

# DISKRIMINACIJA DARBE

Homoseksualių darbuotojų  
teisių praktinis vadovas

Lietuvos gėjų lygos leidinys  
2003

## Turinys

1. Darbuotojų įvairovė ir diskriminavimas	3
2. Pagrindų direktyva dėl vienodų sąlygų darbe	10
Diskriminacijos sąvoka	11
Taikymo sritis	12
Vykdymo priemonės	12
Išimtys	13
3. ES teisės nuostatos Lietuvos įstatymuose	16
4. Praktinis vadovas darbdaviams	19
5. Parama lesbietėms, gėjams ir biseksualams darbe	25
Priedas	29

# Darbuotojų įvairovė ir diskriminavimas

## 1

Asmens lytinė orientacija paprastai neturi jokios įtakos profesiniams įgūdžiams ar gebėjimui dirbti. Tačiau, su atvirais arba tariamais gėjais, lesbietėmis ar biseksualais darbo vietose dažnai elgiamasi netinkamai tik dėl jų “netradicinės” lytinės orientacijos.

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

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

Lietuvos įstatymai draudžia diskriminuoti asmenis dėl jų seksualinės orientacijos užimtumo srityje. Tokio pobūdžio diskriminavimą nusikaltimu laiko ir Europos Sąjungos tei-

---

Tiesioginė diskriminacija pasireiškia tada, kai asmuo negauna darbo ar paaukštinimo, arba yra pažeminamas pareigose arba atleidžiamas dėl jo ar jos seksualinės orientacijos.

---

synas. Nepaisant to, nė viena Europos šalis neišgyvendino diskriminavimo – nei tiesioginio, nei struktūrinio arba netiesioginio.

Tiesioginė diskriminacija pasireiškia tada, kai asmuo negauna darbo ar paaukštinimo, arba yra pažeminamas pareigose arba atleidžiamas dėl jo ar jos seksualinės orientacijos.

Struktūrinė diskriminacija laikoma homonegatyvi aplinka darbo kolektyvuose, kuri verčia homoseksualius ir bi-

seksualius darbuotojus laikytis nuomonės, kad neverta atskleisti savo seksualumo ir bendro gyvenimo su tos pačios lyties partneriu, jei jie nori išvengti diskriminuojančio elgesio jų atžvilgiu. Nenoras kalbėti apie bet kokią partnerystės ar šeiminio gyvenimo atmainą, kuri skiriasi nuo heteroseksualinės normos taip pat patenka į struktūrinės diskriminacijos sąvoką.

Lietuvos gėjų lygos 2002 metų tyrimo duomenimis, 88 proc. respondentų niekada neatskleidė savo orientacijos visuose arba kai kuriuose darbuose. Tik 15 proc. respondentų atviri apie savo seksualumą dabartiniame darbe. 76 iš 185 respondentų įsitikinę, kad pavojingiausia atsiskleisti savo darbdaviams. 62 respondentai slepia savo lytinę orientaciją nuo bendradarbių, 50 – nuo klientų.

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

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

Be to, dirbantys gėjai, biseksualai ir lesbietės neapsaugoti nuo priekabiavimo. Kas trečias respondentas (arba 31 proc.) patyrė priekabių darbo vietose. Labiausiai paplitusios priekabiavimo rūšys – juokeliai ir erzinimai. Gana dažnai respondentai patyrė užgaulius klausimus ir homofobiškus įžeidimus.

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

## **Įvairovės veiksniai**

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

Gyvenamoji vieta paveikia lesbiečių, gėjų, biseksualių ir transseksualių elgseną jų darbo vietose. Mažumos padėtis kartais gali nulemti nuolatinės gyvenamosios vietos ir

---

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

---

darbovietės pasirinkimą. Žmonės išvažiuoja iš kaimų į didesnius miestus, sostinę ar kitas šalis ieškodami ne tik geresnio darbo, bet ir laisvesnės bei tolerantiškos aplinkos.

Kitas veiksnys – šeiminių aplinkybių ir partnerystės santykių įvairovė. Lesbietės, gėjai, biseksualai ir transseksualai turi šeimas ir gan dažnai vaikų. Vienių šeimos yra skirtingų lyčių partnerių, o kitų – tos pačios lyties. Kai kurios tos pačios lyties poros įregistravo partnerystę užsienyje ir gyvena Lietuvoje. Nepamirškime ir tų, kurie vieniši, išsiskyrę arba našliai. Kai kurie turi vaikų iš buvusių santuokų.

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

Diskriminavimo užimtumo srityje priežastimis gali būti ir asmens sveikata ar negalia. Invalido vežimėlyje sėdinčios lesbietės ar ŽIV pozityvaus gėjaus atveju sunku pasakyti, kokia priežastis nulemia daugumos darbdavių nenorą juos įdarbinti. Skirtingai nuo seksualinės orientacijos, fizinė negalia ar odos spalva visada akivaizdi, todėl nejga-liųjų ar imigrantų diskriminacija gali būti labiau paplitusi

už seksualinių mažumų. Kita vertus, transseksualai, kuriuos lengva atskirti, jei jie keičia lytį chirurginiu būdu, ypač kenčia nuo diskriminavimo.

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

### **Kirpėjai, vairuotojos ir baletų šokėjai**

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

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

Mūsų kultūroje vyrauja mąstysena, kad yra tik dvi lytys – heteroseksualus moteriškumas ir heteroseksualus vyriškumas. Tokia lyčių sandara grindžiama tuo faktu, kad egzistuoja dvi anatomijos – vyro ir moters. Šis supaprastintas heteronormatyvus požiūris nepripažįsta įvairių alternatyvių sandarų. Vyraujanti heteroseksuali nuomonė ir

išankstinė samprata apie tinkamą biologinių moterų moteriškumą ir priimtina biologinių vyrų vyriškumą nepalieka vietos asmenims, kurie neatitinka šių lūkesčių. Ši nepritaikiusiųjų kategorija apima tuos, kuriuos lytiškai traukia tos pačios lyties asmenys, tuos, kurie draugauja arba gyvena su tos pačios lyties partneriu, arba tuos, kurie laiko save lesbietėmis, gėjais ar biseksualais. Heteronormatyvi mąstysena taip pat atskiria tuos, kurių elgsena laikoma nepakankamai moteriška ar vyriška, bei tuos, kurie elgiasi per daug moteriškai ar vyriškai. Pavyzdžiui, vyras, kuris elgiasi moteriškai arba vaizduoja moterį, neturi vietos heteroseksualinio būdo mąstyme. Tai taikytina ir biologinei moteriai, kuri elgiasi vyriškai ir priskiria save kitai lyčiai. Transseksualai ir kiti lyties nepritaipėliai griaua išankstines nuostatas apie lytį.

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

Heteronormatyvumas reiškiasi ne tik pateikdamas heteroseksualumą kaip savaime suprantamą, vienintelį arba vienintelį geidžiamą pasirinkimo būdą. Heteronormatyvi elgsena dažnai bando pateikti kitas alternatyvas kaip menkavertes, draudžiamas ar nepageidautinas.

Heteronormatyvus elgesys ir neigiamas požiūris į seksualines bei lytines mažumas darbe paveikia ne tik dirbančius gėjus, lesbietes, biseksualus ir transseksualus, bet ir visą darbuotojų bendruomenę. Tokios vyraujančios elgesio normos riboja visų galimybes – ir kaip darbuotojų, ir kaip asmenybių. Primesti tradiciniai lyčių vaidmenys neleidžia moterims siekti atsakingų vadovaujamų postų, o

vyras – reikšti savo jausmų. Jei nereikėtų jaudintis dėl homoseksualumo stigmų, kurios primetamos berniukams norintiems būti virėjais ar interjero dizaineriais, arba mergaitėms, kurios siekia karjeros kariuomenėje arba policijoje – asmenys turėtų daugiau galimybių rinktis profesiją.

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

# Pagrindų direktyva dėl vienodų sąlygų darbe

## 2

1999 metais ES Komisija pasiūlė priemonių prieš diskriminavimą rinkinį. Teisės aktų pasiūlymai buvo pagrįsti naujomis Europos Bendrijos steigimo sutarties 13 straipsnio nuostatomis. Šios nuostatos suteikia Europos Bendrijai galių priimti įstatymus, skirtus kovai su diskriminacija dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos.

Komisija pasiūlė tris priemones:

- ▼ Direktyvą, nustatančią vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus; ja siekiama uždrausti diskriminaciją darbe dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos;
- ▼ Direktyvą, įgyvendinančią vienodų sąlygų taikymo principą asmenims, nepriklausomai nuo jų rasinės arba etninės kilmės; ji draudžia rasinę diskriminaciją užimtumo, socialinės apsaugos, švietimo, prekių ir paslaugų teikimo srityse;
- ▼ Nutarimą dėl Bendrijos veiksmų prieš diskriminavimą programos 2001 – 2006 metais; ši programa teikia finansavimą įvairiems projektams, skirtiems kovai su visų rūšių diskriminavimu.

Rasinės lygybės direktyva buvo priimta 2000 m. birželio 29 d. O tų pačių metų lapkričio 28 d. ES Taryba patvirtino veiksmų programą lygybei įgyvendinti ir pagrindų direktyvą. Pagrindų direktyva draudžia diskriminuoti dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orien-

tacijos. Direktyvos nuostatos dėl nediskriminavimo seksualinės orientacijos pagrindu turi būti perkeltos į nacionalinę teisę per trejus metus nuo jos priėmimo. Vadinas, iki 2003 m. gruodžio 2 d. toliau aptariamose teisėse turi būti užtikrintos visose ES valstybėse narėse.

## 1. Diskriminacijos sąvoka

Turi būti draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl seksualinės orientacijos įsidarbinant ir darbo metu. Tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai, pavyzdžiui, gėjui arba lesbietei atsakoma darbo arba jie atleidžiami ar jiems taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje taikomos heteroseksualistui.

Netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tai objektyviai pateisinama. Pavyzdžiui, jei darbdavys nutarė kasmet suteikti vaikų turintiems darbuotojams papildomą savaitę atostogų, tai lesbietės ir gėjai pateks į prastesnę padėtį, todėl, kad jie dažniausiai neturi vaikų. Tačiau šiuo diskriminavimo atveju tik teismas gali nuspręsti ar taikomą praktiką "objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis". Todėl, tikėtina, jog teismas gali nuspręsti, kad darbdaviai pateisinamai teikia papildomas atostogas darbuotojams, turintiems vaikų.

---

Priekabiavimu laikomas nepageidaujamas elgesys, kuriuo "siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka".

---

Draudžiamas priekabiavimas seksualinės orientacijos pagrindu. Priekabiavimu laikomas nepageidaujamas elgesys, kuriuo "siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplin-

ka". Jis apima plačią veiksmy skale – nuo fizinio smurto prieš gėjus ir lesbietes iki homofobiškų juokeliu ar įžeidžiančių pastabų. Atrodytu, kad šis draudimas apima ir priekabiavimą, kurį atlieka ne tik darbdavys, bet ir, pavyzdžiui, kiti darbuotojai ar klientai. Juk įžeidžianti darbo aplinka bet kuriuo atveju paveiks auką. Direktyva aiškiai neapibrėžia darbdavių atsakomybės dėl tokio priekabiavimo. Atrodo, kad tai palikta valstybių narių nuožiūrai.

## 2. Taikymo sritis

Diskriminavimo seksualinės orientacijos pagrindu draudimas taikomas visiems profesinės veiklos aspektams: įsidarbinant, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą, profesinį orientavimą, profesinį mokymą, įskaitant praktinę darbo patirtį, įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą bei narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose (pavyzdžiui, profesinėse sąjungose).

## 3. Vykdomo priemonės

Direktyva nurodo, kad įrodinėjimo pareiga turi būti perkelta nuo ieškovo ant darbdavio pečių, jei ieškovas "nurodo aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos". Tačiau direktyva taip pat numato, kad vis dėlto, "pats ieškovas turi įrodyti, jog jis ... yra tam tikros seksualinės orientacijos". Tai perša išvadą, kad ieškovas turės atskleisti savo seksualinę orientaciją.

Draudžiamas asmens, padavusio skundą ar dalyvaujančio teisminiuose procesiniuose veiksniuose (pavyzdžiui, priekabiavimo liudininko) persekiojimas. Šis draudimas taikytinas toms situacijoms, kai darbdavys atleidžia tą, kuris skundžiasi arba skiria nepriimtina darbo grafiką, nemalonias užduotis kaip savotišką bausmę. Sankcijos už neteisėtą diskriminavimą turi būti "veiksmingos, propor-

cingos ir atgrasančios". Paprastai jas galėtų sudaryti piniginės kompensacijos nukentėjusiam sumokėjimas arba grąžinimas į prarastą darbą.

#### 4. Išimtys

Direktyvoje numatytoms teisėms taikomos ir kai kurios svarbios išimtys.

Visų pirma, ši direktyva "nepažeidžia priemonių, priimtų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie demokratinėse visuomenėse yra būtini visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir kriminalinių nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai". Žinoma, tai gana neapibrėžta išimtis. Kaip pavyzdį pateiksime nuostatą, kad diskriminavimo dėl seksualinės orientacijos draudimu negalės pasinaudoti žmonės su pedofiliniais polinkiais.

Antra, ši direktyva netaikoma socialinio draudimo ir socialinės apsaugos sistemoms nei kitoms valstybių narių mokamoms išmokoms, kurios padeda sukurti sąlygas įsidarbinti arba toliau dirbti. Todėl negalima apskųsti vienos lyties partnerių nepripažinimo valstybinėse socialinės apsaugos sistemose.

Trečia, ši direktyva "nepažeidžia nacionalinių įstatymų dėl šeiminių padėties ir su ja susijusių išmokų". Ši nuostata buvo įtraukta, kad lesbietės ir gėjai negalėtų apskųsti netiesioginės diskriminacijos dėl jų partnerių nepripažinimo darbdaviui teikiant įvairias lengvatas sutuoktiniams. Pavyzdžiui, darbdaviai aprūpina darbuotojus ir jų sutuoktinius nemokamu privačiu sveikatos draudimu. Jie netiesiogiai diskriminuoja lesbietes ir gėjus, nes, pasak direktyvos, tam tikros seksualinės orientacijos asmenys patenka į prastesnę padėtį nei kiti asmenys. Vis dėlto, tokia netiesioginė diskriminacija gali būti pateisinama. Tai priklausys nuo teismo išaiškinimo, tačiau ES Taryba direktyvos įžangoje aiškiai nurodo, kad su šeimine padėtimi susijusios išmokos laikomos pateisinamu diskriminavimu.

Tačiau direktyva neapgina darbdavių, kurie teikia lengvatas nevedusiems priešingų lyčių sugyventiniams, bet jų neteikia vienos lyties sugyventinių poroms. Pagal direktyvą toks elgesys laikomas tiesiogine diskriminacija dėl seksualinės orientacijos ir yra neteisėtas. Pavyzdžiui, 1998 m. Europos teisingumo teismas nagrinėjo bylą (*Grant prieš South-West Trains*), kurioje buvo skundžiamasi diskriminavimu dėl to, kad darbdavys atsisakė suteikti nemokamą bilietą geležinkelio darbuotojos partnerei. Tuo pat metu geležinkelio kompanija vedusioms ir nevedusioms heteroseksualių darbuotojų poroms nemokamus bilietus teikė. Nors Lisa Grant pralaimėjo bylą 1998 m., toks diskriminavimas jau bus draudžiamas, kai 2003 m. įsigalios direktyva.

Ketvirta, direktyvos 4 straipsnis numato skirtingų sąlygų taikymą dėl seksualinės orientacijos, jei tai yra "profesinis reikalavimas". Pavyzdžiui, Anglijoje kai kurios sveikatos priežiūros įstaigos įdarbina asmenis specifinėje gėjų sveikatingumo srityje. Norėdamos užtikrinti veiksmingą ryšį su gėjais, įstaigos nustatė, kad būti gėjumi yra profesinis reikalavimas tam tikroms pareigybėms. Direktyva to nedraudžia, jei tai būtina.

Vis dėlto, direktyvos 4(2) straipsnis sukelia daugiau klausimų, nes numato specifinę išimtį dėl profesinių reikalavimų taikymo religijos ar įsitikinimų pagrindu. Tai ypač svarbu lesbietėms ir gėjams, kurie gali susidurti su kliūtimis norėdami įsidarbinti religinėse organizacijose – pavyzdžiui, katalikiškoje mokykloje. Valstybės narės gali toliau taikyti nacionalinius teisės aktus, pagal kuriuos bažnytinių ir kitų valstybinių arba privačių organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais, profesinėje veikloje dėl asmens religijos ar įsitikinimų taikomos skirtingos sąlygos nėra diskriminacija, jei asmens išpažįstama religija ar įsitikinimai atsižvelgiant į organizacijos veiklos normas yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas profesinis reikalavimas. Ši praktika apima ne tik norinčius įsidarbinti, bet ir esamus darbuotojus. Baž-

nyčios ir kitos religinės įstaigos gali "reikalauti, kad jiems dirbantys asmenys sąžiningai ir ištikimai laikytųsi minėtų organizacijų veiklos normų".

Tačiau darbdaviai norintys taikyti šią nuostatą turės įrodyti, kad asmens išpažįstama religija ar įsitikinimai buvo būtini tam tikrai pareigybei užimti. Religinei mokyklai bus nesunku pateisinti tokius reikalavimus tikybos mokytojui, tačiau diskriminuoti religijos pagrindu prancūzų kalbos ar informatikos mokytojus – daug sudėtingiau. Svarbu pažymėti, kad aptarta išimtis negali būti naudojama kaip paslėpta priemonė diskriminuoti kitais pagrindais, taip pat ir dėl seksualinės orientacijos.

## ES teisės nuostatos Lietuvos įstatymuose

### 3

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

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

Naujajame Baudžiamajame kodekse taip pat įtvirtintas diskriminavimo darbo srityje draudimas įvairiais pagrindais, taip pat ir dėl seksualinės orientacijos.

Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas kiekvienam darbuotojui garantuoja saugias darbo sąlygas, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, **seksualinę orientaciją**, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus. Šio įstatymo nustatytos darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos taikomos taip pat ir valstybės bei savivaldybių institucijų ar įstaigų valstybės tarnautojams.

Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams privalo sudaryti darbdaviai. Dėl saugių ir sveikų darbo sąlygų sudarymo darbuotojas turi teisę kreiptis į darbuotojų atstovą, padalinio vadovą ar kitą darbdavio įgaliotą asmenį, darbdaviui atstovaujantį asmenį, įmonės saugos ir sveikatos komitetą, Valstybinę darbo inspekciją prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ar kitas valstybės institucijas teikdamas pasiūlymus ar reikalaujamas, kad būtų sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos.

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

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

Vis dėlto įstatymo projekte nenumatyta išsamiai įgyvendinti daug svarbių Pagrindų direktyvos nuostatų, todėl Lietuvos gėjų lyga siūlo jį papildyti.

## Rekomendacijos

- ▼ Įstatymas turėtų uždrausti diskriminavimą ir socialinės apsaugos, socialinio draudimo, sveikatos apsaugos, būsto ir imigracijos srityse.
- ▼ Bet kuri viešoji įstaiga, tiek valstybinė, tiek ir nevyriausybinių veikiančių vietos, regiono ar nacionaliniu lygmeniu turi būti įpareigota įgyvendinti lygybę visose viešosios politikos formavimo, įgyvendinimo ir vertinimo pakopose.
- ▼ Įstatyme turi būti numatyta, kad nevyriausybinių organizacijų, kurios yra teisėtai suinteresuotos, gali nukentėjusio nuo diskriminavimo vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti teismo ir (arba) administracinėse procedūrose (pagal direktyvos 2000/78/EB 9 str.).
- ▼ Turėtų būti numatytos veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios sankcijos už diskriminavimą (pagal direktyvos 2000/78/EB 17 str.).
- ▼ Įstatyme turi būti numatytos kompensacijos nukentėjusiems nuo diskriminavimo. Turi būti įtvirtinta valstybės pareiga imtis priemonių, kad įrodinėjimo našta byloje (tiek teisme, tiek kitose kompetentingose institucijose) tektų ne diskriminaciniu elgesiu jo atžvilgiu besiskundžiančiam asmeniui, o atsakovui, kuriam reikėtų įrodyti, kad lygaus elgesio principo pažeidimo nebuvo.
- ▼ Valstybės institucijos turi skatinti dialogą su nevyriausybėmis organizacijomis, stiprinant kovą prieš diskriminaciją numatytais pagrindais ir puoselėjant lygių galimybių principo įgyvendinimą.
- ▼ Turėtų būti įsteigta naujos Lygių galimybių tarnybos Visuomeninė taryba, kurioje būtų atstovaujamos teisėtai suinteresuotos nevyriausybinių organizacijų (pagal direktyvos 2000/78/EB 14 str.).

# Praktinis vadovas darbdaviams

## 4

Darbo pasaulis nuolat ir greitai kinta. Darbdaviai turi atsižvelgti į socialinių ir demografinių pokyčių poveikį bei ekonomines ir technologijų naujoves. Tenka rinktis – arba laukti kol šie pokyčiai pasireikš ir tada reaguoti, arba juos numatyti ir veiksmingai valdyti.

Bet kokia nauja strategija bus sėkminga tik tada, kai ji derės su kitomis pagrindinėmis bendrovės ar organizacijos veiklos etikos normomis. Bendrovės, kurios jau palankiai vertina darbuotojų įvairovės svarbą, pripažįsta *pagarbą kitiems* pagrindine norma. Skirtingų kultūrinių ir asmeninių ypatybių vyrų ir moterų įdarbinimas gali labai praturtinti darbo jėgos patirtį.

Nors darbuotojai labai skirtingi, verslo produktyvumas ir gera vadyba reikalauja, kad kiekvienas darbuotojas būtų gerbiamas nepriklausomai nuo jo ar jos asmeninių savybių.

Darbdaviai turi užtikrinti, kad darbuotojų privačios nuostatos ir organizacijos pagrindinės darbo etikos taisyklės būtų aiškiai atskirtos. Visi darbuotojai turi teisę, kad su jais elgtųsi teisingai ir vertintų pagal nuopelnus nepriklausomai nuo asmeninių ar kultūrinių ypatybių.

### **Kuo skiriasi lygios galimybės ir tinkamo elgesio normos?**

Tinkamo elgesio normos grindžiamos lygiomis galimybėmis. Lygių galimybių politika kuriama laikantis įstatymų reikalavimų ir užtikrina, kad visi sprendimai dėl darbo ap-

mokėjimo, įdarbinimo ar paaukštinimo susiję tik su asmens gebėjimu gerai atlikti pareigas.

Politikos kryptys ir veikimo būdai, kuriais siekiama pasinaudoti įvairove, ugdo platesnį požiūrį į lygių galimybių įgyvendinimą. Gebėjimas pasinaudoti įvairove neatskiriamas nuo principo, kad visi darbuotojai turi turėti lygias teises. Skirtingos savybės, kurias darbui ir organizacijai suteikia įvairūs darbuotojai taip pat labai vertingos šiam gebėjimui puoselėti.

Tinkamo elgesio normos įgyvendinamos tada, kai organizacija laikosi politikos, veikimo būdų ir elgesio normų, kurios:

- ▼ suteikia galimybę visam personalui pasiekti geriausių darbo rezultatų, stengiantis pašalinti bet kokias neteisėtos diskriminacijos apraiškas.
- ▼ vertina darbuotojus tik pagal nuopelnus ir užtikrina teisingas ir vienodas sąlygas įsidarbinant, paaukštinant pareigose, apmokant, siekiant karjeros, paskirstant darbus, atestuojant ir skiriant nuobaudas.
- ▼ teikia lengvai prieinamas ir pritaikytas paslaugas visiems klientams.
- ▼ teikia paramą personalui su specifiniais poreikiais (pavyzdžiui, neįgaliesiems ar auginantiems vaikus).

## **Ką organizacijos turi nuveikti kurdamos elgesio taisykles?**

Organizacijoms reikėtų aptarti etinius ir verslo argumentus už elgesio taisyklių įgyvendinimą.

Darbdaviai turi peržiūrėti galiojančias normas ir įtraukti seksualinę orientaciją į bendras nuostatas dėl lygių galimybių ir darbuotojų įvairovės.

Darbdaviai turi peržiūrėti kovos su priekabiavimu nuostatas ir užtikrinti, kad jose būtų minimas ir priekabiavi-

mas seksualinės orientacijos pagrindu. Darbuotojai lengviau supras, kas priimtina, o kas ne, jei pateiksite nepriimtinos kalbos ar elgesio pavyzdžių.

Darbdaviai turi peržiūrėti nuostatas dėl premijų ir kitų išmokų ar nuolaidų, kad vienos lyties partneriai nepatirtų atskirties.

### **Kas turi atsispindėti elgesio taisyklėse?**

- ▼ Įdarbinimas ir atranka
- ▼ Stebėseną
- ▼ Priekabiavimas

### **Įdarbinimas ir atranka**

Šiuolaikinėje konkurencingoje rinkoje organizacijos turi rasti geriausius darbuotojus. Organizacijos turėtų skelbimuose apie siūlomas darbo vietas nurodyti, kad jos laikosi lygių galimybių principo ir galėtų atskirai paminėti, kad jos nediskriminuoja lesbiečių, gėjų ir biseksualų. Siūlomi darbai turėtų būti plačiai reklamuojami. Skelbimai mažumų leidiniuose ne tik pritrauktų tinkamų kandidatų, bet ir aiškiai parodytų, kad lesbietės, gėjai ir biseksualai yra laukiami organizacijoje.

Informacijoje apie darbą turėtų būti paaiškinta organizacijos lygių galimybių politika. Organizacijos, kurios išsamiai nepaaiškina savo nuostatų dėl lesbiečių ir gėjų teisių, gali prarasti svarbios informacijos apie kvalifikaciją, nes pretendentai bijos nurodyti anketose, kad, pavyzdžiui, jie turi savanoriško darbo patirties gėjų ar lesbiečių organizacijose.

Pradinė atranka visada turėtų būti vykdoma tik pagal atitikimą kriterijams, kurie nustatyti iš anksto bei pokalbio apie kandidato savybes ir patirtį rezultatus. Tinkamo pokalbio normos reikalauja, kad klausimai apie išorinius kandidato ryšius nebūtų užduodami, nebent būtinai reikalingi. Reikia pastebėti, kad net bendro pobūdžio klausimai apie partnerius ar šeimines padėtį gali sugluminti homoseksualius kandidatus.

### **Siūlomi veiksmai**

Skelbimuose apie siūlomą darbą nurodykite, kad laikotės lygių galimybių politikos. Esant galimybei, atskirai paminėkite, kad nediskriminuojate dėl seksualinės orientacijos.

Plačiai reklamuokite siūlomus darbus – taip pat ir gėjų leidiniuose.

Paašrinkite savo lygių galimybių politiką priėmimo į darbą anketose.

Skirkite į pareigas pagal gebėjimus ir patirtį bei venkite klausimų apie šeimines padėtį.

### **Stebėseną**

Darbo jėgos sudėties stebėseną labai svarbi užtikrinant lygias galimybes lyties, rasės ar negalios pagrindais. Lesbiečių, gėjų ir biseksualų atžvilgiu ne visada svarbiausia problema būna jų mažas atstovavimas. Mažuose, dideliuose ar vidutiniuose kolektyvuose gali būti homoseksualių darbuotojų įvairiose pareigybėse. Tačiau svarbiausia, ar jie vertinami taip pat palankiai kaip ir kiti darbuotojai, ar yra priversti gyventi „dvigubą gyvenimą“ siekdami išvengti priekabių ir diskriminavimo. Todėl įprasta stebėseną šiuo atveju netinka, nes ji pareikalaus iš žmonių atskleisti orientaciją net jei jie to daryti nenori.

Tačiau kompanijos politiką dėl diskriminavimo seksualinės orientacijos pagrindu galima stebėti kitokiais būdais.

Stebėseną turi būti atliekama pagal skundus dėl priekabiavimo seksualinės orientacijos pagrindu. Tokia stebėseną gali padėti išsiaiškinti sritis, kurioms reikia skirti daugiau dėmesio ar apmokyti darbuotojus.

Vidinis lygių galimybių politikos įvertinimas turi užtikrinti, kad lesbiečių ir gėjų problemos būtų visada apžvelgiamos.

### **Siūlomi veiksmai**

Registruokite skundus dėl priekabiavimo seksualinės orientacijos pagrindu.

Atlikite anonimines apklausas apie darbuotojų požiūrį į įvairovės problemas.

Įtraukite gėjų ir lesbiečių problemas į vidinius lygių galimybių politikos įgyvendinimo patikrinimus.

## **Priekabiavimas**

Politika dėl priekabiavimo turi padėti ir lesbietėms, gėjams bei biseksualams išvengti užgauliojimų. Reikia aiškiai parodyti, kad toks elgesys darbe netoleruotinas.

Lesbietės, gėjai ir biseksualai nurodo priekabiavimą kaip vieną iš didžiausių sunkumų, kuriuos jie patiria darbo vietoje. Priekabiauama labai įvairiai. Tai gali būti nedraugiški juokeliai, žodinis užgauliojimas, grasinimai išviešinti ar net fizinis smurtas.

Veiksmų prieš priekabiavimą plane galima pateikti keletą homofobiškos kalbos ar elgesio pavyzdžių – darbuotojai aiškiau supras, kas laikoma priimtina ir kas nepriimtina. Dokumente reikia nustatyti aiškias skundų pateikimo ir tyrimo tvarką tiek darbuotojams, tiek vadovams.

Tinkamo elgesio normos – tai ne tik gražūs žodžiai dokumentuose. Labai svarbu aiškinti, mokyti ir siekti lygių galimybių politikos palaikymo. Net maži žingsniai šia linkme gali būti paveikūs, ypač jei juos inicijuoja organizacijos vadovybė. Pavyzdžiui, reikia stengtis, kad organizacijos darbuotojų renginiuose ar šventėse dalyvautų visų pakopų atstovai. Turi būti kviečiami ir jų partneriai. Taip kuriama draugiška aplinka ir parodoma, kad įvairovė skatinama, o priekabiavimas netoleruojamas.

### **Siūlomi veiksmai**

Įtraukite priekabiavimą dėl seksualinės orientacijos į netinkamo elgesio, už kurį skiriamos nuobaudos, apibrėžimą.

Nurodykite netinkamos kalbos ar elgesio pavyzdžius.

Aiškiai suformuluokite skundų pateikimo ir tyrimo tvarką.

Užtikrinkite, kad vadovai rodytų teigiamą požiūrį į darbuotojų seksualinių orientacijų įvairovę.

# Parama lesbietėms, gėjams ir biseksualams darbe

## 5

Jungtinės Karalystės darbo tyrimų departamento apklausa (1992) apie gėjų ir lesbiečių užimtumą nurodo šešis veiksnius, kurie padėjo homoseksualiems darbuotojams atsiskleisti ir patogiai jaustis darbo vietoje.

### 1. Kitų homoseksualių ar biseksualių darbuotojų buvimas

Kiti tyrimai taip pat patvirtina, kad gėjai ir lesbietės lengviau atskleidžia savo orientaciją darbo vietoje, jei žino, kad tarp darbuotojų jau yra atvirų homoseksualų ar biseksualų.

### 2. Pasitikėjimas savimi ir savigarba

Šis veiksnys taip pat gali būti sietinas su kitų atvirų homoseksualių darbuotojų buvimu. Tačiau jis gali būti ir gėjų bei lesbiečių bendruomenės paramos išdava. Homoseksualių ir biseksualių darbuotojų saugumo darbo aplinkoje laipsnis tiesiogiai atsiliepia darbuotojų pasitikėjimui.

### 3. Kitų bendradarbių parama

Neįkainojamas kitų kolegų aktyvus palaikymas ir jūsų tapatumo gerbimas. Vienas gėjus įvardijo savo heteroseksualius bendradarbius kaip „pagrindinį stiprybės ir pa-

laikymo šaltinį“, kai jis nusprendė atskleisti darbe savo tapatumą. Heteroseksualūs darbuotojai gali iš esmės pakeisti darbo aplinką, aiškiai pasisakydami už lesbiečių ir gėjų teises.

#### **4. Darbdavio lygybės politika**

Tyrimas parodė, kad labiausiai sukurti patogią ir saugią darbo aplinką gėjų ir lesbiečių personalui padeda lygybės įgyvendinimo veiksnių planai, į kuriuos įtraukiama ir mažumos seksualinės orientacijos apsauga bei teigiamas požiūris į ją.

Naujovišku užimtumo politikos pavyzdžiu laikoma privati kontaktinių lėšių kompanija „Baush & Lomb“, veikianti Airijoje. Bendrovė įgyvendina saugios erdvės dirbantiems gėjams, lesbietėms ir biseksualams programą.

Ši programa – tai dalis bendrovės darbuotojų atrankos politikos, kuri numato ir personalo mokymus prieš homofobiją. Bendrovės darbuotojai gali savo darbo vietoje pasikabinti specialiai sukurtą magnetą su rožiniu trikampiu, kuris reiškia, kad jie pasiryžę kurti saugią ir atvirą darbo aplinką savo homoseksualiems, biseksualiems ir transseksualiems bendradarbiams. Šie darbuotojai netoleruoja homofobiškų juokelių ar pastabų, skatina nepamiršti visų darbuotojų partnerių, įgyvendina teigiamą požiūrį į seksualumo ir lytiškumo įvairovę, gerbia asmens privatumą ir atvirai kalba apie seksualinę orientaciją. Bendrovėje įkurta ir atskira paramos grupė gėjams ir lesbietėms.

#### **5. Profesinės sąjungos parama**

Tyrimas nustatė, kad darbo kolektyvuose, kuriuose profesinės sąjungos suformulavo palankią politiką seksualinės orientacijos atžvilgiu, pasitikėjimo lygis tarp homoseksualių narių buvo aukštesnis. Tokia politika apima gėjų ir lesbiečių teisių įtraukimą derantis dėl lygių galimybių įgyvendinimo, informacinius leidinius apie teises homo-

seksualiems darbuotojams, gėjų ir lesbiečių partnerių įtraukimą į profesinių sąjungų teikiamas paslaugas ir paramą bei aktyvų teigiamų gėjų ir lesbiečių įvaizdžių propagavimą profsąjungos leidiniuose.

Tarptautiniu ir Europos lygiu homoseksualūs profesinių sąjungų nariai jungiasi į bendradarbiavimo tinklus, kurie laikomi pagrindiniais veiksniais, įtvirtinančiais gėjų ir lesbiečių teises užimtumo srityje.

## **6. Lesbietėms ir gėjams draugiški užimtumo sektoriai**

Aišku, kad Europoje yra tam tikrų sektorių, kurie pasižymi atviresniu požiūriu į gėjus ir lesbietes. Pažanga ypač jaučiama valstybės tarnyboje tose šalyse, kuriose darbdaviai ir profesinės sąjungos įgyvendina lygybės sutartis ir lygių galimybių politiką.

Nenorėdami homoseksualams skirti aukų vaidmens vis dėlto turime suvokti, kad homoseksualumas yra svarbi darbo santykių problema Lietuvoje. Ši nuostata turėtų padėti suprasti ir spręsti konfliktus arba net jų išvengti.

Gebėjimas tinkamai spręsti šią problemą ypač reikalingas organizacijų vadovams ir personalo atrankos vykdytojams.

Jei norime išvengti streso ir siekti darbuotojų pasitenkinimo atliekamu darbu, turime atsižvelgti bent į tris pagrindinius veiksnius:

- ▼ darbuotojų santykių su kitais kolegomis, o ypač su vadovu, kokybė ;
- ▼ sąlygos jaustis saugiam darbo vietoje, kurioje priimtina gyvenimo būdų įvairovė;
- ▼ gera informacijos apie organizacijos vidaus įvykius ir sprendimus sklaida.

Todėl patartina laikytis darbo santykių politikos, kuri padėtų įgyvendinti šiuos veiksnius ir taip sukurtų sąlygas homoseksualiems darbuotojams jaustis darbe saugiai ir patogiai. Ši nuostata taikytina visiems užimtumo ir profesinio mokymo sektoriams. Be to, siūlomų priemonių įgyvendinimas bus naudingas ne tik homoseksualiems, bet ir heteroseksualiems darbuotojams.

Organizaciją patartina stebėti šios politikos įgyvendinimo aspektu įvairiais lygiais bei laikotarpiais. Reikia skirti dėmesio ne tik konfliktų sprendimui, bet ir jų prevencijai. Padalinių vadovai šiuo atžvilgiu gali daug nuveikti, tačiau kai kurie tyrimai rodo, kad problemos kyla būtent tarp vadovų ir darbuotojų. Todėl būtina darbuotojų atrankos politika, kuri apima ir homoseksualumo aspektą. Personalo skyriaus darbuotojai turi būti pasirengę spręsti problemas ir pasiryžę kurti geresnę darbo aplinką. Žinoma, po specifinių veiksmų įgyvendinimo patartina ištyti, kokio poveikio pasiekta ir kaip jį galima patobulinti.

---

Nenorėdami homoseksualams skirti aukų vaidmens vis dėlto turime suvokti, kad homoseksualumas yra svarbi darbo santykių problema Lietuvoje. Ši nuostata turėtų padėti suprasti ir spręsti konfliktus arba net jų išvengti.

---

## TARYBOS DIREKTYVA,

nustatanti vienodų sąlygų taikymo užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus

2000/78/EB

2000 m. lapkričio 27 d.

EUROPOS SĄJUNGOS TARYBA,

atsižvelgdama į Europos Bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 13 straipsnį, atsižvelgdama į Komisijos pasiūlymą<sup>1</sup>, atsižvelgdama į Europos Parlamento nuomonę<sup>2</sup>, atsižvelgdama į Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonę<sup>3</sup>, atsižvelgdama į Regionų komiteto nuomonę<sup>4</sup>, kadangi:

- 1) pagal Europos Sąjungos sutarties 6 straipsnį Europos Sąjunga kuria ma remiantis bendrais valstybių narių laisvės, demokratijos, žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimo principais bei teisine valstybe ir kaip Bendrijos teisės bendruosius principus ji pripažįsta pagrindines teises, kurias garantuoja Europos konvencija dėl žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos ir kurios yra grindžiamos bendromis valstybių narių konstitucinėmis tradicijomis;
- 2) vienodų sąlygų taikymo vyrams ir moterims principas yra įtvirtintas svarbiu Bendrijos teisės aktu – 1976 m. vasario 9 d. Tarybos direktyva 76/207/EEB dėl lyčių lygybės principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, paaukštinimo darbe bei darbo sąlygų atžvilgiu<sup>5</sup>;
- 3) įgyvendindama vienodų sąlygų taikymo principą, pagal ES sutarties 3 straipsnio 2 dalį Bendrija turėtų siekti panaikinti nelygybę ir skatinti vyrų bei moterų lygybę, ypač atsižvelgdama į tai, kad moterys dažnai tampa daugiopos diskriminacijos aukomis;
- 4) lygybės prieš įstatymą teisė ir teisė į apsaugą nuo diskriminacijos visiems asmenims yra visuotinė teisė, pripažįstama pagal Visuotinę žmogaus teisių deklaraciją, Jungtinių Tautų konvenciją dėl moterų visų diskriminacijos formų panaikinimo, Jungtinių Tautų pilietinių ir politinių teisių bei ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktus ir Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvenciją, kurių šalys yra valstybės narės. Tarptautinės darbo organizacijos (TDO) Konvencija Nr. 111 draudžia diskriminaciją užimtumo ir darbo srityse;
- 5) svarbu gerbti šias pagrindines teises ir laisves. Ši direktyva nepažeidžia laisvės burtis, įskaitant teisę kurti sąjungas su kitais asmenimis ir stoti į sąjungas savo interesams ginti;

- 6) Bendrijos darbuotojų pagrindinių socialinių teisių chartijoje pripažįstama kovos prieš bet kokią diskriminacijos formą reikšmė, įskaitant poreikį imtis reikiamų priemonių socialinei ir ekonominei pagyvenusių ir neįgalių žmonių integracijai;
- 7) į ES sutartį be kitų tikslų įtrauktas ir valstybių narių užimtumo politikos koordinavimo skatinimas. Todėl į ES sutartį buvo įtrauktas naujas užimtumo skyrius, pagal kurį bus parengta suderinta Europos užimtumo strategija, skirta kvalifikuotai, išmokytai ir mokančiai prisitaikyti darbo jėgai skatinti;
- 8) 1999 m. gruodžio 10-11 d. Helsinkio Europos vadovų tarybos patvirtintame 2000 m. Užimtumo vadove pabrėžiamas poreikis kurti darbo rinką, kuri būtų palanki socialinei integracijai, suformuluojant nuoseklių politinių nuostatų rinkinį, skirtą kovai su diskriminacija, nukreipta prieš tokias grupes, kaip neįgalieji. Jose taip pat pabrėžiamas poreikis ypač atkreipti dėmesį į paramą vyresnio amžiaus darbuotojams, kad jie taptų aktyvesne darbo jėga;
- 9) garantuojant visiems lygias galimybes, svarbiausia yra įsidarbinimas ir darbas, kurie ypač prisideda prie visapusiško piliečių dalyvavimo ekonominiame, kultūriniame ir socialiniame gyvenime bei jų galimybių realizavimo;
- 10) 2000 m. birželio 29 d. Taryba priėmė Direktyvą 2000/43/EB, įgyvendinančią vienodų sąlygų taikymo principą asmenims, nepriklausomai nuo jų rasinės arba etninės kilmės<sup>6</sup>. Minėtoje direktyvoje įsidarbinimo ir darbo srityse jau buvo numatyta apsauga nuo tokios diskriminacijos;
- 11) diskriminavimas dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos gali pakenkti ES sutarties tikslų įgyvendinimui, ypač siekti pakankamai didelio užimtumo ir socialinės apsaugos lygio, gerinti gyvenimo lygį ir gyvenimo kokybę, siekti ekonominės ir socialinės sanglaudos bei vienybės, ir laisvai asmenims judėti;
- 12) dėl to visoje Bendrijoje šioje direktyvoje aptariamose srityse turėtų būti draudžiama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos. Toks diskriminacijos draudimas turėtų būti taikomas ir trečiųjų šalių piliečiams, tačiau jis neapima dėl pilietybės taikomų skirtingų sąlygų ir nepažeidžia nuostatų, reglamentuojančių trečiųjų šalių piliečių atvykimą, jų apsigyvenimą, įsidarbinimą ir darbą;
- 13) ši direktyva netaikoma socialinio draudimo ir socialinės apsaugos sistemoms, pagal kurias mokamos išmokos nelaikomos pajamomis pagal šio termino apibrėžimą, pateiktą ES sutarties 141 straipsnyje, nei kitoms valstybių narių mokamoms išmokoms, kurios padeda sukurti sąlygas įsidarbinti arba toliau dirbti;
- 14) ši direktyva nepažeidžia nacionalinių nuostatų, kuriomis nustatomas pensinis amžius;

- 15) kadangi faktų, pagal kuriuos galima daryti prielaidą, jog buvo tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, įvertinimas yra nacionalinių teismų ar kitų kompetentingų institucijų reikalas pagal nacionalinę teisę ar praktiką. Tokiose taisyklėse visų pirma gali būti numatyta bet kokiomis priemonėmis, įskaitant statistiniais įrodymais paremtas, taikyti netiesioginę diskriminaciją;
- 16) priemonių, skirtų neįgaliųjų poreikiams patenkinti darbo vietoje, priėmimas yra svarbus kovojant su diskriminacija dėl negalios;
- 17) nepažeidžiant įsipareigojimo tinkamai pasirūpinti neįgaliaisiais, šioje direktyvoje nereikalaujama samdyti, paaukštinti, palikti darbo vietoje ar mokyti asmenį, kuris yra nekompetentingas, nesugeba vykdyti būtiniausių konkrečių pareigų funkcijų ar dalyvauti atitinkamame mokyme;
- 18) šioje direktyvoje nereikalaujama, kad visų pirma ginkluotosios pajėgos ir policija, įkalinimo ar avarinės tarnybos samdytų ar paliktų darbo vietoje asmenis, kurie neturi reikiamos kvalifikacijos vykdyti tokios srities funkcijas, kurias jie gali būti paprašyti vykdyti siekiant teisėto tikslo išsaugoti minėtų tarnybų veiklos pajėgumą;
- 19) be to, kad valstybės narės galėtų ir toliau užtikrinti savo ginkluotųjų pajėgų kovinį veiksmingumą, visoms savo ginkluotosioms pajėgoms arba jų daliai jos gali nuspręsti netaikyti šios direktyvos nuostatų dėl negalios ar amžiaus. Tokį sprendimą priėmusios valstybės narės privalo apibrėžti šios išlygos taikymo sritį;
- 20) turėtų būti imtasi reikiamų priemonių, t. y., veiksmingų ir praktinių priemonių, skirtų darbo vietai neįgaliesiems paruošti, pavyzdžiui, pritaikyti patalpas ir įrengimus, nustatyti darbo laiko modelius, paskirstyti užduotis organizuoti mokymą arba aprūpinti integracijos išteklius;
- 21) norint nustatyti, ar dėl minėtų priemonių bus netinkamai pasiskirstyta pareigomis, reikėtų ypač atsižvelgti į finansinius ir kitus susijusius kaštus, į organizacijos arba įmonės dydį ir finansinius išteklius bei į galimybę gauti valstybės finansavimą ar kitos rūšies pagalbą;
- 22) ši direktyva nepažeidžia nacionalinių įstatymų dėl šeimyninės padėties ir su ja susijusių išmokų;
- 23) tik kai kuriomis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingų sąlygų taikymą, jei su religija ar įsitikinimais, negalia, amžiumi ar seksualine orientacija susijusi savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas. Tokios aplinkybės turėtų būti nurodytos valstybių narių Komisijai pateikiamoje informacijoje;
- 24) prie Amsterdamo sutarties Baigiamojo akto pridėtoje Deklaracijoje Nr. 11 dėl bažnytinių ir nereliginių organizacijų statuso Europos Sąjunga atvirai pripažino gerbianti ir nepažeidžianti pagal nacionalinę teisę valstybių narių bažnytinėms ir religinėms asociacijoms ar bendruomenėms suteikto statuso ir kad jį vienodai gerbia filosofinių bei nereliginių organizacijų statusą. Todėl valstybės narės gali toliau taikyti arba nustatyti specialias

nuostatas dėl įprastų, teisėtų ir pateisinamų profesinių reikalavimų, kurių gali prireikti profesinei veiklai vykdyti;

25) diskriminavimo dėl amžiaus draudimas yra svarbiausia Užimtumo vadove išdėstytų tikslų įgyvendinimo ir darbo jėgos įvairovės skatinimo priemonė. Vis dėlto, tam tikromis aplinkybėmis galima pateisinti skirtingų sąlygų taikymą dėl amžiaus, todėl reikia priimti specialias nuostatas, kurios galėtų skirtis pagal valstybėse narėse susiklosčiusią padėtį. Todėl būtina įžvelgti skirtingų sąlygų taikymo, kurį pateisina teisėta užimtumo politika, darbo rinka ir profesinio mokymo tikslai, ir diskriminacijos, kuri turi būti uždrausta, skirtumus;

26) diskriminacijos draudimas turėtų netrukdyti ir toliau taikyti arba imtis priemonių, skirtų užkirsti kelią konkrečios religijos ar įsitikinimų, negalią turinčių, konkretaus amžiaus ar seksualinės orientacijos asmenų grupės nuostoliams arba juos kompensuoti, tokiomis priemonėmis taip pat gali būti leidžiamos konkrečios religijos ar įsitikinimų, negalią turinčių, konkretaus amžiaus ar seksualinės orientacijos asmenų organizacijos, kurių pagrindinis tikslas būtų minėtų asmenų tam tikrų reikmių rėmimas;

27) 1986 m. liepos 24 d. Rekomendacija 86/379/EEB dėl neįgaliųjų užimtumo Bendrijoje<sup>7</sup> Taryba patvirtino nurodymų sistemą, kurioje išdėstė neįgaliųjų užimtumui ir mokymui skatinti skirtos pozityviosios diskriminacijos pavyzdžius, o 1999 m. birželio 17 d. Rezoliucijoje dėl neįgaliųjų lygių galimybių įsidarbinti<sup>8</sup> patvirtino, jog, be kita ko, ypač svarbu atkreipti dėmesį į neįgaliųjų priėmimą į darbą, jų darbo vietų išsaugojimą, mokymą ir ilgalaikį mokymąsi;

28) ši direktyva nustato būtiniausius reikalavimus tokiu būdu suteikdama valstybėms narėms galimybę įdiegti palankesnes nuostatas arba jas toliau taikyti. Šios direktyvos įgyvendinimas neturėtų pabloginti valstybėse narėse esamos padėties;

29) asmenims, kurie patyrė diskriminaciją dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, turėtų būti suteiktos tinkamos teisinės apsaugos priemonės. Siekiant garantuoti veiksmingesnę apsaugą, asociacijoms arba juridiniams asmenims turėtų būti suteikta teisė nukentėjusiojo vardu arba jį remiant dalyvauti procesiniuose veiksmuose, jei tai nustato valstybės narės, nepažeidžiant nacionalinių darbo tvarkos taisyklių, reglamentuojančių atstovavimą ir gynybą teismuose;

30) veiksmingam lygybės principo įgyvendinimui būtina tinkama teisminė apsauga nuo persekiojimo;

31) taisyklės dėl įrodinėjimo pareigos turi būti koreguojamos, kai susiduriama su *prima facie* diskriminacijos byla, o siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodų sąlygų taikymo principą, įrodinėjimo pareiga turi būti gražinama atsakovui, kai pateikiami tokios diskriminacijos įrodymai. Vis dėlto, pats ieškovas turi įrodyti, jog jis išpažįsta tam tikrą religiją arba įsitikinimus, turi tam tikrą negalią, yra tam tikro amžiaus arba yra tam tikros seksualinės orientacijos;

32) valstybėms narėms nereikia taikyti taisyklių dėl įrodinėjimo pareigos procesiniams veiksams, kai bylos aplinkybės turi iširti teismas ar kita kompetentinga institucija. T.y. minimos tokios procedūros, kai ieškovui nereikia įrodyti faktų, kuriuos turi tirti teismas ar kompetentinga institucija;

33) valstybės narės turėtų skatinti socialinių partnerių dialogą, o pagal nacionalinę praktiką dialogą su nevyriausybinėmis organizacijomis, kad būtų atkreiptas dėmesys į įvairias darbo vietoje pasitaikančias diskriminacijos formas ir būtų su jomis kovojama;

34) norint tarp didžiausių Šiaurės Airijos bendruomenių skatinti taiką ir susitaikymą, į šią direktyvą būtina įtraukti specialias nuostatas;

35) valstybės narės turėtų numatyti veiksmingas, proporcingas ir atgrasančias sankcijas, taikomas už šioje direktyvoje numatytų įsipareigojimų pažeidimus;

36) valstybės narės socialiniams partneriams jų bendru prašymu gali pavesti įgyvendinti kolektyvinių sutarčių taikymo sričiai priskiriamas šios direktyvos nuostatas, jei jos imsis visų būtinų priemonių užtikrinti, kad jie galės bet kada garantuoti šioje direktyvoje numatytus rezultatus;

37) pagal ES sutarties 5 straipsnyje išdėstytą subsidiarumo principą valstybės narės negali iki galo pasiekti šios direktyvos tikslo – sudaryti Bendrijoje vienodas galimybes užimtumo ir profesinėje srityje, todėl dėl pasiūlytų veikslių masto bei reikšmės jį geriau gali pasiekti Bendrija. Pagal minėtam straipsnyje išdėstytą proporcingumo principą ši direktyva neapima didesnės nei būtina srities,

PRIĖMĖ ŠIĄ DIREKTYVĄ:

## **I SKYRIUS**

### **BENDROSIOS NUOSTATOS**

#### **1 straipsnis Tikslas**

Šios direktyvos tikslas – nustatyti kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodų sąlygų taikymo principą.

#### **2 straipsnis Diskriminacijos sąvoka**

1. Šioje direktyvoje "vienodų sąlygų taikymo principas" reiškia, kad dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos.

2. Šio straipsnio 1 dalyje:

a) tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui;

b) netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent:

i) tas sąlygas, kriterijus ar taikomą praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis arba

ii) tam tikrą negalią turinčių asmenų atžvilgiu darbdavys, asmuo arba organizacija, kuriems yra taikoma ši direktyva, pagal nacionalinius teisės aktus yra įpareigoti imtis atitinkamų priemonių, atitinkančių 5 straipsnyje išdėstytus principus, kad būtų pašalinti dėl tokių sąlygų, taikomų kriterijų ar praktikos susidarę nepatogumai.

3. Priekabiavimas laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija, jei dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Tokiu atveju priekabiavimo sąvoką galima apibrėžti pagal valstybių narių nacionalinius įstatymus ir praktiką.

4. Nurodymas diskriminuoti asmenis dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija.

5. Ši direktyva nepažeidžia priemonių, priimtų nacionaliniuose teisės aktuose, kurie demokratinėse visuomenėse yra būtini visuomenės saugumui, viešajai tvarkai palaikyti ir kriminalinių nusikaltimų prevencijai, kitų asmenų sveikatos, teisių ir laisvių apsaugai.

### **3 straipsnis Taikymo sritis**

1. Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, ši direktyva taikoma:

a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ar darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą;

b) galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnį profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį;

c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą;

d) narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą.

2. Šioje direktyvoje neaptariamos dėl pilietybės taikomos skirtingos sąlygos ir ji nepažeidžia trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės atvykimui į valstybių narių teritoriją ir apsigyvenimui jose taikomų nuostatų ir sąlygų nei kitų su tokių trečiųjų šalių piliečių ir asmenų be pilietybės teisiniu statusu susijusių sąlygų taikymo.

3. Ši direktyva netaikoma bet kokios rūšies išmokoms, mokamos pagal valstybines ar panašias sistemas, įskaitant valstybinio socialinio draudimo ar socialinės apsaugos sistemas.

4. Valstybės narės gali numatyti, kad diskriminaciją dėl negalios ar amžiaus reglamentuojančios šios direktyvos nuostatos nebūtų taikomos ginkluotiesiems pajėgoms.

#### **4 straipsnis Profesiniai reikalavimai**

1. Nepaisant 2 straipsnio 1 ir 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingų sąlygų taikymas remiantis savybe, susijusia su kuria nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas.

2. Valstybės narės gali toliau taikyti šios direktyvos priėmimo dieną galiojančius nacionalinius teisės aktus arba numatyti ateityje priimti teisės aktus, kuriuose būtų taikoma šios direktyvos priėmimo dieną galiojusi nacionalinė praktika, pagal kuriuos bažnytinių ir kitų valstybinių arba privačių organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos grindžiamos religija ar įsitikinimais, profesinėje veikloje dėl asmens religijos ar įsitikinimų taikomos skirtingos sąlygos 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. Taikant skirtingas sąlygas atsižvelgiama į valstybių narių konstitucines nuostatas ir principus bei į bendrusius Bendrijos teisės principus ir diskriminavimas dėl kitos priežasties yra nepateisinamas. Jei šios direktyvos nuostatų laikomasi kitu būdu, ji nepažeidžia bažnytinių ir kitų valstybinių arba privačių organizacijų, kurių veiklą reguliuojančios normos remiasi religija ar įsitikinimais, teisės pagal nacionalines konstitucijas ir įstatymus reikalauti, kad jiems dirbantys asmenys sąžiningai ir ištikimai laikytųsi minėtų organizacijų veiklos normų.

#### **5 straipsnis Neįgaliesiems tinkamos patalpos**

Siekiant garantuoti, kad neįgaliųjų atžvilgiu būtų laikomasi vienodų sąlygų taikymo principo, jiems įrengiamos tinkamos patalpos. Tai reiškia, kad prireikus konkrečiu atveju darbdaviai imasi tinkamų priemonių, kad neįgaliajam būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje arba mokytis, nebent dėl tokių priemonių būtų neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Pareigos nėra apsunkinamos, jei jam pakankamai atlyginama konkrečios valstybės narės neįgalumo politikos srityje numatytais priemonėmis.

## **6 straipsnis** **Skirtingų sąlygų taikymo dėl amžiaus pateisinimas**

1. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingų sąlygų taikymas dėl amžiaus nėra diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas, įskaitant teisėtą užimtumo politiką, darbo rinką ir profesinio mokymo tikslus, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Toks skirtingų sąlygų taikymas be kitų dalykų gali apimti:

a) specialių sąlygų nustatymą siekiant įsidarbinti ir profesinio mokymo, įdarbinimui ir darbui, įskaitant atleidimą iš darbo ir apmokėjimo sąlygas, jauniui, pagyvenusio amžiaus asmenims ir už priežiūrą atsakingiems asmenims, siekiant skatinti jų profesinę integraciją ir užtikrinti jų apsaugą;

b) minimalaus amžiaus, profesinės patirties ar darbo stažo nustatymą siekiant įsidarbinti arba gauti tam tikrų su darbu susijusių privilegijų;

c) maksimalaus įdarbinimo amžiaus nustatymą, paremtą su konkrečiomis pareigomis susijusiam mokymui keliamais reikalavimais arba su poreikiu nustatyti atitinkamą išdirbtą laikotarpį iki išėjimo į pensiją.

2. Nepaisydamos 2 straipsnio 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad amžiaus, kurio sulaukus suteikiama arba įgyjama teisė gauti senatvės ar invalidumo pensiją, nustatymas pagal profesinės socialinės apsaugos sistemas, įskaitant pagal šias sistemas nustatomą skirtingą darbuotojų amžių arba sudaromas darbuotojų grupes arba nustatomas darbuotojų kategorijas, ir pagal tokias sistemas aktuariniams apskaičiavimams taikomi su amžiumi susiję kriterijai nelaikomi diskriminacija dėl amžiaus, jei dėl to nepraedama diskriminuoti dėl lyties.

## **7 straipsnis** **Pozityvioji diskriminacija**

1. Siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodų sąlygų taikymo principas nė vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti nuostolius dėl kurios nors iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių arba juos kompensuoti.

2. Vienodų sąlygų taikymo neįgaliesiems principas nepažeidžia valstybės narės teisės toliau taikyti arba priimti nuostatas dėl profesinės sveikatos ir darbo saugos arba priemonės, kuriomis būtų sukurtos arba toliau taikomos jų integraciją į darbo aplinką garantuojančios ar skatinančios sąlygos ar galimybės.

## **8 straipsnis** **Būtiniausi reikalavimai**

1. Valstybės narės gali įdiegti arba toliau taikyti nuostatas, kurios būtų palankesnės vienodų sąlygų taikymo principo įgyvendinimui, nei šioje direktyvoje nustatytos.

2. Šios direktyvos įgyvendinimas jokiais aplinkybėmis nėra pretekstas šioje direktyvoje aptariamose srityse sumažinti valstybių narių apsaugos nuo diskriminacijos lygį.

## II SKYRIUS

### TEISĖS GYNIMO PRIEMONĖS IR VYKDYMAS

#### 9 straipsnis Teisių apsauga

1. Valstybės narės užtikrina, kad šioje direktyvoje numatytoms pareigoms vykdyti visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodų sąlygų taikymo principas, būtų prieinamos teismo ir (arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina, taikinimo sistemą, net pasibaigus tariamai diskriminuojantiems santykiams.

2. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, gali nukentėjusiojo vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą dalyvauti šioje direktyvoje nustatytiems įsipareigojimams įgyvendinti numatytoje teismo ir (arba) administracinėje procedūroje.

3. Šio straipsnio 1 ir 2 dalys nepažeidžia nacionalinių taisyklių, kuriomis nustatomi terminai, per kuriuos turi būti iškeltos bylos dėl vienodų sąlygų taikymo principo.

#### 10 straipsnis Įrodinėjimo pareiga

1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodų sąlygų taikymo principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodų sąlygų taikymo principas nebuvo pažeistas.

2. Šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles.

3. Šio straipsnio 1 dalis netaikoma baudžiamajam procesui.

4. Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalys taip pat taikomos pagal 9 straipsnio 2 dalį pradėtiems teisiniams procesams.

5. Valstybėms narėms šio straipsnio 1 dalies nebūtina taikyti procesiniams veiksams, kai bylos aplinkybes turi ištirti teismas ar kompetentinga institucija.

### **11 straipsnis Persekiojimas**

Valstybės narės į valstybines teisės sistemas įdiegia tokias priemones, kurios yra būtinos, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo atleidimo iš darbo ar darbdavio kitokio priešiško elgesio įmonėje sureagavus į skundą arba į teisinius procesinius veiksmus, skirtus vienodų sąlygų taikymo principo laikymuisi užtikrinti.

### **12 straipsnis Informacijos skelbimas**

Valstybės narės pasirūpina, kad visomis atitinkamomis priemonėmis, taisyklomis, pavyzdžiui, jų darbo vietoje, suinteresuotiems asmenims visoje jų teritorijoje būtų pranešta apie pagal šią direktyvą priimtas ir šioje srityje jau galiojančias susijusias nuostatas.

### **13 straipsnis Socialinis dialogas**

1. Valstybės narės, laikydamosi savo nacionalinių tradicijų ir praktikos, imasi reikiamų priemonių socialinių partnerių dialogui inicijuoti, kad būtų skatinama taikyti vienodas sąlygas, įskaitant darbo vietų monitoringo praktiką, kolektyvines sutartis, elgesio kodeksus, patirties ir geros praktikos ieškojimą bei keitimąsi ja.

2. Pagal savo nacionalines tradicijas ir praktiką, valstybės narės skatina socialinius partnerius nepažeidžiant jų autonomijos reikiamu lygiu sudaryti sutartis, nustatančias antidiskriminacines taisykles 3 straipsnyje nurodytose srityse, kurios patenka į derybų dėl kolektyvinės sutarties sritį. Šiose sutartyse atsižvelgiama į minėtoje direktyvoje ir atitinkamomis nacionalinėmis įgyvendinimo priemonėmis nustatytus būtiniausius reikalavimus.

### **14 straipsnis Dialogas su nevyriausybinėmis organizacijomis**

Valstybės narės inicijuoja dialogą su atitinkamomis nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios pagal jų nacionalinę teisę ir praktiką yra teisėtai suinteresuotos, kad būtų prisidėta prie kovos su diskriminacija dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių, siekdamas skatinti laikytis vienodų sąlygų taikymo principo.

## **III SKYRIUS**

### **YPATINGOS NUOSTATOS**

#### **15 straipsnis Šiaurės Airija**

1. Siekiant išspręsti nepakankamo vienos iš didžiausių religinių bendruomenių atstovavimo Šiaurės Airijos policijos tarnybai problemą, skirtingų sąlygų taikymas minėtoje tarnyboje įdarbinant asmenis, įskaitant pagalbinį personalą, neturėtų diskriminuoti tiek, kiek minėtas skirtingas sąlygas taikyti tiesiogiai leidžia nacionaliniai teisės aktai.

2. Siekiant subalansuoti mokytojų galimybę įsidarbinti Šiaurės Airijoje, paremiant susitaikymą tarp istoriškai pasidalinus pagrindinėms religinėms bendruomenėms šioje šalyje susiformavusių grupių, šios direktyvos nuostatos dėl religijos ar įsitikimų mokytojų įdarbinimui Šiaurės Airijos mokyklose netaikomos tiek, kiek tai tiesiogiai leidžia nacionaliniai teisės aktai.

#### **IV SKYRIUS**

#### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

##### **16 straipsnis Laikymasis**

Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:

a) būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienuodų sąlygų taikymo principui;

b) būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienuodų sąlygų taikymo principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias arba kolektyvines sutartis, įmonių vidaus taisykles bei į nepriklausomoms profesinėms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms taikomas taisykles.

##### **17 straipsnis Sankcijos**

Valstybės narės sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus nustato taisykles ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos nukentėjusiajam sumokėjimas turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės ne vėliau kaip iki 2003 m. gruodžio 2 d. apie šias nuostatas praneša Komisijai ir nedelsdamos ją informuoja apie visus vėlesnius minėtų nuostatų dalinius pakeitimus.

##### **18 straipsnis Įgyvendinimas**

Valstybės narės ne vėliau kaip iki 2003 m. gruodžio 2 d. priima įstatymus ir kitus teisės aktus, būtinus, kad būtų laikomasi šios direktyvos arba bendru socialinių partnerių prašymu gali jiems pavesti įgyvendinti kolektyvinių sutarčių taikymo srityje priklausančias šios direktyvos nuostatas. Tokiais atvejais valstybės narės užtikrina, kad iki 2003 m. gruodžio 2 d. socialiniai partneriai bendru susitarimu įdiegtų būtinas priemones, o suinteresuotų valstybių narių būtų paprašyta imtis visų būtinų priemonių, kurios užtikrintų, kad jie bet kada galėtų garantuoti šioje direktyvoje numatytus rezultatus. Apie tai jos nedelsdamos praneša Komisijai.

Siekiant atsižvelgti į konkrečias sąlygas, prireikus valstybėms narėms nuo 2003 m. gruodžio 2 d. gali būti skiriamas papildomas 3 metų laikotarpis, kitaip tariant iš viso 6 metai šios direktyvos nuostatomis dėl diskriminacijos dėl amžiaus ir negalios įgyvendinti. Tokiu atveju jos apie tai nedelsdamos praneša Komisijai. Bet kuri valstybė narė, nutarusi pasinaudoti šiuo papildomu laikotarpiu, kasmet Komisijai pateikia ataskaitą apie veiksmus, ku-

rių ji imasi su diskriminavimu dėl amžiaus ar negalios susijusioms problemoms spręsti, ir apie su jų įgyvendinimu pasiektą pažangą. Komisija Tarybai kasmet pateikia ataskaitą,

Valstybės narės, priimdamos šias priemones, daro jose nuorodą į šią direktyvą arba tokia nuoroda daroma jas oficialiai skelbiant. Tokios nuorodos darymo tvarką nustato valstybės narės.

#### **19 straipsnis** **Ataskaita**

1. Ne vėliau kaip iki 2005 m. gruodžio 2 d. ir po to kas penkeri metai valstybės narės pateikia Komisijai visą informaciją, būtiną, kad Komisija parengtų Europos Parlamentui ir Tarybai ataskaitą dėl šios direktyvos taikymo.

2. Komisijos ataskaitoje prireikus atsižvelgiama į socialinių partnerių ir atitinkamų nevyriausybinų organizacijų nuomonę. Pagal lyčių vyравimo principą į šią ataskaitą, be kita ko, įtraukiamas priemonių, kurių buvo imtasi moterų ir vyrų atžvilgiu, poveikio įvertinimas. Atsižvelgus į gautą informaciją, prireikus į minėtą ataskaitą įtraukiami pasiūlymai peržiūrėti ir atnaujinti šią direktyvą.

#### **20 straipsnis** **Įsigaliojimas**

Ši direktyva įsigalioja jos paskelbimo Europos Bendrijų oficialiajame leidinyje dieną.

#### **21 straipsnis** **Adresatai**

Ši direktyva skirta valstybėms narėms.

Priimta Briuselyje, 2000 m. lapkričio 27 d.

Tarybos vardu

Pirmininkas

É. GUIGOU

---

<sup>1</sup> OL C 177 E, 2000 06 27, p. 42

<sup>2</sup> 2000 m. spalio 12 d. pareikšta nuomonė (dar nepaskelbta Oficialiajame leidinyje)

<sup>3</sup> OL C 204, 2000 07 18, p. 82

<sup>4</sup> OL C 226, 2000 08 08, p. 1

<sup>5</sup> OL L 39, 1976 02 14, p. 40

<sup>6</sup> OL L 180, 2000 07 19, p. 22

<sup>7</sup> OL L 225, 1986 08 12, p. 43

<sup>8</sup> OL C 186, 1999 07 02, p. 3