumpalaikių tikslų siekimo, po to pereina prie vidutinės trukmės ir galiausiai ilgalaikių tikslų. Tikslų seka gali sukurti „tikslų laiptus“. Savo aplinkoje organizacija gali koordinuoti tikslus, kad jie neprieštarautų vienas kitam. Organizacijos vienos dalies tikslai turėtų derėti su organizacijos kitų dalių tikslais.

Pagrindinio strateginio ciklo elementai gali būti naudojami plačioje ilgalaikėje strategijoje ir trumpalaikėje strateginėje veikloje.

UŽDUOTIS: remdamiesi toliau pateikiama schema (68 psl.), pademonstruokite strateginio planavimo procesą pagal romų švietimo pavyzdį. Nors šiame modulyje daugiausia dėmesio skiriama teisinei pagalbai, įskaitant bylinėjimąsi teisme, dalyviai gali pasirinkti neteisinę strategiją. Nepamirškite, kad viena NVO gali pereiti visus strateginio planavimo etapus – nuo teisinių paslaugų iki informuotumo didinimo arba atvirkščiai ir pan.

Priminkite dalyviams teisinės pagalbos paslaugų ir strateginio bylinėjimosi teisme skirtumus. Paklauskite, ar yra kitų NVO / lygų požiūrį skatinančių institucijų, kurios gali jiems padėti išspręsti problemą. Keletas klausimų diskusijai valdyti:

- Ką veikia jūsų NVO?
- Kokią paramą jūsų NVO teikia: finansinę, asmeninę, kitą?
- Ko nukentėjęs asmuo nori?
- Ar tai atitinka jūsų NVO tikslus?
- Kaip toli jūsų NVO nori eiti?
- Kas sprendžia šią problemą ir koku lygmeniu?
- Ką turėtų daryti kiti?

Strateginis bylinėjimasis teisme prieš teisines paslaugas



Strateginis bylinėjimasis, kartais dar vadinamas poveikio bylinėjimusi, yra bylos pasirinkimas ir pateikimas teismui, siekiant didesnių pokyčių visuomenėje. Žmonės, kurie imasi strateginio bylinėjimosi, nori ne tik laimėti turimą bylą, bet ir naudodamiesi įstatymais palikti ilgalaikę žymę. Tai reiškia, kad strateginio bylinėjimosi bylos yra tiek pat susijusios su poveikiu, kurį jos padarys daugeliui gyventojų ir vyriausybių, kiek ir su galutiniu bylos rezultatu sau.

Strateginis bylinėjimasis teisme prieš teisines paslaugas. Svarbu pažymėti, kad strateginis bylinėjimasis labai skiriasi nuo tradicinio teisinių paslaugų supratimo. Tradicines teisines paslaugas teikiančios organizacijos teikia vertingas paslaugas individualiems klientams, stropiai atstovauja ir pataria jiems visais klausimais. Tradicinės teisinės paslaugos yra orientuotos į klientą, jas riboja paslaugas teikiančios organizacijos išteklių, todėl dažnai nėra galimybės pažvelgti į bylą bendrame kontekste. O strateginio bylinėjimosi tikslas yra pakeisti politiką ir platesnius elgesio modelius. Būtent dėl to strateginiu bylinėjimusi, kitaip nei tradicinėmis teisinėmis paslaugomis, nesiekama suteikti geriausių paslaugų kuo daugiau žmonių.

Teisių ir interesų gynimas. Pareikšdami ieškinį socialinio teisingumo šalininkai gali per teismus paskatinti teisinius ir socialinius pokyčius. Tai dažniausiai yra bendros teisių / interesų gynimo kampanijos, nukreiptos į informuotumo didinimą konkrečiu klausimu ar sunkumų patiriančios grupės teisių gynimą, dalis. Daugelis grupių ar asmenų, įsitraukdami į strateginį bylinėjimąsi, taip pat siekia įtikinti kitus prisidėti prie šio proceso arba paveikti valdžią, kad ji keistų įstatymus.

Rezultatai. Sėkmingai panaudotas strateginio bylinėjimosi procesas gali atnešti stulbinančių rezultatų. Jis gali paskatinti valdžią imtis veiksmų ir pasirūpinti savo piliečiais, garantuoti mažumoms lygias teises arba nutraukti aplinkai kenkiančią veiklą. Strateginio bylinėjimosi pasiekimams nėra ribų.²⁵

Paskutiniame etape parodykite dalyviams, kaip klausimų formos, strateginis ratas, veiksmai, kurių dalyviai gali imtis, ir informacija, kurios jiems reikia, yra tarpusavyje susiję.

²⁵ Geary P, (2009) *Children's rights: A guide to strategic litigation*, Child Rights Information Network: London.



6.1.6 Nacionalinis informacijos rinkimo ir veiksmų planavimo kontekstas

- a) *Nacionaliniai teisės aktai, reguliuojantys teisę gauti informaciją bei duomenų rinkimą.*

Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas²⁶ suteikia galimybę kiekvienam asmeniui kreiptis į valstybės ir savivaldybių institucijas ir įstaigas ir gauti dominančią informaciją. Informacija, šio įstatymo suprantama labai plačiai, kaip visos žinios, kuriomis disponuoja institucija ir įstaiga (taip pat ir informacija apie jos darbuotojų atlyginimus). Įstatymas įtvirtina tokios informacijos gavimo tvarką, nustato laikotarpį, per kurį tokia informacija asmeniui privalo būti suteikta. Įstaiga gali atsisakyti teikti informaciją, jeigu:

- 1) pagal pareiškėjo prašymą reikėtų sukurti dokumentus ar informacijos rinkmenas ir tai būtų susiję su neproporcingai didelėmis darbo ir laiko sąnaudomis;
- 2) prašymo turinys yra nekonkretus;
- 3) tas pats pareiškėjas pakartotinai prašo tos pačios informacijos;

²⁶ Teisės gauti informaciją iš valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų įstatymas, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=373811 (2011.07.04).



- 4) prašoma informacija jau buvo viešai paskelbta; tokiu atveju įstaiga per 5 darbo dienas nuo prašymo gavimo įstaigoje dienos nurodo pareiškėjui jos paskelbimo šaltinį;
- 5) įstaiga tam tikros informacijos rinkimą ir tvarkymą nutraukia pasikeitus įstaigos funkcijoms.

Bendrasis principas yra tas, kad tokia informacija teikiama neatlygintinai (išskyrus atvejus, kai už informacijos teikimą imama arba valstybės rinkliava, arba įstatymų numatytas atlyginimas). Jei asmuo prašo informacijos apie save, atsisakyti suteikti tokią informaciją institucijos gali tik išimtiniais atvejais, nustatytais įstatymų.

Tačiau įstatymas taip pat numato, atvejus, kokia informacija neprivalo būti suteikta arba kurią apskritai draudžiama teikti, pavyzdžiui:

- informacijai, į kurią valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos turi pramoninės nuosavybės teises ar trečiosios šalys turi autorių, gretutines ar duomenų bazių gamintojų (*sui generis*) teises;
- informacija, kuri yra įstatymais pripažįstama kaip neteiktina dėl nacionalinio ar visuomenės saugumo, šalies gynybos interesų, statistinių duomenų panaudojimo apribojimo arba kuri sudaro valstybės, tarnybos, komercinę, profesinę, banko paslaptį, kitais įstatymų nustatytais atvejais;
- informacija, kurios teikimą reglamentuoja kiti įstatymai;

Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas²⁷ įtvirtina asmenų privataus gyvenimo apsaugos standartus, kai tvarkomi asmenų duomenys. Įstatymas apibrėžia asmens duomenis kaip bet kurią informaciją, susijusią su fiziniu asmeniu – duomenų subjektu, kurio tapatybė yra žinoma arba gali būti tiesiogiai ar netiesiogiai nustatyta pasinaudojant tokiais duomenimis kaip asmens kodas, vienas arba keli asmeniui būdingi fizinio, fiziologinio, psichologinio, ekonominio, kultūrinio ar socialinio pobūdžio požymiai. Asmens duomenys gali būti tvarkomi, jeigu:

- 1) duomenų subjektas duoda sutikimą;
- 2) sudaroma arba vykdoma sutartis, kai viena iš šalių yra duomenų subjektas;
- 3) pagal įstatymus duomenų valdytojas yra įpareigotas tvarkyti asmens duomenis;
- 4) siekiama apsaugoti duomenų subjekto esminius interesus;
- 5) įgyvendinami oficialūs įgaliojimai, įstatymais ir kitais teisės aktais suteikti valstybės bei savivaldybių institucijoms, įstaigoms ir įmonėms arba trečiajam asmeniui, kuriam teikiami asmens duomenys;
- 6) reikia tvarkyti dėl teisėto intereso, kurio siekia duomenų valdytojas arba trečiasis asmuo, kuriam teikiami asmens duomenys, ir jei duomenų subjekto interesai nėra svarbesni.

²⁷ Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=400103 (2011.07.04).



Duomenų valdytojas privalo užtikrinti, kad asmens duomenys būtų, renkami apibrėžtais ir teisėtais tikslais ir toliau nebūtų tvarkomi tikslais, nesuderinamais su nustatytaisiais prieš renkant asmens duomenis. Asmens duomenys, surinkti kitais tikslais, gali būti tvarkomi statistikos, istoriniais ar mokslinio tyrimo tikslais tik įstatymų nustatytais atvejais, kai įstatymuose nustatytos tinkamos duomenų apsaugos priemonės. Visais atvejais duomenys turi būti tvarkomi tiksliai, sąžiningai ir teisėtai.

Kai kalbama apie asmenų lygiateisiškumo pagrindus ir su tuo susijusius statistinius duomenis, svarbu žinoti, kad kai kurie jų patenka į kitą kategoriją duomenų, vadinamą „ypatingais“. Ypatingi asmens duomenys – tai duomenys, susiję su fiziniu asmens rasine ar etnine kilme, politiniais, religiniais, filosofiniais ar kitais įsitikinimais, naryste profesinėse sąjungose, sveikata, lytiniu gyvenimu, taip pat informacija apie asmens teistumą. Asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymas draudžia tvarkyti ypatingus asmens duomenis, išskyrus atvejus, kai:

- 1) duomenų subjektas duoda sutikimą;
- 2) toks tvarkymas yra būtinas darbo ar valstybės tarnybos tikslais duomenų valdytojo teisėms ir prievolėms darbo teisės srityje įgyvendinti įstatymų nustatytais atvejais;
- 3) reikia apsaugoti duomenų subjekto arba kito asmens esminius interesus, kai duomenų subjektas nepajėgia duoti sutikimo dėl fizinės negalios arba yra neveiksnus;
- 4) asmens duomenis tvarko savo veikloje fondas, asociacija ar kita ne pelno organizacija politiniais, filosofiniais, religiniais ar su profesinėmis sąjungomis susijusiais tikslais, jei tvarkomi asmens duomenys yra susiję tik su šios organizacijos nariais arba su asmenimis, kurie nuolat kitaip dalyvauja jos veikloje dėl šios organizacijos siekiamų tikslų. Šie asmens duomenys negali būti teikiami trečiajam asmeniui be duomenų subjekto sutikimo;
- 5) duomenų subjektas asmens duomenis paskelbė viešai;
- 6) įstatymų nustatytais atvejais būtina užkirsti kelią nusikalstamoms ar kitoms neteisėtoms veikoms arba būtina jas tirti;
- 7) jie yra reikalingi bylai nagrinėti teisme;
- 8) įstatymai įpareigoja duomenų valdytoją tvarkyti tokius duomenis.

Taigi, įstatymas numato išimtį, kad net ypatingi duomenys gali būti renkami, kuomet jie reikalingi bylai nagrinėti teisme.

b) Nacionaliniai statistikos duomenys, juos tvarkančios institucijos; tyrimų centrai.

Pagrindinė institucija tvarkanti statistinius duomenis Lietuvoje yra **Lietuvos statistikos departamentas** (<http://www.stat.gov.lt/lt/>). Jų duomenų bazėje galima rasti duomenų apie etninę šalies sudėtį, socialinių, ekonominių rodiklių. Nors kai kurie duomenys gali būti senstelėję (nes siejami su gyventojų surašymo ciklais), visgi tai yra pati detaliausia ir daugiausiai sričių apimanti informacija.



Įvairius tyrimus besiremdami turima statistika, taip pat rengdami visuomenės nuomonės apklausas, monitoringą ir kitą atlieka Lietuvos socialinių tyrimų centras. Jo atskiri padaliniai atsako už konkrečias sritis ir savo tyrimus publikuoja institucijų svetainėse: *Darbo ir socialinių tyrimų institutas* (www.dsti.lt), *Etninių tyrimų institutas* (www.ces.lt), *Demografinių tyrimų institutas* (www.demografia.sti.lt).

Ieškant informacijos apie kriminogeninę informaciją, padaromas nusikalstamas veikas, pravartu panagrinti *Nusikaltimų prevencijos centro* Lietuvoje kaupiamą statistiką svetainėje http://www.nplc.lt/statistika_asis.aspx.

6.2 Teisių ir interesų gynimas (advokacija)

„Niekada neabejokite, ar maža atidžių ir atsidavusių piliečių grupė gali pakeisti pasaulį. Tik tokie žmonės jį ir keičia.“

Margaret Mead

Šio modulio tikslas – suteikti NVO žinių ir įgūdžių, kurių reikia imantis strateginio teisių ir interesų gynimo, siekiant užtikrinti geresnį ir efektyvesnį nediskriminavimo įstatymų ir politikos įgyvendinimą.

6.2.1 Sąvoka

Šiame vadove „teisių / interesų gynimas“ reiškia organizuotas pastangas ką nors pakeisti, pristatant įrodymus ir argumentus, kaip ir kodėl reikia tokį pokytį įgyvendinti. Keisti galima politiką, įstatymus, politikos ar įstatymų įgyvendinimą, žmonių informuotumą apie politiką ir savo teises. Strateginis teisių / interesų gynimas reiškia veiksmus, kuriuos kruopščiai suplanavo ir atliko tam tikro tikslo siekiantys asmenys. Viena iš teisių / interesų gynimo formų yra lobizmas.

6.2.2 Apimtis

Šiame modulyje aptariama, kaip NVO gali imtis efektyvaus strateginio teisių / interesų gynimo. Jame svarstoma, ko reikia kuriant, planuojant ir vykdant įvairius teisių / interesų gynimo veiksmus, stebint ir vertinant jų rezultatus ir poveikį.

Teisių / interesų gynimas apima informacijos rinkimą, stebėseną, partnerystės kūrimą, jungimąsi į tinklus ir žiniasklaidos naudojimą. Visos šios temos aptariamose kituose vadovo moduluose. Šiame modulyje aprašomos situacijos, kada tokių procesų ar veiksmų reikia teisėms / interesams efektyviai ginti.

Modulyje pristatoma, kaip NVO gali ginti teises ir interesus, tačiau nekalbama apie lobizmą kaip komercinę veiklą ar privataus sektoriaus organizacijų vykdomą teisių ir interesų gynimą. Jame taip pat neskiriama dėmesio bendruomenių gebėjimų stiprinimui, kuris gali būti NVO strateginio teisių / interesų gynimo dalis.



6.2.3 Turinys

Teisių ir interesų gynimas yra sistemingas procesas, per kurį siekiama ką nors pakeisti imantis aiškių veiksmų ir veiklos.

a) Pradinė analizė teisių / interesų gynimo klausimams nustatyti

Kas vyksta blogai? Arba kas nevyksta gerai? Ar yra įrodymų, kad jūsų organizaciją dominančioje srityje pasitaiko diskriminavimo, nepalankių aplinkybių ar nelygaus elgesio atvejų? Ar yra įrodymų, kad nepavyko visiškai įgyvendinti nacionalinių ar ES nediskriminavimo teisės aktų? Ar yra kokia nors politika ar praktika, kuri neleidžia arba kliudo visoms grupėms naudotis visomis teisėmis į lygų vertinimą? Pavyzdys:

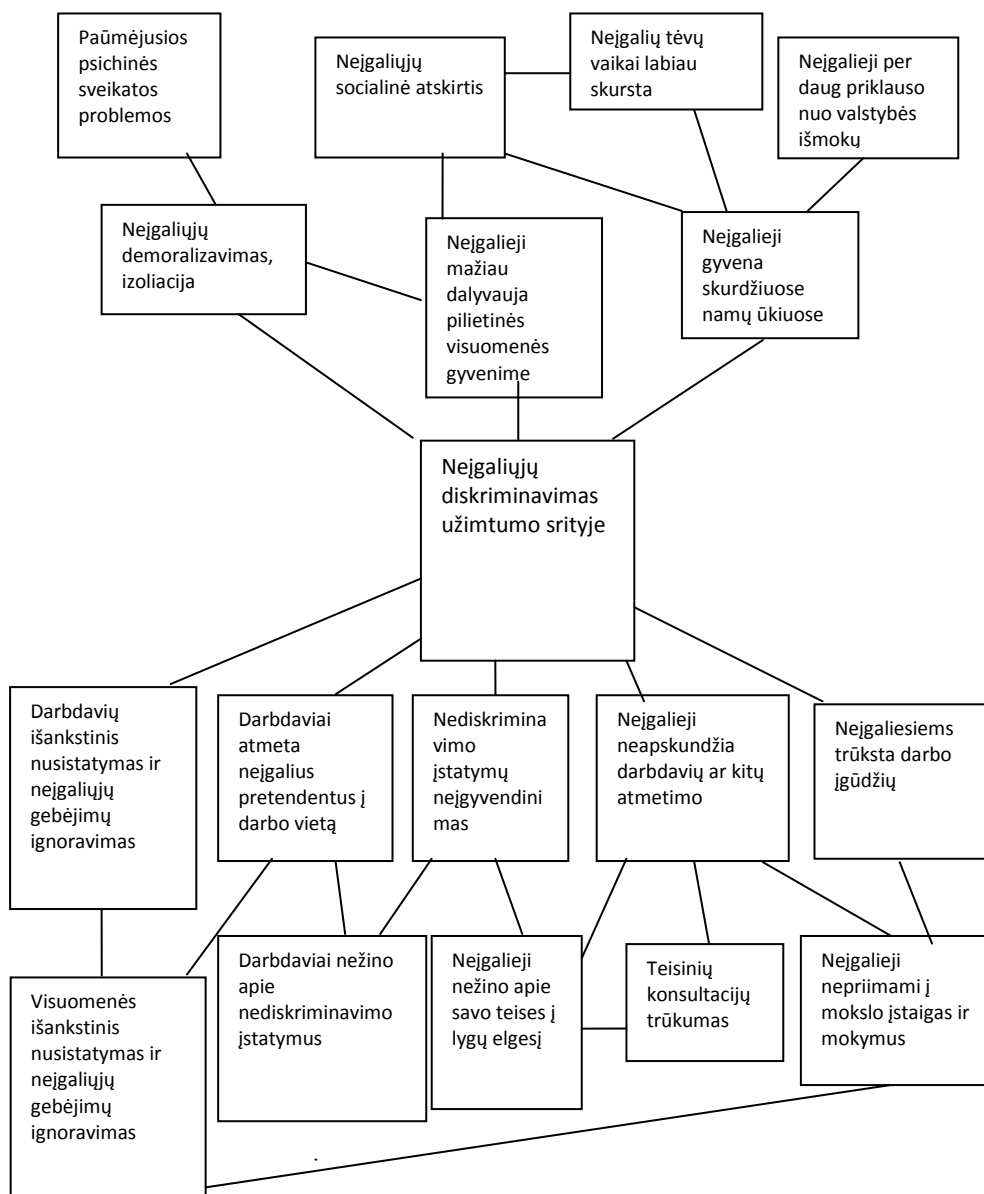
Neproporcingai daug neįgalių žmonių nepriimami į daugelį darbo vietų, nepriklausomai nuo lygmens, išskyrus tik neįgaliesiems skirtas darbo vietas.

Nepaisant nacionalinių, Europos Sąjungos ir tarptautinių įstatymų, kuriais reikalaujama lygios teisės į mokslą, tam tikrų etninių mažumų šeimos susiduria su (tiesioginiu ar netiesioginiu) diskriminavimu, kai bando užregistruoti savo vaikus į vietinę pagrindinę mokyklą.

- Kokių įrodymų turite? Ar jie objektyvūs? Ar nedviprasmiški?
- Kokios tokio elgesio priežastys? Kas atsakingas?
- Kaip šias priežastis spręsti?
- Remiantis jūsų patirtimi, kuriose srityse galima ką nors pakeisti ir kuriose srityse greičiausiai sulauksite stipraus pasipriešinimo tokiems pokyčiams?

Problemų medis yra naudinga analizės priemonė, padedanti pavaizduoti problemos teisinius, politinius ir socialinius aspektus. Jis padeda nustatyti priežastis arba pasekmes, tiesiogiai ar netiesiogiai susijusias su problema, ir sritis, kuriose teisių / interesų gynimo veiksmas būtų veiksmingiausias.

Toliau pateikiamas supaprastintas problemų medžio pavyzdys, kuriame problema yra medžio kamienas, veiksniai, prisidedantys prie problemos – šaknys, šių veiksmių priežastys – gilesnės šaknys, problemos simptomai arba poveikis – šakos, o platesnis poveikis – aukštesnės šakos.



Pastaba: tai tik pavyzdys. Realybėje būtų kitų priežasčių ir padarinių, daugiau sąsajų tarp priežasčių.

b) Sužinokite daugiau: problemos ir jos priežasčių supratimas

Prieš pradėdant planuoti savo teisių / interesų gynimo veiksmus, būtina kuo geriau suprasti problemą ir jos priežastis. (Daugiau apie informacijos rinkimą, renkant diskriminavimo įrodymus, žr. 6.1 modulį).



Gali būti pravartu suskaidyti problemą į dalis ir tuomet nustatyti kiekvienos dalies priežastis, pasekmes ir galimus sprendimus. Pagrindines priežastis gali būti lengviau nustatyti nuolatos klausiant „kodėl“.

Pavyzdžiui, toliau išvardyti veiksniai gali būti laikomi kliūtimis, kurios trukdo neįgaliesiems užtikrinti lygias galimybes užimtumo srityje:

- darbdavių nežinojimas apie nediskriminavimo įstatymus;
- darbdavių išankstinis nusistatymas ir neįgaliųjų gebėjimų ignoravimas;
- nepakankamas profesinių sąjungų domėjimasis atvejais, kai neįgalieji nepriimami į darbą;
- neįgaliųjų atskirtis nuo mokslo ir mokymų, kurie padėtų jiems gauti darbą;
- nediskriminavimo teisės aktų neįgyvendinimas ir (arba) nevykdymas;
- neįgaliųjų nežinojimas apie savo teises, kurias garantuoja nediskriminavimo įstatymai;
- įstaigų, kurios gali patarti neįgaliesiems jų teisių klausimais ir padėti diskriminavimo atveju, trūkumas.

Visi šie veiksniai turi savo priežastis. Kiekvienu atveju galima nustatyti atsakingus asmenis ar institucijas. Tai padėtų planuojant, ką padaryti, kad padėtis pasikeistų.

c) Koks jūsų ilgalaikis tikslas? Kokie jūsų siekiai?

Jūsų **teisių / interesų gynimo tikslas** turėtų nusakyti, kokio pokyčio siekiate. Tai turi būti jūsų pageidaujamas ilgalaikis teisių / interesų gynimo veiksmų rezultatas. Jūsų teisių / interesų gynimo tikslas gali būti bendras, pavyzdžiui:

Neįgalieji turi lygias galimybes užimtumo srityje.

Visos rajono mokyklos suteikia vaikams lygias galimybes įgyti pagrindinį išsilavinimą, nepriklausomai nuo jų etninės priklausomybės.

Jūsų **teisių / interesų gynimo siekiai** yra konkretūs trumpalaikiai arba vidutinės trukmės pokyčiai, kuriuos galima įgyvendinti ir kurie padeda siekiant tikslo. Esant sudėtingai problemai arba problemai, kuri turi daug skirtingų priežasčių, greičiausiai nustatysite daugiau nei vieną siekį, vedantį tikslo link. Paprastai teisių / interesų gynimo siekiams nustatomas 1–3 metų laikotarpis. Tai leidžia stebėti pažangą (žr. toliau) ir nustatant kitus siekius atsižvelgti į politinius, teisinius ar kitokius pokyčius, kurie gali daryti įtaką jūsų ilgalaikiam tikslui.

Siekiai turi būti konkretūs, išmatuojami, pasiekiami, realistiški ir nustatyti konkrečiam laikotarpiui (angl. **SMART** – *Specific, Measurable, Achievable, Realistic, Time-bound*). Jie taip pat turėtų apibūdinti pokytį, kurio siekiama, o ne tai, ką ketinama daryti jo siekiant. Pavyzdžiui:



Per 18 mėnesių [atitinkama valstybės institucija ar specializuota lygų požiūrį skatinanti institucija] išleis aiškius nurodymus dėl diskriminavimo draudimo užimtumo srityje ir išplatins juos visoms nacionalinėms darbdavių organizacijoms ir registruotoms profesinėms sąjungoms.

Iki kitų mokslo metų pradžios rajono švietimo specialistai ir visų rajono mokyklų direktoriai turi dalyvauti mokymuose apie švietimo srityje taikomus nacionalinius nediskriminavimo įstatymus.

Konkretus – venkite neapibrėžtų terminų, pavyzdžiui, „įgalioti“, „įgalinti“. Sakykite tai, ką galvojate.

Išmatuojamas – būkite kuo tikslesni. Pasitelkite skaičius (žmonių, organizacijų, parodomųjų bylų skaičių, dažnumą). Nurodykite, jeigu yra kokios nors geografinės ar sektoriaus ribos (pavyzdžiui, visa valstybės teritorija ar trys pagrindiniai gyventojų centrai, visi paslaugų teikėjai ar viešojo sektoriaus paslaugų teikėjai).

Pasiekiamas – nustatykite siekius taip, kad kartu su kitais žinotumėte, kada juos pasieksite. Pavyzdžiui, efektyvi teisinė apsauga nuo diskriminavimo švietimo srityje gali būti tikslas, tačiau siekis turi nusakyti, kas, kada ir kaip turi būti padaryta ir kas tai turi padaryti (pvz., per ateinančius 12 mėnesių Vyriausybė persvarstys nediskriminavimo įstatymo taikymą švietimo srityje).

Realistiškas – siekiai turi būti pasiekiami pasitelkus savo organizacijos pajėgumą (žr. toliau) per nustatytą laikotarpį.

Nustatytas konkrečiam laikotarpiui – jūsų siekis turi turėti aiškų ir realistišką laiko intervalą, per kurį pasiūlytas pokytis turi būti įgyvendintas.

d) Teisių / interesų gynimo pajėgumo vertinimas

Galvojant apie siekius ir planuojant savo teisių / interesų gynimo strategiją, būtina atsižvelgti į savo organizacijos pajėgumą. Privalote tiksliai žinoti, ką jūsų organizacija gali padaryti pati, o ką – bendradarbiaudama su kitomis organizacijomis. Ar organizacija sugebės planuoti, valdyti ir palaikyti teisių / interesų gynimo veiklą ir tuo pačiu metu reaguoti į besikeičiančią politinę aplinką ir įtraukti suinteresuotąsias puses? Ar organizacija turi pakankamai darbuotojų ir finansinių išteklių? Ar joje dirbantys asmenys turi reikiamų žinių ir įgūdžių?

Teisių / interesų gynimo SSGG analizė (žr. Informacijos rinkimo ir veiksmų planavimo modulį – 6.1) gali padėti įvertinti savo organizacijos pajėgumą, atsižvelgiant į jos vidines stiprybes ir silpnybes, išorės galimybes ir grėsmes.

Reikia remtis savo organizacijos *stiprybėmis*, pavyzdžiui, žiniomis aktualiais klausimais, reikalingais kontaktais, patirtimi ginant teises / interesus, ir rasti būdų,



kaip nugalėti vidines *silpnybes*, pavyzdžiui, finansavimo stoką ar besikertančius poreikius, susijusius su personalo ir savanorių laiku.

Išorės *galimybės* gali apimti naujausius žiniasklaidos reportažus, palankius teismo sprendimus ar kitų organizacijų paramą. Teisių / interesų gynimo plane taip pat reikėtų numatyti, kaip įveikti galimas išorės *grėsmes*, pavyzdžiui, nepakankamą visuomenės susidomėjimą ar nepakankamą pagrindinių sprendimų priėmėjų paramą, ir pasiruošti *nežinomiems* veiksniams, pavyzdžiui, nacionalinės ar vietos valdžios pasikeitimui.

e) Jėga ir įtaka: kaip, kada ir kas priima sprendimus? Kas daro įtaką sprendimų priėmėjams? Kas turi realią galią nuspręsti keistis?

Galbūt jau esate gerai susipažinę su politinėmis realijomis, kurios yra aktualios jūsų ginamam klausimui.

„Galios ir politikos problema yra neatskiriama nuo teisių ir interesų gynimo, nepaisant kai kurių veikėjų nenoro įsitraukti į politiką“²⁸

Klausimai, į kuriuos turite atsakyti:

- Kas atsakingas už politiką, kurią nagrinėjate? Šiame kontekste politika gali reikšti politikos nebuvimą, netinkamą politiką arba netinkamą politikos įgyvendinimą ar vykdymą.
- Kas yra sprendimų priėmėjai? Kas gali daryti įtaką sprendimų priėmėjams?
- Ar visuomenė yra susidomėjusi šia politika? Gal šia tema nėra kalbama?
- Kaip darysite įtaką politikai? Kaip politikos formavimo procesas ir galios dinamika vykstant šiam procesui veikia praktiškai? Kokie galimi prieigos taškai?

Tuo pačiu metu ta pati jėga gali veikti skirtingomis kryptimis. Atliekant analizę svarbu apsvarstyti šias kryptis, atsižvelgiant į suplanuotą teisių / interesų gynimo veiksmą, kad galėtumėte atitinkamai rengti strategiją:

- matoma jėga – oficialios taisyklės, struktūros, institucijos ir procedūros;
- paslėpta jėga – įtakingi žmonės, galintys tvarkyti darbotvarkę, neatsižvelgdami į mažiau įtakingas grupes;
- nematoma jėga – veiksniai, kurie formuoja vertybes, normas, įsitikinimus ir požiūrį, išlaikant dominavimo ir nevisavertiškumo modelį.

Negalios diskriminavimas užimtumo srityje: jėgos formos

Matoma jėga: darbdaviai

Paslėpta jėga: savininkai / investuotojai, draudimo bendrovės

Nematoma jėga: visuomenės išankstinis nusistatymas ir ignoravimas

²⁸ WaterAid Advocacy. *What's it all about. A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*, November 2001.



Kaip, kada ir kas priima sprendimus? Būna formalūs ir neformalūs sprendimų priėmimo procesai:

- formalus sprendimų priėmimas yra toks sprendimų priėmimas, kokio reikalaujama pagal įstatymus, konstituciją ar organizacijos taisykles;
- neformalus sprendimų priėmimas dažnai įvyksta anksčiau nei formalus, pavyzdžiui, kai sprendimų priėmėjų grupė, dalyvaujanti formaliame procese, susitaria laikytis tam tikros pozicijos.

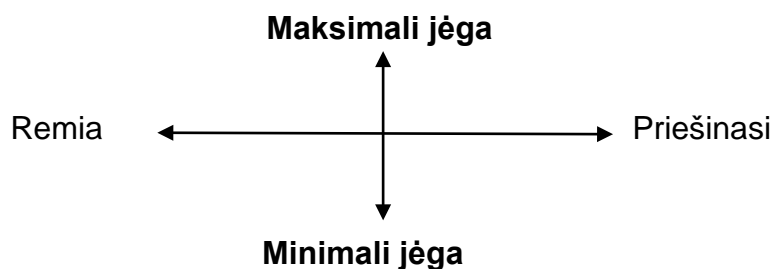
f) Kokie yra pirminiai ir antriniai objektai?

Teisių / interesų gynimo tikslas – ką nors pakeisti. Tam reikia, kad galią turintys asmenys ar institucijos pritartų pokyčiams, kurių siekiama. Tuo tikslu svarbu nustatyti pirminius objektus, t. y. asmenį, žmonių ar institucijų grupę, kurie turi galią atsakyti į jūsų reikalavimą ir vadovauti jūsų iškeltam klausimui aktualios politikos formavimo procesui.

Be to, reikia nustatyti žmones, kurie gali daryti įtaką jūsų objektams ir kurie galėtų panaudoti savo įtaką jūsų naudai arba nenaudai. Šie asmenys yra antriniai objektai.

Suinteresuotosios pusės yra platesnės asmenų ir organizacijų grupės, kurios gali daryti teigiamą arba neigiamą įtaką jūsų ginamam klausimui arba kurias gali paveikti jūsų reikalaujamas pokytis.

Kurie pirminiai objektai, antriniai objektai ir pagrindinės suinteresuotosios pusės gali būti jūsų sąjungininkai arba oponentai jūsų atstovaujamo klausimo atžvilgiu? Siekiant vizualiai pristatyti su jūsų klausimu susijusią dinamiką, pirminius ir antrinius objektus ir pagrindines suinteresuotąsias puses galima pažymėti jėgos ir paramos / opozicijos ašyse.



Visą dėmesį turėtumėte skirti pirminiams objektams, kurie turi didžiausią galią / jėgą (t. y. tiems, kurie būtų pažymėti virš horizontalios linijos). Ieškokite būdų, kaip pirmiausia įtraukti tuos, kurie jus remia ir turi maksimalią galią. Sunkiausia bus pakeisti nuomonę objektų, kurie turi maksimalią galią ir labai priešinasi jūsų idėjai.



Kuo daugiau žinote apie savo objektus, tuo didesnė tikimybė juos paveikti. Tam reikia skirtingų informacijos šaltinių, kurie gali padėti susidaryti nuomonę apie jūsų objektų interesus, požiūrį ir besikeičiančius jėgos santykius. Tokių šaltinių pavyzdžiai:

- buvęs tiesioginis kontaktas su jūsų organizacija;
- darbuotojų, kolegų ar oponentų suteikta informacija;
- įvairių situacijų stebėjimas: oficialūs ir neoficialūs susitikimai, kalbos, spaudos konferencijos, pasirodymai žiniasklaidoje, pasirodymai teisme;
- pranešimai žiniasklaidoje;
- aktualios interneto svetainės.

g) Kokia jūsų pagrindinė žinia?

Kai jau žinote pagrindinę žinią, kurią norite perduoti, galite pritaikyti ją skirtingoms auditorijoms. Ji gali būti pritaikyta šūkiams, trumpiems pranešimams radijuje ar televizijoje, istorijoms ar kitiems pranešimams. Jūsų žinia turi informuoti, įtikinti ir paveikti žmones, kad jie imtųsi veiksmų jūsų atstovaujam klausimui paremti. Ji turi pasakyti jūsų auditorijai, ko iš jos norite (žr. žiniasklaidos modulį – 6.4).

Pagrindinė žinia turi apibendrinti teisių / interesų gynimo strategiją:

- problemos analizę;
- įrodymus, kuriais grindžiama analizė, aiškius faktus;
- problemos priežastis;
- kas, jūsų manymu, yra atsakingas;
- kodėl reikia pokyčio;
- jūsų siūlomą sprendimą;
- veiksmus, kurių prašote kitų imtis, siekiant pokyčio.

h) Teisingo požiūrio ir tinkamų teisių / interesų gynimo metodų ir priemonių pasirinkimas

Yra daug teisių / interesų gynimo metodų ir priemonių. Paprastai pasirenkama atsižvelgiant į:

- problemos analizę, pirminius ir antrinius objektus;
- tikslus;
- išteklius;
- organizacijos darbo metodus.

Projektui tęsiantis, stebėseną ir periodišką vertinimą (žr. toliau) padės išsirinkti metodus, kurie efektyviausiai veikia konkretų objektą.

Ginant teises / interesus dažniausiai naudojamas daugiau nei vienas metodas ar priemonė, įskaitant:



- lobizmą;
- susitikimus, konferencijas ar praktinius seminarus;
- pranešimus ir ataskaitas;
- laiškų / el. laiškų rašymą;
- žiniasklaidos naudojimą;
- IT naudojimą;
- strateginį bylinėjimąsi (žr. informacijos rinkimo ir veiksmų planavimo modulį – 6.1);
- kampanijų rengimą, plačiosios visuomenės sutelkimą (protestus, demonstracijas).

Kas yra lobizmas? Kada lobizmas yra tinkama priemonė?

„Lobizmas gali būti labai efektyvus būdas savo žiniai perduoti, tačiau jį reikia iš anksto apmąstyti, kad kuo geriau išnaudotumėte turimą galimybę.“²⁹

„Atstovauti interesams“ (vykdyti lobizmo veiklą) reiškia šviesti sprendimų priėmėjus ir įtikinti juos paremti jūsų svarstomą problemą. Lobizmas gali vykti oficialiai (per pranešimus ir susirinkimus) arba neoficialiai (per pokalbius kituose renginiuose, kasdienėse situacijose), pavyzdžiui, einant gatve ar pietaujant kavinėje.

Lobizmas gali tapti naudinga teisių / interesų gynimo priemone, jeigu galite nustatyti sprendimų priėmėjus ir apibūdinti jų konkrečius veiksmus, galinčius iš tiesų ką nors pakeisti (pavyzdžiui, stengtis paveikti vietinį tarybos narį, jeigu vienas iš jūsų siekių yra sustabdyti vietinės mokyklos uždarymą).

Norint visiškai išnaudoti lobizmo teikiamas galimybes būtina:

- žinoti, kaip veikia „jėgos koridoriai“ – kokia yra sistema, procedūros ir ypač terminai, taip pat žinoti, kas yra lyderiai ir svarbūs veikėjai. Formaliame sprendimų priėmimo procese dažnai laikomasi labai griežtų procedūrinių taisyklių, kurios riboja, kaip ir kada galima vykdyti intervencijas ar keisti politiką;
- nustatyti, kokia yra veikėjų pozicija jūsų klausimu ir kokią įtaką jie turi;
- užmegzti santykius – padėti savo objektui ir kitiems suprasti problemą, įgyti jų pasitikėjimą;
- parodyti savo galią – koordinuoti žiniasklaidos ir kitos veiklos laiko parinkimą, kad sprendimų priėmėjai sužinotų apie jūsų problemai teikiamą paramą.

Lobizmas gali vykti per susitikimus, pranešimus, ataskaitas ir laiškus.

- Susitikimai – lobistiniai susitikimai, uždari susitikimai, atviri susitikimai, konferencijos

²⁹ Save the Children International (2007), *Advocacy matters, Helping children change the world, Participants' manual*, p.103.



Susitikimai gali būti veiksmingas būdas informuoti žmones apie problemą ir jūsų siūlomą sprendimą, išgirsti kontrargumentus, užsitikrinti paramą, užmegzti ryšius ir sudaryti partnerystę.

Susirinkimas, kuriame ginamas tam tikras interesas, turi būti gerai parengtas ir sklandžiai prarastas. Taip pat reikėtų patikrinti jo rezultatus:

- **Iš anksto** nustatykite, ko tikėtės iš susitikimo, suplanuokite, kaip pristatysite savo problemą, išsiaiškinkite, kas gali sudominti ir paveikti jūsų objektą ir kitus dalyvius, parenkite savo argumentus.
- **Per susitikimą** paaiškinkite problemą taip, kad ji taptų aktuali dalyviams, pasinaudokite įrodymais ir asmeninėmis istorijomis, išklauskite. Pasistenkite gauti pasižadėjimą paremti. Jeigu tai lobistinis susitikimas, dar galėtumėte pasisiūlyti suteikti informacijos, paprašyti sprendimų priėmėjo ar jo darbuotojų imtis konkrečių veiksmų ir pamėginti suderinti tvarkaraštį. Palikite savo kontaktinius duomenis ir aktualią informaciją.
- **Po susitikimo** įvertinkite susitikimą, kur reikia, raštu patvirtinkite sutartus veiksmus ir nusiųskite papildomą medžiagą. Jeigu tai buvo lobistinis susitikimas, paskambinkite, parašykite el. laišką ar paprastą laišką, pasiteiraukite, ar reikia daugiau informacijos, švelniai paskatinkite veikti arba pasiūlykite susitikti dar kartą. Net jeigu nėra jokių pokyčio ženklų, palaikykite ryšį ir išbandykite kitus metodus.

➤ Ataskaitų ir pranešimų rengimas

Problemos tyrimo rezultatų ataskaita gali tapti naudinga teisių ir interesų gynimo priemone, tačiau ji turi būti pritaikyta tikslinei auditorijai. Kuo svarbesnis tikslinis skaitytojas ir kuo mažiau laiko jis turi jūsų ataskaitai perskaityti, tuo didesnis poreikis pateikti ataskaitos apibendrinimą arba santrauką.

Pranešimas yra puikus būdas atkreipti sprendimų priėmėjų dėmesį į problemą. Jis ypač naudingas siekiant užsitikrinti paramą savo pozicijai, kai žinoma, kad bus priimami svarbūs sprendimai. Pranešime būtina aiškiai nurodyti, ko tikėtės iš savo objekto. Aprašykite bendrą padėtį, pateikite pavyzdžių, aptarkite alternatyvas ir įrodymus savo siūlomam sprendimui paremti. Galite derinti pranešimo rengimą su žiniasklaidos darbu, išsiųsdami pranešimą spaudai prieš pat objektui priimant svarbų sprendimą.

➤ Laiškų ir el. laiškų rašymas

Laiškai ir el. laiškai yra priemonė, kurią galima naudoti greta lobizmo. Jie padeda sutelkti plačiąją visuomenę ir gali būti naudojami per viešąją kampaniją. Kaip ir kitas priemonės, laiškų rašymą reikia planuoti taip, kad jis pritrauktų sprendimų priėmėjų, kurie greičiausiai gauna daug laiškų ir el. laiškų, dėmesį. Laiško turinys turi būti glaustas: nurodykite jo tikslą, paminėkite bendrą interesą ir aiškiai pasakykite, ką



norite, kad gavėjas padarytų. Visuomet pasilikite laiško kopiją sau ir, jeigu norite, išsiųskite ją ir antriniams objektams.

➤ IT priemonių naudojimas: interneto svetainės, peticijos, tinklaraščiai

Internetas suteikia galimybę išplatinti žinią milijonams žmonių. Galite susikurti ir naudoti interneto svetainę, kurioje keliami klausimai, skatinamos diskusijos ir reaguojama į įvykius. Taip pat joje galite pateikti savo problemos įrodymus – nuotraukas, garso įrašus ir tekstus. Kad svetainė būtų patikima, nuolat atnaujinkite jos turinį.

Internetinės peticijos gali padėti pademonstruoti visuomenės paramą jūsų problemai. Peticijos tekstas turi būti nedviprasmiškas, kad ją pasirašantys asmenys žinotų, kam jie pritaria. Galutinį gavėją turi pasiekti aiški žinia.

Kad apsaugotumėte savo žinią ir pasirašiusių asmenų asmeninę informaciją, rekomenduojama naudotis peticijų interneto svetainėmis, pavyzdžiui, <http://www.xmarks.com/topic/petitions?sid=gncxkq6c&product=xmarks&featured=12284842&xplat=SearchBoost001:C&cid=serp.shmear.rating&mid=g0blacw7>.

Tinklaraščiai tapo populiariu būdu pagalbai teikti ir nuomonei formuoti. Kurdama grupinį tinklaraštį jūsų NVO gali patikrinti nuomonę apie įvairius savo remiamo projekto aspektus. Tokiu atveju tinklaraštį reikia suplanuoti ir gerai parengti, pabrėžiant tai, apie ką norėtumėte gauti skaitytojų nuomonę. Taip pat pasinaudodami tinklaraščiu galite atkreipti dėmesį į savo interneto svetainėje nušviečiamus įvykius ar kampanijas.

➤ Žiniasklaidos naudojimas

Jeigu plačioji visuomenė įvardijama kaip pagrindinis veiksnys, veikiantis sprendimų priėmėjus, svarbu dirbti kartu su žiniasklaida (žr. žiniasklaidos modulį – 6.4).

Darbas su žiniasklaida gali būti iniciatyvus arba neinicatyvus, t. y. arba jūs inicijuojate bendrą darbą, arba pati žiniasklaida klausia jūsų nuomonės. Gerai pasirenkite ir puikiai išmanykite savo dalyką.

Efektyvus teisių / interesų gynimas priklauso nuo laiko planavimo, todėl kiek įmanoma suderinkite nušvietimą žiniasklaidoje su sprendimų priėmėjų tvarkaraščiu ar planuojamu viešu renginiu.

i) Veiksmų plano rengimas

Visi minėti teisių / interesų gynimo etapai ir formos turėtų sugulti į veiksmų planą, t. y. planą, kaip pasiekti ilgalaikį tikslą (apie veiksmų plano rengimą žr. informacijos rinkimo ir veiksmų planavimo modulyje – 6.1). Jeigu dirbate su kitomis organizacijomis, jos taip pat turėtų prisidėti rengiant veiksmų planą. Plane turi būti



paminėti jūsų siekiai ir veiksmai, kurių ketinate imtis gindami teises / interesus. Jame taip pat reikia nurodyti sėkmės rodiklius, kas, kada ir su kokiais ištekliais įgyvendins veiksmus, kokie laukiami rezultatai, kokie aspektai vertinami atliekant reguliary vertinimą.

TEISIŲ / INTERESŲ GYNIMO VEIKSMŲ PLANO STRUKTŪROS PAVYZDYS

| Metai | Mėnuo | Data | Veikla | Taikinys | Kas vadovauja? | Kiti asmenys | Reikiami ištekliai |
|-------|-------|------|--------|----------|----------------|--------------|--------------------|
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |
| | | | | | | | |

j) Stebėseną ir vertinimą: koks jūsų veiksmų ginant teises / interesus poveikis? Ar jūsų veiksmai siekiant norimų pokyčių yra veiksmingi? Ko galite pasimokyti, kad jūsų veiksmai ginant teises / interesus ateityje būtų veiksmingesni?

Veiksmai, kurių imamasi ginant teises / interesus, turi būti stebimi ir vertinami. Tokiu būdu gaunate informacijos apie:

- tai, ar teisių / interesų gynimo procesas juda tinkama linkme ir ar reikia keisti bendrą veiksmų planą;
- tai, ar siekiai pasiekti taip, kaip buvo planuota;
- patirtį būsimoms iniciatyvoms;
- atskaitomybę grupėms, kurių teisės ginamos;
- atskaitomybę organizacijoms, su kuriomis dirbama, ir finansuojančioms institucijoms.

Stebėsenos tikslas – stebėti pažangą. Ji padeda pakeisti veiksmų planus ir metodus, atsižvelgiant į netikėtus pokyčius, įvykius ar informaciją. Atliekant vertinimą nustatoma, ar pasiekti teisių / interesų gynimo siekiai, kaip jie buvo pasiekti ir ko galima iš to pasimokyti.

Teisių / interesų gynimo stebėseną ir vertinimą:

- reguliariai stebėkite *indėlj* ir *rezultatus*, pasižymėkite visus išorinius pokyčius;
- nelaukite visiško vertinimo projekto pabaigoje, o vadovaudamiesi savo veiksmų plane esančiais vertinimo kriterijais stabtelkite ir įvertinkite pažangą, kai prireikia, pakeiskite akcentus, perplanuokite ar kitur nukreipkite išteklius. Bandykite užfiksuoti *pasekmes* ir *poveikj*. Jeigu nėra kokybinių duomenų, kuo sistemingiau fiksuokite esamus duomenis.



Turint omenyje didelį veikėjų skaičių ir skirtingas jėgas, gali būti sunku nustatyti, kas sukėlė pokytį. Paprastai geriausia šiuos nuopelnus pasidalyti;

- apžvelkite visus savo teisių / interesų gynimo darbo aspektus, įskaitant pagrindinės žinios perdavimą, tyrimų naudojimą, poveikį sprendimų priėmimui, jungimąsi į tinklus ir partnerystės kūrimą, bendras organizacines problemas;
- į savo darbo vertinimą įtraukite partnerius, klientus, jeigu tokių yra, ir tikslinę grupę.

STEBĖSENOS IR VERTINIMO STRUKTŪROS PAVYZDYS

| Teisių / interesų gynimo veikla (indėlis) | Rezultatai | Trumpalaikių siekių ir tarpinių rezultatų rodikliai | Ilgalaikių siekių ir poveikio rodikliai |
|--|--|---|---|
| <i>Susitikimai su sprendimų priėmėjais</i> | <i>Susitikimų skaičius</i> | <i>Padidėjęs sprendimų priėmėjų, remiančių jūsų problemą, skaičius</i> | <i>Politikos pakeitimas. Visiškas pakeistos politikos įgyvendinimas. Informavimas apie pasikeitusią politiką ir jos mokymai</i> |
| <i>Pranešimų spaudai teikimas</i> | <i>Žiniasklaidos užklausų skaičius</i> | <i>Aktyvesnės visuomenės diskusijos, daugiau palankių žiniasklaidos pranešimų</i> | |

6.2.4 Nacionalinis advokacijos kontekstas

Advokacija dažnai apibrėžiama kaip intereso gynimas ir atstovavimas, politinis procesas, kai organizacijos ar asmenų grupės siekia paveikti viešąją politiką, pakreipti ją savo interesui palankia linkme. Advokacija gali turėti daugybę tikslų (žmogaus teisių, sveikatos ar socialinės apsaugos, teisingumo, ir kt.) ir formų (vieši pareiškimai, tyrimų publikavimas, viešosios kampanijos, protesto akcijos, peticijos, mitingai ir t.t.). Advokacija dar kartais vadinama lobizmu, nes iš esmės šios veiklos yra tapačios. Tačiau lobizmas dažniau suprantamas kaip interesų atstovavimas už pinigus. T.y. kai asmuo, įtrauktas į oficialų viešai skelbiamą lobistų sąrašą viešai atstovauja tam tikrų interesų grupėms, siekdamas paveikti politinius ar ekonominius sprendimus, dažniausiai gaudamas už šią veiklą atlyginimą. Tačiau remiantis Lobistinės veiklos įstatymu³⁰, pelno nesiekiančių organizacijų veikla, kuria siekiama savo narių bendrais interesais daryti įtaką, kad būtų pakeisti, papildyti ar pripažinti netekusiais galios teisės aktai, priimti ar nepriimti nauji teisės aktai nelaikoma lobistine veikla.

³⁰ LR Lobistinės veiklos įstatymas, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=208884 (2011.07.06).



- a) *Nacionaliniai teisės aktai, taisyklės, kuriomis vykdoma advokacija nediskriminavimo ir lygių galimybių srityje (parlamento narių lobizmas, peticijos, susirinkimų organizavimas ir t.t.)*

Kaip jau minėta, remiantis Lobistinės veiklos įstatymu,³¹ nevyriausybinių organizacijų veikla, kuria siekiama savo narių bendrais interesais daryti įtaką, kad būtų pakeisti, papildyti ar pripažinti netekusiais galios teisės aktai, priimti ar nepriimti nauji teisės aktai nelaikoma lobistine veikla. Apskritai kalbant apie advokaciją reikia pripažinti, kad Lietuvoje nėra galiojančio atskiro teisės akto, taisyklių ar rekomendacijų, kaip reikėtų vykdyti advokaciją. Todėl šia veikla užsiimančios organizacijos turi vadovautis atskiras sritis reglamentuojančiais įstatymais. Pavyzdžiui, norint organizuoti susirinkimą, būtina vadovautis Lietuvos respublikos Susirinkimų įstatymo reikalavimais ir t.t.

6.3 Partnerystė

„Susibūrimas yra pradžia, buvimas kartu – pažanga, o darbas kartu – sėkmė.“
Henry Ford

NVO turi priimti strateginį sprendimą, kaip užmegzti ir palaikyti ilgalaikius santykius su reikiamais pagrindiniais veikėjais, siekiant įgauti daugiau įtakos, galios ir pasiekti geresnių rezultatų nei veikiant tik savo jėgomis.

Šis modulis padės NVO geriau suprasti partnerystės sudarymo procesą, apimančią situacijos ir pageidaujamo tikslo analizę, galimų partnerių ir jų poreikių / lūkesčių nustatymą ir efektyvų partnerystės įgyvendinimą.

6.3.1 Sąvoka

Partnerystė yra susitarimas bendradarbiauti, pagrįstas bendrais ir suderinamais tikslais, dėl kurių susitaria ne mažiau kaip dvi organizacijos. Ją galima sudaryti siekiant išspręsti konkretų klausimą arba pasiekti platesnį bendrą tikslą. **Partnerystė** gali būti terminuota arba neterminuota ir pasireikšti bet kuriuo metu nuo neformalaus susijungimo į tinklą / pasidalijimo informacija iki visiško bendradarbiavimo.

6.3.2 Apimtis

Šio modulio tikslas – suteikti NVO metodologinių priemonių, kurios padeda sudaryti strateginę partnerystę. Finansavimo užtikrinimas nėra aptariamas.

Šiame modulyje kalbama apie:

³¹ LR Lobistinės veiklos įstatymas, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=208884 (2011.07.06).



- partnerystės kūrimo / jungimosi į tinklą tikslą ir bendradarbiavimo lygmenis;
- partnerystės pridėtinę vertę, naudą, riziką ir iššūkius;
- pagrindinius veikėjus ir bendradarbiavimą (privatus sektorius, viešasis sektorius, profesinės sąjungos);
- veiksmingą jungimąsi į tinklą / partnerystės sudarymą dėl bendrų tikslų ir siekių;
- jungimosi į tinklus ir partnerystės poveikio vertinimą; bendradarbiavimo palaikymą;
- nacionalinio ir tarptautinio bendradarbiavimo ir gerosios praktikos pavyzdžius.

6.3.3 Turinys

Jungimasis į tinklus ir partnerystės sudarymas yra palaipsniai procesai:

- 1 ŽINGSNIS Pasirengti (nustatyti problemas, priežastis ir esmę, galimus sprendimus)
- 2 ŽINGSNIS Apibrėžti veikėjus (nustatyti potencialius partnerius, jų pajėgumą, galimas kliūtis)
- 3 ŽINGSNIS Pasirinkti partnerystės modelį (formalus, neformalus, kooperacinis, integruotas, ilgesnės trukmės ir pan.)
- 4 ŽINGSNIS Sudaryti partnerystę (sutartį)
- 5 ŽINGSNIS Įvertinti ir užtikrinti ilgalaikiškumą

6.3.3.1 Partnerystės / jungimosi į tinklą tikslas ir bendradarbiavimo lygmenys

Užduotis: idėjų telkimo nauda ir galimi trūkumai

➤ Nauda

Partnerystė leidžia organizacijoms **įgyti įtakos**, kurios jos negali gauti savarankiškai, ir **pasiekti apčiuopiamų rezultatų**, kurių jos savo jėgomis nepasiektų.

Ji suteikia NVO progą siekti ilgalaikių bendrų tikslų ir siekių, padidinti veiksmų efektyvumą. Bendri veiksmai taip pat mažina spragas, kurių viena organizacija negali pašalinti.

Partnerystė padeda organizacijoms nustatyti galimybes, efektyviai patenkinti organizacijos poreikius, skatinti dialogą ir bendradarbiavimą su kitais pagrindiniais veikėjais.

Puiki partnerystės pradžia yra pokalbis su susijusiomis grupėmis ir forumais (pagrindiniais veikėjais), per kurį išsiaiškinama jų nuomonė. Jungimasis į tinklus padeda organizacijai nustatyti galimus partnerius ir kurti **atnaujintų ir naudingų kontaktų duomenų bazę**. **Jis taip pat padidina rėmėjų skaičių**, o bendri veiksmai dėl vienos žinutės / problemos **sustiprina bet kokios veiklos / kampanijos poveikį**.



Jungimasis į tinklą su kitomis grupėmis ir organizacijomis, veikiančiomis diskriminacijos srityje ar turinčiomis tokius pačius tikslus (pavyzdžiui, pakelti kaimo mokyklų standartus), yra puikus būdas:

- **dalytis patirtimi**, žiniomis, technine informacija ir praktika (**ir gauti naujų idėjų**);
- remtis įvairių partnerių patirtimi, kuriant bendrus skirtingų sričių specializacijų išteklius;
- įtvirtinti bendradarbiavimą įvairiais pagrindais.

Sąjungos su kitais sektoriais pagerina informacijos keitimąsi, leidžia geriau koordinuoti strateginius planus ir suteikia galimybę sutelkti platesnio masto palaikymą (kuris gali daryti įtaką politikai ir sprendimų priėmėjams) lygybės klausimui viešuosiuose svarstymuose. Partnerystė su kitomis pilietinės visuomenės organizacijomis skiriasi nuo partnerystės su privačiomis bendrovėmis ar viešaisiais subjektais. Paskutinės dvi kategorijos gali praversti esant konkrečiam modeliui ar konkrečiam siekiui, o partnerystė tarp NVO gali būti paprasčiausia bendra platforma, siekianti to paties tikslo.

Vengrijos neįgaliųjų grupė yra ne pelno siekiančių organizacijų koalicija, kurią sudaro nacionalinių ir tarptautinių neįgaliųjų organizacijų ekspertai. Ši grupė parengė 254 puslapių ataskaitą, kurioje analizuojamas JT konvencijos dėl neįgaliųjų teisių įgyvendinimas Vengrijoje. Šis dokumentas susilaukė didelio Vengrijos ir užsienio ekspertų susidomėjimo. Be teisinės analizės, grupė užtikrino, kad jame atsispindėtų neįgaliųjų realybė.

Taip pat labai svarbus sąjungų su kitomis pilietinės visuomenės grupėmis, turinčiomis galimybę giliau įsiskverbti į politiką ir ekonomiką (pavyzdžiui, profesinėmis sąjungomis, universitetais, moksliniais institutais, vartotojų teises ginančiomis organizacijomis ir žiniasklaida), kūrimas. Tai gali padėti parengti, įgyvendinti, stebėti ir vertinti viešosios paramos programas ir veiksmus, taip pat padidinti įvairių suinteresuotųjų pusių supratimą.

RASMUS yra su rasizmu ir ksenofobija kovojantis nacionalinis tinklas Suomijoje. Šį tinklą sudaro veikėjai, kurie priešinasi rasizmui ir ksenofobijai, skatina kultūrų įvairovę ir žmogaus teises. Grupėje dirba aktyviai NVO veikloje dalyvaujantys žmonės, imigrantų draugijų ir įvairių religinių bendruomenių nariai, profesinių sąjungų atstovai, valstybės tarnautojai ir tyrėjai.

Be to, partnerystė didina pajėgumą ir stiprina organizacijas, skatina bendruomenės dalyvavimą, užtikrina organizacijos ar iniciatyvos gyvavimą / ilgalaikiškumą.

Pavyzdžiui, NVO gali pakviesti kitas organizacijas, dirbančias panašiose ar susijusiose srityse, į apskritojo stalo diskusijas, kur dalyviai gali pasidalyti informacija apie projektus, kuriose organizacijos dalyvauja, susitarti dėl lobizmo ir kampanijų



tikslų arba parengti bendrai įgyvendinamą strategiją dėl tarpusavyje susijusių siekių, kurie, nors ir kiekvienai grupei specifiniai, yra bendro tikslo dalis.

Toks vieningas komandinis darbas taip pat padeda **išvengti darbo ir pastangų** (taigi ir išlaidų) dubliavimo veikiant toje pačioje srityje. Tai ypač svarbu, kai organizacijos konkuruoja dėl to paties finansavimo šaltinio. Ekonominė nauda, gaunama dirbant kartu, ir dalijimasis žiniomis atveria papildomų finansinių šaltinių, kurie gali būti panaudojami kitur, vėlgį galbūt jungtinėje veikloje.

Rengdama seminarus ar kalbėdama kitų organizuojamose atitinkamose konferencijose / renginiuose, organizacija **stiprina savo profilį, gerina visuomenės suvokimą apie diskriminacijos problemas.**

➤ Galimi trūkumai:

- partnerystei reikia papildomo organizacijos lygio ir kompleksškumo, palyginti su nepriklausoma ir individualia veikla. Koordinuojant daugiau išteklių, principų, darbotvarkių ir pan. kyla didesnė konfliktų rizika;
- koalicijose gali reikėti siekti kompromisų dėl prioritetų ar principų. Kompromiso nauda turi nusverti trūkumus. Nustatydamos bendrus tikslus ir siekius, organizacijos turi ieškoti kompromisų ir lanksčiau žvelgti į konsensuą. Gali tekti atiduoti dalį kontrolės, susijusios su skleidžiama žinia ir sprendimais. Partnerystė taip pat gali sukurti jėgos disbalansą ar įtvirtinti didesnio ir įtakingesnio partnerio interesus. Tai taip pat priklauso nuo kuriamos partnerystės (formali, neformali, grindžiama bendradarbiavimu, integruota ir pan.) ir vykdomos veiklos (lobizmas, kampanijos, moksliniai tyrimai ir pan.);
- rizika sukompromituoti organizaciją, jos vardą ir reputaciją, būti siejamam su partnerių neigiamais aspektais. Taip pat pačios organizacijos šalininkai gali nenorėti sudaryti įvairiais pagrindais grindžiamos partnerystės (dėl iškraipytos nuomonės apie pažeidžiamas grupes).
- Svarbu sukurti vidines taisykles / elgesio kodeksus naudos gavėjams, savanoriams ir personalui ir netoleruoti diskriminavimo;
- partnerystė gali pareikalauti per daug laiko;
- efektyviai NVO partnerystei, net jeigu ji neformali, reikia, kad bent vienas partneris imtųsi logistinių užduočių ir atliktų sekretoriato / varomosios jėgos funkcijas;
- partnerystę sudariusioms organizacijoms gali kilti finansinė rizika.

Šiaip ar taip, daugelio rizikos veiksnių galima išvengti sudarant neformalią partnerystę arba iš anksto aiškiai apibrėžiant vaidmenis ir atsakomybę.

UŽDUOTIS: apmąščius galimybes sudaryti partnerystę, būtina tam parengti savo organizaciją. LGBT gali būti diskriminuojami darbovietėje. Nustatykite galimas problemas, jų priežastis ir potencialius sprendimus, nupieškite problemos medį (taip pat žr. teisių / interesų gynimo modulį – 6.2).



Pagrindinė mintis: svarstydami galimą partnerystę, nepamirškite savo organizacijos siekių ir poreikių.

6.3.3.2 Pagrindinių veikėjų identifikavimas

Visų pirma organizacija turi identifikuoti pagrindinius partnerius, su kuriais galėtų jungtis į tinklą ir laikui bėgant formuoti partnerystę. Tam reikia nepamiršti bendrojo tikslo. Partnerystės dydis priklauso nuo veiklos, kuri bus vykdoma, apimties ir pobūdžio.

Idealūs partneriai gali būti sprendimų priėmėjai, valstybės institucijos, vietos suinteresuotosios pusės, kitos organizacijos, turinčios tuos pačius tikslus, ar konkrečios naudos gavėjų grupės. Svarbu apsvarstyti kiekvieno partnerio pridėtinę vertę. **Organizacija turi sudaryti galimų partnerių sąrašą ir sukurti profilius. Svarbu turėti ir organizacijų, kurios nėra partnerės, profilius, nes jie padeda nuo pat pradžių nustatyti aiškias ribas.**

Vėlgi organizacijos, priklausomai nuo pobūdžio, poreikių ir tikslų, gali mieliau rinktis neformalią, o ne formalią partnerystę.

UŽDUOTIS: pagal LGBT scenarijų nustatykite savo partnerius ir jų pajėgumą, taip pat partnerystės su jais galimybes / kliūtis.

Pagrindinė mintis: neskubėdami megzkite kontaktus nuo žemiausio iki aukščiausio lygmens ir užsitarnaukite pasitikėjimą.

6.3.3.3 Partnerystės modeliai

Užduotis: pristatykite ir apsvarstykite įvairias partnerystės galimybes. Pateikite formalios / neformalios partnerystės, kooperacinių / bendradarbiavimu grindžiamų / integruotų modelių, tinklų ir pan. pavyzdžių.

Buvusiojoje Jugoslavijos Respublikoje Makedonijoje Žmogaus teisių institucijos nariai taip pat priklauso sąjungai „Makedonija be diskriminacijos“. Sąjungos nariai dirba diskriminacijos įvairiais pagrindais srityje ir atlieka lygaus elgesio ir nediskriminavimo tinklo funkcijas. Ši partnerystė prasidėjo 2006 m. pabaigoje ir iki 2009 m. birželio buvo neformalus tinklas. Sąjungą nuspręsta įforminti, atsiradus poreikiui imtis labiau struktūriškai apibrėžtų veiksmų skatinant lygias galimybes ir apsaugą nuo diskriminavimo Makedonijos Respublikoje. „Makedonijos be diskriminacijos“ tikslas – padėti kurti sąžiningą visuomenę, kurioje nebūtų diskriminacijos, žmonės turėtų lygias galimybes ir džiaugtųsi įvairovės teikiama nauda.



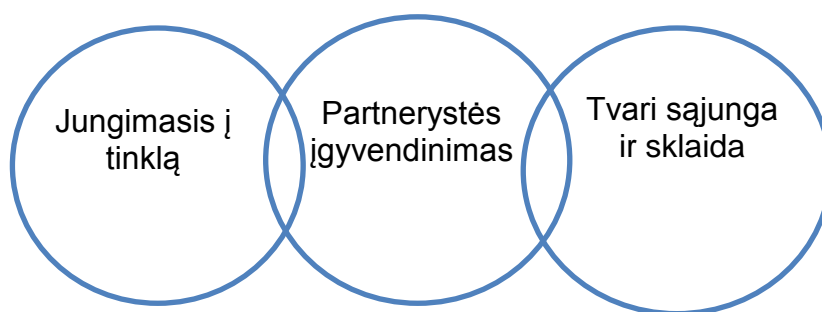
| Trijų partnerystės modelių pavyzdžiai | | |
|---|--|---|
| Kooperacinis modelis | Bendradarbiavimu grindžiamas modelis | Integruotas modelis |
| <p>Kiekvienas partneris:</p> <ul style="list-style-type: none"> atsako už savo priimtus sprendimus išlaiko savarankiškumą išlaiko savo identitetą turi savo personalą ir biudžetą visiškai atsako už savo veiksmus | <p>Kiekvienas partneris:</p> <ul style="list-style-type: none"> dalijasi atsakomybe ir įgaliojimais priimant sprendimus atlieka konkrečią funkciją ir turi savo pareigas yra atskaitingas kitam prisideda ištekliams atsisako dalies savarankiškumo | <p>Kiekvienas partneris:</p> <ul style="list-style-type: none"> perleidžia sprendimų priėmimo įgaliojimus naujai struktūrai / subjektui integruoja savo išteklius į kitų partnerių laikosi bendrų taisyklių ir procedūrų atsisako didelės dalies savarankiškumo |
| <p>Sprendimai priimami</p> <ul style="list-style-type: none"> konsensuso principu sutarimo reikia ne visais atvejais | <p>Sprendimai priimami</p> <ul style="list-style-type: none"> konsensuso principu būtinai sutarimas | <p>Sprendimai priimami</p> <ul style="list-style-type: none"> balsavimo būdu, jeigu reikia būtinai sutarimas |

Saltinis: Collaboration Roundtable (2001) The partnership toolkit: Tools for building and sustaining partnerships.

Pagrindinė mintis: būkite lankstūs ir pasirengę kompromisui.

6.3.3.4 Kaip veiksmingai jungtis į tinklus / sudaryti partnerystę su bendrais tikslais ir siekiais

Partnerių įpareigojimas: partnerystę reikia kurti palaipsniui (jungimasis į tinklą, partnerystės ir ilgalaikės sąjungos kūrimas). Kuo anksčiau informuokite pasirinktus partnerius ir sklandžiai įtraukite juos į bendrą darbą. Partnerystė yra dinamiškas procesas.



Bendri tikslai ir siekiai: partneriai dažnai nesusitaria dėl bendrų tikslų ir vizijos (nes jie neaptaria šių klausimų arba tinkamai neišreiškia savo nuomonės). Partnerystės pradžioje būtina nustatyti bendrą pagrindą, kurį sudaro bendros vertybės, interesai ir pagrindinės sąvokos. Partnerystė gali būti sudėtingas ir dinamiškas procesas, kuriam reikia visų partnerių apibrėžtos ir patvirtintos strateginės vizijos (žr. žiniasklaidos modulį – 6.4).



Bendriems tikslams ir siekiams nustatyti galite naudoti SMART metodą (žr. teisių / interesų gynimo modulį – 6.2).

Latvijoje keletą kartų mėginta sukurti platesnę NVO koaliciją iš organizacijų, dirbančių diskriminacijos įvairiais pagrindais srityje, tačiau formalaus bendradarbiavimo tinklų taip ir nebuvo sukurta. Nepaisant to, vyksta neformalus bendradarbiavimas. 2007 m. kelios NVO sukūrė koaliciją, tačiau ji taip ir nepradėjo darbo. 2009 m. NVO ėmėsi kitos iniciatyvos – „Dialogi“: buvo įkurta aštuonias organizacijas vienijanti NVO koalicija „Už toleranciją ir žmogaus teises“. Šiuo metu koalicija nėra aktyvi.

Remiantis Latvijos NVO suteikta informacija, pagrindinės priežastys, neleidžiančios NVO bendradarbiauti kovoje su diskriminavimu, yra šios:

- menki daugelio NVO administraciniai gebėjimai;
- laiko stoka ir bendros finansinės problemos;
- skirtingi prioritetai ir negebėjimas susitarti dėl bendrų tikslų ir veikimo būdų;
- nesveika konkurencija dėl idėjų ir finansavimo;
- tarp NVO nepakankamas dalijimasis informacija apie darbą ir vykdomą veiklą.

Turint viziją, lengviau nustatyti bendrus tikslus ir siekius. Organizacijos turėtų nepamiršti, kad partneriai gali dirbti dėl skirtingų tikslų arba skirtingai dirbti dėl bendrų tikslų, priklausomai nuo motyvacijos ir interesų dalyvauti partnerystėje. Partneriai taip pat gali turėti skirtingų tikslų, priklausomai nuo savo organizacijos tipo. Pavyzdžiui, profesinė sąjunga gali būti puikus partneris, turintis bendrą tikslą užkirsti kelią diskriminavimui dėl amžiaus darbe, tačiau jos pagrindinis tikslas yra užtikrinti didesnę darbuotojų teisių apsaugą.

Be motyvacijos ir tvirto įsipareigojimo, partneriai turi suprasti, kad prisijungdamos prie partnerystės skirtingos grupės turi ne tik bendrų tikslų, bet ir skirtingų interesų / prioritetų. Partneriai nebūtinai turi sutarti dėl visų klausimų. Užtenka vieno ar dviejų klausimų, kurie sudarytų bendrą pagrindą veikti.

Pagrindinė mintis: gerbkite partnerių interesus.

Susitarimas dėl partnerystės: klausimai, kuriuos reikia išspręsti partnerystės pradžioje:

- susitarkite dėl partnerystės parametrų;
- užtikrinkite atskaitomybę: apibrėžkite kiekvieno partnerio vaidmenis ir atsakomybę;
- sukurkite mechanizmą sekretoriato funkcijai užtikrinti, paskirdami atsakingą partnerį, kuris nori ir gali tam skirti išteklių, arba vykdydami šią funkciją rotacijos principu;
- nustatykite aiškų išteklių (įskaitant finansinių) planavimą ir telkimą;

- nuspręskite dėl vadovavimo ir atsakomybės dalies. Vadovavimo turėtų imtis nebūtinai didžiausią patirtį turinti organizacija – prie bendro tikslo turėtų prisidėti visos organizacijos. Aiškiai nustatykite, kiek partneriai turi prisidėti (indėlis, finansiniai ištekliai, žmogiškieji ištekliai). Sukurkite demokratinius procesus visų partnerių įsipareigojimui ir dalyvavimui užtikrinti. Partneriai turi aktyviai vykdyti visas sutartas funkcijas. Darbų dalies siekiant partnerystės tikslų išaiškinimas taip pat padeda užtikrinti, kad visi partneriai vykdytų savo funkcijas, netrūktų motyvacijos, nuosavybės teisių ar koordinavimo;
- paaiškinkite sprendimų priėmimo procesus (Kaip? Kas? Ar sprendimai priimami kartu, visiems partneriams dalyvaujant procese?);
- paaiškinkite vaidmenis ir ar partnerystė yra *ad hoc* bendroji iniciatyva, ar kelių partnerių iniciatyva. Mąstykite apie partnerystę kaip apie prekės ženklą. Kas atstovauja partneriams partnerystėje? Ar jie turi įgaliojimų priimti sprendimus? Nustatykite funkcijas ir atsakomybę, susijusią su atskaitomybės mechanizmais (pažangos ataskaitos, mėnesinė, ketvirtinė, metinė, vertinimo, galutinė ataskaita ir pan.);
- nustatykite ginčų sprendimo tvarką, kuri užkirstų kelią galimiems konfliktams arba padėtų juos spręsti;
- sukurkite atviras ir skaidrias procedūras, kurios padėtų palaikyti pasitikėjimą ir motyvaciją, mažintų slaptų darbotvarkių egzistavimo galimybes;
- nustatykite visas partnerystės silpnybes (nepatikimumas, politizavimas, finansavimo sunkumai, sunkumai, kylantys dėl organizacijos šalininkų, didelė darbuotojų kaita, donorų šališkumas, kuris gali daryti įtaką NVO ir plisti), kad galėtumėte lengviau jas panaikinti;
- nustatykite ryšių tarp partnerių palaikymo kanalus (tiesioginis susitikimas, bendravimas elektroninėmis priemonėmis, apsikeitimas ištekliais). Dažnas, kryptingas ir pozityvus bendravimas palaiko partnerių įsipareigojimą, aktyvų dalyvavimą ir supratimą. Be to, naudinga nustatyti aiškias komunikacijos taisykles: Kas gali rengti pranešimus spaudai ar konferencijas? Kada partneriai turi įnešti savo indėlį? Kokios sąlygos platinti bendrą informaciją (draudimas)? Kada dokumentą galima pristatyti kaip bendrą dokumentą?
- išaiškinkite ir suplanuokite, kaip pripažinti kiekvieno partnerio indėlį.

Pateikite pavyzdžių (galite naudotis 109 psl. esančiame literatūros sąrašė nurodytomis priemonėmis).

Pagrindines sąlygas dėl partnerystės darbo (įskaitant vertes, prioritetus ir principus) patartina išdėstyti rašytiniame susitarime. Tačiau formalumas gali priklausyti nuo numatomos partnerystės trukmės. Formali partnerystė gali pasirodyti esanti sudėtinga ir daug reikalaujanti, tačiau ji patvirtina visų partnerių įsipareigojimą ir mažina potencialių sunkumų ir konfliktų galimybę.

Pristatykite partnerystės susitarimų pavyzdžių (pavyzdžiui, http://enrd.ec.europa.eu/tnc_guide/tnc-implementation/launching-your-tnc-project-activities/en/formalising-the-partnership_en.cfm).



UŽDUOTIS: sudarykite partnerystės sutartį pagal toliau pateiktą scenarijų (arba pasinaudodami LGBT užduotimi).

Vietiniai romų lyderiai atkreipė dėmesį į tai, kad romų vaikai gali savo mieste lankyti tik tą mokyklą, kuri yra arčiausiai vietinės čigonų gyvenvietės. Pasak jų, romų vaikai, kuriuos tėvai bandė užrašyti į kitas mokyklas, buvo nukreipti į šalia gyvenvietės esančią mokyklą, kurioje mokoma pagal vaikams, turintiems protinę negalią, parengtą mokymo programą. Romų lyderiai tvirtina, kad mokykloje tikrinami ne visų vaikų protiniai gebėjimai. Mokykla vadovaujasi atitinkamoje valstybėje galiojančia priėmimo į mokyklą politika.

Per nacionalinį mokymų seminarą siūloma atlikti SSGG analizę, pasitelkiant dalyvių patirtį ir nacionalinę praktiką:

- Kokie partnerystės pranašumai?
- Ką darote gerai? (Kuo galite pasigirti?)
- Kokius jūsų partnerystės aspektus būtų galima pagerinti?
- Kas daroma blogai (arba dėl ko partneriams buvo nesmagu)?
- Ko reikėtų vengti?
- Ką jūsų partnerystė turėtų daryti, bet negali?

6.3.3.5 Jungimosi į tinklus ir partnerystės poveikio vertinimas. Kaip palaikyti bendradarbiavimą

Stebėseną ir vertinimą padeda ne tik atsiskaityti už tai, kaip leidžiami pinigai, bet ir apžvelgti partnerystės darbo rezultatus. Vidaus ir išorės poveikio vertinimai yra vienodai svarbūs.

Naujų galimybių SSGG analizė (žr. informacijos rinkimo ir veiksmų planavimo modulį – 6.1).

- Su kuo būtų naudinga sudaryti partnerystę?
- Kokie kiti žingsniai?
- Kuriomis savo bendruomenės tendencijomis jūsų partnerystė galėtų labiausiai pasinaudoti?
- Ar yra naujų galimybių, kurios galėtų padėti jūsų partnerystei?

Galimų grėsmių SSGG analizė:

- Su kokiomis kliūtimis susiduria jūsų partnerystė?
- Ką daro ar planuoja daryti jūsų konkurentai?
- Ką veikia jūsų finansavimo šaltiniai? Ar matoma kokių nors tendencijų?
- Ar keičiasi jūsų veiklai reikalingos sąlygos?
- Koks jūsų paslaugų poreikis? Jūsų klientai yra labiau ar mažiau patenkinti? Ar partnerystę arba veiklą reikia nukreipti kita kryptimi?

- Ar turite finansinių arba grynujų pinigų srauto problemų? Ar galite įdėti daugiau pastangų siekdami subsidijų ar kitų lėšų rinkimo galimybių?
- Ar partneriai dalijasi žiniomis? Ar pasitraukus keliems asmenims neliktų spragų? Ar pasirūpinote pavaduotojais, kurie būtų pasirengę įsitraukti, kam nors negalint ar nenorint atlikti savo darbo?

Svarbūs klausimai, į kuriuos organizacijoms būtina atsakyti prieš užmezgant bendradarbiavimą:

- Su kuriomis pagrindinėmis problemomis (jų priežastys ir pasekmės) susiduriama?
- Kodėl ši partnerystė? Kokios naudos atneš partnerystė?
- Ko siekiate iš partnerystės (kuriuos uždavinius įveikti, kuriam laikui, paprastiems/sudėtingiems uždaviniams, formali/neformali partnerystė, bendradarbiavimo laipsnis – kooperavimasis, junginė veikla, integruotas bendradarbiavimas ir pan.)?
- Ar matote esamų bendradarbiavimo pavyzdžių?
- Ar egzistuoja bendradarbiavimas tarptautiniu (pvz. ILGA, ENAR, AGE, Neįgaliųjų forumas ir kt.), nacionaliniu (pvz. Nacionalinė žmogaus teisių koalicija), savivaldybių ar vietos lygmeniu? Su kuo?
- Ar organizacijos gali sutaupyti išteklių veikdamos kartu?
- Ar bendradarbiaujant įgis daugiau galios ir įtakos?
- Kokia bendradarbiaujančių partnerių abipusė nauda? Kokiais įgūdžiais pasikeičiama?
- Ar reikės priimti kompromisų? Jei taip, ar jie to verti?
- Kokios yra finansinės rizikos?
- Kokie gali kilti kiti pavojai/neigiami aspektai, galintys neigiamai paveikti organizacijos įvaizdį ir prestižą, bendradarbiaujant su nepatyrusiomis organizacijomis ar organizacijomis, kurios nėra vedinos tapačių vertybių, yra politizuotos ar saistomos su kitomis jėgomis?
- kas yra pagrindiniai žaidėjai?
- Ar kitos vietos organizacijos yra pasiruošusios bendradarbiauti? Kokia jų motyvacija ir lūkesčiai? Kokia jų patirtis?
- Kurios organizacijos jau buvo įsitraukusios į vidaus ar tarptautinį bendradarbiavimą?
- Koks bus kiekvieno partnerio vaidmuo bendradarbiaujant?
- Kokios gali būti kliūtys įsitraukti kitiems potencialiems partneriams?
- Kaip kiekvienas partneris supranta bendradarbiavimo tikslą? Kokių bendrų rezultatų siekiama, kaip jie suprantami visų partnerių?
- Kokia partnerystės strateginė vizija?
- Ar bendradarbiavimas atneš bendrų pasiekimų ir savininkiškumo jausmą partneriams?



6.3.4 Nacionalinis partnerystės kontekstas

- a) *Pagrindiniai NVO, dirbančių penkiais asmenų lygiateisiškumo pagrindais, tinklai, sąjungos, skėtinės organizacijos, taip pat neformalios grupės.*

2011 m. birželį įsisteigė neformali Žmogaus teisių koalicija, vienijanti organizacijas, dirbančias nediskriminavimo ir žmogaus teisių srityse (jos nariai yra šios organizacijos: Globali iniciatyva psichiatrijoje, Lietuvos gėjų lyga, Lietuvos žydų bendruomenė, Lietuvos žmogaus teisių centras Lygių galimybių plėtros centras, Lygių teisių ir socialinės plėtros centras, Romų visuomenės centras, Žmogaus teisių stebėjimo institutas). Tačiau koalicija tik suvienijo organizacijų pastangas stebėti viešąją politiką, daugelį atskirų veiklų (tyrimai, mokymai, visuomenės informavimas ir pan.) organizacijos ir toliau vykdo atskirai.

Būrimasis į tinklus yra būdingesnis organizacijoms, dirbančioms vieno asmenų lygiateisiškumo pagrindo rėmuose, ypatingai negalios ir amžiaus atvejais. Didžiausios šios srities šalies skėtinės organizacijos yra Lietuvos neįgaliųjų draugija, Lietuvos sutrikusio intelekto žmonių globos bendrija „Viltis“. Pastaroji vienija šeimas, sutrikusio intelekto žmones, jų globėjus, rėmėjus. Šalies tinklas „Gabija“, jungianti NVO ir fizinius asmenis, dirba su Lietuvos vyresnio amžiaus žmonėmis.

Rasės, etninės kalbos pagrindu daugiau veiklos vykdo neformali ENAR (Europos tinklas prieš rasizmą) nacionalinė koordinacija, kurią sudaro Lietuvos žmogaus teisių centras, Romų visuomenės centras, Lygių galimybių plėtros centras. Nacionalinė koordinacija kasmet rengia ataskaitą apie rasizmą Lietuvoje, stebi valstybės rasizmo ir diskriminacijos prevencijos politiką, vertina pažangą vykdant priimtus tarptautinius įsipareigojimus.

- b) *Teisės aktai, kurių pagrindų steigiami NVO tinklai ir sąjungos.*

Steigiant NVO tinklus ar skėtines organizacijas būtina vadovautis tuo pačiu įstatymu, kaip ir kuriant bet kurią nevyriausybinę organizaciją – Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymu.

6.4 Žiniasklaida

„Ryšiai padeda tam, kuris dirba su jais.“

John Powell

Šio modulio tikslas – suprasti žiniasklaidos, kaip priemonės, padedančios siekti socialinių pokyčių didinant informuotumą apie nediskriminavimą ir lygybę, vaidmenį, įvertinti išorės komunikacijos iššūkius, su kuriais susiduria NVO, kovodamos su diskriminavimu ir skatindamos socialinius pokyčius.



6.4.1 Sąvoka

Šioje mokymų medžiagoje **žiniasklaidos komunikacija** yra procesas, kai nediskriminavimo srityje dirbanti NVO pateikia informaciją, norėdama daryti įtaką viešajai nuomonei ir kreiptis į sprendimų priėmėjus kovos su diskriminavimu klausimais. Šiame kontekste NVO yra siuntėjos, plačioji visuomenė ir įvairios tikslinės grupės – gavėjos, o žiniasklaida – būtina partnerė, padedanti didinti informuotumą apie nediskriminavimo ir lygybės svarbą.

6.4.2 Apimtis

Šiame modulyje aptariama, kaip suformuluoti pranešimą apie viešąjį interesą ir dirbti su žiniasklaida, kai NVO atstovauja pažeidžiamoms grupėms arba dalyvauja informuotumo apie nediskriminavimą ir lygybę didinimo veikloje.

Modulis sudarytas pagal *à la carte* modelį – pristatomos įvairios priemonės, kurias galima pasirinkti ir toliau plėtoti nacionaliniuose mokymuose, priklausomai nuo vietinio konteksto ir identifikuotų specifinių vietos poreikių. Jame taip pat šiek tiek kalbama apie socialinės žiniasklaidos naudojimą informuotumui apie nediskriminavimą ir lygybę didinti.

6.4.3 Turinys

1. Kodėl NVO bendrauja? Kas bendrauja NVO vardu? Ką reiškia bendrauti, atstovaujant pažeidžiamai grupei?

NVO, ypač tokios, kuri aktyviai dirba nediskriminavimo ir lygybės srityje, ryšiai yra labai jautri ir sudėtinga tema. Daugelis su pažeidžiamomis grupėmis dirbančių NVO vengia viešumo, taip bandydamos apsaugoti savo ginamuosius. Jos taip pat baiminasi galimos priešiškos ar agresyvios reakcijos, jeigu tam tikra tema pristatoma viešojoje srityje prieš tai neapšvietus plačiosios visuomenės ir neradus geriausio būdo, kaip perteikti įsigalėjusias nuostatas ir stereotipus griaunančią žinią.

Net labai gerai dirbančios NVO dažnai daro klaidą, besislėpdamos už pasakymo „Kol stengiamės kuo geriau atlikti savo darbą, kam švaistyti laiką komunikacijai?“ Tiesą sakant, efektyvi komunikacija yra būtina visuose NVO darbo aspektuose – ji svarbi strateginiam planavimui, padeda stebėti, bendrauti su organizacijos rėmėjais ir partneriais, didinti informuotumą ir vykdyti teisių / interesų gynimo veiklą. Kiekvienas subjektas turi reputaciją žiniasklaidoje, tai yra institucinio portfelio dalis. NVO turi nuolat gerinti savo reputaciją ir matomumą, kad ją pastebėtų plačioji visuomenė, ir atsargiai su ja elgtis.

Žiniasklaida gali tapti viena iš svarbiausių priemonių kovoje su diskriminacija, šviečiant visuomenę ir didinant jos suvokimą apie įvairovės ir lygybės vertę. Tačiau dirbant su žiniasklaida net tose šalyse, kuriose ji siekia padėti, reikia kruopščiai sukurtos strategijos, atitinkančios NVO strateginį planą, veiksmingos pranešimų



sistemos, pakankamų išteklių ir nuolatinio supratimo apie vietinės žiniasklaidos aplinką ir konkuruojančius pranešimus.

Nors geri komunikaciniai įgūdžiai yra būtinybė, o komunikacijos strategija yra didelė parama, verta pamąstyti apie nediskriminavimo srityje dirbančios NVO komunikacijos skirtumus. Pagrindiniai skirtumai – kas žinių pateikia, kokia žinia pateikiama ir kas yra jos gavėjai.

a. Kas palaiko ryšius (komunikacija)?

Nediskriminavimo srityje dirbančiai NVO patartina turėti vieną ar kelis žmones, kurie nuolat palaikytų ryšius organizacijos vardu. Atstovai privalo gerai suvokti skirtumą tarp bendravimo savo vardu ir bendravimo NVO vardu.

Per daug suasmeninta komunikacija ar vieno atstovo monopolis gali baigtis tuo, kad žmogus, kuris per dažnai matomas, galiausiai pavargsta, o žiniasklaida ir plačioji visuomenė juo nusivilia. To galima išvengti iš anksto parengiant kelis kalbėtojus ir palapsniui juos pristatant žiniasklaidai. Tokiu būdu sumažinama vienam atstovui tenkanti našta ir pajvairinamas NVO įvaizdis. Tai taip pat svarbu, siekiant paneigti dažnai gana neigiamą nuomonę apie NVO kaip apie vieno žmogaus organizaciją.

Ši strategija taip pat praverčia svarbiuose renginiuose, kai kelios žiniasklaidos priemonės nori tuo pačiu metu susitikti su NVO atstovais, ir taip užtikrinti platesnį problemos nušvietimą. Šioje vietoje reikėtų pažymėti, jog esant daugiau nei vienam atstovui būtina užtikrinti, kad pagrindinė žinia būtų pristatoma nuosekliai ir aiškiai, akcentuojant organizacijos viduje suderintus pagrindinius aspektus.

Jeigu dėl tam tikro klausimo nediskriminavimo srityje dirbanti NVO susilaukia daug žiniasklaidos dėmesio (spaudos konferencijose pristatant labai svarbias ataskaitas, festivaliuose, eitynėse, gėjų paraduose ir pan.), rekomenduojama turėti ir žiniasklaidai pateikti galimų kalbėtojų sąrašą. Tokiu būdu visuomenei suteikiama galimybė išklaudyti įvairių ekspertų, kurie remia jūsų požiūrį, pasidalyti nukentėjusiųjų istorijomis ir taip suasmeninti grynai teisinį klausimą. Tačiau prieš pasiūlant kalbėtojus žiniasklaidai, būtina su jais pasitarti ir įsitikinti, kad jie sutinka kalbėti jūsų vardu ir išreikšti savo profesionalią nuomonę (pasitikrinkite, ar gerai suprantate jų poziciją).

Renkantis žinių perduodantį asmenį taip pat būtina atskirti NVO nuo pažeidžiamos grupės, bendruomenės, kuriai ji atstovauja. Nors demokratinėje santvarkoje svarbi kiekviena nuomonė, o su pažeidžiamomis grupėmis dirbančios NVO gali geriausiai išreikšti bendruosius interesus, svarbu neklaidinti visuomenės pristatant NVO kaip „visos bendruomenės balsą“. Gana paprasta tariamai atstovaujamoje grupėje rasti žmonių, kurie nepritaria jūsų skleidžiamai žinia. Be to, tokiam nepritarimui atremti ir jam pavaizduoti kaip mažumos nuomonei ne tik reikia laiko ir išteklių – tokia žinia gali gerokai pakenkti NVO patikimumui. Pateikite savo nuomonę kaip NVO nuomonę, pagrįstą jūsų kompetencija, patirtimi ir darbu su pažeidžiamomis grupėmis.



b. Kokia žinia perteikiama?

NVO turėtų parengti žinią, kurioje paprasta kalba paaiškinami jos tikslai ir siekiai. Žinia turėtų būti pritaikyta tikslinei auditorijai, o ne visiems iš karto. Tai reikia daryti ne tik nustatant pradinį tikslą skirtingoms tikslinėms auditorijoms (NVO rėmėjams, politikos formuotojams, sąjungininkams, plačiajai visuomenei), bet ir vykdant kiekvieną svarbesnę veiklą / programą.

KISS taisyklė formuluojant žinią – „Kuo trumpiau ir paprasčiau“ (angl. *Keep It Short and Simple*). Tačiau nepamirškite, kad „paprastas“ nėra tas pats, kas „pernelyg paprastas“!

Formuluojant žinią dažniausiai rekomenduojama pasinaudoti „Žinutės trikampio“ (angl. *Message Triangle*) priemone, atsakant į kelis paprastus klausimus: Ką žmonės turėtų žinoti apie jūsų darbą? Kokios yra problemos / priežastys / galimi sprendimai? Ką remiate? Kodėl kitiems žmonėms tai turėtų rūpėti ir ką jie turėtų dėl to daryti?

Vertinant žinią, galima pasinaudoti 4C testu: veiksminga žinia turi pasižymėti įvairiapusiškumu, sąryšiu, patikimumu ir užkrečiamumu (angl. *Comprehension, Connection, Credibility and Contagiousness*).

c. Kas yra nediskriminavimo srityje dirbančių NVO pranešimų gavėjas?

Žiniasklaida nėra komunikacijos, vykdomos siekiant didinti informuotumą apie nediskriminavimą ir lygybę, galutinis tikslas. Žiniasklaida yra priemonė, kurią galima naudoti šviečiant plačiąją visuomenę, įtraukiant NVO rėmėjus, informuojant potencialias aukas ir institucijas, telkiant strateginius sąjungininkus ir didinant grupių, kurių interesai ginami, informuotumą. Atsižvelgiant į vietinį kontekstą, verta išanalizuoti potencialius sąjungininkus žiniasklaidoje, galinčius paremti jūsų pastangas: žiniasklaidos priemonės, kurios remia žmogaus teises ar įvairovę, profesines žurnalistų sąjungas, etninių mažumų žiniasklaidą ar nepriklausomus žurnalistus.

Kiekvienos vykdomos veiklos komunikacijos strategijoje nustatykite, kas yra jūsų tikslinė grupė ir kaip jai galite pritaikyti savo žinią. Priklausomai nuo savo tikslų ir tikslinės auditorijos, verta susipažinti su aktualiomis žiniasklaidos priemonėmis, žinoti jų darbo metodus, darbotvarkę ir konkrečią auditoriją. Galite sukurti duomenų bazę, kurioje saugotumėte žiniasklaidos priemonių, prodiuserių, redaktorių ir korespondentų kontaktinius duomenis pagal kategoriją (politiniai, socialiniai, kultūriniai reikalai, naujienos, miesto reikalai ir pan.). Nuolatos atnaujinama duomenų bazė gali būti ypač naudinga priemonė, suteikianti galimybę nustatyti tinkamą žiniasklaidos priemonę kiekvienai savo žiniai perduoti.



2. Kada NVO (ne)bendrauja?

Labai sunku išlaikyti pusiausvyrą, atsargiai naudojantis NVO reputacija žiniasklaidoje. Nebendravimas gali reikšti, kad jūsų apskritai nėra (jūsų veikla nėra verta naujienų), tačiau per didelis rodymasis žiniasklaidoje gali sugadinti reputaciją arba paversti jautrias problemas, su kuriomis jūsų NVO ar jos partneris dirba, bulvarinės spaudos objektu.

NVO, dirbančios su pažeidžiamomis grupėmis, nuolatos nerimauja, kad bulvarinė spauda gali nugvelbti jų darbotvarkę savo tikslams.

Šiuo atžvilgiu verta susikurti žiniasklaidos strategiją, o jeigu jos nėra, viduje nusistatyti, kas jums yra viešojo intereso informacija ir kokios informacijos neplatinsite. Vidines gaires galima parengti diskutuojant su kolegomis ir partneriais, įskaitant draugiškai nusiteikusius žiniasklaidos ekspertus, tokiomis temomis, kaip: konfidencialumo išlaikymas; matomumo užtikrinimas, saugant naudos gavėjų privatumą; reagavimas į krizes (įskaitant atvejus, kai žiniasklaida neįsileidžiama ar jos vengiama); informacijos, kuri yra naudinga visuomenei, skyrimas nuo informacijos, kuri yra įdomi visuomenei, bet kuri nepadaeda jūsų remiamam dalykui ar netgi gali duoti priešingų rezultatų. Svarbus NVO darbo principas yra skaidrumas. Tačiau dirbant su žiniasklaida pažeidžiamoms grupėms jautriomis temomis gali tekti jį valdyti.

Sprendžiant, ar reikėtų duoti tam tikrą informaciją žurnalistams, visų pirma reikia teigiamai atsakyti į šiuos klausimus:

- Ar informacija nauja?
- Ar ji aktuali? Ar ji svarbi auditorijai?
- Kodėl auditorija turėtų domėtis šia informacija?

3. Informavimo priemonės: masinės ir nemasinės informavimo priemonės

Viešinant savo darbą galima naudoti įvairias informavimo priemones. Komunikacijos teorijoje tokios priemonės dažniausiai skirstomos į masines ir nemasines informavimo priemones.

Masinė informavimo priemonė yra reklamos strategija žiniai skleisti pasinaudojant tradicinėmis žiniasklaidos formomis, įskaitant televiziją, garso įrašus, internetą, kampanijų interneto svetaines, socialinę žiniasklaidą, lauko reklamas, elektronines reklamjuostes, tinklaraščius, virusines kampanijas ir pan. Renkantis priemonę, reikėtų atsižvelgti į keletą dalykų: Kokia žinia perduodama? Kas yra tikslinė auditorija? Kokie auditorijos išskirtiniai bruožai? Ar žinia yra tinkama auditorijai? Kokie išoriniai veiksniai gali palengvinti arba pasunkinti žinios platinimą, naudojant tam tikrą priemonę?



Nemasinė informavimo priemonė yra reklamos strategija, kuri gali būti nukreipta į socialinius pokyčius. Šios priemonės yra tiesioginės ir tikslingos. Nors dažnai naudojamos bendrovių prekių ženklams reklamuoti, jos taip pat gali pasitarnauti viešiesiems tikslams: tiesioginės kampanijos, informaciniai punktai, renginiai, koncertai, parodos ir pan. NVO skleisdamos savo žinią vis dažniau naudojasi alternatyviomis informavimo priemonėmis (pavyzdžiui, hepeningais, žaibiškais sambūriais (angl. *flash mob*), instaliacijomis ir koncertais). Šios priemonės sulaukia daug žiniasklaidos dėmesio. Jos taip pat patrauklios dėl mažesnių sąnaudų, galimybės įtraukti savanorius ir rėmėjus, žiniasklaidos poveikio.

Hepeningas yra menu, dažniausiai vaidybos menu, laikomas pasirodymas, įvykis ar situacija. Hepeningai gali vykti bet kurioje vietoje (nuo rūsio iki loftų, skersgatvių ar aikščių). Dažnai jie apima daug disciplinų, turi netiesinį dėstymą ir pasižymi aktyviu auditorijos dalyvavimu. Pagrindiniai hepeningų elementai yra suplanuoti, tačiau kartais menininkams leidžiama improvizuoti. Bendravimas tarp publikos ir meno kūrinio paverčia publiką meno proceso dalimi. Hepeningai taip pat gali turėti socialinę žinią ir paskatinti publiką analizuoti savo stereotipus ir mesti jiems iššūkį.

Žaibišką sambūrį sudaro žmonės, kurie staiga susirinkę į viešą vietą greitai atlieka neįprastą ir kartais, atrodo, beprasmį veiksma ir greitai išsiskirsto, neparodydami, kad pažįsta vienas kitą. Žaibiški sambūriai organizuojami pasitelkiant telekomunikacijos priemones, socialinę žiniasklaidą ir virusinius el. laiškus. Organizatoriai filmuoja šiuos sambūrius, montuoja filmuotą medžiagą. Žiniasklaida naudojama tik filmui platinti pasibaigus įvykiui. Labai svarbu gerai apmąstyti žaibiško sambūrio perteikiamą žinią ir parengti scenarijų, kad jis nesukeltų agresyvios reakcijos. Taip pat pasibaigus įvykiui svarbu pašalinti visus jo pėdsakus.

Instaliacija yra specifinės vietos meno rūšis, trimačiais darbais siekianti pakeisti žiūrovo erdvės suvokimą. Instaliacijos gali būti laikinos arba ilgalaikės ir skleisti pilietinę žinią. Šis menas vienoje erdvėje sujungia skirtingas medžiagas, vaizdo, garso žinutes, nuotraukas.

4. Kas sudaro žiniasklaidos komplektą?

Visoms NVO primygtinai rekomenduojama susikurti komunikacijos strategiją, kurioje atsispindėtų NVO darbo specifika, pagrindinės idėjos, atsakomybė, procedūros kilus komunikacinei krizei, klausimynai įvairioms žiniasklaidos priemonėms, ruošiniai, privalomi identifikaciniai elementai (logotipas, ruošiniai, pageidaujamas šriftas, jo dydis, spalva ir pan.). Net maža NVO, skyrusi laiko ir žmogiškųjų išteklių tokiam paketui sudaryti ir periodiškai atnaujinti, sutaupo daug laiko ir apsaugo nuo nesusipratimų, kai dėmesio centre turi būti pagrindinė žinia, o ne tinkamo pranešimo spaudai ruošinio suradimas.

Žiniasklaidos komplektą reikėtų pasiruošti ir turėti bent jau vizitams ar netikėtiems interviu.



Žiniasklaidos komplekte gali būti NVO prezentacija, informacija apie NVO dirbančius asmenis, kontaktų sąrašas, pranešimas spaudai (jeigu jis susijęs su konkrečiu renginiu), NVO parengta medžiaga (bendroji informacija, faktinė informacija, ataskaitos, lankstinukai, skrajutės, vadovai ir brošiūros) ir vaizdinės priemonės (schemos, nuotraukos, grafikai, žemėlapiai, reklaminės antraštės ir rekvizitai).

Kaip palaikyti veiksmingus santykius su žiniasklaida – adaptuota iš Michael Bland, Alison Theaker ir David W. Wragg „*Effective media relations: How to get results (PR in practice)*“, Routledge, 2005, antrasis leidimas.

1. Nepaprastai svarbu žinoti apie artėjančias naujienas, taip pat bet kokius trečiųjų šalių, įskaitant institucijas ir oponentus, sukeltus įvykius, susijusius su jūsų darbo sritimi. Tai padės jūsų atstovui pasirengti ir kuo efektyviau reaguoti.
2. Nuolat atnaujinkite žiniasklaidos kontaktų sąrašą ir suskirstykite jį į kategorijas, pažymėdami draugiškai ir nedraugiškai nusiteikusius asmenis.
3. Pritaikykite istorijas skirtingai auditorijai, atsižvelgdami į vietovę, interesus, amžių ar lytį.
4. Nepamirškite galutinių terminų, įskaitant žiniasklaidos priemonių galutinius terminus ir jų darbo kalendorių per šventes. Taip pat verta sekti pagrindinių programų ir leidinių (naujienų, leidyklų, tiesioginio eterio laidų) gamybos ciklą.
5. Spaudos konferenciją ar pranešimą renkite tik tuomet, kai istorija yra pakankamai svarbi. Instrukuokite konferencijoje dalyvaujančius atstovus ir, jeigu įmanoma, parašykite jų viską pasikartoti.
6. Teisės aktų projektai, teismų bylos, oficialios ataskaitos, oficiali statistika ir net sezoniniai įvykiai gali suteikti galimybę NVO parengti patikimą ir pagrįstą pranešimą.
7. Siekdami gerų santykių su žiniasklaida, galite pasiūlyti jai tyrimų ar kitų išvalgų.
8. Tinkamas istorijas galima iliustruoti geromis nuotraukomis. Sukurkite savo būtinų elementų ir žmonių, kurių nuotraukų gali reikėti, nuotraukų katalogą. Per svarbius renginius turėkite savo fotografą ar operatorių.
9. Susikurkite ir nuolat atnaujinkite gerą interneto svetainę, kurioje būtų pateikiama bendroji informacija, pranešimai spaudai ir istorijų medžiaga. Visada pamąstykite, kas sudomins lankytojus, nepataikaudami tuštybei.
10. Turėkite parengtą žiniasklaidos komplektą, įskaitant prezentaciją, brošiūras ir kitą paaiškinamąją medžiagą, kurią galima duoti žurnalistams kaip pagalbines priemones. Ant žiniasklaidai siunčiamos medžiagos nurodykite kontaktinį asmenį, jo telefono numerį ir el. pašto adresą.
11. Jeigu žiniasklaidai reikia laiko istorijai ištirti arba jeigu naujienos turi būti paskelbtos konkrečią dieną, galima pasinaudoti draudimu. Tuomet naudokitės tik patikima žiniasklaida. Priešingu atveju venkite draudimų ir geriau naudokite išankstinius įspėjimus.
12. Cituoti reikėtų pakankamą autoritetą turinčius ir žiniasklaidą dominančius asmenis. Jei įmanoma, šie asmenys turi būti prieinami duoti interviu.
13. Stenkitės, kad jūsų renginių ir pranešimų laikas nesutaptų su kitų aktualių veikėjų rengiamais svarbiais renginiais ar pranešimais. Iš anksto paanalizuokite,



kokie kiti galimi renginiai gali patraukti žiniasklaidos dėmesį dienomis, kuriomis planuojate rengti spaudos konferenciją ar svarbų renginį.

5. Pranešimas spaudai – pagrindai

Pasak komunikacijos teoretikų, laikraščiuose spausdinamas tik vienas iš dešimties spaudos pranešimų. Nors tai yra pigiausia ir lengviausia NVO priemonė, kurios kokybę galima lengvai kontroliuoti, ją reikėtų naudoti atsargiai. Remiantis auksine komunikacijos taisykle, pranešimą spaudai reikia išsiųsti ne vėliau kaip 8 valandos po renginio. Jeigu tai neįmanoma, pasirūpinkite, kad pranešimas spaudai vis dėlto būtų pateiktas ne per vėlai.

Pareiškimas spaudai yra kruopščiai parengtas dokumentas, kuriame pateikiama oficiali nuomonė konkrečiu klausimu. Jis panašus į pranešimą spaudai, tačiau jo tikslas – ne atkreipti dėmesį į konkrečius įvykius, o pasidalyti požiūriu tam tikrais klausimais. Pareiškimas spaudai turi būti trumpas, paprastas ir aiškus.

Kvietimai spaudai yra trumpi ir glausti. Juose nurodoma konkretaus renginio vieta, laikas ir dalyviai, per daug nedetalizuojant. Šie reklaminiai kvietimai turi paskatinti žurnalistus atvykti. Svarbu sugalvoti patrauklų pavadinimą ir paminėti kelias žinomas asmenybes, kurios jau patvirtino savo dalyvavimą.

Kaip parengti veiksmingus pranešimus spaudai – adaptuota iš Michael Bland, Alison Theaker ir David W. Wragg „*Effective media relations: How to get results (PR in practice)*“, Routledge, 2005, antrasis leidimas.

1. Tinkamiausias ilgis yra vienas A4 formato puslapis. Teoretikai rekomenduoja žiūrėti į pranešimą spaudai kaip į piramidę, kurią vainikuoja trumpa ir patraukli antraštė (ne daugiau kaip penkių žodžių). Pagrindiniai faktai turi būti pateikti trumpoje pirmoje pastraipoje. Pirmą pastraipą turi sudaryti tik vienas ar du sakiniai (ne daugiau kaip 40 žodžių), o kitas pastraipas – ne daugiau kaip po tris sakinius. Nepamirškite antraštės ir NVO logotipo.
2. Pranešimo datą visada nurodykite viršuje, kad naujienų redaktorius matytų, jog naujiena yra nepasenusi.
3. Pranešime pateikite atsakymus į šešis pagrindinius klausimus, kuriuos užduotų žurnalistas:
4. KAS? Kas dalyvavo / buvo įtrauktas? Kas dalyvauja / yra įtrauktas?
5. KAS? Kas atsitiko? Kas atsitiks?
6. KODĖL? Kodėl vyko renginys? Kodėl buvo priimtas sprendimas jį rengti?
7. KADA? Kada vyko? Kada vyks?
8. KAIP? Kaip vyko? Kaip vyks?
9. KUR? Kur vyko? Kur vyks?
10. Siekdami didesnio poveikio, pacituokite aukštas pareigas einantį asmenį.
11. Svarbiausia – tikslumas. Nepamirškite glaustumo. Svarbu, kad asmuo, nesusipažinęs su tema, perskaitytų ir suprastų jūsų pranešimą spaudai



- per mažiau nei penkias minutes.
12. Geras žurnalistinis stilius yra geriau nei teisiniai terminai. Venkite žargono.
 13. Pabaigoje nepamirškite paminėti organizacijos veiklos. Pranešimo gale nurodykite kontaktinį asmenį ir telefono numerį darbo valandomis ir joms pasibaigus. Daugiakalbystės atveju nurodykite kontaktus kiekvienai kalbai.
 14. SUREDAGUOKITE!
 15. Jeigu istorijai reikia geros nuotraukos, pasirūpinkite, kad nuotraukas naudojantiems leidiniams būtų pateikta tinkamai pavadinta nuotrauka.
 16. Jeigu žurnalistui greičiausiai reikės laiko svarbiai istorijai ištirti ir parašyti, skirkite tam daugiau laiko ir pasinaudokite draudimu, kad sumažintumėte istorijos paskelbimo per anksti galimybę.
 17. Pranešimui platinti pasitelkite el. pašta. Tokiu būdu istoriją bus lengva nukopijuoti, įklijuoti ir redaguoti.
 18. Nepamirškite sekti gamybos ir platinimo ciklo, kad jūsų informacija neprarastų aktualumo.

6. Spaudos konferencija – kaip, kur ir kada?

Spaudos konferencija yra puiki priemonė žiniasklaidai informuoti, tiesiogiai keičiantis turimais duomenimis ir suteikiant galimybę gauti daugiau informacijos. Ji taip pat gera vieta santykiams su žurnalistais užmegzti. Spaudos konferenciją renkite tik tuomet, kai turite pranešti ką nors svarbaus ir manote, kad vien pranešimo spaudai neužteks.

Jeigu nediskriminavimo srityje dirbanti NVO organizuoja spaudos konferenciją, būtina nuspręsti, kaip strategiškai susodinti jos dalyvius. Pamažtykite, ar jūsų atveju tinka, kad priešais kamerą sėdėtų pažeidžiama grupė arba nukentėjęs asmuo.

Kaip rengti veiksmingas spaudos konferencijas – adaptuota iš Michael Bland, Alison Theaker ir David W. Wragg „*Effective media relations: How to get results (PR in practice)*“, Routledge, 2005, antrasis leidimas.

1. Apsispręskite dėl spaudos konferencijos tikslų. Įsitinkite, kad juos tikrai verta nušviesti ir rengti spaudos konferenciją.
2. Parenkite žinią, apmąstykite spaudos konferencijos eigą, nustatykite atsakomybę – vedėjas, kalbėtojai (ne daugiau kaip trys). Taip pat reikėtų žiniasklaidos komplektų ir savanorių. Pasirinkite vietą, datą ir laiką, atsižvelgdami į daugelį aspektų (laiko planavimą, gamybos srautą, simboliką, konkuruojančius renginius, prieinamumą ir pan.).
3. Iš savo duomenų bazės išsirinkite ir pakvieskite tik tuos žurnalistus, kuriuos renginys gali išties sudominti. Kvietime nurodykite renginio tikslą. Taip pat pakvieskite kruopščiai atrinktus partnerius, sąjungininkus, palaikančius valdžios atstovus. Kvietimus išsiųskite likus 2–7 dienoms iki konferencijos. Išskyrus nenumatytus atvejus, pakviestiems dalyviams

4. Paskambinkite 24 val. prieš renginį ir priminkite apie dalyvavimą. Parenkite spaudos konferencijos scenarijų: dieną prieš spaudos konferenciją kalbėtojai turėtų parepetuoti spaudos konferencijos vietoje. Kalbos turi būti ne ilgesnės kaip 10–15 min., glaustos ir nesikartojančios. Pasiruoškite žiniasklaidos komplektą. Parenkite darbotvarkę / programą, kurioje būtų nurodyta renginio pradžia ir pabaiga, taip pat pareiškimas arba pranešimas spaudai. Turėkite sąrašą su kalbėtojų kontaktiniais duomenimis, jeigu įmanoma, nuotraukomis ir kreipiniu, kad būtų lengviau atpažinti.
5. Skirkite pakankamai laiko vietai paruošti ir būkite pasirengę šiek tiek vėluoti. Pasitikite visus svečius ir paprašykite, kad pasirašytų dalyvių sąrašą.
6. Žurnalistai, kurie negali dalyvauti, turėtų gauti renginyje dalijamą medžiagą. Tai mandagumo gestas ir puikus būdas skleisti informaciją.
7. Visus spaudos konferencijos pranešimus ir nuotraukas paskelbkite organizacijos interneto svetainėje.
8. Rinkdamiesi spaudos konferencijos vietą, apmąstykite jos prieinamumą, suplanuokite sėdėjimo vietas ir paruoškite salę.

7. Interviu – taisyklės

Dažni atvejai, kai žurnalistai kreipiasi į NVO arba jūsų atstovas gauna žiniasklaidos kvietimą. Tai puiki proga padidinti NVO matomumą, todėl ja reikėtų pasinaudoti – papasakoti apie savo darbą ir pristatyti poziciją. Priėmę žiniasklaidos kvietimą, gerai pasirenkite ir būkite pasiruošę draugiškam ir nedraugiškam žurnalisto elgesiui. Nepamirškite, kad konkreti žiniasklaidos priemonė turi savo interesus, o žurnalistas ir kiti svečiai – asmeninę darbotvarkę. NVO verta pasvarstyti ir nuspręsti, kurios žiniasklaidos priemonės kviečia tik tam, kad atiduotų į „mirties bausmės vykdytojų rankas“, kurių žiniasklaidos priemonių reikėtų vengti, o kurioms teikti prioritetą. Organizacijai taip pat svarbu aptarti, kokiomis aplinkybėmis jos atstovas gali atsistoti ir išeiti iš televizijos laidos, jeigu nesilaikoma pagrindinių bendravimo taisyklių ir žurnalistų etikos normų.

Kaip pasirengti ir duoti interviu – adaptuota iš Michael Bland, Alison Theaker ir David W. Wragg „*Effective media relations: How to get results (PR in practice)*“, Routledge, 2005, antrasis leidimas.

PASIRENGIMAS

1. Sužinokite tikslią interviu temą. Iš anksto paieškokite pagrindinės informacijos apie tos žiniasklaidos priemonės politiką, redaktorių ir konkretaus žurnalisto poziciją. Išsiaiškinkite, ar bus kitų svečių. Jeigu taip, kas jie tokie. Parenkite savo pagrindinę žinią – kokias dvi ar tris pagrindines mintis norite perteikti?
2. Nustatykite ribas: jeigu yra klausimų, į kuriuos negalite ar nenorite atsakyti, paaiškinkite tai žurnalistui ir nukreipkite jį kita tema.



3. Jeigu dalyvaujate televizijos laidoje, atvykite į televizijos studiją anksčiau ir leiskite jiems atlikti visus parengiamuosius darbus: parodyti jūsų vietą, prisegti mikrofoną ir pan. Atmosferai praskaidrinti ir studijai pajusti užduokite žurnalistui kelis klausimus. Paskutinis žvilgsnis į drabužius: pasitvarkykite plaukus, patiesinkite kaklaraištį, susitvarkykite marškinius, patempkite švarką iš nugaros.

IŠVAIZDA IR MANIEROS

Televizijoje:

1. Išsirinkite drabužius, kurie atskleidžia įvaizdį, kurį norite sukurti savo NVO. Tiks neutralios spalvos audinys.
2. Išsitieskite. Per visą interviu žiūrėkite į klausimus teikiantį asmenį. Nepamirškite kūno kalbos.
3. Kalbėkite aiškiai ir raiškiai.
4. Jeigu nesibaiminate manierizmo, naudokite rankas, tačiau venkite neramių ar nervingų judesių.
5. Jeigu norite, pasiimkite užrašus, tačiau neskaitykite iš jų.

Radijuje:

1. Šypsokitės! Tada jūsų balsas skamba šilčiau.
2. Atsakinėkite į klausimus trumpai.
3. Palaikykite akių kontaktą su klausimus teikiančiu asmeniu.
4. Pasirinkdami, kaip kalbėti, įsivaizduokite, kad jūsų klausosi mėgstama paauglė dukterėčia. Perteikite žinią ramiai ir paprastai.
5. Jeigu pasiėmėte užrašus, pasistenkite, kad jie nekeltų triukšmo.
6. Per interviu būkite nuoširdus ir entuziastingas.

INTERVIU DAVIMAS

Platininė taisyklė: perteikite žiūrovui savo pagrindinę mintį, nepriklausomai nuo klausimų ir kitų trukdžių.

Auksinės taisyklės:

1. Atidžiai išklauskite klausimus.
2. Paneikite visus neteisingus teiginius. Neleiskite žurnalistams kalbėti už jus. Nenukrypkite.
3. Būkite pozityvus. Nesupykite. Būkite kantrus – įsitikinkite, jog žurnalistai supranta temos sudėtingumą, kad galėtų šviesti savo auditoriją.
4. Būkite sąžiningas.

Sidabrinės taisyklės:

1. Pasistenkite numatyti netikėtumus.
2. Nesikreipkite į klausimus teikiantį asmenį vardu.



3. Nevartokite žargono ar techninių terminų. Neatskleiskite konfidencialios informacijos apie savo naudos gavėjus.
4. Įsivaizduokite, kad yra tik vienas žiūrovas.
5. Nesistenkite užpildyti neįdomių tylos akimirkų. Tai – klausimus teikiančio asmens darbas.
6. Žinokite faktus. Neminėkite nesusijusios informacijos.
7. Diskutuojant labai jautriomis temomis, padarykite savo įrašą.

6.4.4 Nacionalinis žiniasklaidos kontekstas

a) Nacionaliniai teisės aktai, reglamentuojantys žiniasklaidos priemonių veiklą.

Vienas svarbiausių teisės aktų, reglamentuojančių žiniasklaidos veiklą yra *Visuomenės informavimo įstatymas*.³² Šis teisės aktas nustato viešosios informacijos rinkimo, rengimo, skelbimo ir platinimo tvarką, viešosios informacijos rengėjų, platintojų, jų savininkų, žurnalistų bei jų veiklą reglamentuojančių institucijų teises, pareigas ir atsakomybę. Šio įstatymo laikymąsi prižiūri Žurnalistų etikos inspektorius.

Papildomų reikalavimų viešajai informacijai įtvirtina *Nepilnamečių apsaugos nuo neigiamos viešosios informacijos poveikio įstatymas*.³³ Šio įstatymo tikslas yra nustatyti viešosios informacijos, darančios neigiamą poveikį nepilnamečiams, kriterijus, jos skleidimo tvarką, taip pat šios informacijos rengėjų, skleidėjų ir jų dalyvių, žurnalistų ir jų veiklos priežiūrą atliekančių institucijų teises, pareigas ir atsakomybę.

Be įstatyminio reguliavimo žiniasklaidos atstovai (žurnalistai, leidėjai ir k.t.) privalo laikytis etikos reikalavimų, kuriuos nustato *Lietuvos žurnalistų ir leidėjų etikos kodeksas*.³⁴ Šį kodeksą 2005 m. priėmė visuotinis žurnalistų ir leidėjų susitikimas, kuriuo žiniasklaidos atstovai įsipareigojo laikytis jo nuostatų, taip pat įkurtos kelios savireguliacinės institucijos, kurios prižiūri, kaip žiniasklaidos priemonės laikosi kodekso, gali priimti įpareigojančius sprendimus ir skirti atitinkamas sankcijas už kodekso nesilaikymą ir etikos pažeidimus.

b) Žiniasklaidos priežiūros organizacijos ir institucijos, skundų tyrimo institucijos, žurnalistų savireguliacijos institucijos.

Kaip Lietuvos žiniasklaidos atstovai laikosi teisės aktų bei etikos standartų prižiūri kelios institucijos. Bene daugiausiai įgaliojimų šioje srityje turi **Žurnalistų etikos**

³² LR Visuomenės informavimo įstatymas, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=114593 (2011.07.04).

³³ LR Nepilnamečių apsaugos nuo neigiamos viešosios informacijos poveikio įstatymas, http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=36289, (2011.07.04).

³⁴ Lietuvos žurnalistų ir leidėjų etikos kodeksas, http://www.lzs.lt/lt/teises_aktai/etikos_kodeksas.html, (2011.07.04).



inspektorius.³⁵ Tai nepriklausomas pareigūnas, kurį skiria Seimas Žurnalistų ir leidėjų etikos komisijos teikimu.

Be eilės kitų funkcijų, viena pagrindinių inspektoriaus paskirčių yra prižiūrėti, kaip laikomasi Visuomenės informavimo įstatymo nuostatų, bei tirti su tuo susijusius skundus:

- Nagrinėti suinteresuotų asmenų skundus (pareiškimus) dėl visuomenės informavimo priemonėse pažeistos jų garbės ir orumo;
- Nagrinėti suinteresuotų asmenų skundus (pareiškimus) dėl jų teisės į privataus gyvenimo apsaugą pažeidimo visuomenės informavimo priemonėse;
- Nagrinėja suinteresuotų asmenų skundus (pareiškimus) dėl jų asmens duomenų tvarkymo pažeidimo visuomenės informavimo priemonėse;

Kalbant apie diskriminaciją, svarbu yra tai, kad Inspektorius, vadovaudamasis ekspertų išvadomis, nustato, ar visuomenės informavimo priemonėse paskelbta viešoji informacija skatina nesantaiką dėl lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

Inspektorius, ištyręs skundą, gali ne tik įspėti žiniasklaidos priemonę, bet ir skirti administracines nuobaudas.

Lietuvoje taip pat veikia žiniasklaidos savireguliacijos institucijos. Viena pagrindinių yra **Žurnalistų ir leidėjų etikos komisija.**³⁶ Tai kolegiali viešosios informacijos rengėjų ir skleidėjų savitvarkos institucija, kurią sudaro 15 narių iš įvairių žiniasklaidos asociacijų ir nevyriausybinų organizacijų. Komisija atlieka šias funkcijas:

- rūpinasi žurnalistų profesinės etikos ugdymu;
- nagrinėja profesinės etikos pažeidimus, kuriuos padarė žurnalistai, viešosios informacijos rengėjai ar jų dalyvių paskirti atsakingi asmenys informuodami visuomenę;
- nagrinėja žurnalistų ir viešosios informacijos rengėjų ar leidėjų tarpusavio ginčus dėl Lietuvos žurnalistų ir leidėjų etikos kodekso pažeidimų.

Į Komisiją gali kreiptis visi suinteresuoti asmenys, taip pat ir patys Komisijos nariai. Komisija dirba pagal pačios patvirtintą reglamentą.³⁷ Komisijos sprendimai dėl profesinės etikos ar kitų pažeidimų turi būti skelbiami nedelsiant tose pačiose visuomenės informavimo priemonėse, kuriose Komisija nustatė šiuos pažeidimus, Visuomenės informavimo įstatyme (44 str.) nustatyta paneigimo paskelbimo tvarka. Jei viešosios informacijos rengėjas ir (ar) skleidėjas per dvi savaites nepaskelbia

³⁵ Žurnalistų etikos inspektoriaus tarnybos svetainė internete http://www3.lrs.lt/pls/inter/zetika?k_id=1.

³⁶ Lietuvos žurnalistų ir leidėjų etikos komisijos svetainė internete <http://www.lzlek.lt>.

³⁷ Žurnalistų ir leidėjų etikos komisijos reglamentas, <http://www.lzlek.lt/index.php?lang=1&sid=369> (2011.07.10).



Komisijos sprendimo dėl profesinės etikos ar kitų pažeidimų savo visuomenės informavimo priemonėje, Komisijos sprendimas paskelbiamas per Lietuvos nacionalinio radijo pirmąją programą.

Viena griežčiausių sankcijų, kurių gali imtis Komisija – vadovaudamasi Žurnalistų ir leidėjų etikos kodekso 71 str. pripažinti visuomenės informavimo priemonę nuolat nesilaikančia profesinės etikos, jeigu per vienerius metus ta pati visuomenės informavimo priemonė yra pripažįstama pažeidusi Etikos kodeksą ne mažiau kaip 2 kartus. Toks sprendimas gali turėti labai rimtų finansinių pasekmių visuomenės informavimo priemonei, nes tokiu atveju, jie nebegali pretenduoti į paramą, kurią valstybė teikia žiniasklaidos priemonėms per Radijo, spaudos ir televizijos rėmimo fondo skelbiamus konkursus.³⁸

Nuo 2009 m. taip pat veikia ir **Lietuvos Žurnalistų sąjungos etikos komisija**,³⁹ kurią sudaro patys žurnalistai. Ši etikos komisija siekia sukurti realią žurnalistų savitvarkos sistemą, pirmiausia patiems žurnalistams vertinant savo organizacijos narių etiką, rūpinasi LŽS narių, profesionalių žurnalistų profesinės etikos ugdymu ir nagrinėja suinteresuotų fizinių ir juridinių asmenų skundus, prašymus, pareiškimus, teikia išvadas, siūlymus, priima sprendimus.

Komisija taip pat nagrinėja LŽS narių bei Komisijos narių pasiūlymus žurnalistinės etikos ugdymo klausimais bei pareiškimus dėl Etikos kodekso pažeidimų. Komisija gali savo iniciatyva pareikšti nuomonę (poziciją) dėl visuomenės informavimo principų laikymosi ir etikos pažeidimų žiniasklaidoje.

c) *Leidiniai, mokomoji medžiaga žurnalistams ir darbui su žiniasklaida įvairovės ir nediskriminavimo klausimais.*

Deja, diskriminacijos temai žiniasklaidoje Lietuvoje vis dar skiriamas pakankamai menkas dėmesys, todėl mokomųjų leidinių lietuvių kalba šia tema beveik nėra. Tačiau internete galima rasti mokomųjų leidinių anglų kalba, kurie gali būti naudingi. Pavyzdžiui:

- *A Diversity Toolkit for factual programmes in public service television (2008)*⁴⁰ – mokomasis leidinys.

³⁸ Lietuvos Respublikos 2007 m. spalio 31 d. nutarimas Nr. 1190, Valstybės teikiamos dalinės finansinės paramos kultūriniais ir šviečiamiesiems projektams pagal Spaudos, radijo ir televizijos rėmimo fondui pateiktas paraiškias bendrieji konkursų nuostatai.

³⁹ Lietuvos žurnalistų sąjungos svetainė internete, www.lzs.lt.

⁴⁰ Galima atsisiųsti iš ES Pagrindinių teisių agentūros svetainės, http://fra.europa.eu/fraWebsite/media/materials_trainings/diversity_toolkit_en.htm.



- *Increasing and improving the portrayal of people with disabilities in the media (2007)* – tyrimas ir mokomasis leidinys.⁴¹
- *A Media for Diversity: LGBT in the news - a guide for better reporting (2008)*⁴² – mokomasis leidinys.

⁴¹ Galima atsisiųsti iš svetainės <http://www.media-diversity.org/mdi/additional-files/documents/b-studies-reports/Increasing%20and%20improving%20portrayal%20of%20people%20with%20disabilities%200%5BEN%5D.pdf>.

⁴² Galima atsisiųsti iš ILGA-Europe svetainės http://www.ilga-europe.org/home/guide/country_by_country/lithuania/a_media_for_diversity_lgbt_in_the_news_a_guide_for_better_reporting.



7 ŠALTINIAI

Informacijos rinkimas ir ruošimasis veiksmui

- Allison, M. and Kaye, J. (2005). *Strategic planning for non-profit organisations*. Second Edition. John Wiley and Sons.
- European Network of Legal Experts in the Non-Discrimination Field (2011) *How to Present a Discrimination Claim: Handbook on seeking remedies under the EU Non-discrimination Directives*, <http://www.non-discrimination.net/content/media/How%20to%20Present%20a%20Discrimination%20Claim%20EN.pdf>.
- European Roma Rights Centre (ERRC) (2004), *Knowing your rights and fighting for them: A guide for Romani activists*, <http://www.errc.org/cms/upload/media/00/D6/m000000D6.pdf>.
- ERRC, Interights and MPG (2004) *Strategic litigation of race discrimination in Europe: from principles to practice*, http://www.migpolgroup.org/publications_detail.php?id=198.

Teisių ir interesų gynimas (advokacija)

- International Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association Europe (ILGA Europe) (2010) *Make it work: six steps to effective LGBT human rights advocacy*, ILGA Europe.
- Open Society Foundations (2010) *Evidence, messages, change! An introductory guide to successful advocacy*.
- Landmine Survivors Network (2007) *Disability rights advocacy workbook*
- Save the Children (2007) *Advocacy matters: Helping children change their world. An International Save the Children Alliance guide to advocacy, Participants Manual*.
- WaterAid (2001) *Advocacy: What's it all about? A guide to advocacy work in the water and sanitation sector*.

Partnerystė

- National Democratic Institute for International Affairs (2009) *Joining forces: A guide for forming, joining and building political coalitions*.
- Andersson, M., Svensson, L., Wistus, S. and Åberg, C. (eds.) (2006) *On the art of developing partnerships*, National Institute of Working Life, Sweden http://partnership.esflive.eu/files/On_the_Art_of_Developing_Partnership.pdf.
- GB Equal Support Unit *Partnership working – a guide for development partnerships, sharing practice from the Equal programme*.
- European Network for Rural Development *Integrated European cooperation guide*, http://enrd.ec.europa.eu/app_templates/filedownload.cfm?id=2A9A7348-B2CD-A9FB-620D-67CE880700D6.
- Collaboration Roundtable (2001) *The partnership toolkit: Tools for building and sustaining partnerships*.



Žiniasklaida

- European Union Agency for Fundamental Rights (2008) *A diversity toolkit for factual programmes in public television*, FRA.
- The Advocates for Human Rights (2011), *A practitioner's guide to human rights monitoring, documentation and advocacy*.
- Phillips, D. and Young, P. (2009) *Online public relations – A practical guide to developing an online strategy in the world of social media*, Second edition, PR in Practice Series, Kogan Page.
- Bland, M. Theaker, A. and Wragg, D. W. (2005) *Effective media relations: How to get results* PR in Practice Series, Kogan Page, Routledge, Second edition
- Gregory, S. (2005) *Video for change: a guide for advocacy and activism*, Pluto Press.

Šaltiniai internete:

- Media4Diversity studijos [Media Diversity Study], ataskaitos, gerosios praktikos pavyzdžiai, taip pat atskirų šalių specifinė informacija ir papildoma medžiaga prieinama svetainėje: http://www.media-diversity.org/mdi/index.php?option=com_content&view=article&id=1115.
- Internete galite rasti įvairių prieš diskriminaciją nukreiptų socialinės reklamos vaizdo klipų, adaptuotų atskiroms tikslinėms grupėms (vaikams, jaunimui, pažeidžiamoms grupėms ir apskritai visai visuomenei).