



Kuriame
Lietuvos ateitį
2014–2020 metų
Europos Sąjungos
fondų investicijų
veikslių programa

LYČIŲ LYGYBĖS MOKYMŲ IR PROAKTYVIŲ VEIKSMŲ, ORGANIZUOTŲ ĮGYVENDINANT 2007–2013 M. ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ PLĖTROS VEIKSMŲ PROGRAMOS I PRIORITETO PRIEMONES, EFEKTYVUMO, REZULTATYVUMO IR POVEIKIO VERTINIMAS

Galutinė vertinimo ataskaita

Skirta:

LR socialinės apsaugos ir darbo ministerijai



Parengė:

BGI Consulting, UAB

BG|Consulting
Business Government & Innovation

BGI Consulting, UAB
Business | Government | Innovation
Didžioji g. 25-6, LT-01128 Vilnius, Lietuva
Tel. + 370 5 215 4075 | Fax. + 370 5 215 4837
info@bgiconsulting.lt | www.bgiconsulting.lt

2016 m. balandžio 29 d.

TURINYS

Atvejo studijų sąrašas	3
Įvadas.....	4
1 Lyčių lygybės samprata	5
2 Lyčių lygybė strateginiuose dokumentuose	8
2.1 Europos Sąjunga	8
2.2 Lietuva.....	9
3 Lyčių lygybės vertinimų Lietuvoje apžvalga.....	11
4 Vertinimo objektas	13
5 Vertinimo metodologija.....	14
6 Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo mastas ir rezultatyvumas	17
7 Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų kokybė, poveikis, efektyvumas	21
7.1 Priemonė Nr. VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“	22
7.2 Priemonė Nr. VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“	32
7.3 Priemonė VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“	39
7.4 Priemonė VP1-1.2-SADM-05-V „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“	50
7.5 Priemonė VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“	53
7.6 Priemonė VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“	60
8 Teorija grįstas poveikio vertinimas.....	67
8.1 Kaitos teorijos rekonstravimas.....	67
8.2 Duomenų rinkimas ir analizė	70
8.3 Kaitos teorijos tikrinimas.....	74
9 Užsienio šalių patirties analizė	78
Išvados	82
Rekomendacijos	86
Literatūros sąrašas.....	89
PRIEDAI	91

ATVEJO STUDIJŲ SĄRAŠAS

Atvejo studija 1. Įmonės darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai	29
Atvejo studija 2. Įmonės darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai 2	30
Atvejo studija 3. Įmonės darbuotojams išdalinta medžiaga lyčių lygybės tema	37
Atvejo studija 4. Įmonės darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai 3	38
Atvejo studija 5. Mokyklos darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai.....	45
Atvejo studija 6. Įmonės darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai 4	47
Atvejo studija 7. Profesinės sąjungos nariams organizuoti lyčių lygybės mokymai.....	48
Atvejo studija 8. Lyčių lygybės mokymai asmenims, priklausomiems nuo neteisėto narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimo.....	58
Atvejo studija 9. Lyčių lygybės mokymai, seminarai ir kiti renginiai NVO, profsąjungų ir darbdavių, įvairių pažeidžiamų grupių atstovams, plačiai visuomenei	58
Atvejo studija 10. Lyčių lygybės tema integruota į mokymus asmenims su negalia, bedarbiams, socialinių pašalpų gavėjams	63
Atvejo studija 11. Lyčių lygybės mokymai nuteistiesiems ir grįžusiesiems iš įkalinimo įstaigų.....	63
Atvejo studija 12. Su lyčių lygybe susijusios medžiagos pristatymas grupinių užsiėmimų metu esantiems ir buvusiems vaikų globos namų auklėtiniais	65
Atvejo studija 13. Lyčių lygybės mokymai buvusiems kaliniams, asmenims, gyvenantiems nakvynės namuose, priklausomiems nuo alkoholio ir neįgaliesiems	66

ĮVADAS

Remiantis 2015 m. spalio 30 d. vertinimo paslaugų sutartimi Nr. D4-207 pasirašyta tarp Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei įmonės UAB „BGI Consulting“, teikiama galutinė vertinimo ataskaita.

Vadovaujantis vertinimo techninės specifikacijos reikalavimais galutinei vertinimo ataskaitai, pateikiami atsakymai į visus 1 ir 2 vertinimo uždavinių klausimus, taip pat apibendrintos tyrimo išvados ir rekomendacijos. Ataskaitoje pristatomi surinkti duomenys apie mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų, skatinančių lyčių lygybę, kiekį, trukmę, dalyvių skaičių, pateikiama projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų apklausų rezultatų analizė pagal kiekvieną iš vertintų priemonių. Galutinėje vertinimo ataskaitoje taip pat pristatoma geroji užsienio šalių patirtis lyčių lygybės kaip horizontalaus prioriteto skatinimo, įgyvendinant ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamus projektus, srityje, pristatomos atliktos atvejo studijos, naudojant Kaitos teoriją gautos tyrimo išvados.

Teikiama vertinimo ataskaita skirstoma į 11 stambių skyrių.

Pirmuose trijuose skyriuose trumpai aprašoma lyčių lygybės samprata, svarbiausios ES ir Lietuvos strateginės nuostatos lyčių lygybės srityje, apžvelgiami anksčiau Lietuvoje atlikti lyčių lygybės vertinimai. Ketvirtajame ir penktajame skyriuose pristatomas atlikto vertinimo objektas ir vertinimo metodologija.

Keturiuose ataskaitos skyriuose, nuo šeštojo iki devintojo imtinai, pateikiama analizės ir atsakymų į techninės specifikacijos 1 ir 2 uždavinių vertinimo klausimus dalis. Šeštajame skyriuje pristatomas bendras įgyvendintų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų mastas ir rezultatyvumas, septintajame skyriuje, pagal kiekvieną priemonę atskirai pateikiami lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų kokybės, poveikio ir efektyvumo vertinimo rezultatai. Aštuntajame skyriuje atlikta analizė apibendrinama pagal Kaitos teorija grįsto poveikio vertinimo kriterijus, o devintajame skyriuje pateikiama Lietuvos atvejui aktualios gerosios užsienio šalių patirties analizė.

Dešimtajame ataskaitos skyriuje pateikiamos apibendrintos vertinimo išvados, vienuoliktajame – rekomendacijos, kaip patobulinti lyčių lygybės skatinimo modelį, kad jo taikymas būtų efektyvesnis 2014–2020 metais.

1 LYČIŲ LYGYBĖS SAMPRATA

Vienodas lyčių traktavimas ir lyčių lygybės skatinimas yra vienas iš pagrindinių ES ramsčių jau nuo 1957 m. Romos sutarties pasirašymo, kai buvo įtvirtintas vienodo užmokesčio už vienodą darbą principas. Lyčių lygybės skatinimas suprantamas kaip siekis užtikrinti, kad kiekvienas individas turėtų galimybę visiškai realizuoti savo potencialą, nepriklausomai nuo biologinės ir / ar socialinės lyties. Svarbu pažymėti, kad ši potencialo realizavimo lygybė apima ne tik pasiekiamų rezultatų vienodumą, tačiau ir asmenybės orumo bei integralumo lygybę¹.

Lyčių lygybės, kaip principo, gynimas ES mastu pirmiausia susijęs su žmogaus teisėmis ir visuotiniu teisingumu, tačiau tyrimai rodo, kad lyčių lygybė teikia ir ekonominę naudą, prisideda prie tvaraus ekonominio produktyvumo augimo². Tyrimais įrodyta, kad aukšti moterų ir vyrų lygybės rodikliai šalyje tiesiogiai koreliuoja su greitesniu šalies ekonominiu ir socialiniu augimu³.

Tačiau siekiant apibrėžti, matuoti, stebėti ir didinti lyčių lygybę šalyse, kad šios galėtų pasinaudoti lyčių lygybės teikiama nauda, susiduriama su šio principo apibrėžimo sunkumais. Lyčių lygybė yra platus, sudėtingas, daug dimensijų apimantis ir visas gyvenimo sritis persmelkiantis konceptas. Jį sudėtinga vieningai apibrėžti (lyčių lygybės apibrėžimai skirtingose ES šalyse skiriasi) ir dar sunkiau išmatuoti.

Lyčių lygybei įvertinti naudojami įvairūs indeksai, tačiau šiame tyrime remiamasi ES mastu dažniausiai naudojamu Europos lyčių lygybės instituto (ELLI) pasiūlytu lyčių lygybės apibrėžimu ir matavimu – Lyčių lygybės indeksu, nuo 2010 metų sudaromu visoms ES šalims narėms kas dvejus metus. Šis indeksas visapusiškai įvertina lyčių lygybę ir tuo išsiskiria iš kitų indeksų.

ELLI siūlomame apibrėžime **lyčių lygybė suprantama kaip lygus išteklių pasidalijimas tarp moterų ir vyrų bei lygus moterų ir vyrų orumo ir asmenybės integralumo traktavimas**⁴. Taip suprantama lyčių lygybė yra matuojama Lyčių lygybės indeksu, kurio naujaisi duomenys paskelbti 2015 metais. Šis indeksas – **kompleksiškas lyčių lygybės įverčio matas**, kuris sudarytas iš 6 pagrindinių bei 2 papildomų sričių. Visgi indekso skaičiavimui naudojamos tik 6 pagrindinės sritys, kadangi papildomos sritys taikytinos tik pasirinktai populiacijos daliai, pvz., persidengiančios nelygybės atveju įvedama ne tik lytis, bet daugiau parametru, galinčių lemti diskriminaciją – amžius, pilietybę, religiją ir pan.

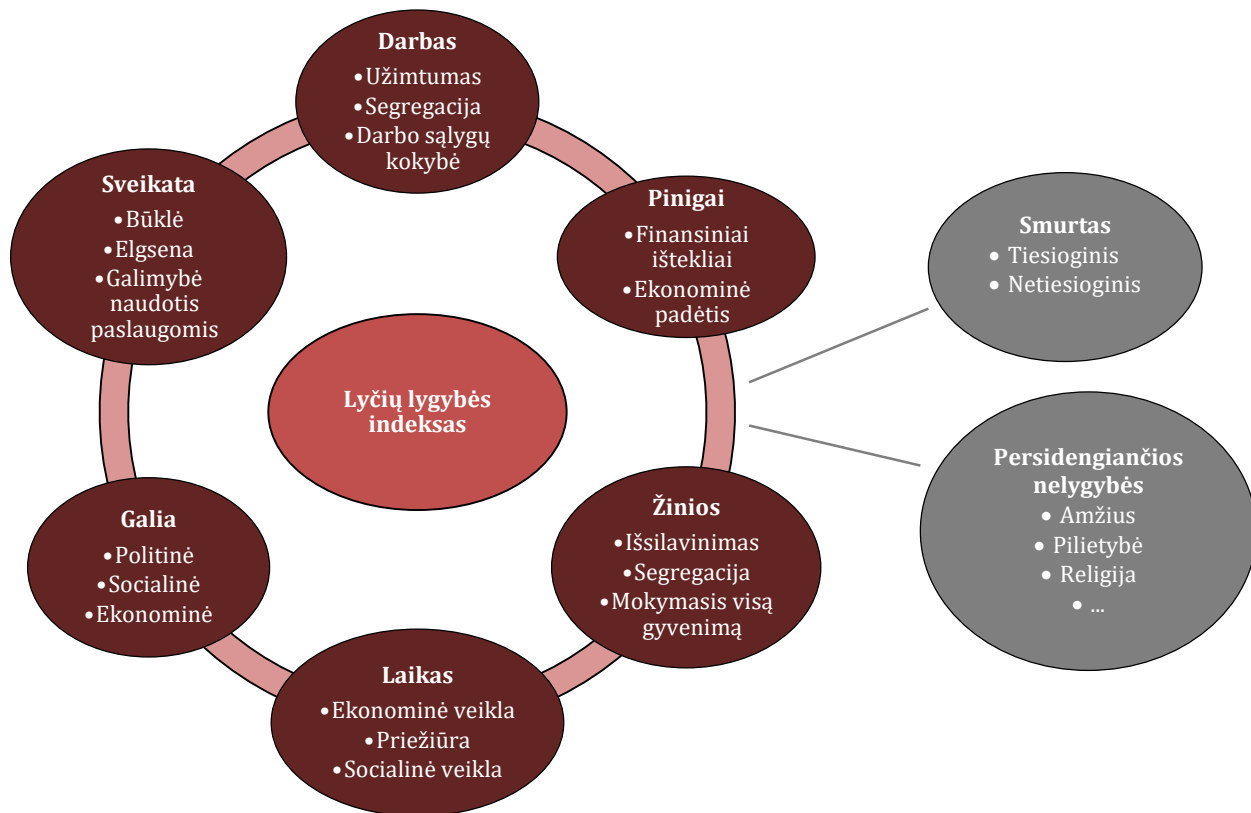
Pagrindines rodiklio sritis galima suskirstyti į 17 posričių, atspindinčių svarbiausias ES politikos sritis, kuriose siekiama lyčių lygybės. Jas sudaro 26 įvairūs rodikliai. Indekso struktūra gana lanksti – pagrindinės sritys atskirais indekso sudarymo metais gali būti papildytos vienkartiniais posričiais. Indekso sandara pagal pagrindines sritis ir posričius pateikta žemiau esančiame paveiksle.

¹ European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012“, Italy, 2015.

² Ten pat.

³ Boileau Loko, Mame Astou Diof, „Revisiting Determinants of Productivity Growth: What’s New?“, International Monetary Fund, 2009.

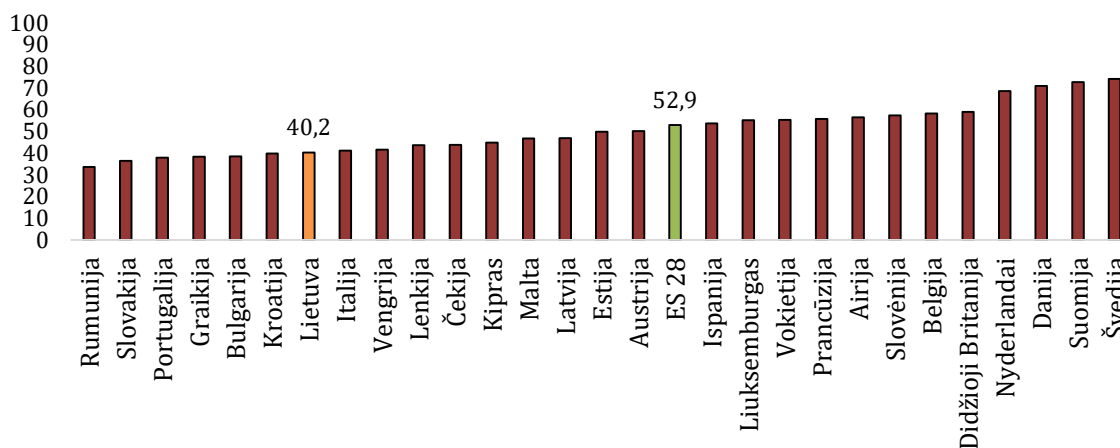
⁴ European Institute for Gender Equality, 2015.



Pav. 1. ELLI Lyčių lygybės indekso sandara pagal pagrindines ir papildomas sritis bei posričius

Šaltinis: parengta remiantis ELLI ataskaita: „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012“, Italy, 2015.

ELLI sudaromas Lyčių lygybės indeksas vertingas ne tik dėl savo kompleksiško, tačiau ir dėl aukšto palyginamumo tarp ES šalių narių. Žemiau pavaizduotame grafike matomi ES šalių narių įverčiai pagal Lyčių lygybės indeksą ir ES šalių narių vidurkis. Teoriškai indekso reikšmė svyruoja nuo 1 iki 100. Taigi ES šalyse lyčių lygybės principas kol kas įgyvendinamas tik vidutiniškai. Lietuvos įvertis šiuo metu nesiekia ES vidurkio – šalis patenka į mažiausia lyčių lygybe pasižyminčių šalių dešimtuką.



Pav. 2. ELLI sudaryto lyčių lygybės indekso 2012 metų duomenys

Šaltinis: ELLI ataskaita: „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012“, Italy, 2015

Nagrinėjant Lietuvos indekso įverčius pagal atskiras šešias pagrindines sritis matoma, kad sąlyginai daugiausia lygybės tarp moterų ir vyrų fiksuojama sveikatos srityje (indekso įvertis 82,3), mažiausia – laiko paskirstymo ir galios srityse (abiejų sričių įvertis – 22,8). Labiausiai lygybę sveikatos srityje Lietuvoje didina prieinamumas prie sveikatos paslaugų, kuris yra praktiškai vienodas. Didesni skirtumai sveikatos srityje matomi tikėtinos gyvenimo trukmės, tikėtinos sveiko gyvenimo trukmės, asmeniškai suvokiamos sveikatos būklės posričiuose. Kaip rodo indekso įverčiai, vis dar labai skiriasi moterų ir vyrų laiko kiekis, skiriamas vaikų priežiūrai, namų ruošos darbams, rūpinimuisi kitais artimaisiais, taip pat ryškiai skiriasi moterų ir vyrų politinė bei ypatingai ekonominė galia (dideli skirtumai tarp dalies moterų ir vyrų ministrų, parlamento narių, verslo kompanijų valdybių narių, centrinio banko valdybos narių).

Kita sritis, kurioje moterų ir vyrų lygybė yra didesnė nei teorinis indekso vidurkis – darbas (indekso įvertis 55,6). Labiausiai lygybė šioje srityje didina užimtumas, kuris Lietuvoje tarp moterų ir vyrų yra vienesnis, nei vidutiniškai ES. Tačiau moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal daugiau ir mažiau apmokamas darbo sritis ryškiai skiriasi.

Kitose dviejose – žinių ir pinigų srityse, indekso įverčiai panašūs į bendrą Lietuvos vidutinį įvertį ir yra lygūs 47,6 (žinios) bei 45,6 (pinigai)⁵.

⁵ European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. Country profiles“, Italy, 2015

2 LYČIŲ LYGYBĖ STRATEGINIUISE DOKUMENTUISE

2.1 Europos Sąjunga

ES strateginių dokumentų lygmeniu lyčių lygybės principas buvo įtvirtintas nuo pat ES įsikūrimo pradžios – 1957 metų **Romos sutartyje** šalys narės įsipareigojo taikyti vienodą darbo užmokestį moterims ir vyrams, dirbantiems vienodą darbą⁶. 1997 metų **Amsterdamo sutartis** toliau stiprino ES šalių narių įsipareigojimus lyčių lygybės principo įgyvendinimo srityje – lygybės tarp moterų ir vyrų užtikrinimas išskirtas kaip vienas iš fundamentalių ES uždavinių. Be to, šia sutartimi nelygybės ir diskriminacijos šalinimo bei lyčių lygybės skatinimo principas išplėstas nuo vienodo darbo užmokesčio principo iki moterų ir vyrų lygybės visose gyvenimo srityse užtikrinimo⁷. Tai esminiai principai, kurie įtvirtinti ir vėlesniuose ES dokumentuose⁸.

Nors moterų ir vyrų lygybės srityje pastaruoju metu vyksta daug teigiamų pokyčių – didėja moterų skaičius darbo rinkoje, vis daugiau moterų gauna geresnį išsilavinimą, tačiau vis dar išlieka ir problemų. Moterys dažnai dirba mažiau apmokamuose darbo rinkos segmentuose, pernelyg mažai moterų dalyvauja priimant sprendimus. Dėl motinystės moterų užimtumas yra mažesnis, jos taip pat dirba daugiau neapmokamo darbo valandų namuose nei vyrai.

Nuo 2010 metų ES mastu svarbiausias dokumentas moterų ir vyrų lygių galimybių srityje yra **2010–2015 metų moterų ir vyrų lygybės strategija**⁹. Strategijoje numatomi ES veiksmai 2010–2015 metais skatinant moterų ir vyrų vienodą ekonominę nepriklausomybę, vienodą užmokestį už vienodą ar vienodos vertės darbą, lygybę priimant sprendimus bei kitose srityse. Ši strategija tapo pagrindu lyčių lygybės dimensijos įtvirtinimui ir **strategijoje „Europa 2020“**¹⁰.

Siekiant užtikrinti lyčių lygybės principų įgyvendinimą visose ES šalyse narėse, nuostata apie moterų ir vyrų lygybės skatinimą bei nediskriminavimą buvo įtraukta ir į **2007–2013 metų Bendrųjų nuostatų reglamentą**¹¹. Tokiu būdu įsipareigota, kad įvairiais fondų paramos įgyvendinimo etapais būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė, atsižvelgiama į lyčių integracijos aspektą bei užtikrinama galimybė jais naudotis užkertant kelią diskriminacijai dėl lyties. Atitinkamai lyčių lygybės aspektas pabrėžiamas ir **2007–2013 metų ESF reglamente**¹². Reglamente nurodoma, jog ESF remiami veiksmai apima horizontalaus lyčių lygybės aspekto integravimą bei konkrečius veiksmus siekiant gerinti moterų užimtumo galimybes, didinant tvarų jų dalyvavimą bei pažangą užimtumo srityje ir mažinti segregaciją dėl lyties darbo rinkoje, šalinant lyčių darbo užmokesčio skirtumų tiesiogines ir netiesiogines esmines priežastis. Be to, lyčių lygybės principas taip pat turi būti užtikrintas skatinant moterų ir vyrų subalansuotą dalyvavimą valdant ir įgyvendinant veiksmų programas.

2014–2020 metų Bendrųjų nuostatų reglamente lyčių lygybės aspektas dar labiau išplečiamas ir sukonkretinamas, nurodant, kad programų rengimo ir įgyvendinimo metu, turi būti atsižvelgiama į moterų ir vyrų lygybę ir lyčių aspekto įtraukimą bei skatinama užtikrinti moterų ir vyrų lygybę ir

⁶ The Treaty of Rome, 1957.

⁷ Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts, 1997.

⁸ Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2010; Europos Sąjungos sutartis, 2009

⁹ Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, 2010 – 2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija, Briuselis, 2010.

¹⁰ Communication from the Commission, Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth, 2010.

¹¹ Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1083/2006 nustatantis bendrąsias nuostatas dėl Europos regioninės plėtros fondo, Europos socialinio fondo ir Sanglaudos fondo bei panaikinantį Reglamentą (EB) Nr. 1260/1999, 2006.

¹² Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1081/2006 dėl Europos socialinio fondo ir panaikinantį Reglamentą (EB) Nr. 1784/1999.

įtraukti lyčių aspektą. Šios nuostatos sukonkretinamos **2014–2020 metų ESF reglamente**, kuriame nurodoma, kad valstybės narės ir EK turėtų užtikrinti, kad įgyvendinant ESF lėšomis finansuojamus prioritetus būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė. Būtina lyčių lygybės tikslų aspektą įtraukti į visus programų ciklo etapus bei užtikrinti, kad būtų imamasi konkrečių veiksmų lyčių lygybei ir moterų ekonominei nepriklausomybei, švietimui ir įgūdžiams bei smurtą patyrusių moterų reintegravimui į darbo rinką ir visuomenę skatinti.

Lyčių lygybė minėtame reglamente išskirta kaip **IV investicinis prioritetas**, patenkantis **po pirmuoju teminiu tikslu** „didinti tvarų ir kokybišką užimtumą ir remti darbo jėgos judumą“. Investiciniu prioritetu siekiama skatinti „moterų ir vyrų lygybę visose srityse, įskaitant įsidarbinimo ir profesinės karjeros galimybes, darbinio ir asmeninio gyvenimo derinimą ir skatinimą mokėti vienodą atlyginimą už vienodą darbą“. Be to, pasinaudodamos ESF parama, valstybės narės remia konkrečius tikslinius veiksmus, atitinkančius bet kokius investicinius prioritetus, siekdamos skatinti lyčių lygybę įvairiais aspektais¹³.

Tai, kad lyčių lygybės aspektas įtraukiamas tiek į 2007–2013 metų, tiek į 2014–2020 metų Bendruosius bei ESF reglamentus, rodo šio principo esamą ir tęstinę svarbą ES darbotvarkėje.

2.2 Lietuva

Draudimas diskriminuoti lyties pagrindu nustatytas jau **LR Konstitucijoje**, kurioje įtvirtinta nuostata, kad „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu“¹⁴.

Šis principas dar konkretizuotas ir detalizuotas **LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme**¹⁵, kurio paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos LR Konstitucijoje įtvirtintos moterų ir vyrų lygios teisės. Šiuo įstatymu įtvirtinamos valstybės ir savivaldybės institucijų ir įstaigų, švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareigos įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises. Taip pat – darbdavių arba darbdavių atstovų pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe. Be to, reglamentuojamas moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas vartotojų teisių apsaugos srityje, įtvirtinami draudimai diskriminuoti dėl lyties narystės ir dalyvavimo organizacijose pagrindu, diskriminuoti dėl lyties socialinės apsaugos sistemose bei nustatomi atvejai, kurie laikomi moterų ir vyrų lygių teisių pažeidimu¹⁶.

Nuo 2003 metų pradėtos rengti Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių programos. Iki šiol parengtos ir įgyvendintos ar įgyvendinamos keturios tokios programos. Tai – **Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 m. programa**¹⁷, **Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programa**¹⁸, **Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programa**¹⁹ ir naujausia, šiuo metu įgyvendinama **Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programa**²⁰. Nors šių programų konkretūs tikslai ir uždaviniai šiek tiek skiriasi, tačiau visų jų

¹³ Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 1304/2013 dėl Europos socialinio fondo, kuriuo panaikinamas Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1081/2006.

¹⁴ Lietuvos Respublikos Konstitucija, priimta 1992, Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014

¹⁵ Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Nr. VIII-947, 1998 m. gruodžio 1 d.

¹⁶ Ten pat.

¹⁷ Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 m. programa, 2003.

¹⁸ Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programa, 2005.

¹⁹ Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programa, 2010.

²⁰ Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programa, 2015.

pagrindinis siekis ir paskirtis yra nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai spręsti moterų ir vyrų lygybės problemas visose srityse.

Aktualioje Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programoje nurodomas strateginis tikslas – nuosekliai, kompleksiskai ir sistemingai visose srityse skatinti moterų ir vyrų lygybę, šalinti moterų ir vyrų padėties skirtumus. Programoje siekiama skatinti vienodas moterų ir vyrų galimybes užimtumo ir darbo srityje, siekti subalansuoto moterų ir vyrų dalyvavimo priimant sprendimus ir einant aukščiausias pareigas, didinti moterų ir vyrų lygybės institucinių mechanizmų efektyvumą, skatinti lyčių aspekto integravimą įvairiose gyvenimo srityse.

Atsižvelgiant į ES reglamentų nuostatas, lygios galimybės įtrauktos į **Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategiją konvergencijos tikslui įgyvendinti**²¹ kaip viena iš horizontaliųjų sričių. Lygių galimybių principo laikymasis numatytas investuojant pagal visas tris šios strategijos prioritetines kryptis, o aktyvios visų jų remiamos pastangos turi gerinti esamą situaciją, pavyzdžiui, plėtojant lanksčias darbo formas, skatinant moterų verslumą, tobulinant lygių galimybių principo įgyvendinimo ir laikymosi reglamentavimą.

Šios nuostatos perkeliamos ir į **2007–2013 metų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programą (ŽIPVP)**²². Veiksmų programoje lygių galimybių skatinimas išskiriamas kaip horizontalusis prioritetasis, be to, lygybė tarp moterų ir vyrų bei integruotas lyčių lygybės principas užtikrinamas visuose ŽIPVP prioritetuose. Dalis 1 prioriteto lėšų nukreipta veikloms, kurios galėtų paskatinti lyčių lygybės principo įgyvendinimą. Tikimasi, kad investicijos pagal „Prisitaikymo prie rinkos poreikių“ grupę padės spręsti vertikaliosios ir horizontaliosios segregacijos darbo rinkoje problemas, didinti moterų verslumą. Parama pagal „Gyventojų užimtumo skatinimo“ grupę turėtų didinti moterų užimtumą, padėti joms geriau pritaikyti turimą kvalifikaciją ir gebėjimus. Taip pat išsipareigojama skatinti veiksmus, padedančius derinti darbo santykius ir šeimos išsipareigojimus, kuriuos dažniausiai prisiima moterys (vaikų priežiūra, šeimoje globojami asmenys). Pagal „Socialinės aprėpties“ grupę investuojama siekiant sumažinti skurdo riziką, sumažinti smurto šeimoje lygį, remti socialines paslaugas, kurios padėtų rizikos grupių ar socialinę atskirtį patiriančioms moterims grįžti į darbo rinką.

2014–2020 metų Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programoje²³ moterų ir vyrų lygybė išskiriamas kaip atskiras horizontalusis principas. Planuojant moterų ir vyrų lygybės skatinimo veiklas turi būti atsižvelgta į Valstybinėje moterų ir vyrų lygių galimybių programoje nurodomus tikslus ir uždavinius. Integruojant moterų ir vyrų lygybės veiklas visuose ES fondų ir Sanglaudos fondo programavimo, įgyvendinimo ir stebėsenos etapuose bei vykdant specialiąsias veiklas moterų ir vyrų lygybei užtikrinti, bus siekiama skatinti moterų ir vyrų lygybę visose srityse, o šie reikalavimai turi būti numatyti bendruosiuose reikalavimuose projektams.

Lietuvos strateginių dokumentų moterų ir vyrų lygybės srityje apžvalga taip pat rodo, kad moterų ir vyrų lygybės įtvirtinimas yra vienas iš viešosios politikos prioritetų, o jo įgyvendinimui pasitelkiama ir ES struktūrinių fondų parama.

²¹ Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategiją konvergencijos tikslui įgyvendinti, 2012.

²² 2007–2013 m. žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, 2013.

²³ 2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veiksmų programa, 2014.

3 LYČIŲ LYGYBĖS VERTINIMŲ LIETUVOJE APŽVALGA

Lietuvoje buvo atlikti keli teminiai vertinimai, kurių objektas buvo horizontalieji prioritetai, tarp jų – ir lyčių lygybė. Vienas iš jų apėmė 2004–2006 m. Lietuvos Bendrojo programavimo dokumento įgyvendinimo laikotarpį, kitas – 2007–2013 m. ES struktūrinės paramos įgyvendinimo periodą. Horizontaliųjų prioritetų analizė kai kuriais atvejais gali būti kaip integrali kitų atliktų vertinimų dalis, pvz., horizontaliųjų prioritetų, tarp jų – ir lyčių lygybės, analizė buvo vykdyta atliekant Lietuvos 2014–2020 m. Europos Sąjungos struktūrinių fondų investicijų veiksmų programos išankstinį vertinimą²⁴. Tačiau šiuo atveju bus apžvelgiami tik tie vertinimai, kurių objektas apima lyčių lygybę.

Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimas įsisavinant Europos Sąjungos struktūrinę paramą²⁵

Vertinimas nebuvo skirtas konkrečiai lyčių lygybei, vertinimo objektas apėmė visus horizontaliuosius prioritetus – informacinę visuomenę, darnųjį vystymąsi, lygias galimybes ir regioninę plėtrą. Lyčių lygybė kaip lygių galimybių horizontaliojo prioriteto aspektas pateko į vertinimo objektą.

Vertinimo tikslas – įvertinti horizontaliųjų prioritetų (informacinės visuomenės, darniojo vystymosi, lygių galimybių ir regioninės plėtros) įgyvendinimo efektyvumą BPD vykdymo laikotarpiu, siekiant efektyvesnio horizontaliųjų prioritetų realizavimo 2007–2013 m. programavimo laikotarpiu.

Vertinimo metu naudoti įvairūs metodai – atlikta pirminių ir antrinių šaltinių analizė, kiekybinis tyrimas (ES struktūrinių fondų paramą administruojančių institucijų darbuotojų apklausa), užsienio šalių – Škotijos ir Suomijos – patirties analizė, SMART analizė, kokybinis tyrimas (pagilinto interviu metodas), loginio modelio analizė.

Vertinimo rezultatai atskleidė, kad Lietuvos 2004–2006 m. laikotarpio programavimo dokumentuose nustatyti tikslai ir uždaviniai ES strateginius tikslus mažai atitiko arba atitiko tik iš dalies. Tikslų atitikimas suinteresuotųjų grupių poreikiams taip pat buvo tik dalinis. 2004–2006 m. retai buvo naudojami rodikliai, susiję su horizontaliaisiais prioritetais, o jų kokybė prasta. Horizontaliųjų prioritetų realizavimas praktikoje 2004–2006 m. buvo siauras ir supaprastintas – dažniausiai taikyta horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo priemonė buvo viešinimas projektų metu.

Be to, nustatyta, kad horizontaliųjų prioritetų valdymas 2004–2006 m. laikotarpiu buvo nepakankamai efektyvus. Nors BPD įgyvendinimo priežiūrai buvo sukurtas Priežiūros komitetas, tačiau horizontaliųjų prioritetų klausimai buvo svarstomi mažai. Efektyviai horizontaliųjų prioritetų priežiūrai BPD įgyvendinimo sistemos institucijos stokojo priežiūros rodiklių ir informacijos.

ES struktūrinės paramos poveikio horizontalaus prioriteto „Lyčių lygybė ir nediskriminavimas“ įgyvendinimui vertinimas²⁶

Vertinimas išskirtinai orientuotas į lyčių lygybės ir nediskriminavimo principo įgyvendinimo vertinimą. Vertinimo objektas – ES struktūrinės paramos poveikio horizontalaus prioriteto „Lyčių lygybė ir nediskriminavimas“ įgyvendinimui panaudojimo strategija ir ją įgyvendinančios veiksmų programos.

²⁴ 2014 m., LR Finansų ministerijos užsakymu vertinimą atliko VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos institutas ir UAB „PPMI Group“

²⁵ 2007–2008 m., LR Finansų ministerijos užsakymu vertinimą atliko VŠĮ „Viešosios politikos ir vadybos institutas“

²⁶ 2013–2014 m., LR Finansų ministerijos užsakymu vertinimą atliko UAB „PPMI Group“ ir VŠĮ Viešosios politikos ir vadybos institutas

Vertinimo tikslas – išnagrinėti šio prioriteto įgyvendinimą 2007–2013 m. programavimo laikotarpiu, taip pat tobulinti šio prioriteto įgyvendinimą 2014–2020 m. programavimo laikotarpiu, panaudojant ES struktūrinių fondų investicijas. Vertinime buvo taikomi tinkamumo, pakankamumo, suderinamumo, efektyvumo, rezultatyvumo ir poveikio kriterijai.

Vertinimo metu naudoti pagrindiniai metodai – pirminių ir antrinių šaltinių analizė, statistinė lyginamoji analizė, interviu, atvejo studijos ir tarptautinė ekspertų panelė. Taip pat buvo pasitelkta kaitos teorija, ją pritaikant buvo siekiama nustatyti, ar intervencija nulėmė stebimus pokyčius.

Gauti vertinimo rezultatai parodė, kad 2007–2013 m. programavimo laikotarpiu atskiri projektai turėjo naudoti nepalankioje situacijoje atsidūrusioms grupėms, tačiau tvirtinti, kad ES parama buvo tinkamai nukreipta skatinti lyčių lygybę ir nediskriminaciją, negalima. Horizontalus prioritetas nebuvo pakankamai realizuotas visuose investicijų etapuose. ES struktūrinės paramos poveikis lyčių lygybei ir nediskriminavimui buvo fragmentuotas ir netiesioginis, tai iš dalies nulėmė intervencijos logikos nuoseklumo ir strateginio požiūrio stoka. Daugiausiai prie prioriteto įgyvendinimo prisidėjo SADM administruojamos priemonės.

2007–2013 m. laikotarpiu įgyvendinant ES paramą buvo stokojama nuoseklios priemonių intervencijų logikos, kuri apibrėžtų sąsajas tarp strateginio konteksto, tikslų ir rezultatų projektu lygmeniu. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioriteto įgyvendinimas integruotu būdu taikytas per menkai, trūko esamos situacijos poreikių analizės ir aiškiai formuluojamų uždavinių. Diferencijuotu būdu įgyvendintos priemonės, t. y. atskiri veiksmai horizontaliajam prioritetui įgyvendinti, turėjo įtakos nepalankioje situacijoje atsidūrusioms grupėms, tačiau apskritai trūko įsigilinimo į realias diskriminacijos priežastis ir buvo apsiribota projektų metu mažiau tvarius rezultatus kuriančiais asmenų mokymais ir įgūdžių kėlimu. Galimybės lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje įgyvendinant ES paramą Lietuvoje vis dar lieka neišnaudotos.

4 VERTINIMO OBJEKTAS

Šio vertinimo objektas – lyčių lygybės skatinimo mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai, organizuoti įgyvendinant šešias ŽIPVP pirmojo prioriteto „Kokybiškas užimtumas ir socialinė aprėptis“ priemonės. Vertinimui aktualios šios priemonės:

- VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“;
- VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“;
- VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“;
- VP1-1.2-SADM-05-V „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“;
- VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“;
- VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“.

Trys iš minėtų priemonių („Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“, „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ ir „Socialinio dialogo skatinimas“) priklauso „Prisitaikymo prie rinkos poreikių“ grupei, kuri turi prisidėti skatinant lyčių lygybę bei sprendžiant vertikaliosios ir horizontaliosios segregacijos darbo rinkoje problemas, didinant moterų verslumą. Viena priemonė („Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“) priklauso „Gyventojų užimtumo skatinimo“ grupei. Dar dvi („Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ bei „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“) priemonės priklauso „Socialinės aprėpties“ grupei. Pastarosios dvi grupės ŽIPVP taip pat traktuojamos kaip turinčios prisidėti prie lyčių lygybės skatinimo. „Gyventojų užimtumo skatinimo“ grupė turėtų didinti moterų užimtumą, padėti joms geriau pritaikyti turimą kvalifikaciją ir gebėjimus, o „Socialinės aprėpties“ grupė turėtų mažinti skurdo riziką, smurto šeimoje lygi, remti socialines paslaugas, kurios padėtų rizikos grupių ar socialinę atskirtį patiriančioms moterims grįžti į darbo rinką.

Siekiant įgyvendinti priemonėms keliamus tikslus, priemonių „Socialinio dialogo skatinimas“ ir „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ antro kvietimo projektų finansavimo sąlygų aprašuose nurodyta, kad prioritetas teikiamas ir balai skiriami projektams, kuriuose numatyti papildomi proaktyvūs veiksmai, prisidėsiantys prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, t. y. projekte numatyti mokymai, konsultacijos ar kiti veiksmai bent keliomis iš apraše nurodytų temų. Priemonės „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ finansavimo sąlygų apraše nurodoma, kad proaktyvūs veiksmai, prisidėsiantys prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, t. y. projekte numatyti mokymai, konsultacijos ar kiti veiksmai bent keliomis iš apraše nurodytų temų yra būtina sąlyga finansavimui gauti.

Įgyvendinant kitas priemonės („Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“, „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ bei „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“) projektų finansavimo sąlygų aprašuose nustatytas reikalavimas, kad projektuose būtų numatyti konkretūs veiksmai, prisidėsiantys įgyvendinant lyčių lygybės principą. Toliau vertinime analizuojama, koku mastu šie reikalavimai įgyvendinant priemonės buvo išpildyti, kiek rezultatyvūs ir efektyvūs buvo organizuoti mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai, kokią poveikį tikslinėms grupėms šios lyčių lygybės skatinimo priemonės turėjo.

5 VERTINIMO METODOLOGIJA

Atliekant tyrimą naudoti pagrindiniai vertinimo metodai apėmė dokumentų ir antrinių šaltinių analizę, SFMIS ir ESFA pateiktų duomenų analizę, internetines ir telefonines projektų vykdytojų ir projektų veiklų dalyvių apklausas, atvejo studijų atlikimą bei teorija grįstą poveikio vertinimą.

Analizuojant svarbiausius Lietuvos ir ES strateginius siekius lyčių lygybės skatinimo srityje, atliekant ankstesnių Lietuvoje atliktų lyčių lygybės vertinimų apžvalgą, aprašant vertinimo objektą ir priemonių intervencijos logiką, nustatant priemonėms keliamus tikslus lyčių lygybės skatinimo srityje, remtasi aktualių Lietuvos ir ES dokumentų, priemonių projektų finansavimo sąlygų aprašų, tinklapyje *esparama.lt* pateiktų duomenų, aktualių antrinių šaltinių analize.

Vertinant lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo mastą ir rezultatyvumą, bendras įgyvendintų projektų skaičius identifikuotas remiantis tinklapyje *esparama.lt* pateikiama informacija.

Daugumos priemonių, išskyrus priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ pirmąjį kvietimą ir priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ pirmąjį ir antrąjį kvietimus, atveju, projektų, įtraukusių su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas, skaičius buvo identifikuotas remiantis ESFA pateiktais duomenimis. Vertintojams ESFA pateikė 211 projektų sąrašą iš kurių pagal projektų vykdytojų nurodytą požymį vertintojai išskyrė projektus, kuriuose buvo įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos. Priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ pirmojo kvietimo ir priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ pirmojo ir antrojo kvietimų duomenų ESFA pateikti negalėjo, todėl buvo atlikta minėtų priemonių projektų vykdytojų internetinė apklausa, prašant nurodyti ar jų įgyvendintas projektas apėmė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu.

Nesulaukus pakankamo atsakymų skaičiaus, buvo atlikta papildoma telefoninė projektų vykdytojų apklausa. Iš viso bandyta susisiekti su 106 priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ projektų vykdytojais, 48 iš jų pateikė atsakymus. Šis atsakymų skaičius yra pakankamas su 90 procentų patikimumu ir ne didesne nei 10 procentų paklaida gautą informaciją laikyti atspindinčia visos priemonės situaciją, taigi išlaikant atsakymų pasiskirstymo proporcijas gauti duomenys buvo pritaikyti visiems priemonės projektams. Priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ atveju buvo bandyta susisiekti su visais 67 projektų vykdytojais, 31 iš jų pateikė atsakymus. Šis atsakymų skaičius yra pakankamas su 90 procentų patikimumu ir ne didesne nei 13 procentų paklaida gautą informaciją laikyti atspindinčia visą priemonės situaciją, taigi gauti duomenys buvo pritaikyti visiems priemonės projektams.

Bendras asmenų, dalyvavusių priemonių veiklose skaičius buvo identifikuotas iš LR SADM pateiktų SFMIS duomenų. Asmenų, dalyvavusių veiklose, susijusiose su LL skatinimu skaičius buvo identifikuotas iš ESFA pateiktų duomenų. ESFA pateikė 752 programa Excel parengtus dokumentus, kuriuose pateikiamas kiekvienų iš mokymų ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybe, dalyvių sąrašas. Vertintojai kiekvieną iš šių dokumentų išanalizavo, išrinko nesidubliuojančius mokymų ir kitų veiklų dalyvius, suskirstė juos pagal priemones, papildomai išrinko informaciją apie kiekvieno iš dalyvių dalyvavimo mokymuose ir kitose veiklose datą, trukmę, mokymų ar kitų veiklų temą. Šie duomenys vėliau buvo panaudoti apskaičiuojant pagal projektus įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, skaičių.

Priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ pirmojo kvietimo ir priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ pirmojo ir antrojo kvietimų

atveju su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų dalyvių skaičius taip pat buvo identifikuotas jau minėtų telefoninių apklausų metu. Šių apklausų metu tikslaus įgyvendintų veiklų skaičiaus ir jų trukmės identifikuoti nepavyko.

Pagal priemones vykdytų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, pobūdis buvo identifikuotas iš ESFA pateiktų projektų sąrašų, kuriuose projektų vykdytojai nurodė įgyvendintų veiklų pobūdį, taip pat iš internetinių apklausų metu surinktų duomenų.

Vertinant įgyvendintų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų kokybę, poveikį ir efektyvumą remtasi trimis pagrindiniais duomenų šaltiniais – internetinės projektų vykdytojų ir projektų veiklų dalyvių apklausos duomenimis ir atvejo studijų atlikimo metu surinkta informacija.

Projektų vykdytojų ir projektų veiklų dalyvių apklausos buvo vykdomos pasitelkiant internetinę apklausų vykdymo sistemą SurveyMonkey²⁷, siunčiant elektroninius laiškus su prašymu atsakyti į apklausos klausimus ir nuoroda į internetinę apklausą mokymų ir kitų renginių dalyvių bei projektų vykdytojų sąrašuose nurodytais elektroninio pašto kontaktais. Projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų apklausos vykdytos 2015 m. gruodžio 7–21 dienomis. Apklausų klausimynų pavyzdžiai pateikti šios ataskaitos prieduose.

Žemiau pateikta lentelė atspindi įvykdytos apklausos imtis ir surinktų duomenų patikimumą.

Lentelė 1. Projektų veiklų dalyvių apklausos duomenų imtys ir surinktų duomenų patikimumas

Priemonės pavadinimas	Tyrimo populiacija	Gautų atsakymų skaičius	Duomenų patikimumo lygis (%)	Paklaidos dydis (%)
VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ²⁸ ir VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“	5292 ²⁹	213 ³⁰	95	7
VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“	4149	115	95	10
VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“	2112	166	95	8

Šaltinis: sudaryta BGI Consulting

Projektų vykdytojų apklausos tyrimo populiacija sudarė 165 projektų³¹ vykdytojai, kurių įgyvendintuose projektuose buvo įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu. Į pateiktus

²⁷ surveymonkey.com

²⁸ Pateikiami tik 2-ojo (tyrimui aktualaus) kvietimo duomenys

²⁹ Bendras dviejų priemonių veiklose, susijusiose su lyčių lygybės skatinimu, dalyvavusių asmenų skaičius

³⁰ Bendras dviejų priemonių apklausos respondentų atsakymų skaičius

³¹ Analizuoti tik antrojo priemonės VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ kvietimo duomenys ir tik trečiojo priemonės VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ kvietimo duomenys, priemonės VP1-1.2-SADM-05-V „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ duomenys į šį skaičių įtraukti

klausimus atsakė 57 projektų vykdytojai. Šis atsakymų skaičius yra pakankamas su 90 procentų patikimumu ir ne didesne nei 9 procentų paklaida gautas išvadas taikyti visai tyrimo populiacijai.

Atliekant atvejo studijas parinkta po du projektus iš kiekvienos priemonės, išskyrus priemonę VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“, kurios atveju atrinkti keturi projektai, taip pat priemonę VP1-1.2-SADM-05-V „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“, kurios analizė apima vieną atvejo studiją, nes šios priemonės atveju tik vienas projektas įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Vietoj antrosios atvejo studijos atlikta papildoma priemonės VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“ atvejo studija, taip išlaikant bendrą atvejo studijų skaičių nekintantį.

Kiekviena iš atvejo studijų buvo vykdoma atliekant interviu su: projekto vykdytojais, įmonės, įstaigos ar organizacijos, kurios darbuotojai ar nariai dalyvavo projekte, vadovais arba personalo skyriaus vadovu (kur tokia pareigybė yra). Klausimynas, naudotas šių atvejo studijų atlikimui pateiktas ataskaitos prieduose. Atvejo studijų atlikimo metu įmonių ar organizacijų, vykdžiusių mokymus ar kitus proaktyvius lyčių lygybės skatinimo veiksmus, buvo prašoma pateikti medžiagą, atspindinčią mokymų ar kitų proaktyvių veiksmų turinį, bei visą turimą informaciją apie mokymus vedusius lektorius, jų išsilavinimą, kvalifikaciją, ankstesnę patirtį.

Tokią medžiagą gauti pavyko ne visais atvejais, nes dalis įmonių ir organizacijų yra pasirašiusios konfidencialumo sutarti su mokymų vykdytojais arba mokymų medžiagos ir informacijos apie lektorius tiesiog neturi. Tais atvejais, kai medžiagą pavyko gauti, ji buvo analizuojama žemiau nurodytais aspektais:

- 1) Ar mokymų medžiagoje aiškiai apibrėžta lyčių lygybės sąvoka?
- 2) Ar lyčių lygybė aptariama pateikiant aktualų teorinį pagrindą?
- 3) Ar mokymų medžiaga įtraukia teisinį lyčių lygybės reglamentavimą?
- 4) Ar mokymų medžiaga atitinka priemonės finansavimo sąlygų apraše numatytas temas?
- 5) Ar mokymų medžiaga atitinka svarbiausias Lietuvos ir ES dokumentuose, reglamentuojančiuose lyčių lygybę, išskirtas strategines kryptis?
- 6) Ar pateikiami konkretūs su lyčių lygybės skatinimo tema susiję pavyzdžiai?
- 7) Ar pateikiami pasiūlymai, konkrečios priemonės, kurias įgyvendinus įmonėje ar organizacijoje būtų pagerintas lyčių lygybės užtikrinimas?
- 8) Ar mokymų medžiaga yra pritaikyta konkrečios tikslinės grupės poreikiams?

Analizuojant pateiktą informaciją apie lyčių lygybės mokymus vedusių lektorių kvalifikaciją buvo atsižvelgta į tokius aspektus:

- 1) Lektoriaus išsilavinimas;
- 2) Lektoriaus bendros mokymo patirties trukmė;
- 3) Lektoriaus pasirengimas lyčių lygybės tema;
- 4) Lektoriaus ankstesnė patirtis vedant mokymus lyčių lygybės tema.

6 LYČIŲ LYGYBĖS MOKYMŲ IR KITŲ PROAKTYVIŲ VEIKSMŲ ĮGYVENDINIMO MASTAS IR REZULTATYVUMAS

Šiame skyriuje pateikiama lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo masto apžvalga, įvertinamas kiekybinis mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo rezultatyvumas. Skyriuje pateikiami atsakymai į žemiau esančioje lentelėje nurodytus techninės specifikacijos klausimus.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo mastas

9.1.1. Koks buvo intervencijos mastas (kiek ir kokių lyčių lygybės mokymų ar proaktyvių veiksmų organizavo projektų vykdytojai, kiek įmonių, įstaigų ir organizacijų juos vykdė, kiek asmenų juose dalyvavo)?

9.1.4. Kokių rezultatų pasiekta įgyvendinus proaktyvius veiksmus ar organizavus mokymus?

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo rezultatyvumas

9.2.4. Ar pasiekti priemonei, pagal kurią finansuotas projektas, kelti tikslai lyčių lygybės skatinimo ir nediskriminavimo užtikrinimo srityje?

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo mastas ir rezultatyvumas

Kaip matome iš Lentelė 2 (20 psl.) pateiktų duomenų, iš 436 projektų, įgyvendintų pagal analizuojamas priemones, 245 projektai arba **56 procentai visų projektų įtraukė mokymus ir kitus veiksmus, susijusius su lyčių lygybės skatinimu**. Su lyčių lygybės skatinimu susijusiose veiklose dalyvavo 16 749 asmenys ir tai sudarė **17 procentų visų įgyvendintose veiklose dalyvavusių asmenų**. Dviejų priemonių – „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ bei „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju visi įgyvendinti projektai įtraukė veiksmus, susijusius su lyčių lygybės skatinimu. Priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ atveju beveik visi antrojo kvietimo metu finansuoti projektai įtraukė su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas, tačiau tokios veiklos buvo įgyvendintos tik 29 procentuose pirmojo kvietimo metu įgyvendintų projektų. Tokį ryškų skirtumą tarp dalies projektų, įtraukusių su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas, minėtos priemonės pirmojo ir antrojo kvietimo metu galima paaiškinti tuo, kad pirmojo kvietimo projektų finansavimo sąlygų aprašas proaktyvių lyčių lygybę skatinančių veiksmų įgyvendinti nereikalavo, už tokių veiksmų įtraukimą papildomi balai nebuvo skiriami. Proaktyvių veiksmų, skatinančių lyčių lygybę, įgyvendinimas pirmojo kvietimo metu nurodytas tik kaip viena iš galimybių atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kriterijų. Projektai, kurie neįtraukė proaktyvių su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiksmų, tačiau užtikrino, kad įgyvendinant veiklas bus atsižvelgiama į specifinius moterų ir vyrų poreikius, pirmojo kvietimo metu taip pat buvo laikomi tinkamais finansuoti.

Atsižvelgiant į tai, kad šio vertinimo tikslas yra išanalizuoti ir įvertinti priemonėse taikyto lyčių lygybės skatinimo mechanizmo (kuris įgyvendintas įtraukiant reikalavimą projektams numatyti su lyčių lygybės skatinimu susijusius proaktyvius veiksmus arba skiriant papildomus balus už tokių veiksmų numatymą), o pirmojo priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ kvietimo metu šis mechanizmas dar nebuvo taikytas, vertinant lyčių lygybės skatinimo mechanizmo įgyvendinimo mastą tiksliau būtų remtis duomenimis, kurie neįtraukia pirmojo priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ kvietimo duomenų. Į bendrą lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo masto skaičiavimą neįtraukiant minėtų duomenų matome, kad iš 278 įgyvendintų projektų 199 buvo įgyvendinti mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybę ir tai **sudarė 72 procentus**

visų įgyvendintų projektų. Atitinkamai su lyčių lygybės skatinimu susijusiose veiklose dalyvavusių asmenų **dalį nuo visų veiklose dalyvavusių asmenų padidėja nuo 17 iki 18 procentų.**

Be jau aptartos priemonės „Žmogiškieji išteklių INVEST LT+“, „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ bei „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ įgyvendinto lyčių lygybės skatinimo mechanizmo sėkmės, šį mechanizmą galima laikyti sėkmingai įgyvendintu ir priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ atveju. Net 88 procentai visų įgyvendintų šios priemonės projektų įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Tuo tarpu priemonių „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ bei „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ atveju lyčių lygybės skatinimo mechanizmas įgyvendintas ne taip sėkmingai. Nors visiems šių priemonių projektams galiojo reikalavimas numatyti konkrečius veiksmus, prisidedančius prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, tokie veiksmai buvo įgyvendinti tik maždaug pusėje visų pagal šias priemones finansuotų projektų.

Kadangi pagal projektų finansavimo sąlygų aprašus priemonėms kelti tikslai lyčių lygybės skatinimo ir nediskriminavimo užtikrinimo srityje apsiribojo tik projektų, įtraukiančių lyčių lygybės skatinimo veiklas, skaičiaus didinimu, galima apibendrinti, kad **dauguma priemonėms keltų tikslų lyčių lygybės skatinimo ir nediskriminavimo užtikrinimo srityje buvo pasiekti.** Tai ypač gerai atspindi skirtumas tarp dalies projektų, įtraukusių veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, pirmojo ir antrojo priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ kvietimų metu. Antrojo kvietimo metu, numačius reikalavimą įtraukti su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas ir už tai skiriant prioritetą bei papildomus balus, projektų, įtraukusių veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, dalis išaugo daugiau nei tris kartus. Vis dėlto, **priemonių „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ bei „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ atveju priemonėms kelti tikslai pasiekti nebuvo.** Nepaisant to, kad visiems šių priemonių projektams buvo keliamas reikalavimas numatyti konkrečius veiksmus, kurie prisidėtų įgyvendinant lyčių lygybės principą, tokie **veiksmai buvo įgyvendinti tik pusėje visų finansuotų projektų.**

Kita vertus, projektuose, kurie įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, šių veiklų pobūdis buvo labai įvairus. Kaip galima matyti iš Lentelė 2, įgyvendintos veiklos apėmė mokymus, paskaitas, konsultacijas, diskusijas, seminarus, filmų peržiūras, pranešimus renginiuose, medžiagos apie lyčių lygybę dalinimą darbuotojams, viešinimo priemonių rengimą, su lyčių lygybe susijusių nuostatų įtraukimą į kolektyvines darbo sutartis, viktorinas, radijo ir televizijos laidas lyčių lygybės skatinimo temomis, leidinių ir lankstinukų, susijusių su šia tema, leidybą. Nors dalies priemonių („Žmogiškieji išteklių INVEST LT+“ bei „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“) atveju tikslaus įgyvendintų veiklų skaičiaus ir jų trukmės iš gautų duomenų identifikuoti negalima, tačiau priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“, „Socialinio dialogo skatinimas“, „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ bei „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ duomenys rodo, kad įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, skaičius taip pat buvo gana didelis. Priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ projektuose buvo įgyvendinti 365 mokymai (kiekvieną atskirą mokymų dieną skaičiuojant kaip vieneta) lyčių lygybės tema. Didžioji dalis šių mokymų truko 1 dieną arba 8 akademines valandas. Įgyvendinant priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ projektus buvo įgyvendinta 240 mokymų. Didžioji dalis šių mokymų taip pat truko 1 dieną arba 8 akademines valandas. Priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ projektuose buvo įgyvendinta 20 mokymų, kurių dalis buvo skirta lyčių lygybės skatinimo temoms. Įgyvendinant priemonės „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektus buvo įgyvendintos 188 veiklos, susijusios su lyčių lygybės

skatinimu. Kadangi daugiausia jos apėmė viktorinas, pranešimus, filmų peržiūras, seminarus ir apskritojo stalo diskusijas, daugumos jų trukmė svyravo nuo 2 iki 6 valandų.

Tačiau nepaisant gana didelio įgyvendintų veiklų masto, šių veiklų rezultatas – lyčių lygybės tema mokymus išklaususių arba kitose veiklose, skirtose lyčių lygybės skatinimui, dalyvavusių asmenų skaičius nėra didelis. Su lyčių lygybės skatinimu susijusiose veiklose dalyvavo tik šiek tiek mažiau nei penktadalis visų priemonių veiklose dalyvavusių asmenų. Taigi **vertinant tik kiekybiniu požiūriu galima būtų sakyti, kad pasiekti rezultatai lyčių lygybės skatinimo srityje nėra pakankami.** Tolesniuose šios ataskaitos skyriuose pagal kiekvieną iš analizuojamų priemonių atskirai pateikiami dalyvių, projektų vykdytojų apklausų ir atvejo studijų rezultatai, kurie padės įvertinti lyčių lygybės skatinimo veiklomis sukurtus kokybinius rezultatus.

Lentelė 2. Lyčių lygybės (LL) mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo mastas

Priemonės pavadinimas	Bendras įgyvendintų projektų skaičius	Projektų, įtraukusių veiksmus, susijusių su LL skatinimu, skaičius	Projektų, įtraukusių veiksmus, susijusių su LL skatinimu, dalis nuo visų projektų	Vykdytos veiklos, susijusios su LL skatinimu	Asmenų, dalyvavusių bet kokiose priemonėse veiklose, skaičius	Asmenų, dalyvavusių veiklose, susijusiuose su LL skatinimu, skaičius	Asmenų, dalyvavusių veiklose, susijusiuose su LL skatinimu, dalis nuo visų veiklų dalyvių
VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ (2 kvietimas)	81	79	98%	Mokymai, paskaita, konsultacija, diskusija, seminaras, filmo peržiūra, pranešimas	27403	4790	17%
VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ (1 kvietimas)	158	46	29%	Mokymai, paskaita, diskusija	11506	993	9%
VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“	239	125	52%	Mokymai, paskaita, konsultacija, diskusija, seminaras, filmo peržiūra, pranešimas	38909	5783	15%
VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“	19	19	100%	Mokymai, diskusija, seminaras, pranešimas, darbuotojams išdalinta dalomoji medžiaga	1337	502	38%
VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“	32	28	88%	Viešinio priemonių rengimas, mokymai, diskusija, konferencija, pranešimas, nuostatų apie lyčių lygybę įtraukimas į kolektyvinę sutartį	23416	4149	18%
VP1-1.2-SADM-05-V „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“	2	1	50%	Lyčių lygybės tema įtraukta kaip dalis kitos temos mokymų	485	148	31%
VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“	11	11	100%	Mokymai, radijo laida, televizijos laidų ciklas, seminaras, konferencija, viktorina, perskaitytas pranešimas, visuomenei atviras renginys, filmo peržiūra, išleistas leidinys, apvalaus stalo diskusija	8608	2112	25%
VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ (3 kvietimas)	66	27	41%	Mokymai, diskusija, pranešimas, seminaras, konferencija, viešas renginys, lankstinukai, viktorina, filmo peržiūra	8803	2441	28%
VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ (1 ir 2 kvietimas)	67	34	51%	Seminaras, paskaita, diskusija	17505	1614	9%
VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“	133	61	46%	Mokymai, diskusija, pranešimas, seminaras, konferencija, viešas renginys, lankstinukai, viktorina, filmo peržiūra	26308	4055	15%
IŠ VISO:	436	245	56%		99376	16749	17%
IŠ VISO (be VP1-1.1-SADM-01-K pirmojo kvietimo duomenų):	278	199	72%		87870	15756	18%

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis SFMIS, ESFA pateiktais, telefoninių ir internetinių apklausų būdu surinktais duomenimis

7 LYČIŲ LYGYBĖS MOKYMŲ IR KITŲ PROAKTYVIŲ VEIKSMŲ KOKYBĖ, POVEIKIS, EFEKTYVUMAS

Šiame skyriuje pateikiamas lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo kokybės, efektyvumo ir poveikio tikslinei grupei vertinimas. Skyriuje pagal kiekvieną iš priemonių atskirai pateikiami atsakymai į žemiau esančioje lentelėje nurodytus techninės specifikacijos klausimus.

Įgyvendintų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų kokybė

9.1.2. Ar mokymų turinys buvo pakankamas tam, kad pasirinktas lyčių lygybės mokymas arba proaktyvus veiksmas pasiektų numatytą tikslą?

9.1.3. Ar dėstytojų kvalifikacija buvo pakankama tam, kad mokymai arba proaktyvūs veiksmai pasiektų numatytą tikslą?

9.2.2. Kaip buvo įvertintas atitinkamos temos ar proaktyvaus veiksmo poreikis?

9.2.3. Kaip proaktyvūs veiksmai ir mokymai buvo pasirinkti, ar jie atspindėjo poreikį ar situaciją įstaigoje, organizacijoje ar įmonėje?

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo efektyvumas

9.2.1. Ar įmonės, įstaigos ir organizacijos būtų organizavę lyčių lygybės mokymus, jeigu nebūtų intervencijos?

Įgyvendintų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis

9.2.6. Kokia darbdavių, kurių įmonės dalyvavo projektų įgyvendinime, ir asmenų, dalyvavusių mokymuose ar proaktyviuose veiksmuose, nukreiptuose į lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimą, nuomonė dėl veiklų naudingumo?

9.2.5. Kokie pokyčiai įvyko lyčių lygybės kontekste juos taikiusiose įmonėse ir organizacijose ir koks buvo poveikis tikslinei grupei įgyvendinus priemonę?

7.1 Priemonė Nr. VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“

Lentelė 3 pateikta susisteminta svarbiausia informacija apie priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ intervencijos logiką.

Lentelė 3. Priemonės Nr. VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ duomenys

Priemonės įgyvendinimo būdas:	<i>Konkursas</i>
Priemonės kvietimų datos:	<i>I kvietimas - 2008 m. balandžio 15 d. II kvietimas - 2012 m. spalio 3 d.</i>
Gautos paraiškos (pasirašytos sutartys):	<i>I kvietimas - 577 (158) II kvietimas - 311 (81) Iš viso: 888 (239)</i>
Visas priemonei skirtas finansavimas:	<i>I kvietimas - 40 357 558, 16 Eur II kvietimas - 13 582 264, 78 Eur Iš viso: 53 939 822, 94 Eur</i>
Pagrindinės priemonės remiamos veiklos sritys:	<i>įmonių darbuotojų ir vadovų mokymai bei kvalifikacijos tobulinimas; individualių kvalifikacijos tobulinimo planų sudarymas; mokymo darbo vietoje organizavimas; įmonių personalo specialistų kvalifikacijos tobulinimas; šiuolaikinių personalo valdymo sistemų kūrimas ir diegimas įmonėse; naujų darbo organizavimo formų ir metodų diegimas; sektoriai tyrimai, studijos, nustatantys sektoriaus įmonių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo poreikį</i>
Galimi pareiškėjai pagal priemonę:	<i>valstybės ir savivaldybių įmonės ir privatieji juridiniai asmenys; asociacijos, savanoriškumo principu jungiančios Lietuvos Respublikos įvairių ūkio šakų, regionų, kitų asocijuotų struktūrų ir pavienių ūkių subjektus; pramonės, prekybos ir amatų rūmai</i>
Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu:	<i>I kvietimas - projektas turi atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, negali būti numatyta jokių apribojimų, kurie turėtų neigiamą poveikį lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimui, turi būti atsižvelgta į specifinius moterų ir vyrų poreikius ir problemas, siekiant užtikrinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą gali būti įgyvendinti proaktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybę, tačiau tai nėra būtinas reikalavimas, papildomi balai už tai taip pat neskiriami II kvietimas - projektas turi atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, prioritetas teikiamas ir balai skiriami projektams, kuriuose numatyti papildomi proaktyvūs veiksmai, prisidėsiantys prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo (t. y. turi būti numatyti mokymai, konsultacijos ar kiti veiksmai bent dviem iš LR SADM nurodytų temų)</i>

Šaltinis: parengta BGI Consulting pagal esparama.lt duomenis ir priemonės projektų finansavimo sąlygų aprašą

Kaip matome iš Lentelė 3, priemonė įgyvendinta konkurso būdu, organizuojant du kvietimus teikti paraiškas, o nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, pirmojo ir antrojo kvietimų metu skyrėsi. Pirmojo kvietimo metu proaktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybę, numatyti tik kaip viena iš galimybių atitikti projektams keliamus reikalavimus, prioritetas ar papildomi balai už tokių veiksmų numatymą neskiriami. Antrojo kvietimo metu jau pateikiamas konkrečių su lyčių lygybės skatinimu susijusių temų sąrašas, o projektams, numatantiems įgyvendinti mokymus ar kitus proaktyvius veiksmus bent dviem iš nurodytų temų, skiriamas prioritetas ir papildomi konkursiniai balai.

Tokios projektų finansavimo sąlygų aprašo nuostatos lėmė tai, kad pirmojo kvietimo metu su lyčių lygybės skatinimu susijusios veiklos įgyvendintos tik 29 procentuose visų projektų, o antrojo kvietimo

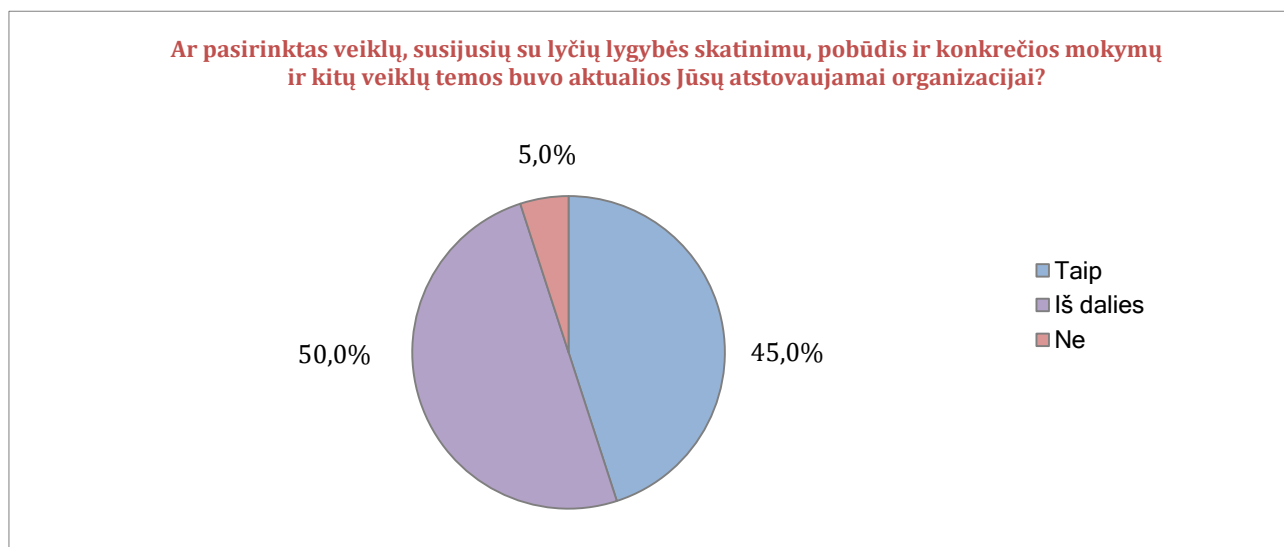
metu minėtus veiksmus įtraukė net 98 procentai visų įgyvendintų projektų. Pirmojo kvietimo metu įgyvendinti 46 projektai, kurie įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, antrojo kvietimo metu tokias veiklas įtraukė 79 įgyvendinti projektai. Įgyvendinant šią priemonę iš viso finansuoti 239 projektai ir 125 arba 52 procentai visų projektų įtraukė mokymus ir kitus proaktyvius veiksmus, susijusius su lyčių lygybės skatinimu. Įgyvendintos veiklos daugiausia apėmė mokymus. Jų suorganizuota 365. Didžioji dalis mokymų truko 1 dieną arba 8 akademines valandas. Taip pat buvo organizuotos paskaitos, konsultacijos, seminarai, diskusijos, filmų peržiūros, skaityti pranešimai renginiuose. Priemonės mokymuose ir kituose proaktyviuose veiksmuose, organizuotuose siekiant skatinti lyčių lygybę, dalyvavo 5783 asmenys ir tai sudarė 15 procentų visų priemonės veiklos dalyvavusių asmenų. Su lyčių lygybės skatinimu susijusiuose mokymuose ir kituose proaktyviuose veiksmuose dalyvavo 9 procentai pagal pirmąją priemonės kvietimą finansuotų projektų veiklų dalyvių ir 17 procentų pagal antrąją priemonės kvietimą finansuotų projektų veiklų dalyvių.

Projektus pagal šią priemonę daugiausia įgyvendino valstybės ir savivaldybių įmonės, privatus juridiniai asmenys, ūkio šakų, regionų, atskirų ūkio subjektų asociacijos, prekybos ir amatų rūmai, taigi veiklų dalyviai daugiausia buvo įmonių darbuotojai.

Pagal priemonę įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, kokybę, efektyvumą ir poveikis buvo analizuojami apklausiant antrojo priemonės kvietimo projektų veiklų dalyvius, projektų vykdytojus, atliekant atvejo studijas, analizuojant mokymų medžiagą ir lektorių kvalifikaciją pagal projektų vykdytojų pateiktus duomenis. Tie patys analizės metodai naudoti ir minėtais pjūviais analizuojant toliau šiame skyriuje aprašomas priemones.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo kokybė

Apibrėžiant su lyčių lygybės skatinimu susijusių mokymų ir kitų veiklų kokybę pirmiausia svarbu išsiaiškinti, ar mokymai ir kitos įgyvendintos veiklos atspindėjo įmonėje ar organizacijoje egzistuojantį poreikį. Didžioji dalis – 95 procentai priemonės projektų vykdytojų nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos atspindėjo arba iš dalies atspindėjo esamą poreikį bei situaciją.



Pav. 3. Mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, aktualumas

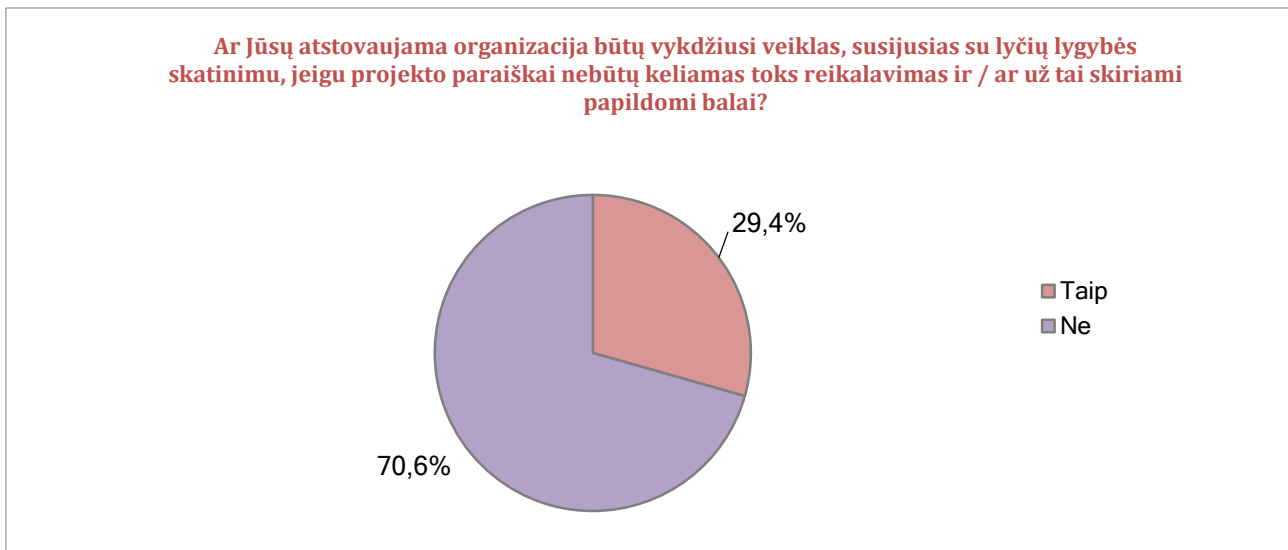
Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais

Nepaisant to, tik dalies projektų vykdytojai ėmėsi aktyvių priemonių mokymų ir kitų veiklų bei konkrečių temų poreikiui nustatyti. Kai kuriais atvejais poreikis buvo nustatytas vadovaujantis „vadovų intuicija“, pavyzdžiui jaučiant poreikį imtis prevencinių priemonių esant dideliame kolektyvui, kuriame natūraliai gali kilti su lyčių lygybe susijusių klausimų, siekiant užtikrinti, kad mažumą įmonėje sudaranti lytis nesijaustų diskriminuojama (pvz.: buhalterines paslaugas teikianti įmonė jautė lyčių lygybės mokymų poreikį, nes istoriškai šioje srityje dominuoja moterys, todėl siekta, kad įmonėje dirbantys vyrai nesijaustų diskriminuojami) arba tiesiog pasirenkant temas iš nurodyto sąrašo. Dalis projektų vykdytojų organizavo darbuotojų apklausas. Maždaug pusė visų projektų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad prieš organizuodamas su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas darbdavys klausė jų nuomonės dėl tokių veiklų reikalingumo. Dar tiek pat nurodė, kad apie veiklų reikalingumą prieš jas įgyvendinant klausama nebuvo.

Vertinant įgyvendintų veiklų bendrą kokybę projektų vykdytojų ir veiklų dalyvių nuomonės sutapo. Dauguma atsakiusių į apklausas bendrą įgyvendintų veiklų kokybę įvertino kaip „gerą“ arba „labai gerą“. Daugiausia tiek projektų vykdytojų, tiek veiklų dalyvių nurodė, kad bendra įgyvendintų veiklų kokybė buvo „gera“. Mokymus vertinant penkiabalėje skalėje, kur 1 reiškia „visai nekokybiški“, o 5 – „labai kokybiški“ mokymų ir kitų veiklų dalyvių vertinimų vidurkis buvo lygus 3,95, o projektų vykdytojų – 4 balams. Mokymų turinio kokybę taip pat tiek veiklų dalyviai, tiek projektų vykdytojai daugiausia vertino kaip „gerą“ arba „labai gerą“, nors projektų vykdytojai mokymų turinį įvertino šiek tiek geriau. Mokymų turinio kokybę vertinant skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „visai nekokybiškas“, o 5 – „labai kokybiškas“, projektų vykdytojų vertinimų vidurkis siekė 4,06, o veiklų dalyvių – 3,9 balus. Panašiai įvertintas ir mokymus ar kitas veiklas vedusio lektoriaus pasirengimas vesti mokymus ar kitas veiklas lyčių lygybės skatinimo tema. Tiek veiklų dalyviai, tiek projektų vykdytojai lektorių pasirengimą vertino kaip „gerą“ arba „labai gerą“, o vertinimo skalėje nuo 1 iki 5 projektų dalyviai lektorių kompetenciją įvertino 3,98, o projektų vykdytojai net 4,28 balais.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo efektyvumas

Atsižvelgiant į tai, kad įtraukiant reikalavimą organizuoti lyčių lygybės mokymus ir kitus proaktyvius veiksmus bei teikiant prioritetą ir skiriant papildomus balus už tokių veiklų įtraukimą siekta paskatinti įmones ir organizacijas atkreipti dėmesį į lyčių lygybės temą, galima sakyti, kad šis skatinimo mechanizmas buvo efektyvus. Net 70,6 procentai projektų vykdytojų nurodė, kad su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų nebūtų vykdę, jeigu projektams nebūtų keltas toks reikalavimas.



Pav. 4. Mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų skatinimo modelio efektyvumas

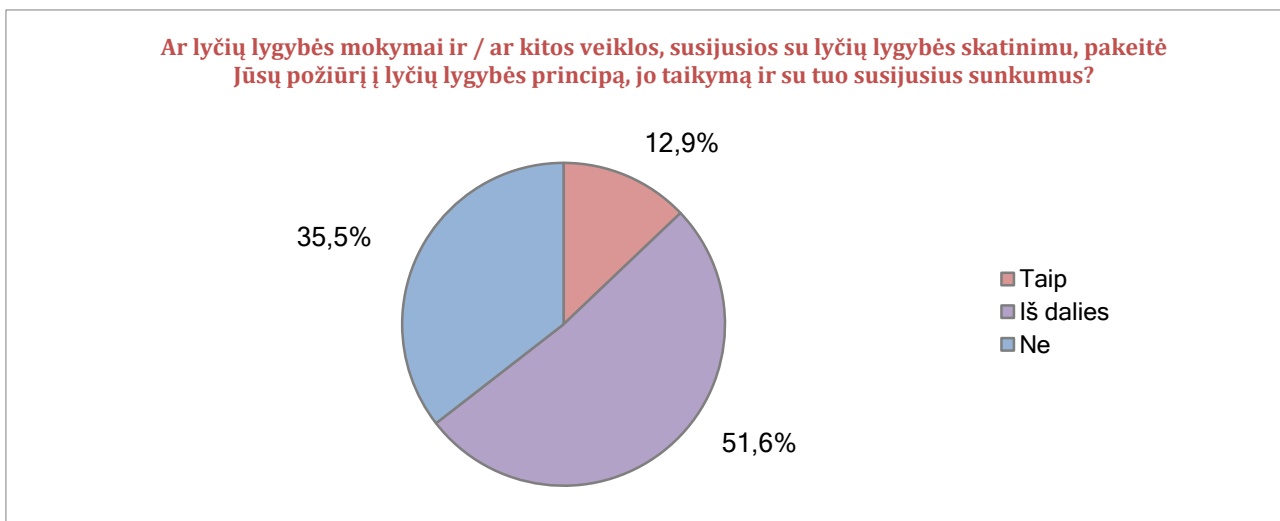
Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis

Įgyvendintų mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, poveikis šio vertinimo metu analizuotas projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų prašant įvertinti mokymų ir kitų veiklų naudingumą bei poveikį asmeniniu ir įmonės / organizacijos lygiu. Taip pat prašant nurodyti, ką konkrečiai mokymai ir kitos veiklos pakeitė tiek asmeniškai, tiek įmonės / organizacijos lygiu.

Vertindami įgyvendintų mokymų ir kitų veiklų naudingumą tiek projektų veiklų dalyviai, tiek jų vykdytojai nurodė, kad su lyčių lygybės skatinimu susiję mokymai ir kitos veiklos buvo labiau naudingos nei nenaudingos. Skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „visiškai nenaudingos“, o 5 reiškia „labai naudingos“ projekto veiklų dalyviai veiklų naudingumą įvertino 3,47, o projektų vykdytojai – 3,56 balais.

Asmeniniu lygmeniu įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, turėjo nedidelį poveikį. Didžioji dalis priemonių veiklų dalyvių nurodė, kad lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, jų požiūrį į lyčių lygybės principą, jo taikymą ir su tuo susijusius sunkumus pakeitė „iš dalies“. Šiek tiek daugiau nei trečdalis – 38,7 procentai projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų taip pat nurodė, kad lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, „iš dalies“ pakeitė jų elgseną darbinėje veikloje ir bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais. Vis dėlto, dauguma – 52,4 procentai veiklų dalyvių apklausos respondentų – nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu poveikio jų elgsenai neturėjo.



Pav. 5. Poveikis mokymų ir kitų veiklų dalyvių požiūriui į lyčių lygybės principą ir jo taikymą

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais

Tie respondentai, kurie nurodė, jog lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu turėjo poveikį jų požiūriui ir / ar elgsenai nurodė, kad šie mokymai ir kitos veiklos „praplėtė akiratį“, „suteikė informacijos“, „padėjo pagilinti žinias“, „suteikė platesnį suvokimą kiek ir kur yra paplitusi lyčių nelygybė“, leido suprasti, kad su lyčių lygybės iššūkiais susiduriame kasdien, „padėjo atpažinti paslėptą diskriminavimą“, leido suprasti, kada asmuo yra diskriminuojamas, suteikė pasitikėjimo savimi. Dalis respondentų taip pat teigė, kad po mokymų tapo tolerantiškesni, suprato, jog „moterys ir vyrai turi turėti galimybę dalytis pareigomis šeimai“, o ekonominis moterų ir vyrų įnašas į visuomenės gerovę vienodai svarbus, pradėjo labiau vertinti kolegų darbą, suprasti bendravimo skirtumus tarp partnerių moterų ir vyrų, gavo naudingų žinių apie ES strategiją šiuo klausimu, susipažino su vertingais statistiniais duomenimis. Vienas respondentas nurodė, kad lyčių lygybės mokymai padėjo suprasti, jog priimant į darbą galima svarstyti ir vyrų kandidatūras, kurios iki mokymų būdavo iškart atmetamos vyraujant įsitikinimui, jog darbas reikalauja kruopštumo, kuris yra išskirtinai moteriška savybė.

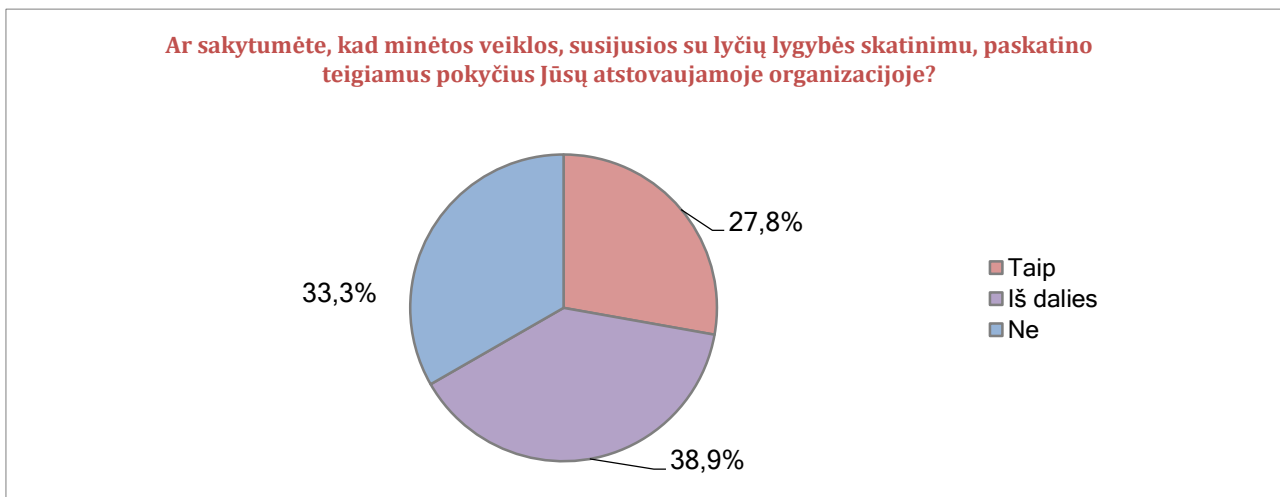
Didelė dalis respondentų nurodžiusių, jog mokymai ir kitos veiklos neturėjo poveikio nei jų požiūriui, nei elgsenai patikslino, kad poveikio nepajuto todėl, kad mokymuose pateikta medžiaga nebuvo nauja, su lyčių lygybės problema buvo susipažinę anksčiau ir jau iki mokymų tiek požiūriu, tiek savo veiksmais žmonių nediskriminavo lyties pagrindu.

Tik vienas respondentas apie mokymus atsiliepė labai blogai ir nurodė, kad šie negalėjo turėti poveikio dėl labai prastos lektoriaus kompetencijos ir nepasiruošimo vesti mokymus.

Vertindami mokymų metu įgytų žinių pritaikomumą kasdienėje darbinėje veikloje, santykiuose su partneriais, kolegomis, šeimos nariais dauguma projektų dalyvių nurodė, kad įgytas žinias taiko „kartais“ arba „retai“. Skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „niekada“, o 5 – „dažnai“ mokymų metu įgytų žinių pritaikomumas buvo įvertintas 3,09.

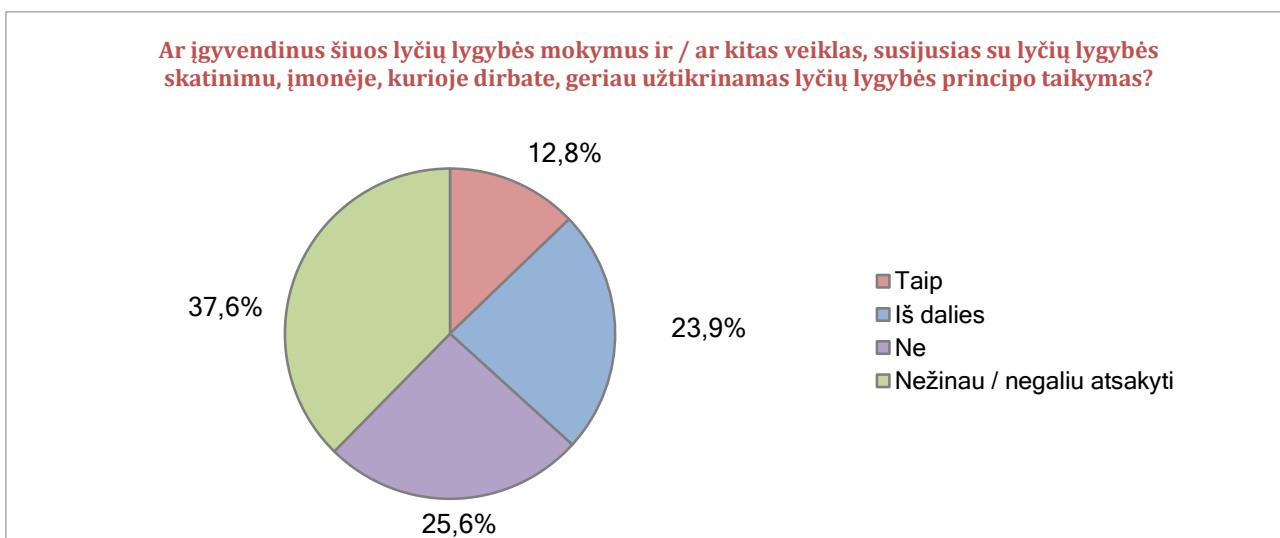
Vertinant pokyčius įmonės lygmeniu projektų vykdytojų ir projektų veiklų dalyvių nuomonės šiek tiek išsiskyrė. Dauguma projektų veiklų dalyvių nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu nepaskatino pokyčių įmonėje, kurioje šie dirba arba teigė negalintys atsakyti į šį

klausimą. Tik 5 procentai respondentų nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos paskatino, o 25 procentai teigė, kad „iš dalies“ paskatino pokyčius. Tuo tarpu dauguma projektų vykdytojų apklausos respondentų nurodė, kad įgyvendintos veiklos paskatino (27,8 proc.) arba „iš dalies“ paskatino (38,9 proc.) teigiamus pokyčius jų atstovaujamoje organizacijoje.



Pav. 6. Teigiami pokyčiai organizacijoje įgyvendinus lyčių lygybės mokymus ir kitus proaktyvius veiksmus

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais



Pav. 7. Teigiami pokyčiai organizacijoje įgyvendinus lyčių lygybės mokymus ir kitus proaktyvius veiksmus

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais

Lygiai taip pat didžioji dalis priemonių veiklų dalyvių nurodė, kad įgyvendinus mokymus ir kitas veiklas, skirtas lyčių lygybės skatinimui, lyčių lygybės principas įmonėje, kurioje jie dirba nėra užtikrinamas geriau arba to vertinti negali. Tai, kad įgyvendinus mokymus ir kitas veiklas, skirtas lyčių lygybės skatinimui, lyčių lygybės principas įmonėje užtikrinamas arba „iš dalies“ užtikrinamas geriau nurodė atitinkamai 12,8 procentai ir 23,9 procentai respondentų. Tuo tarpu 27,8 procentai projektų vykdytojų nurodė, kad įgyvendinus mokymus ir kitas veiklas jų atstovaujamoje įmonėje / organizacijoje lyčių lygybės principas užtikrinamas geriau ir net 55,6 procentai projektų vykdytojų nurodė, kad lyčių

lygybės principas geriau užtikrinamas „iš dalies“. Tik 16,7 procentai projektų vykdytojų manė, kad įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos nepagerino lyčių lygybės principo užtikrinimo jų atstovaujamoje įmonėje ar organizacijoje.

Nurodydami konkrečius pokyčius, kuriuos įgyvendinti lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos paskatino įmonės / organizacijos mastu projektų veiklų dalyvių apklausos respondentai minėjo, kad įgyvendintos veiklos „padėjo sumažinti vyrų ir moterų atlyginimų skirtumą“, po šių veiklų įgyvendinimo „vyriškas kolektyvas pagarbiau bendrauja su moterimis“, „dažniau kreipiamas dėmesys į tokius klausimus“, „suvienodėjo darbuotojų lyčių santykis“. Vis dėlto, didžioji dalis respondentų nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos įmonėje ar organizacijoje nieko nepakeitė, nes tokia problema neegzistavo. Vienas respondentas nurodė, kad mokymai buvo „beverčiai ir beprasmingi“, nes darbovietėje žmonės „vertinami ne pagal lytį“ ir atrodo „sunkiai suvokiama kaip 21 amžiuje Lietuvoje gali būti kitaip“.

Projektų vykdytojai nurodė, kad įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos „paskatino labiau apsvarstyti galimus net ir netyčinius veiksmus, kurie galėtų būti priskirti prie diskriminacijos“ taip pat padėjo darbuotojus supažindinti su atvejais, kurie laikomi diskriminacija, taigi tikimasi, kad susidūrę su tokiu atveju darbuotojai žinos, kur kreiptis. Vienas projektų vykdytojas nurodė, kad po įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, kolektyve atsirado moterų, nors iki tol savo veiklos sritį įmonė laikė išskirtinai vyriška. Taip pat pasikeitė įmonėje dirbančių vyrų požiūris į darbuotojas moteris. Kiti projektų vykdytojai nurodė, kad po mokymų įmonėje buvo „pasiektas susitarimas netoleruoti replikų, humoro ar kitų pastabų susijusių su moterimis, nes tai kėlė nemalonius jausmus darbuotojų mažumą sudariusioms moterims“, įmonės darbuotojai „į save labiau pradėjo žiūrėti kaip į asmenybes, o ne kaip į sraigtelius bendrame įmonės mechanizme“, įmonėje atsirado „daugiau supratimo“. Keletas projektų vykdytojų nurodė, kad mokymai neturėjo jokio poveikio, nes „dalyviai buvo labai nepatenkinti mokymų kokybe“ arba „šiai temai skiriama per daug dėmesio, ji jau visiems pabodo“.

Mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, kokybės, efektyvumo ir poveikio apibendrinimas

Priemonės įgyvendinime taikytas lyčių lygybės mokymų ir kitų veiklų įgyvendinimo skatinimo mechanizmas buvo veiksmingas. Net 70,6 procentai visų projektų nebūtų įtraukę su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų, jeigu projektams nebūtų keltas toks reikalavimas. Įgyvendintų veiklų kokybė taip pat buvo gera. Net 95 procentuose įgyvendintų projektų pasirinktos su lyčių lygybės skatinimu susijusios veiklos atspindėjo įmonėje ar organizacijoje egzistuojantį poreikį, nors dažnu atveju šis poreikis buvo nustatomas remiantis tik įmonės ar organizacijos vadovų asmenine nuomone apie tai, kokios veiklos įmonės darbuotojams būtų naudingos. Maždaug pusės įgyvendintų projektų atveju apie planuojamų veiklų reikalingumą buvo klausama ir darbuotojų nuomonės.

Bendrą mokymų kokybę tiek projektų vykdytojai, tiek projektų veiklų dalyviai įvertino kaip gerą. Skalėje nuo 1 iki 5 projektų veiklų dalyviai mokymų kokybei skyrė 3,95, o projektų vykdytojai – 4 balus. Mokymų turinio kokybė ir lektorių pasirengimas vesti mokymus ir kitas veiklas lyčių lygybės tema abiejų respondentų grupių taip pat buvo įvertinti kaip geri. Projektų veiklų dalyviai skalėje nuo 1 iki 5 mokymų turinio kokybei skyrė 3,9, o projektų vykdytojai – 4,06 balus. Mokymus vedusių lektorių kvalifikaciją projektų veiklų dalyviai įvertino 3,98, o projektų vykdytojai – 4,28 balais.

Tačiau nepaisant geros mokymų ir kitų veiklų kokybės ir atskirų atvejų, kuriais mokymų poveikis įmonei ar organizacijai buvo ryškus, nei projektų veiklų dalyviai, nei projektų vykdytojai nevertino šių mokymų kaip „naudingų“ ar „labai naudingų“. Skalėje nuo 1 iki 5 su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų naudingumą projektų veiklų dalyviai įvertino 3,47, o projektų vykdytojai – 3,56 balais.

Vertindami veiklų poveikį asmeniniu lygiu projektų veiklų dalyviai nurodė, kad šios turėjo tik nedidelį poveikį - požiūrį į lyčių lygybės principą ir su jo taikymu susijusius sunkumus bei elgseną pakeitė tik „iš dalies“, o kasdieniame gyvenime mokymų ir kitų veiklų metu įgytas žinias dažniausiai apklausos respondentai nurodė taikantys „retai“.

Vertinant mokymų ir kitų veiklų poveikį įmonės / organizacijos lygmeniu projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų vertinimai išsiskyrė. Dauguma projektų veiklų dalyvių nurodė, kad įgyvendintos veiklos nepaskatino pokyčių įmonėje ir jas įgyvendinus lyčių lygybės principas nėra užtikrinamas geriau arba jautėsi negalintys atsakyti į šį klausimą. Tuo tarpu dauguma projektų vykdytojų nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos įmonėje / organizacijoje pokyčius paskatino arba paskatino iš dalies, taip pat po mokymų ir kitų veiklų įgyvendinimo lyčių lygybės principas įmonėje / organizacijoje užtikrinamas geriau.

Dauguma apklausos respondentų nurodė, kad pokyčių nepajuto arba šie buvo nežymūs todėl, kad dar iki mokymų įmonėje / organizacijoje lyčių lygybės principų buvo laikomasi, problemų, susijusių su lyčių lygybe nebuvo iškilę.

Atvejo studijos

Geriau suvokti mokymų ir kitų veiklų įgyvendinimo eigą, mokymų temas, šių veiklų reikalingumą ir poveikį padeda keletas atvejų gilesnė analizė. Žemiau pristatomos dvi priemonės rėmuose įgyvendintų projektų atvejo studijos.

Atvejo studija 1. Įmonės darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai

Įmonės darbuotojams organizuoti vienos dienos mokymai, skatinantys lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą darbo vietoje. Mokymus vedė UAB „Talentų namai“ lektoriai, nors konkrečių lektorių vardų ir pavardžių bei jų CV įmonė negalėjo pateikti. Mokymai truko 8 akademines valandas, 6 iš jų buvo skirtos praktiniams užsiėmimams. Mokymų tikslas – išnagrinėti pagrindinius lyčių lygybės aspektus darbe, didinti dalyvių supratimą apie lyčių lygybės darbe svarbą ir naudą.

Mokymų dalyviai buvo supažindinti su lyčių lygybės samprata, lyčių lygybės apibrėžimu, jo atsiradimo priežastimis, lyčių lygių galimybių įgyvendinimo ES ir Lietuvoje istorine raida. Dalyviams taip pat buvo pristatyta 2010–2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategijos nuostatos, susijusios su lygybe darbo vietoje, pristatyti 5 pagrindiniai lyčių lygybės principai. Antroji mokymų dalis buvo skirta lyčių lygybės įgyvendinimui trukdančių veiksnių, tokių kaip asmeniniai įsitikinimai, asmeninės nuostatos, asmeninės vertybės, asmeniniai ir visuomeniniai stereotipai atpažinimui ir šių įsitikinimų, nuostatų, vertybių, stereotipų keitimo būdų pristatymui. Mokymų metu buvo pristatomi teoriniai kiekvienos iš mokymų temų paaiškinimai, įgyvendinamos kūrybinės grupinės ir individualios užduotys, organizuota pusiau struktūruota diskusija grupėse, modeliuotos situacijos ir iš jų mokytasi, stebima ir aptariama vaizdinė medžiaga, aptariami konkretūs atvejai, organizuoti mokomieji suaugusiųjų mokymuisi skirti interaktyvūs žaidimai. Vertintojai išanalizavo mokymų medžiagą ir įvertino ją kaip atitinkančią aktualijas, kokybišką ir pakankamą numatytam tikslui pasiekti.

Mokymus savo darbuotojams organizavusi įmonė nurodė, kad su lyčių lygybės skatinimu susiję mokymai buvo organizuoti tik todėl, kad vertinant projektus už tai buvo skiriami papildomi balai. Savo iniciatyva veiklų, nukreiptų į lyčių lygybės skatinimą įmonė nėra vykdydusi, neturi ir aiškiai apibrėžtos lyčių lygybės skatinimo politikos. Poreikio lyčių lygybės mokymams įmonė nejautė, nes su lyčių lygybės skatinimu susijusių problemų nebuvo identifikavę, mano, kad lyčių lygybė gerai užtikrinama, tiek bendravimo, tiek atlyginimų, tiek darbų pasiskirstymo, tiek kitomis prasmėmis. Rinkdamiesi konkrečias mokymų temas apklausos apie darbuotojų

poreikius prieš vykdant lyčių lygybės mokymus įmonės vadovai taip pat neorganizavo. Mokymų programą įmonei pasiūlė lektoriai, iš kurių mokymai buvo pirkti.

Nepaisant to, kad mokymams poreikio nejautė, jau įvykusių lyčių lygybės mokymų bendrą kokybę, lektoriaus kvalifikaciją ir gebėjimus ir patį mokymų turinį įmonės atstovai vertina labai gerai. Mano, kad mokymai buvo labai naudingi, labai įdomūs, net ir lyginant su kitais mokymais kitomis temomis, kuriuos įmonės darbuotojams buvo organizavę anksčiau. Įmonės atstovai teigiamai vertina tai, kad per mokymus buvo išdėstyta tiek teorinė dalis, tiek pateiktos praktinės užduotys, savęs įsivertinimo testai, realių situacijų simuliacijos. Nors konkrečių pokyčių, nulemtų būtent lyčių lygybės skatinimo mokymų, įmonės atstovai išskirti negalėjo, tačiau, mano, kad kolektyvui mokymai, kadangi buvo tokie kokybiški ir sėkmingi, padarė poveikį. Jaučiamas pagerėjęs psichologinis mikroklimatas įmonėje.

Priemonei taikytą lyčių lygybės skatinimo mechanizmą, kai papildomi balai skiriami už mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę įtraukimą, vertina teigiamai. Mano, kad toks skatinimo būdas yra veiksmingas ir naudingas. Patarimų dėl mechanizmo tobulinimo ateityje įmonės atstovai neturėjo.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios įmonės atstovais, įmonės pateiktos medžiagos analize

Atvejo studija 2. Įmonės darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai 2

Įmonės darbuotojams buvo įgyvendinti vienos dienos mokymai-konsultacija moterų ir vyrų lygių galimybių ir nediskriminavimo principų taikymo tema. Mokymų trukmė – 8 val. Mokymuose dalyvavo 10 įmonės darbuotojų, o tai sudarė šiek tiek daugiau nei pusę visų įmonės darbuotojų. Mokymus įmonei teikė UAB „TMD partneriai“, kurie būtent šiai mokymų temai samdė išorinę lektorę. Įvertinus pateiktą lektorės CV ir turimą 10 metų patirtį vedant mokymus lyčių lygybės temomis, lektorės kvalifikacija įvertinta kaip pakankama numatytam tikslui pasiekti.

Mokymus sudarė teorinė dalis ir diskusija. Teorinėje dalyje dėstytos temos apėmė lyčių lygybės sampratą (horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo svarba ES, teisės aktai, reglamentuojantys lyčių lygybę, lyčių stereotipai ir jų įtaka kasdieniam gyvenimui, moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo darbo vietoje praktinis taikymas), lyčių nelygybės apraiškų darbe ir kasdieniame gyvenime atpažinimą, moterų ir vyrų atlyginimų skirtumų priežasčių išaiškinimą ir supažindinimą su būdais jiems mažinti, supažindinimą su lygybės darbovietėje kriterijais ir jų praktiniu taikymu Lietuvoje ir ES, šeimos ir darbo išpareigojimų derinimo sampratą, supažindinimą su lanksčiomis darbo užimtumo formomis ir jų taikymą, praktinius patarimus. Vertintojams išanalizavus pateiktą mokymų medžiagą ji buvo įvertinta kaip atitinkanti aktualijas, kokybiška ir pakankama tikslui pasiekti.

Mokymus savo darbuotojams organizavusios įmonės atstovai nurodė, kad įmonėje egzistuoja tolerancijos politika, užtikrinamas nediskriminavimas, tačiau aktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybę anksčiau nebuvo vykdomi. Renkantis mokymų temą, darbuotojų apklausa nebuvo atlikta, vadovautasi LR SADM nurodytomis temų gairėmis. Mokymų poreikio įmonė nejautė, nes ir iki jų įmonėje problemų, susijusių su lyčių lygybės užtikrinimu, nebuvo identifikuota. Tarp įmonės darbuotojų egzistuoja lyčių balansas, atlyginimai nustatomi pagal pareigas, o ne lyčių principu, su diskriminacijos apraiškomis nesusiduriama. Mokymus vykdė tik todėl, kad už tai buvo skiriami papildomi balai vertinant paraišką.

Nepaisant to, kad įmonėje poreikio lyčių lygybės skatinimo mokymams nebuvo, bendrą mokymų kokybę įmonės atstovai įvertino kaip gerą, skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „visiškai nekokybiški“, o 5 – „labai kokybiški“ skiriant 4 balus. Lektoriaus pasirengimą įmonės atstovai taip pat įvertino 4. Esminių priekaištų dėl mokymų turinio ar lektoriaus kvalifikacijos įmonės atstovai neturėjo, dalyviams mokymai iš esmės patiko,

tačiau jautė, kad pasirinkta dėstyti tema buvo per plati mokymų laikui, todėl reikėjo skubėti, mokymai užtruko ilgiau nei planuota.

Įmonės atstovai nemano, kad mokymai buvo labai naudingi. Įmonėje dirba visi aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai, visi turi panašią nuomonę ir panašų suvokimą lyčių lygybės klausimu, todėl dauguma į mokymus ėjo, nes reikia, bet realios naudos negavo. Po įgyvendintų mokymų pokyčio įmonės lygiu nesijaučia, nes situacija ir prieš tai buvo gera. Tarp įmonės darbuotojų egzistuoja draugiški, šilti, pagarbūs santykiai, todėl mokymai ir negalėjo sukurti didesnio poveikio.

Tokių lyčių lygybės mechanizmą, kai papildomi balai skiriami už įtrauktus mokymus, susijusius su šia tema vertindami įmonės atstovai nurodė, kad, jų nuomone, lyčių lygybė Lietuvoje nėra didelė problema, todėl naudingiau būtų tokį skatinimo mechanizmą taikyti kitų temų atžvilgiu.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios įmonės atstovais, įmonės pateiktos medžiagos analize

Kaip matoma pateiktos atvejo studijos atspindi apklausų metu surinktus duomenis. Abi mokymus vykdžiusios įmonės poreikio tokiems mokymams nejautė, su lyčių nelygybe ar diskriminacija šiose įmonėse nėra susiduriama. Nepaisant to, įgyvendinti lyčių lygybės mokymai buvo kokybiški, tačiau įmonės lygiu poveikio neturėjo arba turėjo nedidelį poveikį.

Tai, kad dauguma respondentų poreikio mokymams nejautė ir tai, kad šie neturėjo didelio poveikio iš dalies gali būti paaiškinta apklausos respondentų sudėtimi. Nors į apklausą atsakė beveik vienodas procentas moterų (52,1 proc.) ir vyrų (47,9 proc.), tačiau didžiąją dalį visų respondentų sudarė jauni (26–35 m. amžiaus), aukštąjį universitetinį išsilavinimą (bakaluro arba magistro laipsnis) turintys, didžiųjų miestų (daugiau nei 77 proc. respondentų sudarė Vilniaus ir Kauno) gyventojai.

7.2 Priemonė Nr. VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“

Lentelė 4 pateikta susisteminta svarbiausia informacija apie priemonės „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ intervencijos logiką.

Lentelė 4. Priemonės Nr. VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ duomenys

Priemonės įgyvendinimo būdas:	<i>Valstybės planavimas</i>
Gautos paraiškos (pasirašytos sutartys):	22 (19)
Visas priemonei skirtas finansavimas:	2 727 326, 75 Eur
Pagrindinės priemonės remiamos veiklos sritys:	<i>įmonių darbuotojų ir vadovų mokymai bei kvalifikacijos tobulinimas; individualių kvalifikacijos tobulinimo planų sudarymas; mokymo darbo vietoje organizavimas; įmonių personalo specialistų kvalifikacijos tobulinimas; šiuolaikinių personalo valdymo sistemų kūrimas ir diegimas įmonėse</i>
Galimi pareiškėjai pagal priemonę:	<i>privatieji juridiniai asmenys ar užsienio įmonių filialai</i>
Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu:	<i>projektas turi atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, negali būti numatyta jokių apribojimų, kurie turėtų neigiamą poveikį lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimui, turi būti numatyti konkretūs veiksmai, kurie prisidės prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, proaktyvių lyčių lygybės skatinimo veiksmų numatymas paraiškoje yra būtina sąlyga projekto finansavimui gauti</i>

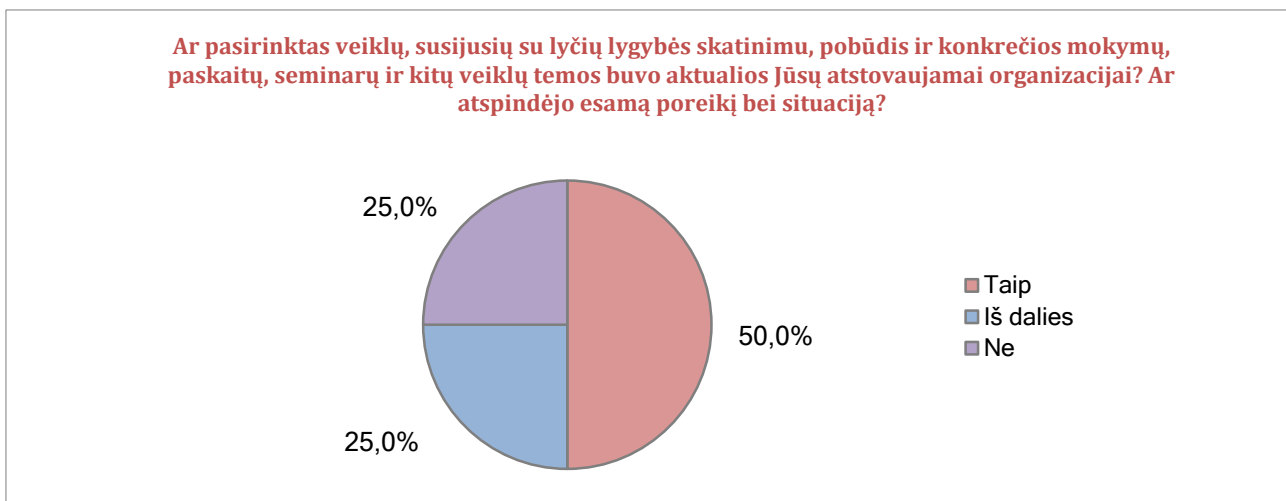
Šaltinis: parengta BGI Consulting pagal esparama.lt duomenis ir priemonės projektų finansavimo sąlygų aprašą

Kaip matome iš Lentelė 4, priemonė įgyvendinta valstybės planavimo būdu. Projektų finansavimo sąlygų apraše pateiktos nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, nurodo, kad proaktyvių lyčių lygybės skatinimo veiksmų numatymas paraiškoje yra būtina sąlyga projekto finansavimui gauti.

Šios projektų finansavimo sąlygų aprašo nuostatos buvo išpildytos visuose finansuotuose projektuose. Visi pagal priemonę finansuoti projektai įtraukė mokymus ar kitus proaktyvius veiksmus, susijusius su lyčių lygybės skatinimu. Šiose veiklose dalyvavo 502 asmenys ir tai sudarė 38 procentus visų priemonės projektų veiklų dalyvių. Priemonės projektuose įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, apėmė mokymus, diskusijas, seminarus, pranešimus. Dalies projektų atveju darbuotojams vietoj mokymų ir kitų veiklų buvo išdalinta informaciją apie lyčių lygybę ir jos skatinimą pateikianti medžiaga. Daugiausia projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad dalyvavo mokymuose (45,5 proc.), dalyvavo paskaitoje (36,4 proc.) arba klausė pranešimo (36,4 proc.).

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo kokybė

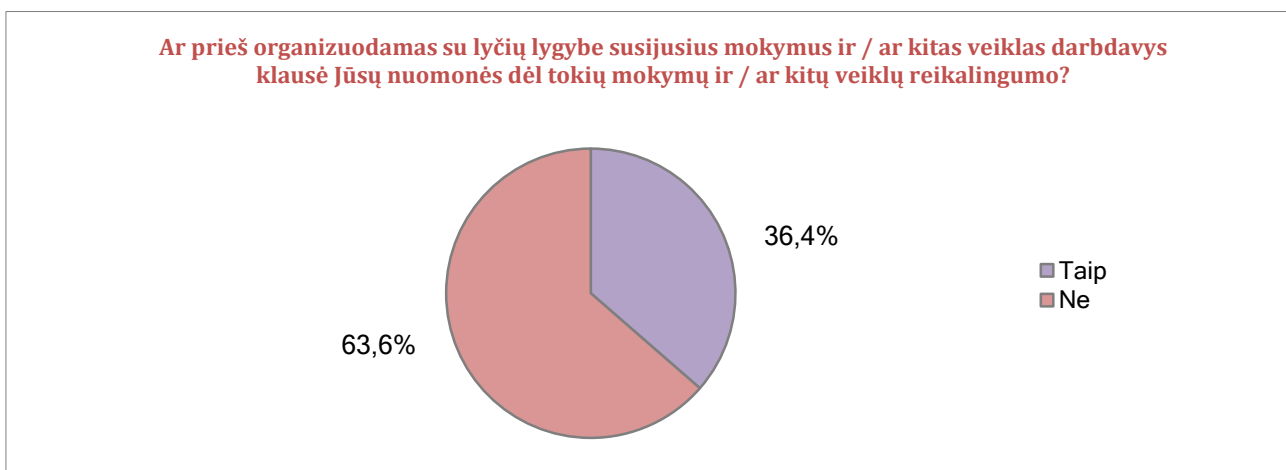
Kaip jau minėta, vienas iš svarbiausių mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, kokybės rodiklių yra šių veiklų atitikimas įmonės / organizacijos, organizavusios veiklas, poreikiams. Priemonės „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ projektų vykdytojų apklausa parodė, kad didžiosios dalies – 75 procentų projektų atveju – įgyvendintos veiklos buvo aktualios arba iš dalies aktualios jas įgyvendinusiai įmonei / organizacijai, atspindėjo egzistuojantį poreikį bei situaciją.



Pav. 8. Mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, aktualumas

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais

Projektų vykdytojai nurodė, kad konkrečios temos ar veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, pobūdis buvo pasirinktas atsižvelgiant į darbe išskylančias kasdienes situacijas arba atlikus įmonės darbuotojų apklausą. Visgi, tokių poreikių nustatymo būdą rinkosi mažesnė dalis projektų vykdytojų. Tik 36,4 procentai projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad prieš įgyvendindamas su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas darbdavys klausė jų nuomonės dėl tokių mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, naudingumo.



Pav. 9. Mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, aktualumo nustatymas

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais

Vertinant bendrą mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, kokybę, tiek projektų vykdytojų, tiek projektų veiklų dalyvių nuomonė beveik sutapo. Daugiausia projektų vykdytojai ir projektų veiklų dalyviai bendrą mokymų kokybę apibūdino kaip „gerą“. Vertindami skalėje nuo 1 iki 5 projektų veiklų dalyviai bendrai veiklų kokybei skyrė 4, o projektų vykdytojai – 3,75 balus. Turinio kokybė taip pat tiek projektų vykdytojų, tiek projektų veiklų dalyvių buvo įvertinta kaip „gera“. Turinio kokybę projektų vykdytojai įvertino 3,75, o projektų veiklų dalyviai – 3,91 balais. Dar geriau abiejų respondentų grupių buvo įvertinta mokymus ir kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu,

vedusių lektorių kvalifikacija. Didžioji dalis tiek projektų vykdytojų apklausos, tiek projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad lektorių kvalifikacija buvo „gera“ arba „labai gera“, o penkiabalėje skalėje lektorių kvalifikaciją šios respondentų grupės įvertino atitinkamai 4,5 ir 4,09 balais.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo efektyvumas

Vienu iš lyčių lygybės mokymų ir kitų veiklų įgyvendinimo skatinimo modelio efektyvumo rodiklių šiame vertinime, kaip jau minėta, laikoma dalis atsakiusiųjų, jog organizuoti mokymus ir kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, buvo nuspręsta dėl projektų finansavimo sąlygų apraše nurodyto reikalavimo. Priemonės „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ atveju ši lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų skatinimo modelį galima laikyti efektyviu, nes net 75 procentai projektų vykdytojų nurodė, kad su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų nebūtų vykdę, jeigu projektams nebūtų keliamas toks reikalavimas.



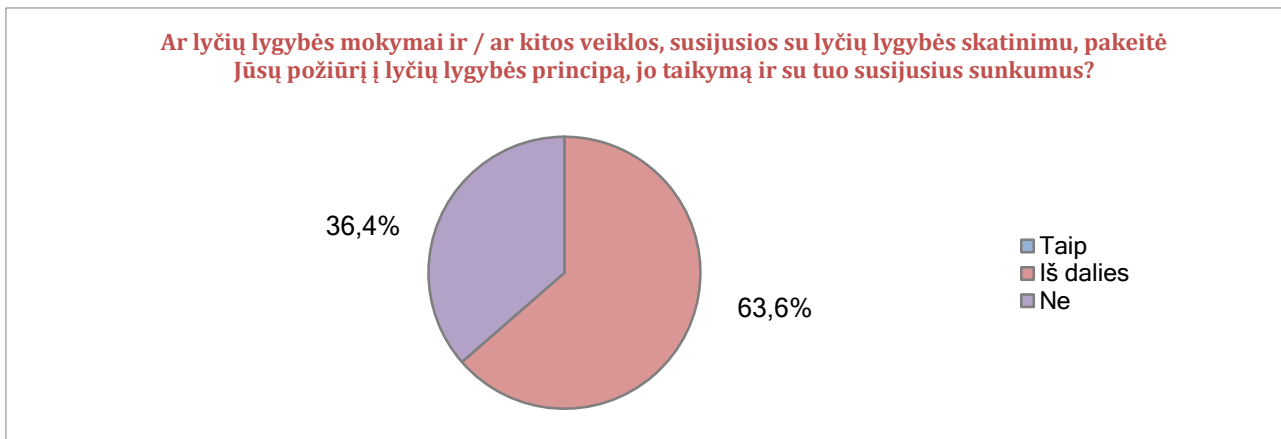
Pav. 10. Mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų skatinimo modelio efektyvumas

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis

Įgyvendintų veiklų naudingumą tiek projektų vykdytojai, tiek projektų veiklų dalyviai įvertino panašiai. Dauguma projektų veiklų dalyvių nurodė, kad įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, buvo labiau naudingos nei nenaudingos ir skalėje nuo 1 iki 5 veiklų naudingumą įvertino 3,55 balais. Projektų vykdytojai taip pat nurodė, kad įgyvendintos veiklos buvo labiau naudingos nei nenaudingos ir skalėje nuo 1 iki 5 skyrė 3,5 balus.

Projektų veiklų dalyviams asmeniniu lygmeniu įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos turėjo nedidelį poveikį. Didesnė dalis – 63,4 procentai projektų veiklų dalyvių respondentų nurodė, kad po lyčių lygybės mokymų ir kitų veiklų įgyvendinimo „iš dalies“ pasikeitė jų požiūris į lyčių lygybės principo įgyvendinimą ir su tuo susijusius sunkumus. Tačiau tik 36,4 procentai projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, „iš dalies“ paveikė jų elgseną darbinėje veikloje ir bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais.



Pav. 11. Požiūrio į lyčių lygybės principą pasikeitimai

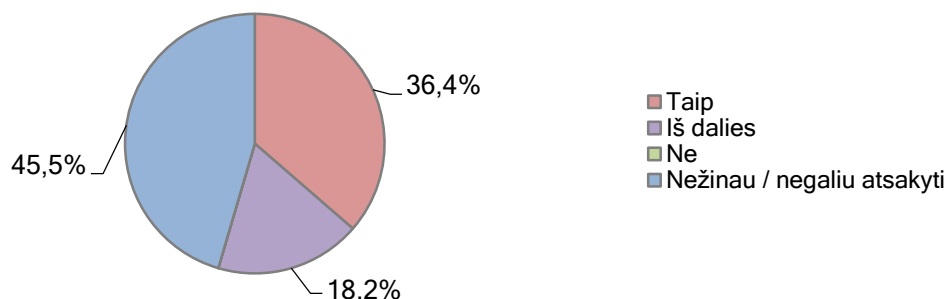
Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais

Dauguma projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų taip pat nurodė, kad mokymų metu įgytas žinias darbinėje veikloje, bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais naudojo „kartais“ arba „retai“.

Didelė dalis atsakiusiųjų, kad mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, nepakeitė jų požiūrio ir elgsenos nurodė, kad pokyčio neįvyko todėl, kad su lyčių lygybės problemomis šie jau buvo susipažinę anksčiau, taip pat jau iki mokymų laikėsi lyčių lygybės principų darbinėje veikloje, santykiuose su kolegomis ir šeimos nariais.

Vertinant pokyčius, kuriuos įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, paskatino įmonės ar organizacijos lygiu, projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų nuomonės šiek tiek išsiskyrė. Didžioji dalis, 72,8 procentai projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos poveikio įmonės / organizacijos lygiu neturėjo arba jie jautėsi negalintys šių pokyčių įvertinti. Dalis – 27,3 procentai priemonių veiklų dalyvių nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos pokyčius paskatino „iš dalies“. Nė vienas iš priemonių veiklų dalyvių nenurodė, kad įgyvendinti mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybę, paskatino žymius pokyčius įmonėje ar organizacijoje. Didesnė dalis – 54,6 procentai projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad įgyvendinus su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas lyčių lygybės principas įmonėje / organizacijoje užtikrinamas arba iš dalies užtikrinamas geriau. Likę 45,5 procentai apklausos respondentų nurodė, kad nesijaučia galintys įvertinti lyčių lygybės principo įgyvendinimo įmonėje / organizacijoje pokyčius.

Ar įgyvendinus šiuos lyčių lygybės mokymus ir / ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, įmonėje, kurioje dirbate, geriau užtikrinamas lyčių lygybės principo taikymas?



Pav. 12. Lyčių lygybės principo užtikrinimo pokyčiai

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais

Tuo tarpu dauguma (75 proc.) projektų vykdytojų nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, paskatino arba iš dalies paskatino pokyčius jų atstovaujamoje įmonėje ar organizacijoje. Tokia pati dalis projektų vykdytojų apklausos respondentų manė, kad įgyvendinus veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, įmonėje ar organizacijoje geriau užtikrinamas lyčių lygybės principas.

Dauguma projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų, nurodžiusių, kad ryškių pokyčių, įgyvendinus veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, įmonėje ar organizacijoje nepastebėjo nurodė, kad pokyčiai negalėjo atsirasti, nes ir anksčiau įmonėje / organizacijoje nebuvo kilusių problemų, susijusių su lyčių lygybe, nesijautė diskriminacijos lyties pagrindu.

Tačiau projektų vykdytojai pastebėjo, kad įgyvendinus veiklas darbuotojai tarpusavyje darbo vietų nebeskirto į „vyriškas“ ir „moteriškas“, įgyvendintos veiklos paskatino toleranciją, diskusijas lyčių lygybės klausimais.

Mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, kokybės, efektyvumo ir poveikio apibendrinimas

Kaip ir priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ atveju, priemonėje „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ taikytas lyčių lygybės skatinimo mechanizmas buvo veiksmingas. Net 75 procentai projektų vykdytojų nurodė, kad mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, nebūtų įgyvendinę, jeigu projektams nebūtų keltas toks reikalavimas.

Įgyvendintų veiklų kokybė taip pat buvo gera. Įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos, skatinančios lyčių lygybę, atitiko arba iš dalies atitiko įmonės / organizacijos poreikį ir situaciją 75 procentuose įgyvendintų projektų. Bendrą veiklų kokybę tiek projektų veiklų dalyviai, tiek projektų vykdytojai įvertino kaip „gerą“. Projektų veiklų dalyviai skalėje nuo 1 iki 5 bendrą veiklų kokybę įvertino 4, projektų vykdytojai – 3,75 balais. Mokymų ir kitų veiklų turinio kokybė bei lektorių pasirengimas vesti mokymus ir kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, taip pat buvo įvertinti kaip „geri“. Projektų veiklų dalyviai skalėje nuo 1 iki 5 mokymų turinio kokybei skyrė 3,91, o projektų vykdytojai – 3,75 balus. Mokymus vedusių lektorių kvalifikaciją projektų veiklų dalyviai įvertino 4,09, o projektų vykdytojai – 4,5 balais.

Tačiau nepaisant geros mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, kokybės, šios veiklos daugumos projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų nebuvo įvertintos kaip naudingos arba labai

naudingos. Projektų veiklų dalyviai skalėje nuo 1 iki 5 veiklų naudingumą įvertino 3,55, o projektų vykdytojai – 3,5 balais. Taigi tiek projektų veiklų dalyviai, tiek projektų vykdytojai galvoja, kad įgyvendintos veiklos buvo tik šiek tiek labiau naudingos nei nenaudingos.

Įgyvendinti mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybę, turėjo nedidelį poveikį – 63,4 procentai projektų veiklų dalyvių nurodė, kad po lyčių lygybės mokymų ir kitų veiklų įgyvendinimo „iš dalies“ pasikeitė jų požiūris į lyčių lygybės principo įgyvendinimą ir su tuo susijusius sunkumus, tačiau tik 36,4 procentai projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, „iš dalies“ paveikė jų elgseną darbinėje veikloje ir bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais.

Projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų nuomonė dėl pokyčių įmonės / organizacijos lygmeniu išsiskyrė – 72,8 procentai projektų veiklų dalyvių nurodė, kad įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos įmonės/organizacijos lygiu poveikio neturėjo arba jie negalėjo šio poveikio įvertinti. Tuo tarpu 75 procentai projektų vykdytojų manė, kad šios veiklos paskatino arba iš dalies paskatino pokyčių įmonės / organizacijos lygiu. Kiek daugiau – 54,6 procentai projektų veiklų dalyvių manė, kad mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, padėjo arba iš dalies padėjo geriau užtikrinti lyčių lygybės principo įgyvendinimą įmonėje / organizacijoje.

Kaip ir priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ atveju, dauguma respondentų nurodė, kad asmeniniu ar organizacijos lygmeniu ryškių pokyčių neįvyko todėl, kad tiek asmeniniu, tiek organizacijos lygmeniu lyčių lygybės principai buvo suvokiami ir taikomi jau anksčiau, problemų, susijusių su lyčių lygybe ar diskriminacija nebuvo kilę.

Atvejo studijos

Siekiant geriau suvokti įgyvendintas veiklas ir jas įgyvendinusių įmonių požiūrį, buvo atliktos dvi priemonės projektų atvejo studijos.

Atvejo studija 3. Įmonės darbuotojams išdalinta medžiaga lyčių lygybės tema

Lyčių lygybės skatinimas projekte įgyvendintas visiems projekto dalyviams darbuotojams išdalinant medžiagą lyčių lygybės tema. Darbuotojams išplatintas Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2012 m. išleistas leidinys „Visa tiesa apie diskriminaciją: kaip atpažinti, kaip elgtis, kur kreiptis.“ Leidinyje pateikiama informacija apie tai, kas yra diskriminacija, kaip atpažinti diskriminaciją, kas nelaikoma diskriminacija, taip pat apie tarptautinius dokumentus ir įstatymus, susijusius su diskriminacija, Lietuvoje galiojančius lygių galimybių bei moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymus, pateikiami praktiniai diskriminacijos pavyzdžiai kasdieniame gyvenime. Ši medžiaga vėliau taip pat buvo įkelta į įmonės intranetą ir iki šiol yra prieinama visiems darbuotojams.

Įmonės atstovai mano, kad apskritai apie lyčių lygybę kalbėti yra svarbu, tai yra svarbi ir Lietuvoje aktuali tema. Tačiau abejoja, ar tokį reikalavimą verta taikyti užsienio kapitalo įmonėms, nes jose, pavyzdžiui, atvejo analizei pasirinktoje skandinavisko kapitalo įmonėje, lyčių lygybės užtikrinimas ir taip yra vienas iš pagrindinių principų. Todėl ir projekto metu įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos negalėjo padaryti didelio poveikio, nes lyčių lygybė buvo užtikrinama ir anksčiau bei yra užtikrinama iki šiol.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios įmonės atstovais, įmonės pateiktos medžiagos analize

Atvejo studija 4. Įmonės darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai 3

Įmonės darbuotojams buvo įgyvendinti vieni „Lyčių lygybės ir nediskriminavimo mokymai“, kurie truko vieną dieną. Šiuose mokymuose dalyvavo apie pusė visų įmonės darbuotojų. Mokymuose buvo pateikti atsakymai į klausimus, kas yra lyčių lygybė, kas yra diskriminacija ir kaip ją atpažinti, nurodyta, kas nelaikoma diskriminacija ir kur kreiptis ją patyrus. Vertintojai išanalizavo pateiktą mokymų medžiagą ir, atsižvelgdami į tai, kad mokymų metu buvo pateikta aktuali ir tiksli informacija, teorija derinta su praktinėmis užduotimis, nustatė, kad mokymų turinio kokybė buvo pakankama numatytam tikslui pasiekti. Mokymus vedusi lektorė yra Vytauto Didžiojo universiteto doktorantė, kurios mokslinių interesų sritys apima lyčių lygybės politiką, moterų teises ir politinį atstovavimą. Lektorė yra dalyvavusi daugelyje tiek nacionalinių, tiek tarptautinių konferencijų ir seminarų lyčių lygybės tema, skaičiusi pranešimus, turi daugiau nei 3 metus aktyvios mokymų lyčių lygybės tema vedimo patirties. Atsižvelgiant į lektorės turimą patirtį nustatyta, kad lektorės kvalifikacija buvo pakankama numatytam tikslui pasiekti.

Įmonės atstovai taip pat tiek mokymų turinį, tiek lektorės kvalifikaciją įvertino kaip labai gerą, skalėje nuo 1 iki 5 bendrą mokymų kokybę, mokymų turinį ir lektorės kvalifikaciją įmonės atstovai vertino 5. Įmonės atstovai teigė, kad mokymų medžiaga pateikta įdomiai, dėstyta ne tik teorija, tačiau organizuoti ir žaidimai, praktinės veiklos. Nors mokymų temai pasirinkti darbuotojų apklausa nebuvo vykdoma, temos pasirinktos iš LR SADM pateikto temų sąrašo, tačiau įmonės atstovai mano, kad mokymai buvo aktualūs. Įmonė anksčiau mokymų, susijusių su lyčių lygybe, vykdžiusi nebuvo, neturi ir aktyvios lyčių lygybės skatinimo politikos. Tačiau įmonė yra gana jauna, veikia tik 1,5 metų, todėl tikisi, kad įgyvendinti lyčių lygybės mokymai paskatins tokios politikos formavimąsi. Jeigu reikalavimas organizuoti lyčių lygybės mokymus nebūtų įtrauktas įgyvendinant projektą, įmonė tikriausiai mokymus vis tiek būtų organizavusi, tik tai dariusi vėliau.

Nepaisant to, kad mokymai buvo kokybiški, bendrą mokymų naudingumą įmonės atstovai skalėje nuo 1 iki 5 įvertino 3, taigi mokymų naudingumas įvertintas kaip vidutinis. Ryškesnių pokyčių įmonės lygiu, kurie būtų nulemti būtent lyčių lygybės mokymų, įmonės atstovai teigė nepastebėję.

Bendrai tokių lyčių lygybės skatinimo mechanizmą įmonės atstovai įvertino kaip naudingą ir reikalingą šiuolaikinėje visuomenėje. Pasiūlymų dėl mechanizmo tobulinimo neturėjo.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios įmonės atstovais, įmonės pateiktos medžiagos analize

Kaip matome iš atliktų atvejo studijų, įmonės įgyvendino skirtingus lyčių lygybės skatinimo veiksmus. Taip pat išsiskyrė įmonių nuomonė dėl veiklų naudingumo. Vienos įmonės atstovai nurodė, kad užsienio kapitalo įmonėms lyčių lygybės mokymai nėra labai naudingi, nes lyčių lygybė ir taip traktuojama kaip vienas iš pagrindinių veiklos principų, kitos įmonės atstovai manė, kad, vis dėlto, jų įmonei įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, buvo aktualios. Abiejų įmonių įgyvendintos veiklos, skatinančios lyčių lygybę, buvo kokybiškos, tačiau neturėjo ryškaus poveikio.

Tai, kad didelė dalis respondentų nurodė, jog nejautė poreikio įgyvendinti lyčių lygybės skatinimo veiklas arba kad jos turėjo tik nedidelį poveikį, priemonės „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, taip pat kaip ir priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ atveju galima sieti su respondentų demografinėmis charakteristikomis. Abiejų priemonių atveju į klausimynus atsakė daugiausia jauni, aukšto išsilavinimo, didmiesčių gyventojai.

7.3 Priemonė VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“

Lentelė 5 pateikta susisteminta svarbiausia informacija apie priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ intervencijos logiką.

Lentelė 5. Priemonės Nr. VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“ duomenys

Priemonės įgyvendinimo būdas:	<i>Konkursas</i>
Priemonės kvietimų datos:	<i>I kvietimas - 2011 m. kovo 8 d. II kvietimas - 2013 m. liepos 3 d.</i>
Gautos paraiškos (pasirašytos sutartys):	<i>I kvietimas - 24 (19) II kvietimas - 29 (13) Iš viso: 53 (32)</i>
Visas priemonei skirtas finansavimas:	<i>I kvietimas - 3 857 934, 39 Eur II kvietimas - 433 278, 83 Eur Iš viso: 4 291 213, 22 Eur</i>
Pagrindinės priemonės remiamos veiklos sritys:	<i>darbdavių ir darbuotojų organizacijų vadovų ar jų įgaliotų atstovų, darbo tarybų pirmininkų, pavaduotojų mokymas kolektyvinių sutarčių rengimo, derybų taktikos, konfliktų ir krizių valdymo, nelegalaus darbo prevencijos, lanksčių ir inovatyvių darbo formų diegimo, lyčių lygybės darbe užtikrinimo, taip pat kitais klausimais, susijusiais su socialinio dialogo gebėjimų tobulinimu; darbuotojų švietimas, mokymas darbdavių ir darbuotojų teisių ir pareigų, kolektyvinių sutarčių rengimo, lyčių lygybės darbe užtikrinimo, kitos darbuotojų švietimo ar informavimo veiklos, susijusios su darbo sauga ir sveikata darbe, darbo sąlygų gerinimu, kitais su darbo santykiais susijusiais klausimais; veikla, skatinanti steigti įmonėse darbuotojų saugos ir sveikatos komitetus; partnerystės principų diegimo skatinimo akcijos, skirtos pasidalyti patirtimi arba ją perimti iš užsienio partnerių; metodinės ir informacinės medžiagos parengimas ir sklaida</i>
Galimi pareiškėjai pagal priemonę:	<i>darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.); profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centrai ir kt.)</i>
Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu:	<i>projektas turi atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, negali būti numatyta jokių apribojimų, kurie turėtų neigiamą poveikį lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimui, prioritetą teikiamas ir balai skiriami projektui, kuriame numatyti papildomi proaktyvūs veiksmai, prisidėsiantys įgyvendinant lyčių lygybės principą bent viena iš LR SADM nurodytų temų (kiekvienai temai nagrinėti turi būti skiriama ne mažiau kaip 2 val.)</i>

Šaltinis: parengta BGI Consulting pagal esparama.lt duomenis ir priemonės projektų finansavimo sąlygų aprašą

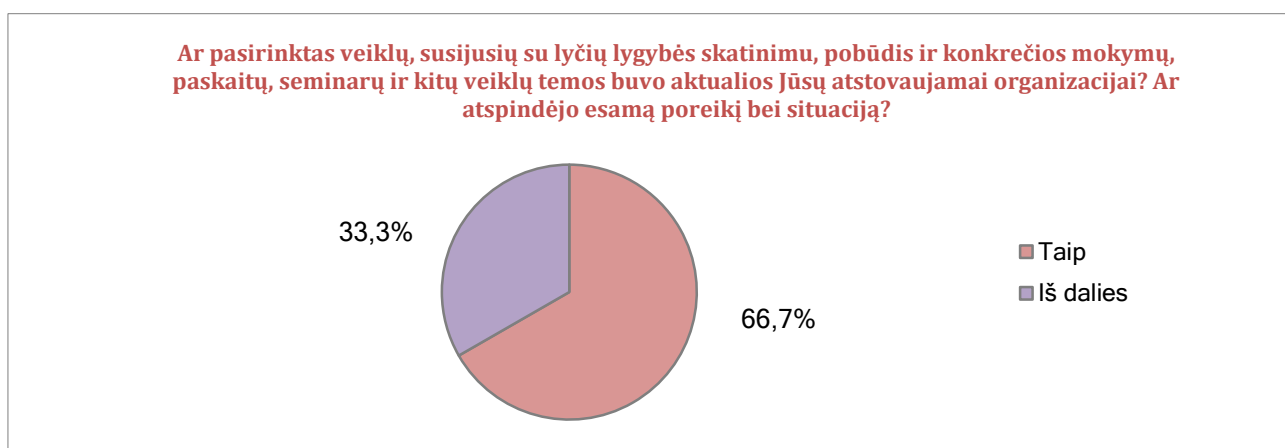
Kaip matome iš Lentelė 5, priemonė įgyvendinta konkurso būdu, organizuojant du kvietimus teikti paraiškas. Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, pirmojo ir antrojo kvietimų metu nesiskyrė. Projektas turėjo atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, o projektams, numatantiems įgyvendinti mokymus ar kitus proaktyvius veiksmus bent viena iš pateiktame sąrašė nurodytų temų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, buvo teikiamas prioritetas ir skiriami papildomi konkursiniai balai. Papildomas reikalavimas, kuris nebuvo įtrauktas į kitų priemonių projektų finansavimo sąlygų aprašus – kiekvienai pasirinktai temai nagrinėti turėjo būti skiriama ne mažiau kaip 2 valandos.

Tokios projektų finansavimo sąlygų aprašo nuostatos lėmė tai, kad su lyčių lygybės skatinimu susijusios veiklos įgyvendintos net 88 procentuose visų įgyvendintų projektų. Įgyvendinant šią priemonę iš viso finansuoti 32 projektai, 28 iš jų įtraukė proaktyvius veiksmus, susijusius su lyčių lygybės skatinimu. Įgyvendintos veiklos daugiausia apėmė mokymus, kurių buvo suorganizuota 240. Didžioji dalis mokymų truko vieną dieną arba 8 akademines valandas. Taip pat buvo organizuotos diskusijos, konferencijos, skaityti pranešimai, rengtos viešinimo priemonės, lyčių lygybės nuostatos įtrauktos į kolektyvines sutartis. Priemonės mokymuose ir kituose proaktyviuose veiksmuose, organizuotuose siekiant skatinti lyčių lygybę, dalyvavo 4149 asmenys ir tai sudarė 18 procentų visų priemonės veiklose dalyvavusių asmenų.

Projektus pagal šią priemonę įgyvendino darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos ir kt.) bei profesinių sąjungų organizacijos (susivienijimai, federacijos, centrai ir kt.).

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo kokybė

Priemonė „Socialinio dialogo skatinimas“ iš visų iki šiol analizuotų priemonių išsiskiria tuo, kad visi apklausti priemonės projektų vykdytojai nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos atspindėjo arba iš dalies atspindėjo organizacijoje egzistuojantį poreikį bei situaciją.



Pav. 13. Mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, aktualumas

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais

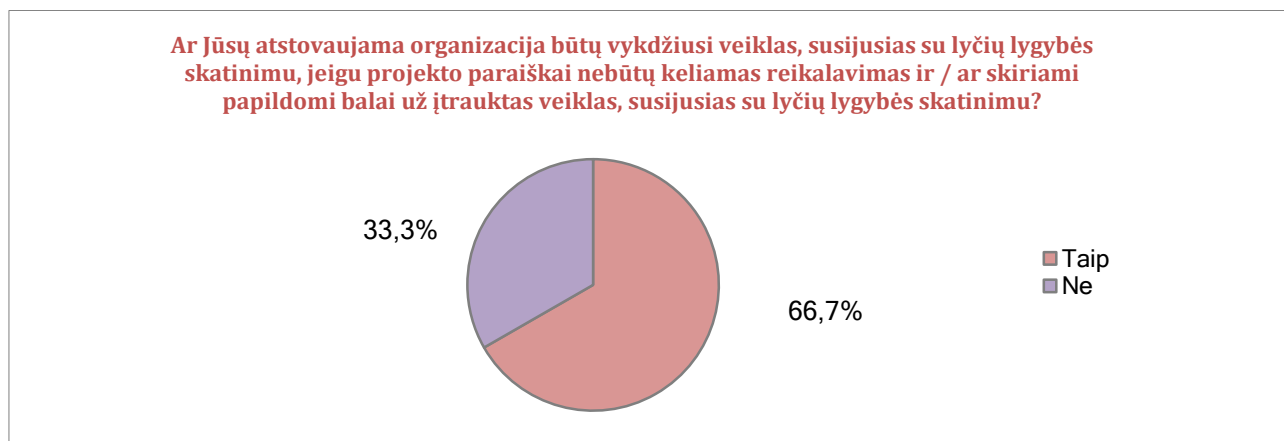
Tačiau tik apie pusę visų projektų vykdytojų, nustatydami organizacijoje egzistuojančius poreikius bei esamą situaciją, pasitelkė darbuotojų ar organizacijos narių apklausas – 48 procentai projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad prieš vykdydamas veiklas darbdavys arba asociacijos / organizacijos, kuriai dalyvis priklauso, atstovas klausė jų nuomonės apie veiklų reikalingumą. Atitinkamai 52 procentais atvejų darbuotojų ar asociacijos / organizacijos narių nuomonės klausima nebuvo. Atsakydami į apklausos klausimą projektų vykdytojai taip pat nurodė, kad analizuodami esamą poreikį ir rinkdamiesi veiklas bei konkrečių veiklų temas atsižvelgė į „bendrus, viešai prieinamus tyrimus“, kolektyve egzistuojantį lyčių balansą, vadovavosi „galiojančiais įstatymais“. Dalis projektų vykdytojų nurodė, kad „lyčių lygybės skatinimas – vienas iš pagrindinių socialinio dialogo principų“, juo remiamasi „kiekvienose derybose bei darbuotojų atstovavimo procese“, todėl lyčių lygybės mokymai buvo neatskiriama projekto dalis.

Įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, tiek projektų vykdytojų, tiek projektų veiklų dalyvių buvo įvertintos kaip ne tik aktualios, tačiau ir kokybiškos. Dauguma atsakiusių į apklausas

bendrą įgyvendintų veiklų kokybę įvertino kaip „gerą“ arba „labai gerą“. Daugiausia tiek projektų vykdytojų, tiek veiklų dalyvių nurodė, kad bendra įgyvendintų veiklų kokybė buvo „gera“. Mokymus vertinant penkiabalėje skalėje, mokymų ir kitų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų vertinimo vidurkis sutapo ir buvo lygus 3,92. Mokymų turinio kokybę taip pat tiek veiklų dalyviai, tiek projektų vykdytojai daugiausia vertino kaip „gerą“ arba „labai gerą“, nors projektų vykdytojai mokymų turinį įvertino šiek tiek geriau. Mokymų turinio kokybę vertinant skalėje nuo 1 iki 5, projektų vykdytojų vertinimų vidurkis siekė 4,17, o veiklų dalyvių – 3,85. Dar geriau tiek projektų veiklų dalyviai, tiek projektų vykdytojai įvertino mokymus ar kitas veiklas vedusio lektoriaus pasirengimo vesti mokymus ar kitas veiklas lyčių lygybės skatinimo tema. Vertinimo skalėje nuo 1 iki 5 projektų dalyviai lektorių kompetenciją įvertino 4, o projektų vykdytojai net 4,25 balais.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo efektyvumas

Priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ atveju mažesnė nei priemonėse „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ projektų vykdytojų dalis teigė, kad nebūtų įgyvendinę veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, jeigu projektams nebūtų keliamas toks reikalavimas. Net 66,7 procentai projektų vykdytojų nurodė, jog su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas būtų vykdę, net jeigu toks reikalavimas projektams nebūtų keltas. Vertinant lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų skatinimo mechanizmo efektyvumo požiūriu galima sakyti, kad šios priemonės atveju mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų skatinimo mechanizmas nebuvo efektyvus. Kita vertus, tai rodo, kaip jau minėta analizuojant projektų vykdytojų veiklų pasirinkimo motyvus, kad lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos šios priemonės projektuose yra natūraliai reikalingos ir labai svarbios. Todėl dar aktualiau išsiaiškinti, kokį poveikį įgyvendintos veiklos turėjo ir kaip lyčių lygybės skatinimo mechanizmas galėtų būti tobulinamas, kad tinkamai atliktų egzistuojantį poreikį.



Pav. 14. Mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų skatinimo efektyvumas

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis

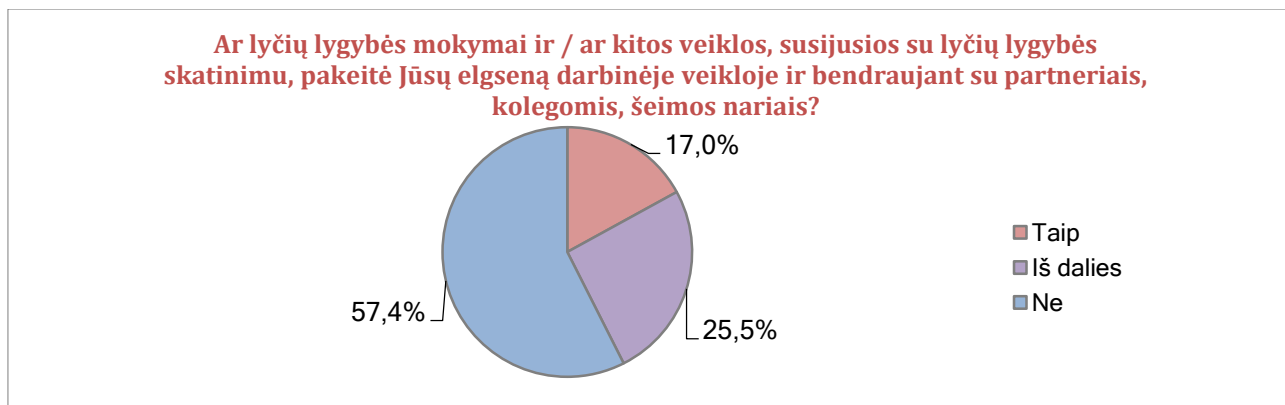
Vertindami įgyvendintų mokymų ir kitų veiklų naudingumą dauguma projektų veiklų dalyvių bei jų vykdytojų nurodė, kad su lyčių lygybės skatinimu susiję mokymai ir kitos veiklos buvo naudingos. Skalėje nuo 1 iki 5 projekto veiklų dalyviai veiklų naudingumą įvertino 3,69, o projektų vykdytojai – 4 balais. Svarbu pažymėti, kad tai aukščiausias su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų naudingumo įvertinimas iš trijų iki šiol analizuotų priemonių.

Nepaisant įgyvendintų veiklų naudingumo, asmeniniu lygmeniu įgyvendintų mokymų ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, turėjo nedidelį poveikį. Beveik pusė priemonių veiklų dalyvių nurodė, kad lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, jų požiūrį į lyčių lygybės principą, jo taikymą ir su tuo susijusius sunkumus pakeitė „iš dalies“, atsakymą „taip“ į šį klausimą pateikė tik 14,6 procentai respondentų. Mokymų ir kitų veiklų, skirtų lyčių lygybės skatinimui, poveikis priemonių veiklų dalyvių elgsenai darbinėje aplinkoje, bendravimui su partneriais, kolegomis, šeimos nariais, buvo dar mažesnis. Didžioji dalis – 57,4 procentai apklaustųjų nurodė, kad mokymai ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, įtakos jų elgsenai bei bendravimui neturėjo.



Pav. 15. Poveikis mokymų ir kitų veiklų dalyvių požiūriui į lyčių lygybės principą ir jo taikymą

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais



Pav. 16. Poveikis mokymų ir kitų veiklų dalyvių elgsenai darbinėje aplinkoje, bendravimui su partneriais, kolegomis, šeimos nariais

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais

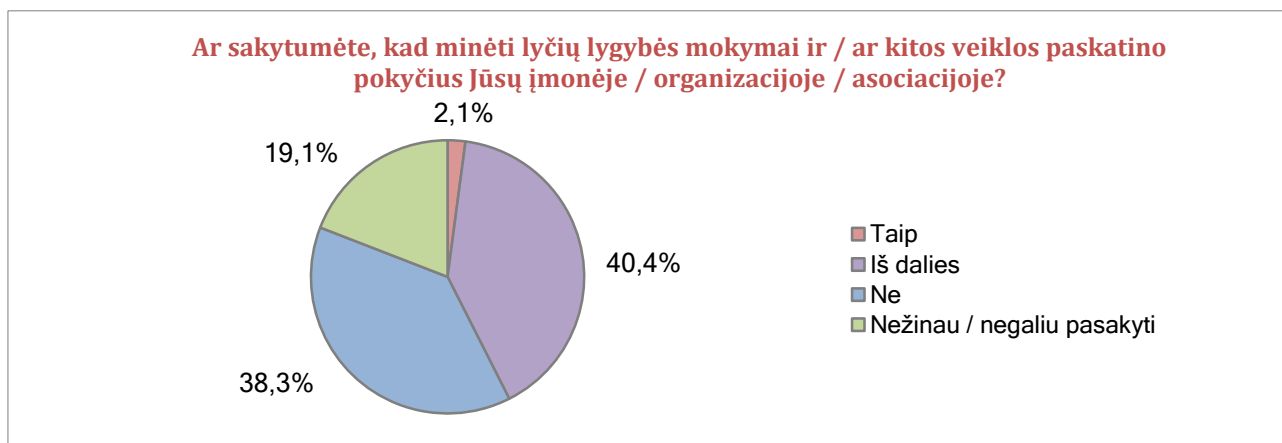
Tie respondentai, kurie nurodė, jog lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, turėjo poveikį jų požiūriui ir / ar elgsenai nurodė, kad šie mokymai ir kitos veiklos „padėjo labiau pažinti diskriminacijos problemas Lietuvoje“, padėjo tapti tolerantiškesniems, padidino pastabumą lyčių skirtumų atžvilgiu, atkreipė dėmesį į kasdienes smulkmenas, „kurios anksčiau atrodė natūralios ir įprastos, bet iš tikrųjų įtvirtina stereotipus“, padėjo suprasti, kad „gali būti diskriminuojami ir vyrai, ne tik moterys“. Dalis dalyvių teigė, kad mokymai ir kitos veiklos, skatinančios lyčių lygybę, paskatino „pastebėti nelygybės moterų atžvilgiu atvejus“, kurių anksčiau nesureikšmindavo, suteikė „tikslią informaciją apie įstatymus, reglamentuojančius lyčių lygybę“, praplėtė „požiūrį į aptariamą temą,

atkreipė dėmesį į kasdieniame gyvenime išskylančias problemas“, padėjo naikinti turimus stereotipus, padėjo suprasti, kad „nereikia išskirti moterų kaip silpnesnių darbe“.

Dauguma priemonės veiklų dalyvių, nurodžiusių, kad mokymai ir kitos veiklos neturėjo poveikio nei jų požiūriui, nei elgsenai, patikslino, kad lyčių lygybės principu vadovavosi ir buvo tolerantiški jau iki mokymų.

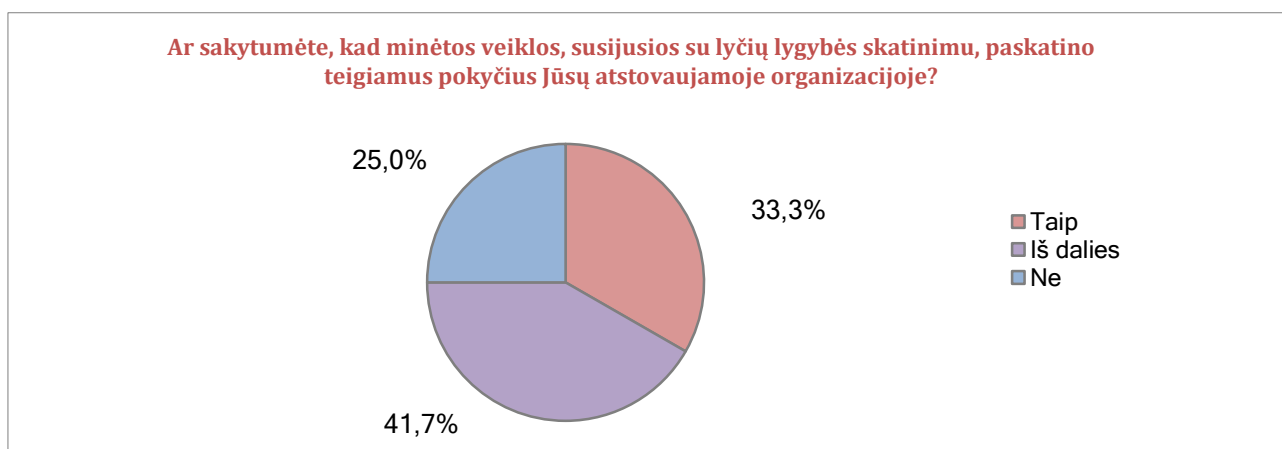
Vertindami mokymų metu įgytų žinių pritaikomumą kasdienėje darbinėje veikloje, santykiuose su partneriais, kolegomis, šeimos nariais dauguma projektų dalyvių nurodė, kad įgytas žinias taiko „kartais“ arba „retai“.

Vertinant pokyčius įmonės ar organizacijos lygmeniu projektų vykdytojų ir projektų veiklų dalyvių nuomonės šiek tiek išsiskyrė. Nors priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ atveju didesnė dalis (42,5 proc.) nei priemonėse „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ priemonės projektų veiklų dalyvių manė, kad įgyvendintos veiklos paskatino arba iš dalies paskatino pokyčius įmonėje ar organizacijoje / asociacijoje, tačiau taip manančių projektų vykdytojų buvo dar daugiau – 75 procentai.



Pav. 17. Teigiami pokyčiai organizacijoje įgyvendinus lyčių lygybės mokymus ir kitus proaktyvius veiksmus

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais



Pav. 18. Teigiami pokyčiai organizacijoje įgyvendinus lyčių lygybės mokymus ir kitus proaktyvius veiksmus

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais

Vertinant lyčių lygybės principo įgyvendinimo pokyčius įmonėje projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų nuomonė dar labiau išsiskyrė. Vos 2,2 procentų dalyvių nurodė, kad įgyvendinus su lyčių lygybe susijusius mokymus ar kitas veiklas lyčių lygybės principas įmonėje, kurioje jie dirba ar asociacijoje / organizacijoje, kuriai priklauso, užtikrinamas geriau. Tačiau, net 40 procentų respondentų nurodė, kad lyčių lygybės principas yra geriau užtikrinamas „iš dalies“. Tuo tarpu net 41,7 procentai projektų vykdytojų atsakė, kad įgyvendinus lyčių lygybės skatinimui skirtas veiklas lyčių lygybės principas jų atstovaujamoje įmonėje ar asociacijoje / organizacijoje užtikrinamas geriau. Dar tiek pat projektų vykdytojų nurodė, kad principas yra geriau užtikrinamas iš dalies.

Dauguma respondentų, nurodžiusių, kad mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, jokios įtakos pokyčiams įmonėje ar asociacijoje / organizacijoje neturėjo nurodė, kad pokyčiai neatsirado todėl, kad lyčių lygybės principo įgyvendinimas buvo užtikrinamas ir anksčiau, o su diskriminacijos problemomis įmonėje ar asociacijoje / organizacijoje nėra susiduriama. Vienas projektų vykdytojas nurodė, jog pokyčių neįvyko todėl, kad „lektoriai buvo prasti ir nesudomino auditorijos“.

Nurodžiusieji, jog įgyvendinti mokymai ir kiti proaktyvūs lyčių lygybės skatinimo veiksmai, poveikį turėjo teigė, kad po šių veiklų „derantis dėl kolektyvinės sutarties sudarymo bei darbuotojų saugos ir sveikatos komitetų veiklos lyčių lygybės, pagalbos šeimai, streso darbe šalinimo klausimai“ tapo prioritetiniais, pagerėjo darbų, užduočių pasiskirstymas tarp darbuotojų, moterų ir vyrų atlyginimai supanašėjo, „į institucijos kolektyvinę sutartį įtraukta daugiau straipsnių, susijusių su socialine lyčių lygybe nei jų buvo iki mokymų“.

Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad kitų tyrimų metu, analizuojant projektuose dalyvavusių organizacijų kolektyvines sutartis, lyčių lygybės nuostatų dauguma atvejų nebuvo rasta, todėl tikėtina, kad vertindami poveikį organizacijos lygiu respondentai ne visada turėjo pakankamą informaciją apibendrinančioms išvadoms pateikti.

Mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, kokybės, efektyvumo ir poveikio apibendrinimas

Lyginant su priemonėmis „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, priemonėje „Socialinio dialogo skatinimas“ taikytas lyčių lygybės skatinimo mechanizmas buvo mažiau veiksmingas. Net 66,7 procentai projektų vykdytojų nurodė, jog su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas būtų vykdę, net jeigu toks reikalavimas projektams nebūtų keltas. Tačiau tai taip pat rodo, kad šios priemonės projektuose natūralus poreikis integruoti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, buvo didesnis.

Įgyvendintų veiklų kokybė buvo gera. Visuose priemonės projektuose pasirinktos su lyčių lygybės skatinimu susijusios veiklos atspindėjo arba iš dalies atspindėjo įmonėse ar asociacijose / organizacijose egzistuojantį poreikį bei situaciją. Beveik pusė projektų vykdytojų šį poreikį nustatė organizuodami darbuotojų ar asociacijų / organizacijų narių apklausas, kiti rėmėsi viešai prieinamais tyrimais, galiojančiais įstatymais, lyčių lygybės aspektą integravo kaip būtiną veiklą projekto tikslams pasiekti. Skalėje nuo 1 iki 5 bendrą mokymų kokybę tiek projektų vykdytojai, tiek jų veiklų dalyviai įvertino 3,92 balais. Mokymų turinį atitinkamai – 4,17 ir 3,85 balais, lektorių pasirengimą tiek projektų vykdytojai, tiek projektų veiklų dalyviai įvertino dar geriau. Lektorių kvalifikacija atitinkamai buvo įvertinta 4,25 ir 4 balais.

Mokymų naudingumą priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ projektų veiklų dalyviai ir jų vykdytojai įvertino geriau nei priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ apklausų respondentai. Projektų veiklų dalyviai veiklų, susijusių su lyčių lygybės

skatinimu, naudingumui skyrė 3,69, projektų vykdytojai – 4 balus. Aukštesnius vertinimus galėjo lemti jau minėtas natūralus poreikis integruoti lyčių lygybės veiklas siekiant priemonės ir atskirų projektų tikslų.

Tačiau nepaisant to, kad įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos buvo kokybiškos ir naudingos, asmeniniu lygmeniu jų poveikis buvo nedidelis. Beveik pusė priemonių veiklų dalyvių nurodė, kad lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, jų požiūrį į lyčių lygybės principą, jo taikymą ir su tuo susijusius sunkumus pakeitė „iš dalies“, atsakymą „taip“ į šį klausimą pateikė tik 14,6 procentai respondentų. Mokymų ir kitų veiklų, skirtų lyčių lygybės skatinimui, poveikis priemonių veiklų dalyvių elgsenai darbinėje aplinkoje, bendravimui su partneriais, kolegomis, šeimos nariais, buvo dar mažesnis. Didžioji dalis – 57,4 procentai apklaustųjų nurodė, kad mokymai ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, įtakos jų elgsenai bei bendravimui neturėjo.

Vis dėlto, vertinant įgyvendintų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikį įmonės ar asociacijos / organizacijos lygiu, didesnė dalis (42,5 proc.) nei priemonėse „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ priemonės projektų veiklų dalyvių manė, kad įgyvendintos veiklos paskatino arba iš dalies paskatino pokyčius įmonėje ar organizacijoje / asociacijoje, o taip manančių projektų vykdytojų buvo dar daugiau – 75 procentai. Beveik tiek pat projektų veiklų dalyvių (42,2 proc.) nurodė, kad įgyvendinus veiklas jų įmonėje ar asociacijoje / organizacijoje lyčių lygybės principas taip pat užtikrinamas arba iš dalies užtikrinamas geriau. Tokią pačią nuomonę turėjo net 83,7 procentai projektų vykdytojų apklausos respondentų.

Didžioji dalis respondentų, nurodžiusių, kad įgyvendintos veiklos poveikio neturėjo nurodė, kad taip yra todėl, kad lyčių lygybės principo taikymo ir diskriminacijos problemos neegzistavo ir prieš jas įgyvendinant.

Atvejo studijos

Siekiant geriau suvokti lyčių lygybės skatinimo mokymus ir kitus proaktyvius veiksmus įgyvendinusių įmonių ir asociacijų / organizacijų požiūrį, buvo atliktos trijų priemonės projektų atvejo studijos.

Atvejo studija 5. Mokyklos darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai

Mokykloje buvo įgyvendinti lyčių lygybės skatinimo mokymai. Juose dalyvavo visi mokyklos darbuotojai. Mokymai vyko mokyklos darbuotojus suskirsčius į 5 grupes ir kiekvienai grupei organizuojant atskirus apie 10 valandų trunkančius mokymus. Mokymus organizavo Kaišiadorių švietimo ir kultūros paslaugų centras, kuris pasiūlė ir mokymų lektorius (mokymus vedė 2 lektoriai), sudarė su jais sutartis. Mokymai vyko šio centro patalpose.

Mokymų temų pasirinkimą lėmė LR SADM nurodyti reikalavimai. Renkantis konkrečias mokymų temas per įvairius metodinius bei kitus susirinkimus buvo tariamasi ir su darbuotojais, klausama, kokiomis temomis mokymai jiems būtų aktualūs. Abiem mokymų lektoriams buvo iš anksto nusiųstos LR SADM suformuluotos rekomenduojamos temos ir buvo prašoma planuojant mokymus į jas atsižvelgti. Taigi mokymai didele dalimi apėmė nurodytas temas, tačiau taip pat buvo papildyti ir lektorių siūlomomis temomis, praktinėmis užduotimis, pavyzdžiais iš realaus gyvenimo. Mokymai apėmė moterų ir vyrų padėties darbo rinkoje Lietuvoje apžvalgą, moterų ir vyrų darbo užmokesčio skirtumą ir jų priežasčių aptarimą, moterų ir vyrų lygybės bei lygybės principo įtvirtinimo problemų aptarimą įvairiose gyvenimo srityse: politikoje, darbo rinkoje ir t.t. Taip pat apžvelgta Lietuvos ir ES vykdoma lyčių lygybės skatinimo politika, apžvelgta užsienio šalių patirtis šioje srityje, aptarta tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija. Mokymai apėmė ne tik teorinių žinių suteikimą, tačiau ir praktines užduotis, pavyzdžiui, mokymų dalyvių buvo klausama, ar jie yra susidūrę su lyčių lygybės principo

pažeidimo apraiškomis, nagrinėjami pačių dalyvių nurodyti atvejai. Vertintojai išanalizavo gautą mokymų medžiagą ir atsižvelgdami į tai, kad mokymuose remtasi aktualia informacija, patikimais duomenų šaltiniais, derintos teorinės išvalgos su praktiniais pavyzdžiais ir užduotimis, nustatė, kad mokymų medžiaga buvo pakankama numatytam tikslui pasiekti. Mokyklos atstovai mokymų turinį taip pat įvertino kaip labai gerą, įvairų, apėmusį įvairias temas, įdomų.

Nors mokyklos atstovai negalėjo pateikti lektorių CV, tačiau lektorių pasirengimą, kvalifikaciją, dėstymo būdą įvertino kaip labai gerą.

Mokyklos atstovai teigė, kad, jeigu projektams nebūtų nurodytas reikalavimas ir skiriami papildomi balai už su lyčių lygybės mokymais susijusių veiklų įtraukimą, tokių mokymų jie nebūtų organizavę. Taip pat teigė, kad pradedant įgyvendinti projektą galvojo, jog lyčių lygybės mokymų įgyvendinimas bus tik formalumas, kad jie nėra reikalingi, tema dažnai nagrinėjama įvairių projektų metu, todėl medžiaga kartosis ir bus nuobodi, tačiau po mokymų visiškai pakeitė nuomonę. Didžioji dalis mokymų dalyvių jais buvo labai patenkinti, mokymus įvertino kaip labai naudingus. Mokymai padėjo suvokti, kad lyčių nelygybė tik atrodo tolimas fenomenas, tačiau išsakytos kolegų patirtys parodė, kad iš tiesų žmonės dažnai su tuo susiduria, lyčių nelygybė egzistuoja tokiose srityse apie kurias dažniausiai net nepagalvojama. Mokymai leido suprasti, kad problema yra aktualesnė, nei iš pradžių atrodo. Kaip vieną iš teigiamų pokyčių, įvykusių įgyvendinus lyčių lygybės mokymus mokyklos atstovai nurodė ir tai, kad kolektyvas tapo draugiškesnis.

Po mokymų mokyklos atstovai mano, kad tokie mokymai labai vertingi ir jie būtinais turėtų būti tęsiami bei vykdomi įvairiose įmonėse, kitose mokyklose, institucijose. Mano, kad toks skatinimo būdas, koks buvo taikytas įgyvendinant šią priemonę, labai geras ir reiktų toliau įtraukti reikalavimą organizuoti veiklas, skatinančias lyčių lygybę, finansuojant panašias priemones. Tačiau mokyklos atstovai taip pat atkreipė dėmesį į tai, kad mokymų kokybė, jų nauda ir aktualumas labai priklauso nuo lektoriaus. Rinkdamiesi lektorių patys projekto vykdytojai domėjosi tiek būsimų lektorių kvalifikacija, tiek ankstesnių mokymų dalyvių atsiliepimais ir mano, kad būtent tai buvo pagrindinis veiksnys, leidęs išsirinkti tinkamus lektorius ir kokybiškai įgyvendinti mokymus.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios organizacijos atstovais, organizacijos pateiktos medžiagos analize

Atvejo studija 6. Įmonės darbuotojams organizuoti lyčių lygybės mokymai 4

Įmonės darbuotojams buvo organizuoti 2 dienų lyčių lygybės skatinimo mokymai, trukę po 8 akademines valandas. Kiekvienuose mokymuose dalyvavo po 15 dalyvių. Vieną dieną organizuoti mokymai tema „Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo užimtumo srityje teisinis reglamentavimas bei darbo vietoje praktinis taikymas, moterų ir vyrų atlyginimų skirtumų priežastys ir būdai jiems mažinti“, kitą dieną vykusių mokymų tema – „Nediskriminavimo principai, moterų ir vyrų lygybės planai darbovietėse: praktiniai veiksmai užtikrinant moterų ir vyrų lygias galimybes, reguliarius informacijos teikimas moterų ir vyrų lygių teisių įmonėje klausimais darbuotojams“. Įmonės atstovų teigimu, pasirinktų veiklų pobūdis atspindėjo įmonės situaciją. Konkrečios mokymų temos buvo pasirinktos vykdamas apskrito stalo diskusiją tarp už mokymų organizavimą atsakingų įmonės darbuotojų grupės narių, tariantis ir sprendžiant, kurios iš LR SADM pasiūlytų temų būtų aktualiausias.

Mokymų medžiagos ir informacijos apie lektorius įmonė pateikti negalėjo dėl prisiimtų konfidencialumo įsipareigojimų, tačiau tiek bendrą mokymų kokybę, tiek mokymų turinio kokybę, tiek mokymų lektoriaus kvalifikaciją įmonės atstovai įvertino kaip labai gerą. Kaip teigiamus mokymų aspektus įmonės atstovai minėjo tai, kad lektoriaus buvo įdomu klausytis, buvo dėstoma ne vien teorija, tačiau ir pateikti praktiniai pavyzdžiai tiek iš Lietuvos, tiek iš užsienio valstybių, mokymų dalyviai gavo užduotis, kurias turėjo atlikti, buvo aktyviai įtraukti į mokymus. Lektorius buvo gerai pasirengęs, mokymus vedė įdomiai.

Įmonės atstovai nurodė, kad mokymus ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, įmonė būtų įgyvendinusi net jeigu toks reikalavimas projektams nebūtų keltas. Lyčių lygybės tema įmonei yra aktuali tiek dėl to, kad patiems vertinga sužinoti, tiek dėl to, kad įmonė teikia konsultacijas, taigi žinios apie lyčių lygybės principus praverčia ir darbinėje veikloje. Įmonė turi ilgalaikę lyčių lygybės skatinimo politiką. Įmonės atstovai nurodė, kad įmonėje ypatingas dėmesys kreipiamas į lygių galimybių užtikrinimą šiose srityse: priėmimo į darbo procedūrose (nereikalaujama nurodyti kandidato lyties, šeimyninės padėties, priėmimo į darbą procedūros visiškai standartizuotos, į darbą priimama pagal išsilavinimą); užtikrinama lygybė pretenduojant į aukštesnes pareigas; suteikiama galimybė grįžti į tas pačias pareigas tomis pačiomis sąlygomis po motinystės / tėvystės / vaiko priežiūros atostogų; užtikrinamos lygios galimybės mokymų srityje; įmonėje įgyvendinami sprendimai, padedantys derinti darbo ir šeimos pareigas (sukurta daug ir įvairių motyvacinių priemonių, kurios tenkina įmonės darbuotojus); įmonėje nėra priekabiavimo atvejų. Taip pat įmonė jau anksčiau savo iniciatyva yra organizavusi veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. 2009 metais įmonėje atliktas lyčių lygybės vertinimo tyrimas, 2011 metais įmonės darbuotojai dalyvavo tarptautinėje konferencijoje „Lyčių lygybės ir lygių galimybių planavimas darbo vietoje“ bei mokymuose „Lyčių lygybės ir įvairovės konsultantas darbo vietose“.

Įmonės atstovai nurodė, kad projekto įgyvendinimo metu organizuoti lyčių lygybės skatinimo mokymai buvo naudingi ir turėjo teigiamą poveikį. Mokymai paskatino diskusijas apie darbo sąlygas, darbo užmokestį vyrams ir moterims, mokymo ir socialinės veiklos papildomo finansavimo skyrimo aspektus. Buvo papildyta kolektyvinė sutartis, mokymai taip pat paskatino ketinimus ateityje į kolektyvinę sutartį įtraukti daugiau nuostatų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu. Įmonės atstovai teigė, kad lyčių lygybės skatinimo veiklos įmonei apskritai aktualios, nes įmonė yra socialiai atsakinga, siekia šviesti savo darbuotojus.

Įmonės atstovai taip pat mano, kad priemonėje įgyvendintas lyčių lygybės skatinimo mechanizmas yra naudingas ne tik šiai įmonei, tačiau ir apskritai, nes Lietuvoje ši tema aktuali ir dar gana nauja. Taip pat reikalavimo įgyvendinant projektus organizuoti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, įtraukimas priverčia kalbėti, diskutuoti, aptarti lyčių lygybės, nediskriminavimo klausimus, suteikia naujų žinių, priverčia pasilyginti su kitų įmonių patirtimis, pritaikyti gerąsias praktikas.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios įmonės atstovais, įmonės pateiktos medžiagos analize

Atvejo studija 7. Profesinės sąjungos nariams organizuoti lyčių lygybės mokymai

Profesinė sąjungos nariams buvo vykdyti treji mokymai, kurių bendra trukmė 45 akademinės valandos, ir dvejį mokymai, kurių bendra trukmė 30 akademinė valandų. Mokymai vyko dviem temomis: „Lyčių lygybės darbovietėje bendrieji principai“ ir „Lyčių lygybės principų įgyvendinimas darbovietėje“. Mokymus vedė keletas lektorių, tačiau platesnės informacijos – lektorių pavardžių ir jų CV profesinės sąjungos atstovai pateikti negalėjo. Mokymuose dalyvavo apie 15–20 procentų organizacijai priklausančių narių. Mokymuose buvo nagrinėjama lyties apibrėžimo problema, nediskriminavimo darbovietėje teisinis reglamentavimas, tarptautinių dokumentų nuostatos lygybės srityje, aptariami galimi pažeidimai darbo santykių srityje, diskriminacijos samprata.

Nors projekto vykdytojai vertintojams pateikė turimą mokymų medžiagą, tačiau pateikta medžiaga buvo skirta tik dalinimui po mokymų, yra labai glausta ir nepakankama daryti išvadas dėl mokymų turinio tinkamumo. Nepaisant to, patys profesinės sąjungos atstovai bendrą mokymų kokybę įvertino kaip „gerą“, teigė, kad mokymai privertė susimąstyti. Mokymų turinį ir lektorių pasirengimą profesinės sąjungos atstovai įvertino kaip „labai gerą“, teigė, kad lektoriai buvo gerai pasiruošę, išmanė mokomą dalyką. Mokymų turinyje labai patiko tai, kad buvo aptarta „socialinės lyties“ sąvoka, kuri padeda suprasti lyčių lygybės esmę ir kaip šios koncepcijos dera su biologiniais lyčių skirtumais. Profesinės sąjungos atstovams įsiminė tyrimų, kurie rodo, kad ištekėjusių ir vaikų turinčių moterų laikas labai apribojamas, duomenys. Mokymai taip pat padėjo suprasti, kad daug laiko iššvaistoma namų ruošos darbams, kurie gal nėra tokie būtini. Kaip ypač naudingą profesinės sąjungos atstovai minėjo teisinių atvejų nagrinėjimą, supažindinimą su situacijomis, dėl kurių keliami teisiniai ginčai. Mokymų dalyviams buvo įdomu pamatyti statistinius duomenis ir suprasti, kad dėl lyčių lygybės pažeidimų skundžiasi ne tik moterys, bet ir vyrai. Ypač kolegoms vyrams buvo įdomūs faktai, kad „vyrus reikia saugoti nuo pačių vyrų“, t. y. kad Lietuvoje vyrų, palyginus su moterimis, labai sparčiai pradeda mažėti jau nuo 30 metų, o Skandinavijoje, Vakarų šalyse tik pensinio amžiaus.

Profesinės sąjungos atstovų teigimu, vykdyti mokymai atspindėjo realų organizacijos poreikį ir situaciją. Kadangi projektas buvo įgyvendintas pagal priemonę „Socialinio dialogo skatinimas“ ir buvo nukreiptas būtent į socialinio dialogo skatinimą, tai temos buvo pasirinktos atsižvelgiant į tai, kas būtų naudingiausia kolektyvinių sutarčių rengimo procese. Temas organizacija rinkosi atsižvelgdama ir į LR SADM pasiūlytas temas, vėliau jas derino su lektoriais, taip pat prieš mokymus buvo vykdoma žodinė projekto partnerių apklausa, tariamasi, kurios temos būtų aktualiausios.

Profesinės sąjungos atstovų teigimu, organizacija ir anksčiau yra vykdžiusi veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, buvo įgyvendinusi būtent lyčių lygybės skatinimui skirtą tarptautinį projektą, todėl, jeigu teikiant paraišką reikalavimo įtraukti lyčių lygybės mokymus nebūtų, dar vienų mokymų šia tema nebūtų organizavusi.

Tačiau jau įgyvendinus mokymus profesinės sąjungos atstovai mano, kad šie buvo naudingi ir turėjo poveikį. Pirmiausia pasikeitė požiūris į pačią lyčių lygybės koncepciją. Tam, kaip jau minėta, didelę įtaką padarė tai, kad mokymuose buvo aiškiai apibrėžta socialinės lyties sąvoka. Taip pat į kai kurių organizacijai priklausančių institucijų kolektyvines sutartis buvo įtrauktos nuostatos, susijusios su lyčių lygybe. Pavyzdžiui, į vienos iš institucijų kolektyvinę sutartį įtraukta galimybė pasinaudoti tėvadieniais.

Profesinės sąjungos atstovai mano, kad priemonei taikytas lyčių lygybės skatinimo modelis yra naudingas ir reikalingas, nes kai skiriami papildomi balai už veiklą, susijusią su lyčių lygybės skatinimu, įtraukimą, tai priverčia susimąstyti apie tai, kad lyčių lygybės skatinimas yra svarbus, kad jį reikia diegti organizacijoje. Profesinės sąjungos atstovai taip pat atkreipė dėmesį, kad labai svarbu yra lektorius. Nuo to, ar lektorius sugeba sudominti auditoriją, pritaikyti medžiagą pagal tikslinės grupės statistiką, priklauso tai, ar mokymai bus naudingi ir kokybiški.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios organizacijos atstovais, organizacijos pateiktos medžiagos analize

Kaip matoma, pateiktos atvejo studijos atspindi apklausų rezultatus. Priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ atveju, įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos tiek projektų vykdytojų, tiek projektų veiklų dalyvių, lyginant su priemonėmis „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, įvertintos kaip naudingesnės, turėjusios didesnę poveikį, geriau atspindėjusios esamą situaciją.

Toki skirtumą, viena vertus, galėjo lemti priemonės pobūdis, nes kaip jau minėta, kolektyvinių sutarčių rengimas, derybos dėl jų, yra glaudžiai susijusios su lyčių lygybės tema, šio principo įtvirtinimu, tačiau taip pat tarp analizuojamos ir anksčiau aptartų priemonių matomas skirtumas respondentų demografiniuose duomenyse. Nors priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ respondentai taip pat daugiausia yra aukšto išsilavinimo, didmiesčių gyventojai, tačiau didžiausia dalis jų priklauso 46–55 metų (41,3 proc.) arba 36–45 metų (26,1 proc.) amžiaus grupei, taigi yra vyresni nei ankstesnių priemonių apklausų respondentai. Galima manyti, kad šis skirtumas lėmė tai, jog priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ apklausų respondentai buvo mažiau susipažinę su lyčių lygybės tema, todėl mokymai jiems buvo naudingesni, suteikė daugiau naujos informacijos, padarė didesnę įtaką požiūrio pokyčiams.

7.4 Priemonė VP1-1.2-SADM-05-V „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“

Lentelė 6 pateikta susisteminta svarbiausia informacija apie priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ intervencijos logiką.

Lentelė 6. Priemonės Nr. VP1-1.2-SADM-05-V „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ duomenys

Priemonės įgyvendinimo būdas:	<i>Valstybės planavimas</i>
Pasirašytos sutartys	<i>2</i>
Visas priemonei skirtas finansavimas:	<i>2 316 960, 14 Eur</i>
Pagrindinės priemonės remiamos veiklos sritys:	<i>niekur nedirbančio jaunimo savanoriškos veiklos organizavimas ir vykdymas; intensyvios individualios pagalbos teikimas socialiai pažeidžiamiems jauniems žmonėms</i>
Galimi pareiškėjai pagal priemonę:	<i>Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos</i>
Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu:	<i>projektas turi atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, negali būti numatyta jokių apribojimų, kurie turėtų neigiamą poveikį lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimui, turi būti numatyti konkretūs veiksmai, kurie prisideda prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, proaktyvūs veiksmai, prisidedantys prie lyčių lygybės principo įgyvendimo yra būtina sąlyga projekto finansavimui gauti</i>

Šaltinis: parengta BGI Consulting pagal esparama.lt duomenis ir priemonės projektų finansavimo sąlygų aprašą

Kaip matome iš Lentelė 6 pateiktos informacijos, priemonė „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ buvo įgyvendinta valstybės planavimo būdu. Pagal šią priemonę finansuoti 2 projektai, kuriuos įgyvendino Jaunimo reikalų departamentas prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos bei Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos. Abiem projektams keltas reikalavimas atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, taip pat numatyti konkrečius veiksmus, prisidedančius prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo. Tokių veiksmų numatymas nurodytas kaip būtina sąlyga finansavimui gauti.

Nepaisant šių reikalavimų, veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, įgyvendintos tik viename - Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įgyvendintame projekte „Jaunimo savanoriška tarnyba“. Tai, jog nepaisant būtino reikalavimo į pagal priemonę finansuojamų projektų veiklas įtraukti proaktyvius veiksmus, susijusius su lyčių lygybės skatinimu, viename iš finansuotų projektų tokios veiklos nebuvo vykdomos, rodo, jog projektų atrankos metu nebuvo tinkamai užtikrintas projekto atitikimas projektų finansavimo sąlygų aprašo reikalavimams arba atitikimas šiems reikalavimams vertintas tik formaliai. Siekiant, jog lyčių lygybės skatinimo veiklos būtų įgyvendintos ir turėtų poveikį, svarbu užtikrinti, kad reikalavimas organizuoti su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas būtų ne tik įtrauktas į projektų finansavimo sąlygų aprašus, tačiau ir būtų tinkamai įvertintas projekto atitikimas nurodytam reikalavimui projektų atrankos metu.

Atsižvelgiant į tai, kad Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įgyvendintame projekte proaktyvūs lyčių lygybės skatinimo veiksmai nebuvo vykdyti, toliau

analizuojamas tik Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įgyvendintas projektas „Jaunimo savanoriška tarnyba“.

Įgyvendinant šį projektą organizuoti mokymai, kuriuose dalyvavo 485 asmenys, iš kurių 337 sudarė būsiami savanoriai, o 148 – būsiami savanorių kuratoriai. Lyčių lygybės dimensija įtraukta tik mokymuose savanorių kuratoriams. Tai reiškia, kad į veiklas, apimančias lyčių lygybės skatinimo temą, buvo įtrauktas 31 procentas visų projekto veiklų dalyvių.

Savanorių kuratoriams buvo suorganizuota 10 mokymų, kiekvieni iš jų truko 2 dienas, o vienos dienos mokymų trukmė buvo 8 akademinės valandos. Mokymus vedė įmonės „Person Premier“ lektoriai.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo kokybė

Priemonės projekto vykdytojo atstovai nurodė, kad įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, egzistuojantį poreikį atspindėjo tik iš dalies. Lyčių lygybės temą plėtoti priimančiųjų organizacijų kuratorių mokymų metu nuspręsta atsižvelgiant į tai, kad kuratoriai dirba tiesiogiai su savanoriais visose Lietuvos savivaldybėse ir gali toliau skleisti įgytas žinias apie lyčių lygybę.

Tiek bendrą mokymų kokybę, tiek mokymų turinį, tiek lektoriaus kvalifikaciją projekto vykdytojai įvertino kaip „vidutinę“. Projekto vykdytojų teigimu, toks įvertinimas mokymų turiniui, susijusiam su lyčių lygybės skatinimu, skirtas todėl, kad esant didelei mokymų medžiagos apimčiai šiai temai plėtoti nebuvo skirta pakankamai daug laiko, nebuvo atliekamos praktinės užduotys teorinėms žinioms įtvirtinti, todėl temos išdėstymas negali būti vertinamas kaip labai geras. Lektorių kvalifikacija įvertinta kaip vidutinė, nes atrenkant lektorius nebuvo keliamas reikalavimas turėti patirties lyčių lygybės mokymų tema, taigi šią temą dėstę lektoriai patirties dėstant šią temą neturėjo arba turėjo labai mažai.

Išanalizavus vertintojams pateiktus lektorių CV, vertintojai taip pat nustatė, kad lektorių patirtis lyčių lygybės srityje nebuvo pakankama numatytam tikslui pasiekti.

Išanalizavus projekto vykdytojų pateiktą mokymų medžiagą nustatyta, kad lyčių lygybės tema buvo integruota labai fragmentiškai. Vienoje iš mokymų dalių – kalbant apie komandos formavimą, trumpai paliesta ir lyčių lygybės tema. Vertintojai nustatė, kad toks temos integravimas taip pat nebuvo pakankamas numatytam tikslui pasiekti.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo efektyvumas

Projektų vykdytojai nurodė, kad net ir nekeliant reikalavimo projektui įtraukti lyčių lygybės mokymus ir kitas veiklas, skatinančias lyčių lygybę, tokios veiklos projekte būtų vykdytos. Atsižvelgiant į tai priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ atveju lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo mechanizmas gali būti laikomas neefektyviu.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis

Įvertinti priemonėje įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, poveikį sudėtinga, nes projektų vykdytojai poveikio tikslinei grupei įvertinti negalėjo, o dėl labai fragmentiško lyčių lygybės dimensijos integravimo sužinoti mokymų dalyvių nuomonę apie veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, poveikį taip pat sudėtinga.

Siekiant įvertinti, ar priemonės projektų dalyvių internetinė apklausa galėtų padėti įvertinti įgyvendintų veiklų poveikį, buvo atlikta bandomoji 10 projekto veiklų dalyvių telefoninė apklausa. Ši bandomoji apklausa parodė, kad projekto veiklų dalyviai negali įvertinti konkrečiai lyčių lygybės mokymų poveikio,

nes ši tema nebuvo aiškiai išskirta, jai nagrinėti skirta nepakankamai laiko. Atsižvelgiant į šiuos bandomosios apklausos rezultatus nuspręsta, kad internetinę projekto veiklų dalyvių apklausą vykdyti būtų netikslinga, o priemonės veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, įvertintos kaip neturėjusios poveikio tikslinei grupei.

Mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, kokybės, efektyvumo ir poveikio apibendrinimas

Svarbu atkreipti dėmesį, kad nors priemonės projektų finansavimo sąlygų apraše buvo nurodytas privalomas reikalavimas visiems pagal priemonę finansuojamiems projektams numatyti proaktyvius veiksmus, skatinančius lyčių lygybę, atitikimas šiam reikalavimui nebuvo tinkamai užtikrintas projektų atrankos metu ir todėl veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, buvo numatytos tik viename iš dviejų pagal priemonę įgyvendintų projektų.

Projekto „Jaunimo savanoriškas tarnyba“, kuriame buvo įgyvendinti veiksmai, susiję su lyčių lygybės skatinimu, ir kuris atspindi visos priemonės situaciją, vykdytojai nurodė, jog net ir neįtraukus reikalavimo projektams integruoti lyčių lygybės mokymus ir kitas veiklas, lyčių lygybės skatinimo veiklos projekte būtų įgyvendintos, todėl lyčių lygybės skatinimo mechanizmas, taikytas šioje priemonėje, įvertintas kaip neefektyvus.

Kadangi projektų vykdytojai įgyvendintų mokymų bendrą kokybę, turinio kokybę ir lektorių pasirengimą įvertino kaip vidutinį, o vertintojų atlikta lektorių CV ir mokymų medžiagos analizė parodė, kad tiek lektorių kvalifikacija, tiek mokymų turinys buvo nepakankami numatytam tikslui pasiekti, priemonėje įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, kokybė bendrai įvertinta kaip vidutinė.

Atlikus bandomąsias projekto veiklų dalyvių apklausas telefonu nustatyta, kad konkrečiai lyčių lygybės mokymų dalies poveikio išskirti negalima, nes ši tema nebuvo aiškiai išskirta mokymų metu, jai nagrinėti skirta nepakankamai laiko. Atsižvelgiant į tai, priemonės veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, įvertintos kaip neturėjusios poveikio tikslinei grupei.

7.5 Priemonė VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“

Lentelė 7 pateikta susisteminta svarbiausia informacija apie priemonės „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ intervencijos logiką.

Lentelė 7. Priemonės Nr. VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ duomenys

Priemonės įgyvendinimo būdas:	<i>Konkursas</i>
Priemonės kvietimų datos:	<i>I kvietimas - 2012 m. sausio 20 d. II kvietimas - 2013 m. kovo 20 d.</i>
Gautos paraiškos (pasirašytos sutartys):	<i>I kvietimas - 12 (3) II kvietimas - 18 (8) Iš viso: 30 (11)</i>
Visas priemonei skirtas finansavimas:	<i>I kvietimas - 343 464, 44 Eur II kvietimas - 1 047 127, 71 Eur Iš viso: 1 390 592, 15 Eur</i>
Pagrindinės priemonės remiamos veiklos sritys:	<i>I kvietimas - įvairaus pobūdžio švietėjiškos, informacinės ar mokomojo pobūdžio veiklos diskriminacijos darbo rinkoje Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme numatytais pagrindais prevencijos srityje II kvietimas - prekybos žmonėmis prevencijos priemonių vykdymas; priklausomybės nuo psichoaktyviųjų medžiagų prevencijos priemonių vykdymas; moterų ir vyrų lygių galimybių skatinimo darbo rinkoje (ekonominėje aplinkoje) priemonių vykdymas</i>
Galimi pareiškėjai pagal priemonę:	<i>valstybės ar savivaldybių biudžetinės įstaigos; viešosios įstaigos; asociacijos; labdaros ir paramos fondai; profesinės sąjungos ir jų susivienijimai; religinės bendruomenės ir bendrijos; tarptautinės organizacijos; Prekybos, pramonės ir amatų rūmai; Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacija</i>
Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu:	<i>I kvietimas - lyčių lygybės skatinimas nurodomas kaip vienas iš pagrindinių priemonės tikslų, projektas turi atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, turi būti numatyti konkretūs veiksmai, kurie užtikrina, kad projektas prisideda prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo (t. y. būtina įsitikinti, ar projekto veiklose integruotos konkrečios priemonės, ar viešinimo renginiuose numatyti atskiri pranešimai arba kitos viešinimo priemonės, skatinančios lyčių lygybės principo įgyvendinimą) II kvietimas - lyčių lygybės skatinimas nurodomas kaip vienas iš pagrindinių priemonės tikslų, nurodomi atskiri reikalavimai projektams, partneriams ir pareiškėjams, planuojantiems įgyvendinti veiklas moterų ir vyrų lygių galimybių skatinimo srityje, projektas turi prisidėti prie Valstybinės moterų ir vyrų lygių galimybių 2010-2014 m. programos 4.1.5 punkte nustatyto uždavinio įgyvendinimo, negali būti numatyta jokių apribojimų, kurie turėtų neigiamą poveikį lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimui, projekte turi būti numatyti konkretūs veiksmai, kurie užtikrina, kad projektas prisideda prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, projektas turi atitikti kitus su lyčių lygybės principais susijusius projektų atrankos kriterijus</i>

Šaltinis: parengta BGI Consulting pagal esparama.lt duomenis ir priemonės projektų finansavimo sąlygų aprašą

Kaip matoma iš Lentelė 7, priemonė įgyvendinta konkurso būdu, organizuojant du kvietimus teikti paraiškas. Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, pirmojo ir antrojo kvietimo metu skyrėsi neįdomiai. Priemonė iš kitų iki šiol analizuotų priemonių išsiskiria tuo, kad lyčių lygybės skatinimas yra nurodomas kaip viena iš pagrindinių priemonės remiamų veiklos sričių, taigi šios priemonės atveju lyčių lygybės principas buvo integruotas ne tik horizontaliai, bet ir vertikalčiai. Tiek pirmojo, tiek antrojo kvietimo teikti paraiškas metu lyčių lygybės skatinimas labiausiai siejamas su diskriminacijos mažinimu darbo rinkoje. Taip pat abiejų kvietimų metu nurodoma, kad įgyvendinami projektai turi ne tik atitikti

lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, tačiau ir numatyti konkrečius aktyvius veiksmus, kuriais projektas prisidės prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo.

Pagal šią priemonę finansuota 11 projektų. Visi jie įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Įgyvendinant priemonės projektus buvo organizuotos 188 veiklos, skirtos lyčių lygybės skatinimui. Daugiausia jos apėmė viktorinas, pranešimus, seminarus, apskritojo stalo diskusijas, todėl daugumos šių veiklų trukmė svyravo nuo 2 iki 6 valandų. Taip pat pagal priemonę kurtos radijo laidos, televizijos laidų ciklas, organizuoti mokymai, konferencijos, visuomenei atviri renginiai, filmų peržiūros, išleisti leidiniai.

Nors kai kurių veiklų atveju (pvz., radijo laidų, televizijos laidų ciklo, visuomenei atvirų renginių) tikslaus veiklų dalyvių skaičiaus identifikuoti negalima, tačiau pagal projektų vykdytojų pateiktus duomenis matoma, kad priemonės veiklose, susijusiose su lyčių lygybės skatinimu, dalyvavo 2112 asmenys ir tai sudarė apie 25 procentus visų priemonės veiklų dalyvių.

Projektus pagal šią priemonę daugiausia įgyvendino valstybės ar savivaldybių biudžetinės įstaigos, asociacijos, labdaros ir paramos fondai, profesinės sąjungos, religinės bendruomenės ir bendrijos, tarptautinės organizacijos, prekybos, pramonės ir amatų rūmai.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo kokybė

Priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju visi į apklausą atsakę projektų vykdytojai nurodė, kad pasirinktos mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, temos buvo aktualios ir atspindėjo tikslinės grupės poreikį bei situaciją.

Nustatydami tikslinės grupės poreikį konkrečioms mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, temoms projektų vykdytojai rėmėsi viešai prieinama statistika, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, anksčiau vykdytų veiklų dalyvių refleksijomis, atsižvelgė į tikslinių grupių specifiką. Vienas projektų vykdytojas nurodė, kad veiklos buvo planuojamos tikslingai, atsižvelgiant į pastebėtus ir užfiksuotus (TV, žiniasklaidoje, konsultacijose ir pan.) lygių galimybių pažeidimus, informaciją, pateikiamą Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos ataskaitose.

Įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, kokybė tiek projektų veiklų dalyvių, tiek projektų vykdytojų buvo įvertinta kaip gera arba labai gera. Projektų veiklų dalyviai bendrą mokymų kokybę skalėje nuo 1 iki 5 įvertino 4,11, turinio kokybę 4,10, mokymus ir kitas veiklas vedusių lektorių pasirengimą 4,22 balais. Projektų vykdytojai tiek bendrą veiklų kokybę, tiek mokymų turinį, tiek lektorių pasirengimą įvertino dar geriau. Bendrai veiklų kokybei ir dėstytojų pasirengimui projektų vykdytojai skalėje nuo 1 iki 5 skyrė 4,86, turinio kokybei – 4,71 balą. Reikia pastebėti, kad tokį aukštą projektų vykdytojų vertinimą galėjo lemti tai, kad analizuojamos priemonės atveju didelę dalį veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, vedė ir turinį rengė ne išoriniai lektoriai, o pačių projektus vykdančių organizacijų nariai. Tačiau atsižvelgiant į tai, kad ir projektų veiklų dalyviai veiklų kokybę įvertino kaip gerą, galima manyti, kad mokymai ir kitos veiklos, skatinančios lyčių lygybę buvo įgyvendintos kokybiškai.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo efektyvumas

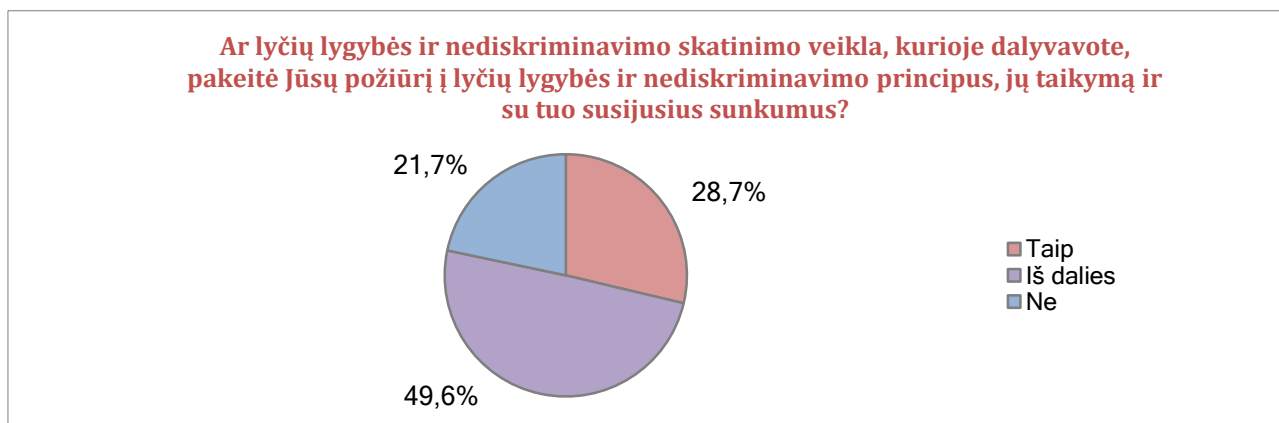
Visi į apklausą atsakę projektų vykdytojai nurodė, kad net ir neįtraukus privalomo reikalavimo projektuose įgyvendinti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, tokios veiklos projekte būtų įgyvendintos. Taigi galima manyti, kad lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo mechanizmas šios priemonės atveju buvo neefektyvus. Atsižvelgiant į tai, kad lyčių lygybės skatinimas buvo nurodytas kaip viena iš pagrindinių remiamų priemonės veiklų, papildomas

reikalavimas įtraukti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, daugelio projektų atveju buvo neaktualus.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis

Vertindami įgyvendintų mokymų naudingumą tiek projektų veiklų dalyviai, tiek projektų vykdytojai nurodė, kad įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, buvo naudingos. Skalėje nuo 1 iki 5 projektų veiklų dalyviai veiklų naudingumą įvertino 3,96, o projektų vykdytojai – 4,57 balais. Tai aukščiausias tiek projektų veiklų dalyvių, tiek projektų vykdytojų skirtas naudingumo įvertinimas iš visų iki šiol analizuotų priemonių.

Asmeniniu lygmeniu įgyvendinti mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai, susiję su lyčių lygybės skatinimu tikslinei grupei turėjo didžiausią poveikį iš visų iki šiol analizuotų priemonių. Net 78,3 procentai projektų veiklų dalyvių nurodė, kad įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu pakeitė arba iš dalies pakeitė jų požiūrį į lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus ir jų taikymą. Iki šiol didžiausia dalis – 28,7 procentai nurodė, kad įgyvendinti lyčių lygybės mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai turėjo ryškų poveikį požiūriui į lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus pasikeitimui. Tik 21,7 procentai projektų veiklų dalyvių apklausos respondentų nurodė, kad mokymai ir kitos veiklos, skatinančios lyčių lygybę, poveikio jų požiūriui į lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, jų taikymą ir su tuo susijusius sunkumus neturėjo.



Pav. 19. Poveikis mokymų ir kitų veiklų dalyvių požiūriui į lyčių lygybės principą ir jo taikymą

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių apklausos rezultatais

Šiek tiek mažiau – 57,8 procentai respondentų nurodė, kad įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos, skatinančios lyčių lygybę, pakeitė arba „iš dalies“ pakeitė jų elgseną darbinėje veikloje, bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais.

Respondentai, kurie nurodė, kad mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybę, pakeitė jų požiūrį į lyčių lygybės principą bei jo taikymą arba elgesį darbinėje veikloje, bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais, nurodė, kad įgyvendintos veiklos suteikė naujų arba padėjo pagilinti turimas žinias, padėjo suprasti „jog dėl lyčių nelygybės atsiranda ne tik socialiniai bet ir ekonominiai padariniai“, paskatino „labiau domėtis, kokius darbus dirba vyrai ir kokius moterys, kaip skiriasi jų darbo užmokestis“, „labiau atkreipti dėmesį į reklamas, į darbuotojų atleidimo motyvus“. Dalis respondentų nurodė, kad „po mokymų dažniau tenka diskutuoti su pažįstamais, kolegomis apie lyčių lygybės problemas“, mokymai padėjo „labiau suprasti jaunų mamų poreikius, darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimo sunkumus“, suprasti, kad „lyčių lygybės klausimas yra labai aktualus“ ir „būtina

keisti visuomenės požiūrį, ugdyti toleranciją, supratimą, reikia nuosekliai ir profesionaliai šviesti ir mokyti lyčių lygybės klausimais“. Dauguma dalyvių nurodė, kad po mokymų ir kitų veiklų dažniau pastebi diskriminacijos atvejus, ypač tokiose situacijose, kurios anksčiau atrodė kasdienės ir įprastos, aktyviau reaguoja – praneša darbdaviui, prašo kolegų nustoti elgtis ar kalbėti diskriminuojančiu būdu. Respondentės moterys nurodė, kad po dalyvavimo veiklose joms tapo lengviau „pasidalinti namų ruošos darbais“, suprato, kad „darbo rinkoje moterų darbas turi būti apmokamas taip pat kaip ir vyrų“, kad „nėra normalu, jog vyras uždirba daugiau“ taip pat, jog „visose sferose, tokiose kaip darbas, atostogos ir kita visi turi turėti vienodas galimybes“. Didelė dalis dalyvių taip pat nurodė, kad po mokymų jie tapo tolerantiškesni, geriau suvokia savo teises, aktyviau jas gina, turi daugiau pasitikėjimo savimi, patys stengiasi atidžiau vertinti savo veiksmus ir žodžius, galvoja, ar šie neįžeis kurios nors grupės, ar nėra diskriminuojantys. Apklausos respondentai taip pat nurodė, kad labiau pastebi visuomenėje egzistuojančius stereotipus apie moteris ir vyrus, stengiasi patys jų atsisakyti.

Didelė dalis respondentų nurodžiusių, jog mokymai ir kitos veiklos neturėjo poveikio nei jų požiūriui, nei elgsenai patikslino, kad poveikio nepajuto todėl, kad mokymuose pateikta medžiaga nebuvo nauja, su lyčių lygybės problema buvo susipažinę anksčiau ir jau iki mokymų tiek požiūriu, tiek savo veiksmais žmonių nediskriminavo lyties pagrindu.

Daugiau nei anksčiau analizuotų priemonių atveju, apklausos respondentų nurodė, kad mokymų ir kitų veiklų metu įgytas žinias kasdienėje darbinėje veikloje, santykiuose su partneriais, kolegomis, šeimos nariais taiko „dažnai“ ir „kartais. Skalėje nuo 1 iki 5, mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, metu įgytų žinių pritaikomumą apklausos respondentai įvertino 3,9 balais.

Kadangi, kaip jau minėta, priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju dauguma projektų vykdytojų vykdė veiklas ne savo organizacijos nariams, o pasirinktoms tikslinėms grupėms, poveikį organizacijos lygmeniu vertinti nėra tikslinga, nors dauguma projektų vykdytojų nurodė, kad vykdydami projekto veiklas organizacijų nariai taip pat atnaujino ir patobulino turėtas kompetencijas.

Mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, kokybės, efektyvumo ir poveikio apibendrinimas

Priemonės įgyvendinime taikytas lyčių lygybės mokymų ir kitų veiklų skatinimo mechanizmas nebuvo efektyvus todėl, kad lyčių lygybės skatinimas buvo išskirtas kaip viena iš pagrindinių remiamų priemonės veiklų, taigi daugumai projektų vykdytojų papildomas skatinimas įtraukti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, nebuvo aktualus.

Projektuose įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos atspindėjo egzistuojantį poreikį ir situaciją visuose įgyvendintuose projektuose. Šis poreikis dažniausiai buvo nustatytas įvertinus tikslinės grupės specifiką, remiantis viešai prieinamais statistiniais duomenimis, atsižvelgiant į viešojoje erdvėje pastebėtas ir užfiksuotas lyčių nelygybės apraiškas.

Pagal priemonę įgyvendintos veiklos tiek projektų vykdytojų, tiek projektų veiklų dalyvių įvertintos kaip kokybiškos. Projektų veiklų dalyviai bendrą mokymų kokybę skalėje nuo 1 iki 5 įvertino 4,11, turinio kokybę 4,10, mokymus ir kitas veiklas vedusių lektorių pasirengimą 4,22 balais. Projektų vykdytojai tiek bendrą veiklų kokybę, tiek mokymų turinį, tiek lektorių pasirengimą įvertino dar geriau. Bendrai veiklų kokybei ir dėstytojų pasirengimui projektų vykdytojai skalėje nuo 1 iki 5 skyrė 4,86, turinio kokybei – 4,71 balą.

Poveikis tikslinei grupei šios priemonės atveju taip pat buvo didelis. Net 78,3 procentai projektų veiklų dalyvių nurodė, kad įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu pakeitė arba iš dalies

pakeitė jų požiūrį į lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus ir jų taikymą. Didžiausia iš visų iki šiol analizuotų priemonių respondentų dalis – 28,7 procentai nurodė, kad įgyvendinti lyčių lygybės mokymai ir kiti proaktyvūs veiksmai turėjo ryškų poveikį požiūrio į lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus pasikeitimui.

Šiek tiek mažiau – 57,8 procentai respondentų nurodė, kad įgyvendinti mokymai ir kitos veiklos, skatinančios lyčių lygybę, pakeitė arba „iš dalies“ pakeitė jų elgseną darbinėje veikloje, bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais.

Nurodydami konkrečius pokyčius projektų veiklų dalyviai minėjo, kad mokymai ir kitos veiklos, skatinančios lyčių lygybę, suteikė naujų arba pagilino turimas žinias apie lyčių lygybės principą ir jo taikymą, privertė dažniau atkreipti dėmesį į diskriminacijos atvejus, kontroliuoti savo elgesį ir kalbėjimo būdą, įvardinti aplinkoje pasitaikančius diskriminacijos atvejus ir kovoti už tai, kad jų būtų kuo mažiau.

Tokius pozityvius įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, naudingumo ir poveikio vertinimus galėjo lemti viena vertus tai, kad mokymai ir kitos veiklos, skatinančios lyčių lygybę buvo nurodyta kaip viena iš pagrindinių priemonės finansuojamų veiklų, taigi projektų tikslinės grupės taip pat buvo atrinktos atsižvelgiant į tai, kam lyčių lygybės skatinimo veiklos būtų aktualiausias. Kita vertus, tokius vertinimus galėjo lemti apklausos respondentų demografinės charakteristikos. Priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju, žymiai didesnę nei kitose priemonėse respondentų dalį sudarė moterys (88 procentus). Atsižvelgiant į tai, galima manyti, kad joms lyčių lygybės skatinimo veiklos atrodo aktualesnės.

Atvejo studijos

Siekiant geriau suvokti mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, eigą, temas, turinį, šių veiklų reikalingumą ir poveikį, buvo atliktos dvi priemonės projektų atvejo studijos.

Atvejo studija 8. Lyčių lygybės mokymai asmenims, priklausomiems nuo neteisėto narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimo

Lyčių lygybės mokymai buvo vykdyti 144 asmenims, priklausomiems nuo neteisėto narkotinių ir psichotropinių medžiagų vartojimo. Mokymų tema – „Lygios galimybės“. Įgyvendinant projektą buvo vykdyti tiek grupiniai, tiek individualūs mokymai, skatinantys lyčių lygybę. Grupinių mokymų trukmė – 6 valandos vienam asmeniui, individualių mokymų trukmė – 10 valandų vienam asmeniui.

Mokymų temos buvo parinktos atsižvelgiant į projekto tikslinės grupės poreikius, kalbant su projekto dalyviais, kurie aspektai juos labiausiai domintų, kas jiems būtų aktualiausia. Projekto vykdytojai pripažįsta, kad su lyčių lygybės skatinimu susijusių mokymų vykdę nebūtų, jeigu projektui nebūtų keliamas toks reikalavimas. Projektų vykdytojai taip pat mano, kad tikslinei grupei, kuriai buvo skirtas projektas, lyčių lygybės tema nėra labai aktuali.

Mokymus vedė trys lektoriai, tačiau mokymus vedusių lektorių CV ar kitos medžiagos, atspindinčios jų kvalifikaciją, projekto vykdytojai pateikti negalėjo. Nepaisant to, kad lyčių lygybės mokymų poreikio projekto vykdytojai neįvertino, mokymai buvo įgyvendinti kokybiškai. Tiek bendrą kokybę, tiek turinio kokybę, tiek lektorių pasirengimą ir kvalifikaciją projektų vykdytojai įvertino kaip „labai gerą“, skalėje nuo 1 iki 5 skiriant 5 balus. Mokymai apėmė ne tik teorinę, tačiau ir praktinę veiklą, buvo vedami labai patyrusių ir kvalifikuotų specialistų, kurie atsižvelgė į tikslinės grupės poreikius, temas pateikė įdomiai ir suprantamai. Mokymų turinį atspindinčios medžiagos projekto vykdytojai pateikti negalėjo.

Projekto vykdytojų nuomone, įgyvendintos veiklos buvo naudingos. Kadangi mokymai įgyvendinti kokybiškai, projekto vykdytojai mano, kad jie turėjo išliekamąją vertę ir ta informacija, kuri buvo suteikta tikslinės grupės atstovams, po mokymų įvykę požiūrio pasikeitimai turėtų padėti ateityje atpažinti nelygybės situaciją, žinoti, kaip elgtis su ja susidūrus.

Ateityje projekto vykdytojai siūlytų reikalavimą įtraukti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, taikyti ne visiems projektams, o atsižvelgiant į tai, ar projekto tikslinei grupei tokios veiklos yra reikalingos.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios organizacijos atstovais, organizacijos pateiktos medžiagos analize

Atvejo studija 9. Lyčių lygybės mokymai, seminarai ir kiti renginiai NVO, profsąjungų ir darbdavių, įvairių pažeidžiamų grupių atstovams, plačiai visuomenei

Projekto veiklos buvo skirtos viešojo diskurso nediskriminacijos tema skatinimui. Įgyvendinant projektą buvo remiamasi sąveikos požiūriu, kuris nurodo, kad žmogaus tapatybę sudaro įvairūs aspektai (lytis, rasė, orientacija, amžius, sveikatos būklė ir kt.) ir kiekvienas jų gali tapti diskriminacijos pagrindu. Veiklų metu buvo bandoma parodyti šį diskriminacinių veiksnių daugialypumą, todėl lyčių lygybės aspektas buvo integruotas į daugumą projekto veiklų, skirtų skirtingoms tikslinėms grupėms. Plačiai visuomenei skirtos veiklos apėmė susitikimus su bendruomenėmis, dokumentinių filmų peržiūras susitikimų metu, radijo ir televizijos laidas. Profesinių sąjungų, darbdavių bei nevyriausybinių organizacijų atstovams buvo vykdomi mokymai ir seminarai, leidžiami ir platinami leidiniai, internetiniai informaciniai naujienlaiškiai. Veiklų trukmė, priklausomai nuo jų pobūdžio, taip pat buvo skirtinga, mokymų ir seminarų trukmė dažniausiai buvo iki pusės dienos. Projekto veiklose dalyvavo 1259 žmonės, apie 90 procentų jų buvo įtraukti į veiklas, skirtas lyčių lygybės skatinimui.

Mokymų ir kitų veiklų temos buvo parinktos atsižvelgiant į tikslinių grupių specifiką, todėl veiklos tikslinėms grupėms buvo santykinai aktualios. Tačiau projekto vykdytojai, siekdami pritaikyti veiklas konkrečių tikslinių grupių poreikiams, susidūrė su priemonės planuojančios ir įgyvendinančios institucijų perdėtai formaliu požiūriu ir precizišku atsiskaitymo reikalavimų taikymu, o tai ribojo projekto vykdytojų lankstumą ir galimybes pritaikyti inovatyvius sprendimus.

Mokymų ir kitų veiklų kokybė skyrėsi priklausomai nuo tikslinės grupės. Mokymų ir seminarų darbdavių atstovams kokybę projektų vykdytojai įvertino kaip „gerą“ ir skyrė 4 balus, skalėje nuo 1 iki 5. Mokymų ir seminarų profesinių sąjungų ir nevyriausybinų organizacijų atstovams kokybę projektų vykdytojai apibūdino kaip „labai gerą“, skiriant 5 balus. Turinio kokybė taip pat atitinkamai buvo įvertinta 4 ir 5 balais. Projekto vykdytojų teigimu, televizijos laidų kokybę buvo sudėtinga kontroliuoti, nes projektų vykdytojai turėjo atitikti televizijos laidos ribas ir nuostatas, tačiau galiausiai šių laidų rezultatu projekto vykdytojai buvo patenkinti. Kaip ypatingai sėkmingos veiklos pavyzdį projekto vykdytojai išskyrė viktorinas, kurios padėjo suderinti žinių suteikimą ir pramogą bei buvo ypač patrauklios jaunimo tikslinei grupei. Įvertinę iš projektų vykdytojų gautą mokymų medžiagą vertintojai nustatė, kad mokymų medžiaga buvo kokybiška ir pakankama pokyčiui pasiekti.

Mokymus ir kitas veiklas vedė patys projektą įgyvendinančios organizacijos atstovai ir projekto partneriai. Tiek projektą įgyvendinusi organizacija, tiek jos darbuotojai turi didelę patirtį nediskriminavimo ir lyčių lygybės skatinimo srityse ir anksčiau yra įgyvendinę panašaus pobūdžio veiklas, todėl lektorių ir kitų veiklų vedėjų kvalifikacija buvo pakankama pokyčiui pasiekti.

Projekto vykdytojai mano, kad lyčių lygybės skatinimo veiklos tikslinėms grupėms bendrai buvo naudingos – veiklų naudingumą įvertino 4 balais, skalėje nuo 1 iki 5. Taip pat buvo matomas akivaizdus pokytis įgyvendinus veiklas – lyčių lygybės temos atsirado kasdieniame tikslinių grupių bendravime, buvo suvokta lyčių lygybės temos ir principo svarba, veiklų metu pavyko išsklaidyti dalį paplitusių stereotipų, pakeisti nuostatas. Įgyvendinus veiklas projekto vykdytojai pastebėjo, kad didžiąją visuomenės dalį – neturinčią ypatingai griežtos ar savitos nuomonės lyčių lygybės klausimais paveikti sąlyginai nesudėtinga, tačiau sunku paveikti radikalai nusiteikusių grupių – homofobų, ksenofobų nuostatas. Taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad tokių veiklų, kurios buvo įgyvendintos šiame projekte, poveikis yra nukreiptas tik į projekto tikslines grupes, o norint pasiekti ilgalaikių pokyčių visuomenės mastu panašias veiklas reikėtų įgyvendinti nuolat.

Vertindami lyčių lygybės skatinimo mechanizmo reikalingumą projekto vykdytojai nurodė, kad oficialių / administracinių reikalavimų inkorporavimas į projektų finansavimo sąlygų aprašus ir panašius dokumentus yra labai svarbi ir gera praktika plėtojant lyčių lygybės principų sklaidą ir taikymą, nes Lietuvoje dar trūksta savimonės šioje srityje. Taigi, ši praktika turėtų būti taikoma ir toliau.

Tačiau projekto vykdytojai pastebėjo, kad lyčių lygybės principo integravimas turėtų būti tobulinamas. Labai svarbu yra tobulinti lyčių lygybės dėstytojų kvalifikaciją, užtikrinti, kad mokymams ir kitoms veikloms pasitelkiami aukštos kvalifikacijos lektoriai, nes kartais, siekiant formaliai išpildyti lyčių lygybės principo įtraukimo reikalavimą, kviečiami lektoriai gali būti nepakankamai pasiruošę ir ne tik nepadaryti teigiamo poveikio, tačiau net ir suklaidinti auditoriją. Taip pat būtų tikslinga tiek pasyviomis, tiek aktyviomis formomis skatinti įmones pasirengti lyčių lygybės planus, numatant jų įgyvendinimo stebėjimą ir sankcijas, stengtis įmonėms parodyti, kad lyčių lygybės skatinimas nėra tik formalus reikalavimas, tačiau lyčių lygybė prisideda ir prie produktų bei paslaugų kokybės, skatina teigiamus organizacinius pokyčius, užtikrina ekonomikos augimą.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios organizacijos atstovais, organizacijos pateiktos medžiagos analize

7.6 Priemonė VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“

Lentelė 8 pateikta susisteminta svarbiausia informacija apie priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ intervencijos logiką.

Lentelė 8. Priemonės Nr. VP1-1.3-SADM-02-K „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ duomenys

Priemonės įgyvendinimo būdas:	Konkursas
Priemonės kvietimų datos:	<i>I kvietimas - 2008 m. balandžio 15 d. II kvietimas - 2009 m. gegužės 8 d. III kvietimas - 2011 m. vasario 1 d.</i>
Gautos paraiškos (pasirašytos sutartys):	<i>I kvietimas - 149 (54) II kvietimas - 18 (13) III kvietimas - 151(66) Iš viso: 318 (133)</i>
Visas priemonei skirtas finansavimas:	<i>I kvietimas - 22 017 265, 90 Eur II kvietimas - 8 589 777, 48 Eur III kvietimas - 23 171 184, 74 Eur Iš viso: 53 778 228, 12 Eur</i>
Pagrindinės priemonės remiamos veiklos sritys:	<i>I kvietimas - veiklos modelių, priemonių ir paslaugų, skatinančių socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų įsitraukimą į darbo rinką, kūrimas ir įgyvendinimas; savanoriško darbo skatinimas socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracijos į darbo rinką srityje; socialinio darbo metodikų darbui su socialines rizikos bei socialinę atskirtį patiriančiais asmenimis (šeimomis) parengimas ir vykdymas; socialinių darbuotojų, savanorių ir kitų darbuotojų, dirbančių nurodytose veiklos srityse, mokymai ir kvalifikacijos kėlimas II kvietimas - priemonių ir paslaugų, skatinančių asmenų, sergančių priklausomybės nuo psichoaktyvių medžiagų ligomis, įsitraukimą į darbo rinką, įgyvendinimas; savanoriško darbo skatinimas asmenų, sergančių priklausomybės nuo psichoaktyvių medžiagų ligomis, integracijos į darbo rinką srityje; socialinio darbo metodikų darbui su asmenimis, sergančiais priklausomybės nuo psichoaktyvių medžiagų ligomis, parengimas ir vykdymas; socialinių darbuotojų, savanorių ir kitų darbuotojų, dirbančių projekte numatytoje veiklos srityse, mokymai ir kvalifikacijos kėlimas III kvietimas - priemonių ir paslaugų, skatinančių darbo neturinčius socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančius asmenis įsitraukti į darbo biržą, įgyvendinimas (socialinė rehabilitacija, profesinė rehabilitacija)</i>
Galimi pareiškėjai pagal priemonę:	<i>I kvietimas - valstybės ar savivaldybės biudžetinės įstaigos; viešosios įstaigos; asociacijos; labdaros ir paramos fondai; Lietuvos Respublikos religinės bendruomenės, bendrijos ar centrai; tarptautinės organizacijos II kvietimas - viešosios įstaigos; labdaros ir paramos fondai; asociacijos, religinės bendruomenės ir bendrijos III kvietimas - viešosios įstaigos; asociacijos; labdaros ir paramos fondai; tradicinės religinės bendruomenės ir bendrijos</i>
Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu:	<i>I ir II kvietimai - projektas turi atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, negali būti numatyta jokių apribojimų, kurie turėtų neigiamą poveikį lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimui, turi būti nurodytos pastangos skatinti lyčių lygybės principo įgyvendinimą, prioritetas suteikiamas ir papildomi balai skiriami projektui, kuriame numatyta vykdyti atskiras veiklas, skirtas lyčių lygybės principams įgyvendinti III kvietimas - projektas turi atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, negali būti numatyta jokių apribojimų, kurie turėtų neigiamą poveikį lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimui, turi būti pasiūlyti konkretūs veiksmai, kurie užtikrintų, kad projektas</i>

prisideda prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, proaktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybės principo įgyvendinimą, gali būti įtraukti, tačiau papildomi balai už tai nėra skiriami

Šaltinis: parengta BGI Consulting pagal esparama.lt duomenis ir priemonės projektų finansavimo sąlygų aprašą

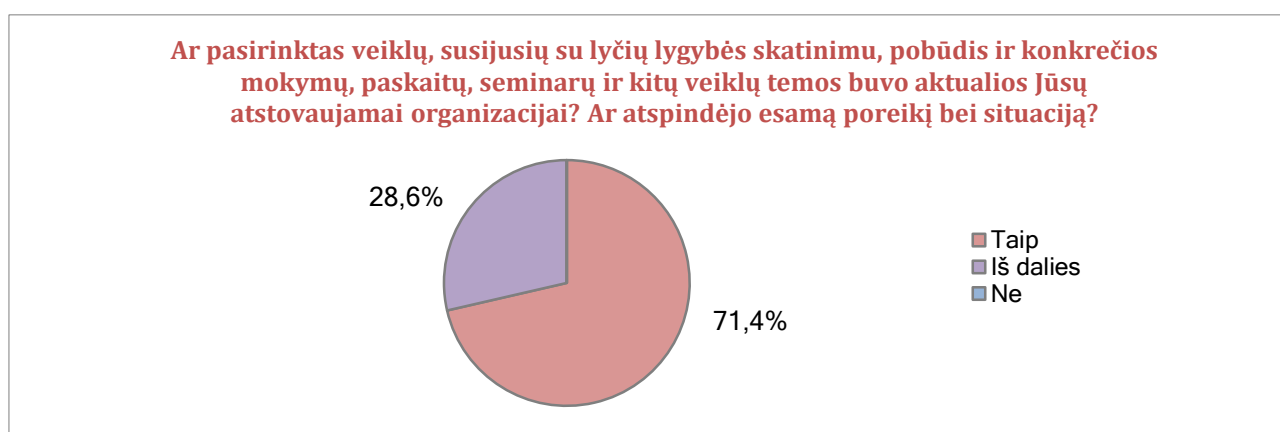
Kaip matoma iš

Lentelė 8, priemonė įgyvendinta konkurso būdu, organizuojant tris kvietimus paraiškoms teikti. Nuostatos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, pirmojo ir antrojo kvietimų metu praktiškai nesiskyrė. Projektams buvo keliamas reikalavimas atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, taip pat nurodoma, kad projektų aprašymuose turi būti nurodytos pastangos skatinti lyčių lygybės principo įgyvendinimą. Projektams, numatantiems vykdyti atskiras veiklas, skirtas lyčių lygybės principams įgyvendinti, teikiamas prioritetas ir skiriami papildomi balai. Trečiojo kvietimo metu projektams taip pat nurodomas reikalavimas atitikti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, numatoma, kad projekte turi būti pasiūlyti konkretūs veiksmai, kurie užtikrintų, kad projektas prisideda prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo. Proaktyvūs veiksmai, skatinantys lyčių lygybės principo įgyvendinimą, gali būti įtraukti, tačiau prioritetas ir papildomi balai už tai nėra skiriami.

Pagal priemonę buvo finansuoti 133 projektai, iš kurių 61 arba 46 procentai visų projektų įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Organizuotos lyčių lygybės skatinimo veiklos apėmė mokymus, diskusijas, pranešimus, seminarus, konferencijas, viešus renginius, viktorinas, filmų peržiūras, lankstinukų leidybą. Mokymuose ir kitose veiklose, skirtose lyčių lygybės skatinimui dalyvavo 4055 asmenys ir tai sudarė 15 procentų visų veiklų dalyvių. Projektų vykdytojai, atsakę į apklausą nurodė, kad daugiausia įgyvendinant veiklas buvo vykdyti mokymai (85,7 proc.), skaityti pranešimai renginiuose (42,9 proc.), vykdytos diskusijos (28,6 proc.), organizuotos filmų peržiūros (28,6 proc.).

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo kokybė

Didžiosios dalies – 71,4 procentų projektų atveju pasirinktų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, pobūdis ir konkrečios mokymų, paskaitų, seminarų ir kitų veiklų temos buvo aktualios. Likusios projektų dalies atveju veiklų pobūdis ir konkrečios jų temos buvo aktualios „iš dalies“.



Pav. 20. Mokymų ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, aktualumas

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktos internetinės projektų vykdytojų apklausos rezultatais

Veiklų pobūdžio ir konkrečių veiklų temų aktualumą projekto vykdytojai nustatė atsižvelgdami į tikslinės grupės specifiką bei poreikius, pokalbių su dalyviais metu arba atlikus tikslinės grupės apklausą.

Vertindami įgyvendintų mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų kokybę, projektų vykdytojai tiek bendrą mokymų kokybę, tiek turinio kokybę įvertino kaip gerą ir skalėje nuo 1 iki 5 skyrė 4,17 balų. Mokymus ir kitas veiklas vedusių lektorių kvalifikacija buvo įvertinta dar geriau. Skalėje nuo 1 iki 5 projektų vykdytojai mokymų ir kitų veiklų lektorių kvalifikacijai skyrė 4,5 balus.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo efektyvumas

Kaip ir priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju visi į apklausą atsakę projektų vykdytojai nurodė, kad mokymus ir kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, būtų įgyvendinę ir tuo atveju, jeigu projekto paraiškoms toks reikalavimas keliamas nebūtų. Taigi, kaip ir priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju, lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo mechanizmas gali būti laikomas neefektyviu.

Tačiau vertinant lyčių lygybės skatinimo mechanizmo efektyvumą taip pat reikėtų atkreipti dėmesį į tai, kad nepaisant to, jog dauguma projektų vykdytojų nurodė, jog būtų įgyvendinę su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas net ir nekeliant tokio reikalavimo, realus įgyvendintų lyčių lygybės skatinimo veiklų mastas šioje priemonėje yra mažiausias iš visų analizuojamų priemonių ir siekia tik 46 proc. Todėl tikėtina, kad atliekant apklausą galėjo pasireikšti respondentų imties atrankos paklaida, kai į apklausą, nepaisant to, kad joje dalyvauti respondentai buvo atrinkti atsitiktine tvarka, atsakė daugiausia tie respondentai, kurie savo vykdytuose projektuose įtraukė su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas ir todėl buvo labiau suinteresuoti pasidalinti savo patirtimi. Atsižvelgiant į tai taip pat tikėtina, kad lyčių lygybės skatinimo mechanizmas turėjo didesnę efektą, nei nurodo projektų vykdytojai.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis

Įgyvendintos veiklos, skatinančios lyčių lygybę, projektų vykdytojų buvo įvertintos kaip naudingos. Skalėje nuo 1 iki 5 naudingumas įvertintas 4 balais. Nepaisant to, daugumos projektų vykdytojų nuomone, įgyvendintų veiklų poveikis buvo nedidelis. Didžioji dalis – 66,7 procentai respondentų nurodė, kad įgyvendintos veiklos teigiamus pokyčius paskatino tik iš dalies.

Nurodydami konkrečius poveikio tikslinei grupei pavyzdžius projektų vykdytojai minėjo, kad įgyvendintos veiklos „ypatingai paveikė tikslinę grupę“, kadangi įstaigoje, įgyvendinusoje projektą, lankosi labai skirtingų požiūrių ir socialinės padėties asmenys, jaučiama, kad jie „bent iš dalies tapo tolerantiškesni vieni kitiems“. Tarp teigiamų pokyčių minima ir tai, kad „daugiau vyrų įsitraukė į organizacijos veiklą“, atsirado „didesnė pagarba visiems – tiek vyrams, tiek moterims“, „stipriai pakito tikslinės grupės (vyrų/nuteistųjų) požiūris ir supratimas apie tai, kas yra lyčių lygybė ir kam ji reikalinga“.

Mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, kokybės, efektyvumo ir poveikio apibendrinimas

Kaip ir priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju, lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo mechanizmas įgyvendintas priemonėje gali būti laikomas neefektyviu. Net ir nekeliant reikalavimo projektams įtraukti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, visi projektų vykdytojai, atsakę į apklausą, nurodė, kad jas vis tiek būtų vykdė. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad nepaisant šių projektų vykdytojų atsakymų, realus įgyvendintų lyčių lygybės skatinimo veiklų mastas šioje priemonėje yra mažiausias iš visų analizuojamų priemonių ir siekia tik 46 procentus. Todėl tikėtina, kad lyčių lygybės skatinimo mechanizmas turėjo didesnę efektą, nei nurodo projektų vykdytojai.

Mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, įgyvendintos priemonės projektuose buvo naudingos (skalėje nuo 1 iki 5 įvertintos 4 balais) ir kokybiškos. Tiek bendra mokymų kokybė, tiek turinio kokybė projektų vykdytojų buvo įvertinta kaip gera, skiriant 4,17 balų iš 5, mokymų ir kitų veiklų lektorių kvalifikacija ir pasirengimas vesti mokymus ir kitas veiklas buvo įvertintas dar geriau – 4,5 balais.

Tačiau nepaisant to, dauguma projektų vykdytojų, atsakiusių į apklausą, nurodė, kad įgyvendintų mokymų ir kitų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, poveikis buvo nedidelis. Didžioji dalis – 66,7 procentai projektų vykdytojų nurodė, kad įgyvendintos veiklos tikslinę grupę paveikė tik „iš dalies“.

Atvejo studijos

Nors atvejo studijos visų priemonių atveju yra labai svarbios ir padeda geriau suprasti tiek įgyvendintų veiklų pobūdį ir jų kokybę, tiek šių veiklų poveikį, tačiau priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ atveju, nusprendus nevykdyti priemonės projektų veiklų dalyvių apklausos, jos tampa dar svarbesniu informacijos šaltiniu. Žemiau pateiktos keturios priemonės projektų atvejo studijos.

Atvejo studija 10. Lyčių lygybės tema integruota į mokymus asmenims su negalia, bedarbiams, socialinių pašalpų gavėjams

Didžiausią dalį projekto tikslinės grupės sudarė asmenys su negalia, taip pat bedarbiai, socialinių pašalpų gavėjai. Projekto tikslinei grupei buvo organizuojami mokymai, grupinės konsultacijos. Lyčių lygybės tema buvo integruota į mokymus, dalį mokymų skiriant lyčių lygybės klausimams aptarti. Kadangi pagrindinės mokymų temos buvo glaudžiai susijusios su nediskriminacijos tema, daugeliu atvejų lyčių lygybės tema buvo paliesta natūraliai. Vis dėlto, konkrečiai išskirti lyčių lygybės dimensiją būtų labai sudėtinga. Projekto vykdytojai nurodė negalintys ir pateikti medžiagos, kurioje atsispindėtų konkrečios temos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, kurios buvo pristatytos per mokymus ir konsultacijas. Daugeliu atvejų tai, kiek ir kaip lyčių lygybės tema buvo integruota, priklausė nuo konkretaus konsultanto, dirbančio su grupe. Mokymus ir konsultacijas vedė ne išoriniai lektoriai, o projektą įgyvendinusios organizacijos darbuotojai.

Nors projektą įgyvendinusios organizacijos atstovai teigė, kad lyčių lygybę laiko labai svarbia tema ir ją visada bent iš dalies integruoja į savo projektus ir darbą su tikslinėmis grupėmis, tačiau taip pat nurodė, kad įgyvendinant šį konkretų projektą buvo neaišku, ko lyčių lygybės skatinimo veiklomis turėtų būti siekiama, kokie yra LR SADM ar ESFA lūkesčiai, trūko pagalbos ir patarimo iš ESFA, kaip geriau integruoti lyčių lygybės temą, kad ji atitiktų tikslinės grupės poreikius, kokios veiklos yra laikomos tinkamomis ir priimtiniomis.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios organizacijos atstovais, organizacijos pateiktos medžiagos analize

Atvejo studija 11. Lyčių lygybės mokymai nuteistiesiems ir grįžusiesiems iš įkalinimo įstaigų

Projekto tikslinė grupė – nuteistieji ir grįžusieji iš įkalinimo įstaigų. Lyčių lygybės tema į projekto veiklas buvo integruota per mokymus – individualias konsultacijas tikslinės grupės atstovams (projekto veiklose dalyvavo 24 asmenys) su psichologais, socialiniais darbuotojais, karjeros konsultantais. Kiekvienoje iš konsultacijų buvo numatytos kelios valandos būtent su lyčių lygybe susijusių klausimų aptarimui. Taip pat tikslinė grupė buvo padalinta į dvi dalis ir kiekvienai iš dviejų grupių buvo surengta po užsiėmimą – grupinę diskusiją lyčių lygybės tema. Papildomai per projekto viešinimo seminarą buvo kvieistas lektorius iš išorės, kuris perskaitė po 1

pranešimą dviem skirtingoms tikslinėms grupėms – darbdaviams ir kitiems susidomėjusiems šiuo projektu bei patiems projekto dalyviams. Kiekvienai iš šių tikslinių grupių pranešimai skaityti skirtingomis temomis. Konkrečių su lyčių lygybės skatinimu susijusių temų poreikis buvo nustatytas atliekant žodinę apklausą (darbdavius ir kitus projektu susidomėjusius žmones kviečiant į renginį buvo klausama jų nuomonės, kokie su lyčių lygybės skatinimu susiję aspektai būtų aktualiausi, taip pat prieš įgyvendinant projekto veiklas apie lūkesčius kalbėta ir su tiksline grupe, tarp kitų klausimų aptarti ir lūkesčiai lyčių lygybės tema). Toks poreikio nustatymo būdas lėmė tai, kad įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, temos buvo aktualios tikslinei grupei. Per visą projekto trukmę – 1,5 metų vieno projekto dalyvio įsitraukimo į veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, bendra trukmė siekė 8–9 valandas.

Projekto vykdytojai mano, kad mokymai, konsultacijos, pranešimai lyčių lygybės tema šiai tikslinei grupei yra labai reikalingi, todėl veiklas, susijusias su lyčių lygybe, būtų vykdę ir tuo atveju, jeigu toks reikalavimas projektams nebūtų keltas.

Projekto vykdytojai bendrą projekte įgyvendintų, su lyčių lygybės skatinimu, susijusių veiklų kokybę įvertino kaip gerą, tačiau atkreipė dėmesį, kad psichologai, socialiniai darbuotojai, karjeros konsultantai, kurie projekto metu dirbo su tiksline grupe, yra savo srities profesionalai, tačiau nebūtinai turi žinių ar kompetencijos lyčių lygybės srityje. Daugumai darbuotojų, kurie konsultacijų metu dirbo su tiksline grupe (išskyrus iš išorės samdytą lektorių, kuris skaitė pranešimą) lyčių lygybės tema buvo nauja ir jie susidūrė su sunkumais ieškodami informacijos, nežinodami, kurie šaltiniai yra pakankamai patikimi, susidūrė su sunkumais rastą informaciją pritaikant tikslinės grupės poreikiams. Galiausiai, projekto vykdytojų požiūriu, tai pavyko gana gerai padaryti, tačiau projekto vykdytojai taip pat nurodė, kad daugiau pagalbos iš ESFA arba LR SADM į projekto veiklas integruojant lyčių lygybės temą būtų labai naudinga. Pavyzdžiui, projektų gairėse galėtų būti išdėstytos su lyčių lygybės skatinimu susijusios temos, kuriomis siūloma vesti mokymus, taip pat galėtų būti tų temų aprašai (bent minimaliai išdėstantys, kokius aspektus paliesti yra svarbiausia, kokie yra patikimi informacijos šaltiniai ta tema ir pan.), projekto vykdytojų teigimu, tai tikrai palengvintų darbą ir užtikrintų geresnę veiklų įgyvendinimo kokybę.

Projekto vykdytojai mano, kad įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybe, tikslinei grupei buvo labai naudingos ir turėjo didelį poveikį. Projekto vykdytojų teigimu, didžioji dalis nuteistųjų yra iš asocialių šeimų ir jie dažnai turi iškreiptą požiūrį į lyčių lygybę. Jie dažniausiai nėra nieko skaitę ir domėjęsi šia tema, apie lyčių lygybę žino tik tiek, kiek yra su šia tema susidūrę praktiškai, o jų turima praktika dažniausiai ne visai atitinka įprastas socialines normas. Todėl bandant padėti jiems integruotis į visuomenę, bendrauti su darbdaviais, darbo kolektyvu, labai svarbu suformuoti tinkamą, visuomenėje priimtina požiūrį į lyčių lygybę. Mokymai, diskusijos grupėse tikslinės grupės nariams buvo ypač naudingi, nes bendraujant, diskutuojant padedama suformuoti tinkamą, visiems bendrą požiūrį, nes be aptarimo, be psichologo, lektoriaus, socialinio darbuotojo ar karjeros konsultanto pagalbos net ir skaitant informaciją tikslinės grupės atstovai gali savaip ją interpretuoti, neteisingai suprasti. Prieš pradėdant vykdyti projektą projekto vykdytojai negalvojo, kad tikslinei grupei lyčių lygybės tema labai aktuali, tačiau jau pabendravus su tikslinės grupės atstovais matoma, kad jiems tai ypač svarbu ir būtų naudinga lyčių lygybės skatinimui skirti net daugiau valandų, negu buvo skirta įgyvendintame projekte. Pagrindinis pokytis, įvykęs įgyvendinus veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu – pasikeitęs tikslinės grupės atstovų požiūris ir suvokimas apie, tai kas yra lyčių lygybė, kaip praktikoje reikia taikyti šį principą.

Projektų vykdytojai mano, kad reikalavimo įgyvendinti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, kaip privalomo nereikėtų įtraukti visiems projektams, nes ne visoms tikslinėms grupėms tai aktualu. Projekto vykdytojų nuomone, reiktų atlikti tikslinių grupių apklausas prieš rengiant projektų aprašus ir jau tada, atsižvelgiant į nustatytą poreikį, įtraukti reikalavimą, kad pvz., projektai, kurių tikslinė grupė yra nuteistieji arba sergantys ŽIV/AIDS turi įtraukti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu.

Atvejo studija 12. Su lyčių lygybe susijusios medžiagos pristatymas grupinių užsiėmimų metu esamiems ir buvusiems vaikų globos namų auklėtiniams

Igyvendinant projektą, skirtą esamų ir buvusių vaikų globos namų auklėtinių socialinei integracijai ir integracijai į darbo rinką, buvo parengta ir lyčių lygybės sampratą bei problematiką pristatanti medžiaga. Ši medžiaga buvo pristatoma grupinių užsiėmimų su tiksline grupe metu. Bendra būtent lyčių lygybės skatinimui skirtų veiklų trukmė viso projekto metu siekė 2–3 valandas.

Projekto vykdytojai pripažįsta, kad projekto tikslinė grupė yra labai specifinė ir bendrųjų socialinių, savarankiškumo, motyvacijos mokytis bei darbinių įgūdžių jai reikia labiau nei informacijos apie lyčių lygybės principą ir jo taikymą. Todėl veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, projekto vykdytojai į projekto veiklas nebūtų įtraukę, jeigu projektams nebūtų keltas toks reikalavimas. Tačiau projekto vykdytojų teigimu, nors lyčių lygybės skatinimo veiklos į projektą buvo įtrauktos dėl formalaus reikalavimo, jų įgyvendinimo metu paaiškėjo, kad šios veiklos tikslinei grupei vis dėlto yra aktualios, tikslinės grupės nariai aktyviai domėjosi šiais klausimais ir, tikėtina, sulaukė vertingų patarimų.

Su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų kokybę projekto vykdytojai įvertino kaip „gerą“, skirdami 4 balus skalėje nuo 1 iki 5. Turinio kokybę projekto vykdytojų buvo įvertinta kaip „labai gera“, skiriant 5 balus, veiklas vedusių dėstytojų kvalifikaciją projekto vykdytojai taip pat įvertino kaip „gerą“, skirdami 4 balus. Nepaisant gerų įvertinimų, projekto vykdytojai pripažino įgyvendindami veiklas ir užtikrindami jų kokybę susidūrę su keletu problemų. Parengta lyčių lygybės mokymų medžiaga, nors ir kokybiška, tačiau pateikė per daug formalią, legalistinę prieigą prie lyčių lygybės sampratos. Šis trūkumas iš dalies buvo nulemtas to, kad lyčių lygybės dimensiją grupinių užsiėmimų metu išdėstyti turėjo specialistai, galintys profesionaliai dirbti su tiksline grupe, tačiau neturintys gero pasirengimo lyčių lygybės srityje. Todėl patiems dėstytojams tiek lyčių lygybės tema, tiek jos adaptyvus dėstymas, pritaikant prie tikslinės grupės poreikių, buvo naujovė. Projekto vykdytojai mano, kad kokybiškiau integruoti lyčių lygybės veiklas būtų padėję išankstiniai mokymai projekto vykdytojams ir su tiksline grupe dirbusiems lektoriams.

Vertintojai, išanalizavę gautą lyčių lygybės skatinimo veiklų medžiagą, naudotą įgyvendinant projekto veiklas, taip pat padarė išvadą, kad mokymų medžiaga buvo kokybiška, tačiau bendro pobūdžio, neadaptuota pagal tikslinės grupės poreikius.

Nepaisant kai kurių trūkumų, projekto vykdytojai mano, kad projekto tikslinei grupei mokymai buvo naudingi ir ilgalaikėje perspektyvoje prisidės prie tikslinės grupės narių sėkmingos integracijos visuomenėje ir į naujas socialines aplinkas/grupes.

Projekto vykdytojai mano, kad reikalavimas integruoti lyčių lygybės aspektą projekto veiklose ir toliau turėtų būti taikomas.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios organizacijos atstovais, organizacijos pateiktos medžiagos analize

Atvejo studija 13. Lyčių lygybės mokymai buvusiems kaliniams, asmenims, gyvenantiems nakvynės namuose, priklausomiems nuo alkoholio ir neįgaliesiems

Projekto tikslinė grupė – kaliniai, asmenys, gyvenantys nakvynės namuose, priklausomi nuo alkoholio ir neįgalieji. Pagrindinė projekto veikla buvo mokymai. Mokymai tikslinei auditorijai buvo dvejopi – profesinis mokymas, skirtas žinių ir įgūdžių, reikalingų darbo rinkai, tobulinimui, dažniausiai trukęs apie pusę dienos, ir socialinių įgūdžių tobulinimo mokymai, dažniausiai trukę kitą pusę dienos. Šie mokymai vyko tiek individualių, tiek grupinių konsultacijų forma. Socialinių įgūdžių mokymų metu buvo aptariama ir lyčių lygybės tema, jai skiriamas gana didelis dėmesys. Kaip papildoma lyčių lygybės skatinimo forma pasirinkta diskusija, kuri leido atskleisti lyčių lygybės temą remiantis tikslinės grupės samprata ir jų specifiniu kalbėjimo būdu. Projekto metu iš viso buvo apmokyta apie 150 asmenų. Apie 80 procentų jų buvo supažindinti su lyčių lygybės principu, jo taikymu ir su tu susijusiomis problemomis. Bendra su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų trukmė (įtraukiant ir dalyvavimo diskusijoje laiką) vienam žmogui siekė 6 valandas.

Veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, buvo adaptuotos pagal tikslinės grupės poreikius – teorinės medžiagos buvo pateikiama nedaug. Tiek socialinis pedagogas, tiek psichologas stengėsi ir grupinių, ir individualių konsultacijų metu, lyčių lygybės temą individualizuoti, suprasti ir parodyti individualaus lygmens lyčių lygybės problemas, nurodyti galimus jų sprendimo būdus. Todėl lyčių lygybės tema pasirodė aktuali visoms tikslinėms grupėms. Ypatingai aktuali ši tema buvo asmenims iš nakvynės namų bei priklausomybės ligomis sergantiems žmonėms. Pavyzdžiui, besimokančių moterų grupėje išryškėjo, kad jos dažnai patiria daugialypę diskriminaciją – priklausomybės ligomis serganti moteris dažnai labiau diskriminuojama nei tokiais pat ligomis sergantis vyras.

Bendrą mokymų kokybę projektų vykdytojai įvertino kaip „gerą“, skirdami 4 balus, skalėje nuo 1 iki 5. Mokymų turinio kokybę projekto vykdytojų buvo įvertinta kaip „labai gera“, skiriant 5 balus skalėje nuo 1 iki 5. Mokymus vedusių lektorių kvalifikacija taip pat buvo įvertinta kaip „gera“, skiriant 4 balus. Kaip didžiausią mokymų privalumą projekto vykdytojai išskyrė tai, kad pavyko veiklas adaptuoti pagal tikslinės grupės poreikius, kas dirbant su socialinės atskirties grupėmis yra ypač svarbu. Tam labai naudinga buvo diskusijos forma, kurios metu buvo suformuotas bendras lyčių lygybės problematikos supratimas, buvo perimamos kitų žmonių patirtys, keliama bendra savivoka.

Projekto vykdytojai mano, kad projekto tikslinėms grupėms lyčių lygybės skatinimo veiklos buvo „labai naudingos“, skalėje nuo 1 iki 5 naudingumą vertinant 5 balais. Projekto vykdytojai taip pat mano, kad įgyvendintos veiklos turėjo poveikį tikslinei grupei – suteikė galimybę sužinoti, kas yra lyčių lygybė, gebėjimus atpažinti, kada ir kur dažniausiai vyksta lyčių lygybės pažeidimai, galimybę sužinoti, kur kreiptis jeigu reikia konsultacijos ar pagalbos, taip pat, ką galima padaryti pačiam, kad lyčių lygybės pažeidimų būtų išvengta ne tik asmeniniu, bet ir visuomenės mastu.

Projekto vykdytojai mano, kad lyčių lygybės aspekto integravimas į projektų veiklas turi didelę naudą, todėl reikalavimas įtraukti proaktyvius lyčių lygybės skatinimo veiksmus turėtų išlikti.

Šaltinis: parengta BGI Consulting remiantis atliktais interviu su paramą gavusios organizacijos atstovais, organizacijos pateiktos medžiagos analize

8 TEORIJA GRĮSTAS POVEIKIO VERTINIMAS

Šiame skyriuje detaliai aprašomas 2007–2013 metų finansavimo laikotarpiu taikyto lyčių lygybės skatinimo modelio (t. y. lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų) poveikio vertinimas pasitelkus teorija grįstą poveikio vertinimo metodą. Pastarasis padeda atsakyti į šį vertinimo klausimą:

Pokyčių įmonėse ir organizacijose bei poveikio tikslinei grupei vertinimas

9.2.5. Kokie pokyčiai įvyko lyčių lygybės kontekste juos taikiusiose įmonėse ir organizacijose ir koks buvo poveikis tikslinei grupei įgyvendinus priemonę?

Konkrečiau, pasitelkus teorija grįstą poveikio vertinimą buvo siekiama nustatyti, ar pasirinktas lyčių lygybės skatinimo modelis buvo veiksmingas (t. y. sąlygojo tam tikrus pokyčius individualiame ir organizaciniame lygmenyje) ir kas lėmė jo (ne)veiksmingumą.

Remiantis ES fondų investicijų vertinimo metodinėmis gairėmis³², atliekant teorija grįstą poveikio vertinimą siekiama nustatyti, kaip ir kodėl pasireiškė (arba nepasireiškė) planuotas intervencijų poveikis. Teorija grįstas poveikio vertinimas grindžiamas generatyvine priešastingumo samprata. Remiantis pastarąja, priešastinio ryšio tarp intervencijos ir stebimų padarinių egzistavimas teigiamas tada, kai galima pademonstruoti visus mechanizmus, kuriais intervencija lemia poveikį. Teorija grįstas poveikio vertinimas apima tris pagrindinius etapus:

- 1) kaitos teorijos rekonstravimą;
- 2) duomenų rinkimą ir analizę;
- 3) kaitos teorijos tikrinimą.

8.1 Kaitos teorijos rekonstravimas

Kaitos teorija yra lankstus priešastinių ryšių tarp kintamųjų nustatymui pasitelkiamas modelis, kuriuo siekiama apibrėžti tam tikrų intervencijų, reikalingų nustatyto ilgalaikio tikslo siekimui, seką. Pagrindiniai kaitos teorijos elementai apima:

- **Ilgalaikį tikslą** – pagrindinį pokytį, kurio yra siekiama ilguoju laikotarpiu ir į kurį yra orientuoti tarpiniai pokyčiai;
- **Pokyčių strategiją** – tarpinių pokyčių, reikalingų įvykti, kad būtų pasiektas ilgalaikis tikslas, seką;
- **Prielaidas** – teorija ar įrodymais paremtą interpretaciją, identifikuojančią esminius priešastinius ryšius ir apibūdinančią būtinas sąlygas, kad pokyčiai įvyktų³³.

Ilgalaikis tikslas

Vertinime analizuojamos intervencijos – lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai, įgyvendinti ŽIPVP I prioriteto priemonių kontekste – yra ŽIPVP horizontalaus prioriteto

³² UAB „Visionary Analytics“ ir LR finansų ministerija, *ES fondų investicijų vertinimo metodinės gairės 2015*, 30–32.

³³ Isabel Vogel, *Review of the use of ‘Theory of Change’ in International Development. Review Report* (užsakovas – Jungtinės Karalystės Tarptautinės plėtros departamentas), 2012, 4.

„Lygių galimybių skatinimas“ dalis. Minėtoje veiksmų programoje dalį I prioriteto lėšų numatyta nukreipti veikloms, galinčioms paskatinti lyčių lygybės principo įgyvendinimą, tikintis, kad tokiu būdu bus prisidedama prie vertikaliosios ir horizontaliosios segregacijos darbo rinkoje mažinimo, moterų užimtumo ir verslumo didinimo, sėkmingesnio darbo santykių ir šeimos įsipareigojimų derinimo, ir pan.³⁴ Atsižvelgiant į tai, galima teigti, jog *ilgalaikis tikslas*, t. y. pagrindinis pokytis, į kurį orientuotos analizuojamos intervencijos, yra **lygybė tarp moterų ir vyrų darbo rinkoje**.

Pokyčių strategija

Siekiant ilgalaikio tikslo buvo numatyta integruoti lyčių aspektą į analizuojamų ŽIPVP I prioriteto priemonių įgyvendinimą. Lyčių aspekto integravimas apibrėžiamas kaip lyčių lygybės perspektyvos įtraukimas į visus viešosios politikos ciklo etapus – planavimą, įgyvendinimą, stebėseną ir vertinimą, siekiant lygybės tarp moterų ir vyrų³⁵. ŽIPVP I prioriteto kontekste lyčių aspekto integravimas vykdytas per pasirinktą lyčių lygybės skatinimo modelį. Pastarąjį sudaro tiek pasyvūs veiksmai, draudžiantys diskriminuoti lyties pagrindu, tiek aktyvūs veiksmai, skatinantys konkrečiomis veiklomis prisidėti prie lyčių lygybės didinimo. Būtent pastarieji (t. y. analizuojami lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai) sudaro lyčių lygybės skatinimo modelio esmę. Proaktyvūs veiksmai iš esmės apima įvairias informavimo veiklas – konsultacijas, informacinius renginius, informacinės medžiagos rengimą bei platinimą ir pan. Tiek mokymų, tiek proaktyvių veiksmų tikslas – suteikti tam tikrų žinių, informacijos ar praktinių įgūdžių lyčių lygybės tema. Tokio pobūdžio veiksmai laikomi viena svarbiausių lyčių aspekto integravimo formų, nes yra orientuoti į individų žinių, suvokimo ir įsitikinimų pokyčius, galinčius lemti individų elgesio ir, savo ruožtu, organizacijos aplinkos pokyčius³⁶. Intervencijų dalyvių **mąstymo pokyčiai** ir juos sekti turintys **elgsenos pokyčiai** yra reikalingi siekiant užtikrinti lygybę tarp moterų ir vyrų darbo rinkoje, todėl jie sudaro *pokyčių strategiją*.

Prielaidos

Pokyčių strategija turi būti paremta tam tikromis *prielaidomis*, pagrindžiančiomis priežastinius ryšius tarp atskirų pokyčių. Lygybė tarp moterų ir vyrų darbo rinkoje yra ilgojo laikotarpio tikslas, kuriam pasiekti yra reikalingi tam tikri pokyčiai aukštesniame lygmenyje – valstybės politikoje ir visuomenės mąstyme. Pagrindinės lyčių lygybės darbo rinkoje užtikrinimo prielaidos – **bendras visuomenės sąmoningumas** apie moterų ir vyrų lygybę bei **lyčių lygybei palanki valstybės politika**, pasižyminti aukšta moterų ir vyrų lygybės klausimo pozicija politinėje darbotvarkėje bei kompleksišku šio klausimo integravimu į visus viešosios politikos ciklo etapus. Analizuojamas lyčių lygybės skatinimo modelis (proaktyvūs veiksmai ir mokymai) yra tik dalis lyčių lygybei palankios valstybės politikos (lyčių aspekto integravimo į viešosios politikos įgyvendinimą), todėl prie ilgalaikio tikslo pasiekimo jis gali prisidėti tik nežymiai. Atsižvelgiant į tai, toliau analizuojama tik dalis pokyčių strategijos – intervencijų sąlygoti mąstymo ir elgsenos pokyčiai.

³⁴ 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa, 2013.

³⁵ European Institute for Gender Equality (EIGE), *Mainstreaming Gender into the Policies and the Programmes of the Institutions of the European Union and EU Member States. Good Practices in Gender Mainstreaming*, 2013, 10, 15.

³⁶ Ten pat, 16.

Pagrindinės prielaidos, kad lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai sąlygotų intervencijų dalyvių mąstymo pokyčius, yra **pakankama intervencijų kokybė** ir **apčiuopiama intervencijų pridėtinė vertė**:

- **Intervencijų kokybė** suvokiama kaip lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų bei mokymų turinio kokybės ir jo pateikimo (lektorių kvalifikacijos) kokybės visuma, išreikšta kiekybiniu įverčiu 5 balų skalėje (1 – *bloga*, 2 – *prasta*, 3 – *vidutinė*, 4 – *gera*, 5 – *labai gera*). Pastaroji nustatyta atlikus projektų vykdytojų bei proaktyvių veiksmų ir mokymų dalyvių apklausas, taip pat pasitelkus ekspertinį vertinimą (atliekant atvejo studijas išanalizavus mokymų medžiagą ir lektorių kvalifikaciją pagrindžiančius dokumentus), siekiant atsakyti į 9.1.2. ir 9.1.3. vertinimo klausimus. Intervencijų kokybė laikoma pakankama, jei apklausų respondentai bendrą lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų kokybę įvertino geriau nei vidutiniškai (t. y. 5 balų skalėje skyrė daugiau nei 3 balus). Papildomai intervencijų kokybės pakankamumas įvertintas ekspertiniu būdu.
- **Intervencijų pridėtinė vertė** suvokiama kaip lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų atitiktis egzistuojantiems poreikiams (individo, organizacijos ar tikslinės grupės) bei vaidmens lyčių lygybės skatinimo organizacijos kontekste visuma. Pastaroji nustatyta atlikus projektų vykdytojų apklausas, siekiant atsakyti į 9.2.1., 9.2.2. ir 9.2.3. vertinimo klausimus. Intervencijų pridėtinė vertė laikoma apčiuopiama, jei absoliuti dauguma apklausų respondentų analizuojamas intervencijas įvertino kaip atitinkančias egzistuojantį organizacijos, tikslinės grupės ar individo poreikį ir kaip svarbias lyčių lygybės skatinimo organizacijose kontekste (t. y. teigė, jog, nesant reikalavimo projektų atrankos metu, organizacijos nebūtų vykdžiusios lyčių lygybės skatinimui skirtų veiksmų).

Daroma prielaida, jog tais atvejais, kai intervencijos yra kokybiškos ir turi apčiuopiamą pridėtinę vertę, jų dalyviai gali patirti tam tikrus mąstymo pokyčius. Kokybiškas proaktyvių veiksmų bei mokymų medžiagos turinys ir jos pateikimas turėtų sudominti intervencijų dalyvius ir taip palengvinti naujų žinių įsisavinimą. Be to, intervencijos turi būti aktualios, t. y. atitikti egzistuojantį individo, organizacijos ar tikslinės grupės poreikį informacijos apie lyčių lygybę atžvilgiu, ir sukurti apčiuopiamą pridėtinę vertę organizacijai. Proaktyvių veiksmų bei mokymų sąsaja su realiais poreikiais ir svarba lyčių lygybės skatinimo organizacijose kontekste turėtų padidinti tokių veiksmų vertę intervencijų dalyvių akyse ir taip palengvinti naujų žinių įsisavinimą.

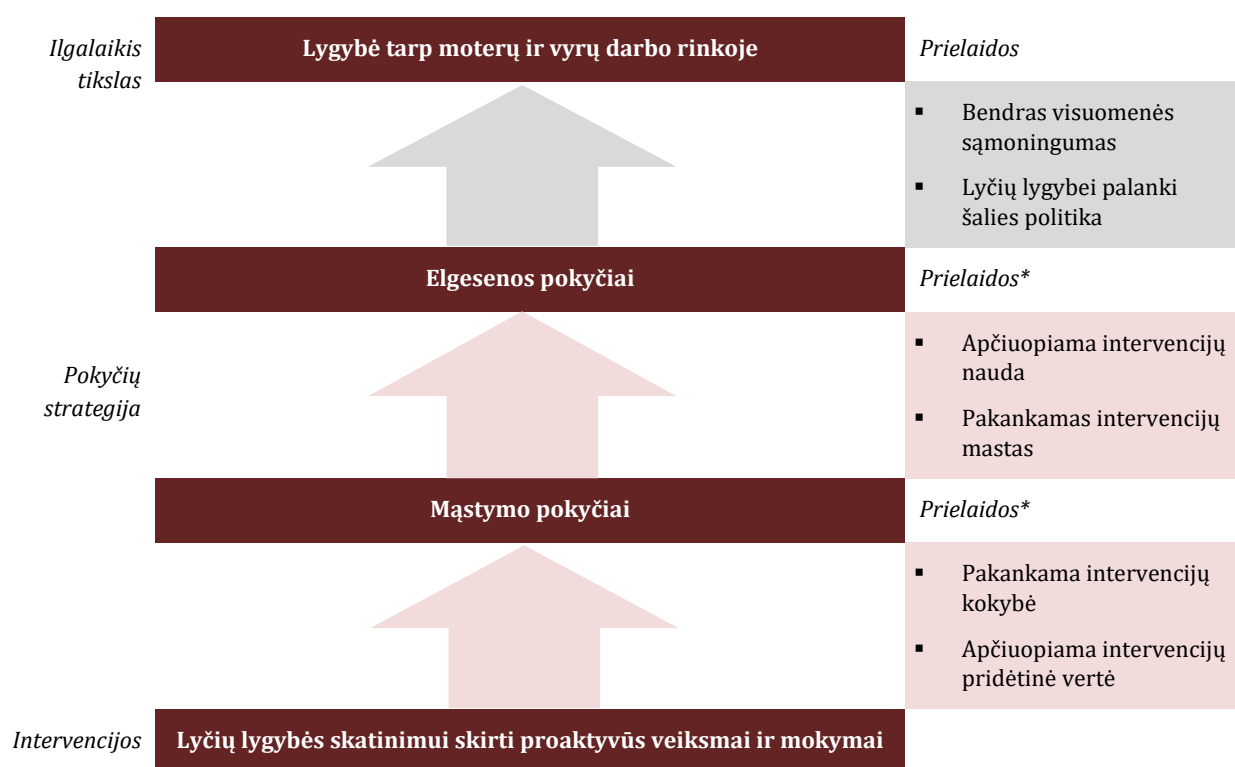
Pagrindinės prielaidos, kad lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų dalyvių mąstymo pokyčiai sąlygotų jų elgsenos pokyčius, yra **apčiuopiama intervencijų nauda** ir **pakankamas intervencijų mastas**:

- **Intervencijų nauda** suvokiama kaip lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų suteikta nauda individams bei organizacijoms, išreikšta kiekybiniu įverčiu 5 balų skalėje (1 – *visai nenaudinga*, 2 – *šiek tiek naudinga*, 3 – *vidutiniškai naudinga*, 4 – *naudinga*, 5 – *labai naudinga*). Pastaroji nustatyta atlikus projektų vykdytojų bei proaktyvių veiksmų ir mokymų dalyvių apklausas, siekiant atsakyti į 9.2.4. ir 9.2.6. vertinimo klausimus. Intervencijų nauda laikoma apčiuopiama, jei apklausų respondentai analizuojamas intervencijas įvertino geriau nei vidutiniškai (t. y. 5 balų skalėje skyrė daugiau nei 3 balus).
- **Intervencijų mastas** suvokiamas kaip projektų, kuriuose įgyvendinti lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai, dalis nuo visų įgyvendintų projektų ir juose dalyvavusių asmenų dalis nuo visų projektų dalyvių. Pastarasis nustatytas atlikus stebėsenos duomenų analizę (papildytą telefoninių apklausų metu surinktų duomenų analize), siekiant atsakyti į

9.1.1. vertinimo klausimą. Intervencijų masto pakankamumas nustatytas pasitelkus ekspertinį vertinimą.

Daroma prielaida, jog tais atvejais, kai intervencijos pasižymi apčiuopiama nauda ir pakankamu mastu, jų dalyvių patirti mąstymo pokyčiai gali paskatinti atitinkamus elgsenos pokyčius. Intervencijų, kaip naudingų, suvokimas sukuria prielaidas jų metų įgytų žinių praktiniam pritaikymui, t. y. individo elgsenos pokyčiams. Intervencijų masto pakankamumas svarbus, kad įvyktų elgsenos pokyčiai aukštesniame, t. y. organizacijos ar tikslinės grupės, lygmenyje.

Teorija grįstame poveikio vertinime taikytinos kaitos teorijos schema pateikta Pav. 21.



Pav. 21. Kaitos teorijos schema

Šaltinis: sudaryta BGI Consulting

Pastaba: tik * pažymėtos prielaidos tikrinamos šio vertinimo kontekste

8.2 Duomenų rinkimas ir analizė

Rengiantis atlikti teorija grįstą poveikio vertinimą, buvo analizuojami duomenys, surinkti pasitelkus kitus vertinime taikytus metodus – dokumentų ir antrinių šaltinių analizę, apklausas, interviu ir atvejo studijas (detalizuotus ankstesniuose šios ataskaitos poskyriuose) – ir atliekama atsakymų į kitus vertinimo klausimus metaanalizė. Siekiant patikrinti kaitos teorijos prielaidas, buvo atlikta jų pagrindą sudarančių analizuojamų intervencijų parametrų – **kokybės, pridėtinės vertės, naudos ir masto** – analizė. Taip pat, remiantis apklausų rezultatais, išanalizuoti intervencijų sąlygoti **mąstymo pokyčiai ir elgsenos pokyčiai individo ar organizacijos lygmeniu**, kurie atspindi intervencijų poveikį. Visa tai leido pademonstruoti mechanizmus, kuriais analizuojamos intervencijos kuria poveikį.

Intervencijų kokybė

Intervencijų kokybė – lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų bei mokymų turinio kokybės ir jo pateikimo (lektorių kvalifikacijos) kokybės visuma.

Lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų turinio kokybė bendrai įvertinta kaip gera. Apklausų respondentai pastarajai vidutiniškai skyrė nuo 3,75 iki 4,71 balų. Santykinai geriausiai (4,10–4,71 balais) įvertinta priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektų metu organizuotų lyčių lygybės skatinimui skirtų veiklų turinio kokybė, santykinai prasčiausiai (3,90–4,06 balais) – priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ projektuose įgyvendintų tokio pobūdžio veiklų turinio kokybė.

Lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų turinio pateikimo kokybė (lektorių kvalifikacija) bendrai taip pat įvertinta kaip gera, ir, lyginant su turinio kokybe, įvertinta dar palankiau. Apklausų respondentai lektorių kvalifikacijai vidutiniškai skyrė nuo 3,98 iki 4,86 balų. Santykinai geriausiai (4,22–4,86 balais) įvertinta priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektų metu organizuotų lyčių lygybės skatinimo veiklų turinio pateikimo kokybė. Kitų priemonių projektuose vykdytus lyčių lygybės skatinimui skirtus proaktyvius veiksmus ir mokymus vedusių lektorių kvalifikacija įvertinta šiek tiek prasčiau, tačiau bendras vertinimas tarp priemonių beveik nesiskiria.

Bendra lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų kokybė įvertinta kaip gera. Apklausų respondentai pastarajai vidutiniškai skyrė nuo 3,75 iki 4,86 balų. Vienintelė išskirtis – priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ projektų metu organizuotos lyčių lygybės skatinimo veiklos, kurių bendra kokybė įvertinta kaip vidutinė. Santykinai geriausiai bendra lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų kokybė įvertinta priemonių „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ ir „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ atveju (atitinkamai 4,11–4,86 ir 4,17 balais).

Intervencijų pridėtinė vertė

Intervencijų pridėtinė vertė – lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų atitiktis egzistuojančiam individui, organizacijos ar tikslinės grupės poreikiui bei vaidmens lyčių lygybės skatinimo organizacijose kontekste visuma.

Beveik visų analizuotų priemonių atveju vykdyti lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai atitiko ar iš dalies atitiko egzistuojantį poreikį (individo, organizacijos ar tikslinės grupės). Taip teigė visi apklausti priemonių „Socialinio dialogo skatinimas“, „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ ir „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ projektų vykdytojai, beveik visi (95 procentai) priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ projektų vykdytojai ir trys ketvirtadaliai priemonės „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ projektų vykdytojų. Vienintele išskirtimi šiuo atveju laikytinas analizuojamas priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ projektas, kurio metu lyčių lygybės skatinimui skirtos veiklos tik iš dalies atspindėjo egzistuojantį poreikį. Analizuojant priemones, kurių projektuose lyčių lygybės skatinimo veiklos buvo organizuojamos ne tikslinėms grupėms, o organizacijos (įskaitant įmones) nariams ar darbuotojams, pastarųjų nuomonės apie tokių veiklų individualų poreikį buvo klausiamai santykinai retai.

Analizuojamų intervencijų vaidmuo lyčių lygybės skatinimo organizacijose kontekste yra reikšmingas tik priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ atveju.

Apie trys ketvirtadaliai (atitinkamai 70,6 procentai ir 75 procentai) šių priemonių projektų vykdytojų nurodė, kad nebūtų įtraukę lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų, jeigu projektams nebūtų keltas toks reikalavimas. Kitų priemonių projektų vykdytojų teigimu, tokios veiklos būtų įgyvendinamos, net jei toks reikalavimas projektams nebūtų keliamas. Taip teigė trys ketvirtadaliai apklaustų priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ projektų vykdytojų ir visi apklausti likusių priemonių projektų vykdytojai.

Intervencijų nauda

Intervencijų nauda – lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų bei mokymų suteikta nauda individams ir organizacijoms.

Analizuojamos intervencijos įvertintos kaip labiau naudingos negu nenaudingos. Apklausų respondentai pastarųjų naudingumą įvertino nuo 3,47 iki 4 balų. Santykinai naudingiausiomis laikomos priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektų metu įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos, kurių naudingumas įvertintas 3,96–4,57 balais. Šiek tiek prasčiau, tačiau taip pat pakankamai gerai (3,69–4 balais) įvertinti priemonių „Socialinio dialogo skatinimas“ ir „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ projektų metu įgyvendinti proaktyvūs veiksmai ir mokymai. Santykinai mažiausiai naudingi pasirodė priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ projektų metu įgyvendinti lyčių lygybei skirti veiksmai, kuriems skirta 3,47–3,56 balų.

Intervencijų mastas

Intervencijų mastas – (1) projektų, įtraukusių lyčių lygybės skatinimui skirtus proaktyvius veiksmus ir mokymus, dalis ir (2) lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų dalyvių dalis nuo visų projekto veiklose dalyvavusių asmenų.

Absoliuti dauguma – 56 procentai – visų projektų įtraukė lyčių lygybės skatinimui skirtus proaktyvius veiksmus ir mokymus. Į skaičiavimą neįtraukiant priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ pirmojo kvietimo projektų³⁷, projektų, apėmusių minėtas lyčių lygybės skatinimo veiklas, dalis padidėja iki beveik trijų ketvirtadalių – 72 procentų. Vertinant pagal atskiras priemones, analizuojamų intervencijų mastas skiriasi, kai kuriais atvejais – gana reikšmingai. Didžiausiu mastu lyčių lygybei skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai įgyvendinti priemonių „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ ir „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“³⁸ atveju. Proaktyvios lyčių lygybės skatinimo veiklos buvo įtrauktos visuose priemonių „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ bei „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektuose ir beveik visuose (98 procentų) priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ projektuose. Šiek tiek mažesniu, tačiau taip pat reikšmingu mastu analizuojamos intervencijos buvo vykdomos priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ atveju. 88 procentai visų įgyvendintų šios priemonės projektų įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Bene perpus mažesniu mastu lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs

³⁷ Šios priemonės pirmojo kvietimo projektų finansavimo sąlygų apraše nebuvo reikalaujama įtraukti lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų bei už jų įtraukimą nebuvo skiriami papildomi balai projektų atrankos metu.

³⁸ Vertinant tik priemonės antrojo kvietimo projektus. Antrojo kvietimo projektų finansavimo sąlygų apraše buvo reikalaujama įtraukti lyčių lygybės skatinimui skirtus proaktyvius veiksmus ir mokymus, o už jų įtraukimą buvo skiriami papildomi balai projektų atrankos metu.

veiksmai ir mokymai buvo įgyvendinti priemonių „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ ir „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ atveju. Analizuojamos intervencijos buvo vykdomos atitinkamai 50 procentų ir 46 procentuose šių priemonių projektų.

Vertinant lyčių lygybės skatinimui skirtų veiklų dalyvių ir visų projektų dalyvių santykį, analizuojamų intervencijų mastas gerokai sumažėja. Lyčių lygybės skatinimui skirtuose proaktyviuose veiksmuose ir mokymuose dalyvavo tik 17 procentų (atmetus „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ pirmojo kvietimo projektus³⁹ – 18 procentų) visų projektuose dalyvavusių asmenų. Santykinai didžiausiu mastu į lyčių lygybės skatinimo veiklas įsitraukė priemonių „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ ir „Diskriminacijos mažinimas ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektų dalyviai. Daugiau nei trečdalis (38 procentai) pirmosios ir ketvirtadalį antrosios priemonės projektuose dalyvavusių asmenų dalyvavo ir lyčių lygybės skatinimui skirtuose proaktyviuose veiksmuose bei mokymuose. Tokiose veiklose dalyvavo panaši dalis (31 procentas) priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ projektuose dalyvavusių asmenų. Visgi atsižvelgiant į tai, kad tik pusė šios priemonės projektų įtraukė lyčių lygybės skatinimui skirtas veiklas, intervencijų mastas iš jų dalyvių skaičiaus perspektyvos vertintinas kaip dar labiau ribotas. Likusių priemonių – „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“⁴⁰, „Socialinio dialogo skatinimas“ ir „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ – atveju lyčių lygybei skirtuose proaktyviuose veiksmuose ir mokymuose dalyvavusių visų projektų dalyvių dalis svyruoja tarp 15 ir 18 procentų.

Intervencijų poveikis

Intervencijų poveikis – intervencijų sąlygoti mąstymo pokyčiai ir elgsenos pokyčiai individo ar organizacijos lygmeniu.

Analizuojamų intervencijų poveikis individo lygmeniu daugumos analizuojamų priemonių atveju įvertintas kaip nedidelis. Apie pusę arba kiek daugiau nei pusę priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“, „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ ir „Socialinio dialogo skatinimas“ projektų dalyvių (atitinkamai 51,6 procentai, 63,4 procentai ir 47,9 procentai) teigė, kad lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai tik iš dalies prisidėjo prie jų požiūrio į lyčių lygybės principą ir su jo taikymu susijusius sunkumus pokyčių. Visgi absoliuti dauguma apklaustų šių priemonių projektų dalyvių nemanė, kad analizuojamos intervencijos turėjo įtakos jų elgsenai darbinėje veikloje ir bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais. Dviejų trečdalių priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ projektų vykdytojų nuomone, lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų poveikis tikslinėms grupėms taip pat buvo nedidelis, t. y. jas paveikė tik iš dalies. Analizuoto priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ projekto metu įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos apskritai įvertintos kaip neturėjusios poveikio tikslinei grupei. Vienintelė išskirtis – priemonė „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“. Didžioji dalis apklaustų pastarosios projektų vykdytojų nurodė, kad analizuojamos intervencijos pakeitė arba iš dalies pakeitė jų požiūrį į lyčių lygybės ir

³⁹ Šios priemonės pirmojo kvietimo projektų finansavimo sąlygų apraše nebuvo reikalaujama įtraukti lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų bei už jų įtraukimą nebuvo skiriami papildomi balai projektų atrankos metu.

⁴⁰ Vertinant tik priemonės antrojo kvietimo projektus. Antrojo kvietimo projektų finansavimo sąlygų apraše buvo reikalaujama įtraukti lyčių lygybės skatinimui skirtus proaktyvius veiksmus ir mokymus, o už jų įtraukimą buvo skiriami papildomi balai projektų atrankos metu.

nediskriminavimo principus ir jų taikymą (78,3 procentai) bei jų elgseną darbinėje veikloje, bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais (57,8 procentai).

Poveikis organizaciniu lygmeniu skirtingų apklausų respondentų grupių įvertintas nevienodai. Dauguma apklaustų priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ projektų dalyvių po lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų negalėjo identifikuoti pokyčių savo organizacijoje, o projektų vykdytojai – atvirkščiai – išvelgė bent dalinius organizacinius pokyčius. Didesnį analizuojamų intervencijų poveikį identifikavo priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ apklausti projektų dalyviai, kurių kiek mažiau nei pusė teigė, jog įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos paskatino arba iš dalies paskatino pokyčius organizacijoje.

8.3 Kaitos teorijos tikrinimas

Surinkus ir išanalizavus duomenis toliau pateikiami kaitos teorijos prielaidų tikrinimo rezultatai.

Prielaidos intervencijų dalyvių mąstymo pokyčiams

Remiantis kaitos teorija, tam, kad intervencijos paskatintų jų dalyvių mąstymo pokyčius, reikalinga pakankama intervencijų kokybė ir apčiuopiama jų pridėtinė vertė.



Pav. 22. Tikrinama kaitos teorijos dalis (1)

Šaltinis: sudaryta BGI Consulting

Analizuojamų intervencijų kokybė, apimanti proaktyvių veiksmų ir mokymų turinio bei jo pateikimo kokybę, visų priemonių kontekste įvertinta kaip gera. Atsižvelgiant į tai, daroma išvada, kad intervencijų kokybė buvo pakankama. Kokybiškas proaktyvių veiksmų bei mokymų medžiagos turinys ir jos pateikimas sudarė prielaidas sudominti intervencijų dalyvius ir taip palengvinti naujų žinių įsisavinimą.

Beveik visų analizuotų priemonių atveju vykdyti lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai atitiko ar iš dalies atitiko egzistuojantį poreikį (individo, organizacijos ar tikslinės grupės). Nepaisant to, intervencijų vaidmuo lyčių lygybės skatinimo organizacijose kontekste absoliučioje daugumoje atvejų nebuvo reikšmingas. Kitaip tariant, intervencijos nesukūrė pridėtinės vertės, kadangi būtų įgyvendinamos, net jeigu toks reikalavimas projektams nebūtų keliamas. Tai netaikytina tik priemonėms „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, kurių projektuose lyčių lygybės skatinimui skirtos veiklos įgyvendintos tik siekiant atitikti projektams keliamą reikalavimą (kitai tariant – nesant tokio reikalavimo nebūtų vykdomos).

Teoriškai pakankama priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ kontekste įgyvendintų intervencijų kokybė ir apčiuopiama pridėtinė vertė turėtų sudaryti prielaidas intervencijų dalyvių mąstymo pokyčiams. Visgi, absoliučios daugumos šių priemonių lyčių lygybės skatinimo veiklų dalyvių teigimu, intervencijos tik iš dalies prisidėjo prie jų požiūrio į lyčių lygybės principą ir su jo taikymu susijusius sunkumus pokyčių. Panašios tendencijos fiksuojamos ir priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ atveju. Nedidelį priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“, „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ ir „Socialinio dialogo skatinimas“ kontekste vykdytų lyčių lygybės skatinimui skirtų veiksmų poveikį jų dalyvių mąstymo pokyčiams lemia ribotas lyčių lygybės klausimo aktualumas šių priemonių tikslinėms grupėms. Minėtų priemonių tikslinės grupės – privataus sektoriaus įmonių darbuotojai, darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovai. Vertinimas atskleidė, jog įmonių atstovai diskriminacijos lyties pagrindu apskritai nelaiko aktualia problema – moterų ir vyrų lygybė neretai suvokiama kaip savaime suprantama, o situacija įmonėse lyčių lygybės atžvilgiu daugeliu atvejų ir prieš intervenciją buvo laikoma palankia. Pagrindinis darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų tikslas – ginti, atitinkamai, darbdavių ir darbuotojų interesus, todėl lyčių lygybės svarbos suvokimas nesvetimas ir šių organizacijų atstovams. Atsižvelgiant į tai, nenuostabu, kad intervencijos nesukūrė realios pridėtinės vertės ir nesąlygojo reikšmingų mąstymo pokyčių.

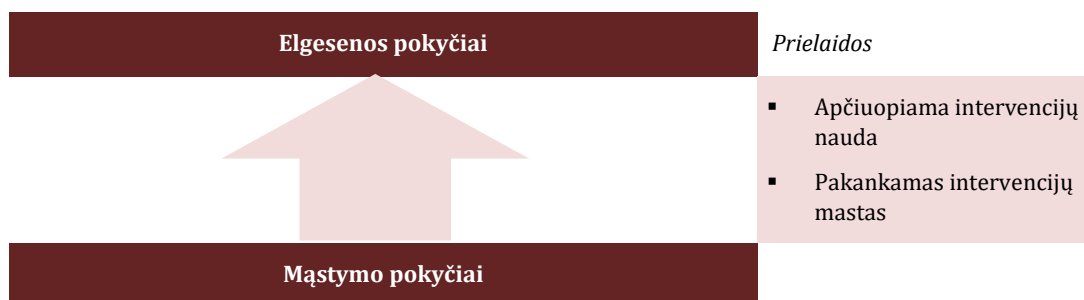
Visai kitokia priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ tikslinė grupė – socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriantys asmenys (šeimos). Nepaisant to, intervencijų poveikis ir pastarajai yra nedidelis. Poreikis šviesti šią tikslinę grupę lyčių lygybės tema – priešingai, nei įmonių, darbdavių ir profesinių sąjungų organizacijų atstovus – yra didesnis. Nepaisant to, ekspertų vertinimu, mokymai ir proaktyvūs veiksmai nebūtinai yra tinkami būdai apie lyčių lygybę šviesti šias socialiai pažeidžiamas grupes, todėl reikėtų ieškoti kitų, labiau tikslinės grupės specifikai tinkančių formų.

Išskirtinėmis laikomos priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ ir „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“, kurios nuo kitų analizuojamų skiriasi lyčių lygybės skatinimui skirtų veiklų įtraukimo pobūdžiu. Pirmojoje lyčių lygybės skatinimui skirtų veiklų įtraukimas į priemonės projekto veiklas – pernelyg menkas ir fragmentiškas, todėl jos kontekste įgyvendintos intervencijos įvertintos kaip neturėjusios jokio poveikio tikslinei grupei. Antroji priemonė lyčių lygybės skatinimui skirtas veiklas integravo tiek vertikaliai (kaip pagrindines projektų veiklas), tiek horizontaliai (kaip projektų metu įgyvendintus lyčių lygybės skatinimui skirtus proaktyvius veiksmus ir mokymus), todėl, absoliučios daugumos jos respondentų teigimu, lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai pakeitė arba iš dalies pakeitė jų požiūrį į lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus bei jų taikymą.

Apibendrinant, intervencijose pasireiškė tik viena iš dviejų kaitos teorijoje įvardytų intervencijų dalyvių mąstymo pokyčių prielaidų (pakankama intervencijų kokybė). Nepaisant to, ribotą intervencijų poveikį jų dalyvių mąstymui sąlygojo ne tik kitos kaitos teorijoje įvardytos prielaidos (apčiuopiamos intervencijų pridėtinės vertės) pasireiškimo stoka, bet ir papildomi vertinimo metu identifikuoti veiksniai – **diskriminacijos lyties pagrindu problemos (taigi ir lyčių lygybės klausimo apskritai) aktualumo įvairioms tikslinėms grupėms skirtumai bei švietimo apie lyčių lygybę formų diferencijavimo pagal tikslinę grupę stoka**. Galima daryti dvi išvadas. Pirmą, lyčių lygybės integravimas turi būti ne tik kokybiškas, bet ir pritaikytas tikslinių grupių specifikai. Antra, intervencijos turi atitikti individualų, tikslinės grupės ar organizacijos poreikį ne tik savo turiniu (lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų temomis), bet ir bendru pobūdžiu.

Prielaidos intervencijų dalyvių elgsenos pokyčiams

Remiantis kaitos teorija, tam, kad lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų dalyvių mąstymo pokyčiai sąlygotų jų elgsenos pokyčius, reikalinga apčiuopiama intervencijų nauda ir pakankamas intervencijų mastas.



Pav. 23. Tikrinama kaitos teorijos dalis (2)

Šaltinis: sudaryta BGI Consulting

Analizuojamos intervencijos įvertintos kaip labiau naudingos negu nenaudingos individams ir organizacijoms. Atsižvelgiant į tai, daroma išvada, kad intervencijų nauda buvo apčiuopiama.

Mažiausiai naudingos intervencijos pasirodė priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ respondentams. Absoliučios daugumos šių priemonių projektų metu įgyvendintų lyčių lygybės skatinimui skirtų veiklų dalyvių nemanė, kad analizuojamos intervencijos turėjo įtakos jų elgsenai darbinėje veikloje ir bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais. Priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ respondentai intervencijų naudą įvertino palankiau, tačiau jų poveikio savo elgsenai taip pat nežvelgė. Tai susiję su anksčiau aptartu santykinai mažesniu diskriminacijos lyties pagrindu problemos aktualumu minėtų priemonių tikslinėms grupėms. Dėl to pastarosios nežvelgia intervencijų svarbos ir yra linkusios į jas žvelgti formaliai, kas neskatina keisti mąstymo ar elgsenos. Priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ respondentai projektų metu įgyvendintų lyčių lygybės skatinimo veiklų naudą įvertino geriau nei anksčiau įvardytų priemonių respondentai. Nepaisant to, neidentifikuota reikšmingo poveikio ir šios priemonės tikslinei grupei. Tai sietina su švietimo apie lyčių lygybę formų diferencijavimo pagal tikslines grupes stoka. Santykinai naudingiausiais laikomi priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“, integravusios lyčių lygybę tiek vertikaliai, tiek horizontaliai, projektų metu vykdyti lyčių lygybės skatinimui skirti veiksmai.

Absoliuti dauguma visų projektų įtraukė lyčių lygybės skatinimui skirtus proaktyvius veiksmus ir mokymus, nors, vertinant pagal atskiras priemones, analizuojamų intervencijų mastas svyravo gana reikšmingai. Vienais atvejais lyčių lygybės skatinimui skirtus veiksmus įtraukė kiek mažiau nei pusė, kitais – visi priemonės projektai. Vertinant lyčių lygybės skatinimui skirtų veiklų dalyvių ir visų projektų dalyvių santykį, analizuojamų intervencijų mastas pasirodo gerokai mažesnis. Lyčių lygybės skatinimui skirtuose proaktyviuose veiksmuose ir mokymuose dalyvavusių projektų dalyvių dalis nesiekia penktadalio. Apie keturi iš penkių priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“, „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ ir „Socialinio dialogo skatinimas“ projektų įtraukė lyčių lygybės skatinimui skirtas veiklas, tačiau jose dalyvavo maždaug nuo penktadalio iki trečdallo visų šių priemonių projektų dalyvių.

Tai iš dalies paaiškina ribotą intervencijų poveikį organizaciniu lygmeniu. Dauguma apklaustų priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ projektų dalyvių po lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų negalėjo identifikuoti jokių, o projektų vykdytojai išvelgė dalinius pokyčius savo organizacijoje. Didesnį analizuojamų intervencijų organizacinį poveikį identifikavo priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ apklausti projektų dalyviai, tačiau ir šiuo atveju mažiau nei pusė respondentų išvelgė įgyvendintų lyčių lygybės skatinimo veiklų sąlygotus bent dalinius pokyčius organizacijoje.

Apibendrinant, intervencijose pasireiškė tik viena iš dviejų kaitos teorijoje įvardytų intervencijų dalyvių elgsenos pokyčių prielaidų (apčiuopiama intervencijų nauda). Nepaisant to, tam, kad intervencijų naudą suvokimas sukurtų prielaidas jų metų įgytų žinių praktiniam pritaikymui, svarbus ankstesnio pokyčių strategijos etapo – intervencijų dalyvių mąstymo pokyčių – egzistavimas. Kaip įvardyta ankstesniame poskyryje („Prielaidos intervencijų dalyvių mąstymo pokyčiams“), šiems pokyčiams įvykti sutrukdė kiti veiksniai. Nors formalus intervencijų mastas (projektų, įtraukusių lyčių lygybės skatinimui skirtus proaktyvius veiksmus ir mokymus, dalis nuo visų projektų) buvo pakankamas, realus jų mastas (projektų dalyvių, ištraukusių į lyčių lygybės skatinimui skirtas veiklas, dalis nuo visų dalyvių) yra menkas, todėl vertinamas kaip nepakankamas užtikrinti elgsenos pokyčius organizaciniame lygmenyje. Tai taikytina ir priemonėms, kurių projektuose lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai ir mokymai buvo organizuoti ne organizacijų (įskaitant įmones), o tikslinių grupių atstovams. Nepakankamas priemonės projektų dalyvių įtraukimas į analizuojamas intervencijas apribojo jų galimo poveikio sklaidą tikslinėje grupėje.

Teorija grįsto poveikio vertinimo išvados

Teorija grįstas poveikio vertinimas padėjo pademonstruoti mechanizmą, paaiškinantį intervencijų poveikio (ne)pasireiškimą. Vertinimas atskleidė, kad vykdytos intervencijos iš esmės nesukūrė planuoto poveikio – lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų dalyvių mąstymo ir, savo ruožtu, elgsenos pokyčių, susijusių su lyčių lygybės principo taikymu. Kaitos teorijos prielaidų pasireiškimo tikrinimo rezultatai leidžia paaiškinti intervencijų poveikio ribotumo priežastis. Pirma, nebuvo patenkinta viena iš dviejų teorinių prielaidų mąstymo pokyčiams – intervencijos nesukūrė reikšmingos pridėtinės vertės, todėl jų dalyvių nebuvo traktuojamos kaip svarbios. Antra, intervencijų dalyvių mąstymo pokyčiams taip pat kelią užkirto kiti veiksniai, tokie, kaip ribotas diskriminacijos lyties pagrindu problemos, taigi ir lyčių lygybės klausimo apskritai, aktualumas kai kurioms tikslinėms grupėms, taip pat – švietimo apie lyčių lygybę formų diferencijavimo pagal tikslinę grupę stoka. Kitaip tariant, išaiškėjo, jog svarbi ne tik intervencijų kokybė, bet ir forma bei tikslingumas. Trečia, dėl riboto lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų poveikio jų dalyvių mąstymui neįvyko ir nuo to tiesiogiai priklausantys elgsenos pokyčiai. Nors intervencijų nauda bendrai įvertinta kaip pakankama, to neužteko, kad jų dalyviai pakeistų savo elgesį, kadangi kvestionuotinas pats intervencijų ir jų formų tikslingumas. Ketvirta, net jei lyčių lygybės skatinimui skirti proaktyvūs veiksmai bei mokymai ir būtų sąlygoję mąstymo ir elgsenos pokyčius individualiame lygmenyje, intervencijų mastas – pernelyg menkas, kad būtų užtikrinta poveikio sklaida organizacijos ar tikslinės grupės lygmenyje. Dėl to potencialas reikšmingai prisidėti prie ilgalaikio tikslo – lygybės tarp moterų ir vyrų darbo rinkoje – yra labai ribotas.

9 UŽSIENIO ŠALIŲ PATIRTIES ANALIZĖ

Šiame skyriuje apžvelgiama visų 26 ES šalių narių praktika taikant horizontalias lyčių lygybės skatinimo priemones 2007–2013 metais ir paaiškinama, koku būdu bus atrenkami atvejai tolesnei analizei. Šiame skyriuje pateikiamas užsienio šalių patirties analizės metodo aprašymas padės atsakyti į šį vertinimo klausimą:

Užsienio šalių patirtis

9.3.2. Kokia geroji ES šalių narių patirtis skatinant lyčių lygybės plėtrą kaip horizontalią politiką, įgyvendinant ESF finansuojamus projektus, kurie nėra tiesiogiai skirti moterų ir vyrų lygybės skatinimui?

Šiame skyriuje apžvelgiama visų 26 ES šalių narių praktika taikant horizontalias lyčių lygybės skatinimo priemones 2007–2013 metais. Užsienio šalių praktika aktuali formuojant rekomendacijas dėl lyčių lygybės skatinimo modelio tobulinimo ir efektyvumo padidinimo 2014–2020 m. laikotarpiu.

Siekiant susipažinti su kitose ES valstybėse narėse 2007–2013 m. taikytomis lyčių lygybės skatinimo priemonėmis, buvo atlikta Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinio direktorato (DG EMPL) užsakymu 2011 metais įvykdyto ESF paramos lyčių lygybei 2007–2013 m. programavimo laikotarpiu vertinimo⁴¹ metaanalizė. Minėto vertinimo tikslas buvo nustatyti, kaip iš ESF finansuojamų 27 ES valstybių narių veiksmų programų intervencijos prisidėjo prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo.

2007–2013 m. laikotarpiu absoliučios daugumos ES valstybių narių lyčių lygybės skatinimo modelis buvo paremtas dviguba strategija (angl. *dual approach*). Tai reiškia, kad lyčių lygybė buvo užtikrinama tiek vertikaliai – per tiesiogines intervencijas, nukreiptas konkrečiai į lyčių lygybės skatinimą, tiek horizontaliai – integruojant lyčių aspektą į kitas, tiesiogiai su lyčių lygybės skatinimu nesusijusias intervencijas. *Lyčių aspekto integravimas* apibrėžiamas kaip lyčių lygybės perspektyvos įtraukimas į visus viešosios politikos ciklo etapus – intervencijų planavimą, įgyvendinimą, stebėseną ir vertinimą⁴². Kadangi šio vertinimo 9.3.2. klausimas reikalauja įvertinti ES valstybių narių patirtį skatinant lyčių lygybės plėtrą kaip horizontalią politiką, svarbu analizuoti užsienio šalių patirtį būtent vykdant lyčių lygybės aspekto integravimą. Šio vertinimo centre – konkrečios lyčių lygybės skatinimo priemonės, įgyvendintos ŽIPVP I prioriteto priemonių projektų rėmuose, todėl aktualu analizuoti užsienio šalių patirtį integruojant lyčių aspektą veiksmų programų intervencijų įgyvendinimo ir stebėsenos etapuose. Apžvelgus 26⁴³ ES valstybių narių taikytus lyčių aspekto integravimo būdus, pastebėtina, jog įvairios šalys rėmėsi iš esmės panašiomis lyčių aspekto integravimo priemonėmis, tik pastarąsias įgyvendino ir derino nevienodai.

Vienas iš pagrindinių būdų užtikrinti lyčių lygybės horizontalaus prioriteto įgyvendinimą veiksmų programose – numatyti reikalavimą atsižvelgti į lyčių lygybę **projektų atrankos** metu. Tokiais atvejais paprastai teikiant paraiškas potencialių projektų vykdytojų buvo reikalaujama apibūdinti projekto indėlį į lyčių lygybę ir / ar numatyti priemones, kuriomis ji bus užtikrinama. Šalys tarpusavyje skyrėsi tik reikalavimo užtikrinti lyčių lygybę teikiant projektų paraiškas griežtumu. Vienose valstybėse integruoti lyčių aspektą į projekto intervencijas nebuvo privaloma, tačiau projektams, aktyviai prisidedantiems prie lyčių lygybės skatinimo, atrankos metu buvo teikiama pirmenybė – skiriami

⁴¹ GHK, Fondazione G. Brodolini, Evaluation of the European Social Fund's support to Gender Equality. Synthesis Report (užsakovas – Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (DG EMPL), 2011.

⁴² European Institute for Gender Equality (EIGE), Mainstreaming Gender into the Policies and the Programmes of the Institutions of the European Union and EU Member States. Good Practices in Gender Mainstreaming, 2013, 10, 15.

⁴³ Visų dabartinių, neskaitant Lietuvos ir Kroatijos, kuri 2007–2013 m. programavimo laikotarpiu nepriklausė ES.

papildomi taškai (pavyzdžiui, Danijoje, Didžiojoje Britanijoje, Estijoje, Italijoje, Maltoje) arba padidinama ESF finansavimo dalis (pavyzdžiui, Prancūzijoje ir Olandijoje). Kitose šalyse (pavyzdžiui, Lenkijoje, Rumunijoje, Švedijoje, Vengrijoje) reikalavimai įtraukti lyčių lygybės perspektyvą rengiant paraiškas buvo griežtesni, kadangi lyčių aspekto integravimas buvo laikomas privalomu projektų atrankos kriterijumi. Vengrijoje ir Rumunijoje projektų vykdytojai privalėjo nurodyti konkrečius įsipareigojimus – būdus, kuriais bus prisidedama prie lyčių lygybės skatinimo. Šiose šalyse, kaip ir Lietuvoje, buvo numatyti lygių galimybių skatinimui skirti mokymai. Lenkijoje buvo taikoma viena griežčiausių lyčių aspekto integravimo strategijų visoje ES. Čia finansuoti tinkami projektai privalėjo atitikti bent du iš šešių minimalių lyčių aspekto integravimo kriterijų.

Kitas labiau paplitęs lyčių aspekto integravimo būdų – **pagalbos integruojant lyčių aspektą** teikimas pareiškėjams ir projektų vykdytojams. Dažniausia pagalbinė priemonė – metodinės medžiagos (gairių, gerosios praktikos atvejų studijų ir pan.) pareiškėjams ir / ar projektų vykdytojams rengimas (pavyzdžiui, Belgijoje, Čekijoje, Didžiojoje Britanijoje, Estijoje, Graikijoje, Ispanijoje, Latvijoje, Prancūzijoje, Švedijoje, Vengrijoje). Projektų įgyvendinimo metu pagalba integruojant lyčių aspektą neretai buvo teikiama konsultacijų ir / ar mokymų projektų vykdytojams forma (pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje, Estijoje, Ispanijoje, Italijoje, Latvijoje, Lenkijoje, Maltoje, Prancūzijoje, Suomijoje, Švedijoje, Vokietijoje). Kai kuriose šalyse tam tikslui buvo įsteigta specializuota infrastruktūra – vienur paprastesnė (pavyzdžiui, aptarnavimo linijos (angl. *helpdesk*) Maltoje ir Švedijoje), kitur – labiau sofistikuota (pavyzdžiui, Suomijoje – lyčių lygybės integravimui skirta schema (*Valtava*), teikianti individualias konsultacijas, organizuojanti mokymus, seminarus, darbo grupes, renkanti ir skleidžianti gerą lyčių aspekto integravimo praktiką, Vokietijoje – Lyčių lygybės ESF agentūra (*Agentur für Gleichstellung im ESF*), teikianti paramą programavimo, įgyvendinimo ir stebėsenos procesuose, atliekanti tyrimus, poreikių analizę, teikianti patarimus, konsultacijas)).

Dažnai ES valstybėse narėse taikomas lyčių aspekto integravimo **stebėsenos** etape būdas – reikalavimas fiksuoti stebėsenos duomenų pasiskirstymą pagal lytį, t. y. teikti į stebėsenos sistemą duomenis apie projekte dalyvavusių moterų ir vyrų skaičius (pavyzdžiui, Airijoje, Bulgarijoje, Čekijoje, Didžiojoje Britanijoje, Estijoje, Ispanijoje, Italijoje, Latvijoje, Liuksemburge, Maltoje, Olandijoje, Prancūzijoje, Rumunijoje, Slovėnijoje, Vengrijoje, Vokietijoje). Retesniais atvejais buvo nustatomi rodikliai ir kiekybiniai tikslai, susiję su lyčių lygybės skatinimu (pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje, Kipre, Lenkijoje, Maltoje, Prancūzijoje, Slovakijoje, Suomijoje, Vokietijoje). Keliose ES valstybėse narėse buvo taikomas lyčiai jautraus biudžeto požiūris (angl. *gender budgeting*), t. y. intervencijų biudžeto planavimas ir / arba stebėsenos atsižvelgiant į lyčių aspektą. Austrijoje ir Vokietijoje buvo keliamas reikalavimas, kad veiksmų programų teikiamas finansavimas po lygiai pasiskirstytų veiksams, remiantiems abi lytis. Prancūzijos ir Vokietijos veiksmų programų stebėsenos sistemose buvo fiksuojamas finansinės paramos pasiskirstymas pagal lytis⁴⁴.

Visgi apibendrinant galima teigti, kad nė viena ES valstybė narė negali būti laikoma išskirtinai pažangia integruojant lyčių aspektą 2007–2013 m. laikotarpio ESF finansuojamose intervencijose – įvairios šalys derino skirtingus ir nevienodai efektyvius lyčių aspekto integravimo būdus.

Atlikto vertinimo rezultatai rodo, kad viena pagrindinių lyčių lygybės aspekto integravimo problemų Lietuvoje – išsamios informacijos apie galimybes ir būdus bei pagalbos pareiškėjams ir projektų vykdytojams integruojant lyčių lygybės principą į intervencijas nebuvimas. Todėl detalesnei užsienio praktikos analizei pasirinktos šalys, kurios taiko kryptingus lyčių aspekto integravimo būdus /

⁴⁴ Remiantis GHK, Fondazione G. Brodolini, Evaluation of the European Social Fund's support to Gender Equality. Synthesis Report (užsakovas – Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (DG EMPL), 2011.

priemonės, kurios galėtų būti pasiūlytos ir Lietuvai 2014-2020 metų laikotarpiu, sprendžiant minėtą lyčių lygybės aspekto integravimą problematiką. Pasirinktos šalys – Švedija, Suomija, Latvija, Graikija, teikusios įvairiapusę pagalbą pareiškėjams ir projektų vykdytojams siekiant tinkamai įgyvendinti lyčių lygybės principą į ES lėšomis finansuojamas intervencijas.

Švedija

Švedija – vienas iš gerosios praktikos pavyzdžių, kur vykdoma kryptinga lyčių lygybės politika, o lyčių lygybės aspektas yra integruotas į visas sferas. 2012 m. pagal Lyčių lygybės indeksą Švedijai teko 1-oji vieta tarp ES šalių⁴⁵ – šią poziciją šalis užėmė ir ankstesniais metais (2005; 2010). Į lyčių lygybės principą atsižvelgiama bet kurio sektoriaus veikloje – sisteminė lyčių lygybės principo analizė taikoma formuojant ir įgyvendinant viešąją politiką įvairiose srityse. Platus horizontalaus lyčių lygybės aspekto integravimas Švediją išskiria iš kitų šalių, kurių dauguma taiko labiau fragmentiškas lyčių lygybės principo integravimo priemones.⁴⁶

Atitinkamai lyčių lygybės principas integruotas ir įgyvendinant ES intervencijas – lyčių lygybės aspektas turi būti įtrauktas į kiekvieną lėšų įgyvendinimo etapą – programavimą, įgyvendinimą ir vertinimą. ESF interneto svetainėje pateikiama informacija apie principo integraciją ir vykdomus seminarus šioje srityje. Be to, siekiant užtikrinti, kad lyčių lygybės principas būtų įtrauktas visuose projektų įgyvendinimo etapuose, 2009 m. buvo įkurta speciali pagalbos platforma, kurios padaliniai veikia kiekviename šalies regione. Projektų vykdytojams teikiama dvejopa pagalba – tiek rašytinė metodinė, tiek suteikiant reikalingą informaciją ir pagalbą aptarnavimo linijose. Taip pat nuolat vykdomi mokymai, seminarai. Platformos veikimui 2009–2011 metais buvo skirta 2,4 mln. eurų.⁴⁷

Suomija

Suomija 2012 metais tarp 28 ES šalių užėmė 2-ąją poziciją po Švedijos pagal Lyčių lygybės indeksą⁴⁸. Lyčių lygybės situacija šalyje yra vertinama kaip gana gera, lyginant su kitomis šalimis. Suomijoje veikia schema / programa (*Valtava*), teikianti pagalbą integruojant lyčių lygybės aspektą. Pagal ją vykdomi mokymai, teikiamos individualios konsultacijos įvairioms organizacijoms, įmonėms, valdžios institucijoms ar individualiems asmenims, dalyvaujantiems ESF projektų, susijusiems su lyčių lygybe, planavime, įgyvendinime ar vertinime. Tokiu būdu įtraukiamos regioninės tarpinės institucijos, atsakingos už kvietimų ESF projektams vykdymą ir finansavimą, projektų koordinatoriai ir partneriai, darbuotojai ir verslininkai, dalyvaujantys ESF projektuose. Šie subjektai gauna individualią informaciją, gali dalyvauti seminaruose, mokymų sesijose, skirtose lyčių lygybės principo integravimui, konkrečių veiksmų planavimui ir įgyvendinimui. Be to, schema siekiama rinkti informaciją apie gerąją praktiką ir ją skleisti, dalintis patirtimi su kitais projektų vykdytojais, įgyvendinančiais panašius veiksmus.⁴⁹

⁴⁵ European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012“, Italy, 2015

⁴⁶ EQUAPOL, „Gender – sensitive and women friendly public Policies: a comparative analysis of their progress and impact“, DG Research, European Commission, 2005

⁴⁷ GHK, Fondazione G. Brodolini, Evaluation of the European Social Fund's support to Gender Equality. Synthesis Report (užsakovas – Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (DG EMPL), 2011.

⁴⁸ European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012“, Italy, 2015

⁴⁹ European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012“, Italy, 2015

Kaip programos dalis buvo parengtos gairės, skirtos lyčių lygybės principo įtraukimui planuojant ir įgyvendinant programas ir projektus. Dokumentas skirtos ES lėšomis finansuojamoms programoms ir projektams, tačiau gali būti taikomos ir kitoms programoms ar projektams. Gairėse aptariamos galimybės integruoti lyčių lygybę planavimo etape ir įgyvendinant projektus, taip pat pateikiamos instrukcijos projektų vykdytojams.⁵⁰

Latvija

Latvijos atveju lyčių lygybės principo integravimui ir įgyvendinimui ES finansuojamose iniciatyvose užtikrinti buvo parengta ir įgyvendinta atskira Lyčių lygybės aspekto integravimo programa 2007–2010 metams. Be to, keliomis kalbomis buvo parengtas leidinys subjektams, kurie planuoja, įgyvendina, vykdo stebėseną ir vertina ES lėšomis finansuojamus projektus lyčių lygybės integravimo srityje. Papildomai organizuojami seminarai, teikiamos konsultacijos lyčių lygybės aspekto integravimui ir projektų planavimą ir įgyvendinimą. Siekiant nustatyti projektų vykdytojų paraiškose suplanuotus, tačiau praktikoje neįgyvendinamus veiksmus lyčių lygybės srityje, parengtos specialios gairės. Nustačius tokius nesutapimus, numatytos galimybės koreguoti projektui skirtą lėšų sumą.⁵¹

Graikija

Nors Graikija pagal Lyčių lygybės indeksą tarp kitų ES narių rikiuojasi tarp paskutinių vietų, šią šalį taip pat galima paminėti tarp kitų, taikiusių metodines gaires integruojant lyčių lygybės aspektą į ES finansuojamas intervencijas.

Graikijoje lyčių lygybės aspekto įgyvendinimo metodinės gairės buvo parengtos dar 2000–2006 metų laikotarpiu. Šiose gairėse pateikti pasiūlymai, kaip planuojant ir vertinant ES lėšomis finansuojamas programas galėtų būti integruotas lyčių lygybės aspektas.⁵²

⁵⁰ „Gender mainstreaming in development programmes and projects“, Guide for authorities and project actors, Ministry of Employment and the Economy, 2011

⁵¹ European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012“, Italy, 2015

⁵² GHK, Fondazione G. Brodolini, Evaluation of the European Social Fund's support to Gender Equality. Synthesis Report (užsakovas – Europos Komisijos Užimtumo, socialinių reikalų ir įtraukties generalinis direktoratas (DG EMPL), 2011.

IŠVADOS

Šiame skyriuje pateikiamos atlikto vertinimo išvados. Suformuotos išvados sudaro pagrindą atsakymui į žemiau pateiktą techninės specifikacijos klausimą.

Išvadų ir rekomendacijų formavimas

9.3.1. Kaip patobulinti lyčių lygybės skatinimo modelį, kad jo taikymas būtų efektyvesnis 2014–2020 m. laikotarpiu?

2014–2020 metais šešiose LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos įgyvendintose priemonėse buvo integruotas reikalavimas projektams įtraukti lyčių lygybės skatinimo mokymus arba / ir kitas proaktyvias lyčių lygybės skatinimo veiklas. Atliktu vertinimu siekta nustatyti minėtų priemonių įgyvendinimo metu organizuotų lyčių lygybės mokymų ir proaktyvių veiksmų efektyvumą, rezultatyvumą ir poveikį, o taip pat suformuluoti rekomendacijas, padėsiančias patobulinti lyčių lygybės skatinimo mechanizmą projektuose, įgyvendinančiuose ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamas LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos priemones 2014–2020 metais. Toliau pateikiamos atlikto vertinimo išvados, apibendrinančios atliktos analizės rezultatus.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo mastas

9.1.1. Koks buvo intervencijos mastas (kiek ir kokių lyčių lygybės mokymų ar proaktyvių veiksmų organizavo projektų vykdytojai, kiek įmonių, įstaigų ir organizacijų juos vykdė, kiek asmenų juose dalyvavo)?

9.1.4. Kokių rezultatų pasiekta įgyvendinus proaktyvius veiksmus ar organizavus mokymus?

Išvada 1: Vertinant dalį projektų, kuriuose buvo įgyvendintos lyčių lygybės veiklos, nuo visų pagal analizuojamas priemones įgyvendintų projektų, lyčių lygybės mokymų ir proaktyvių veiksmų įgyvendinimo mastas vertintinas kaip didelis. Net 72 procentai (199 iš 278) visų pagal analizuojamas priemones įgyvendintų projektų įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Daugiausia buvo vykdomi 1 dienos arba 8 akademinų valandų trukmės mokymai. Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad su lyčių lygybės skatinimu susijusiose veiklose dalyvavusių asmenų dalis nuo bendro analizuojamų priemonių veiklose dalyvavusių asmenų skaičiaus nėra didelė. Tik apie 18 procentų (15 756 iš 87 870) visų pagal analizuojamas priemones įgyvendintų veiklų dalyvių dalyvavo veiklose, skatinančiose lyčių lygybę.

Įgyvendinant panašius lyčių lygybės skatinimo veiksmus ateityje, reikėtų nusistatyti, ko siekiama įtraukiant lyčių lygybės skatinimo reikalavimą. Siekiant tik didesnio įgyvendintų veiklų skaičiaus, pakanka reikalavimo įtraukti lyčių lygybės skatinimo veiksmus. Tačiau jeigu siekiama, kad šie veiksmai pasiektų kuo didesnę dalį žmonių, papildomai reikėtų įtraukti reikalavimą, kad įgyvendinamose lyčių lygybės skatinimo veiklose dalyvautų ne mažesnė nei nustatyta dalis visų projekto veiklų dalyvių. Taip pat, siekiant realaus tokių reikalavimų poveikio, svarbu užtikrinti, kad šie reikalavimai būtų ne tik įtraukiami į projektų finansavimo sąlygų aprašus, tačiau ir būtų užtikrinamas (ne tik formaliai) atitikimas jiems projektų atrankos metu.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo rezultatyvumas

9.2.4. Ar pasiekti priemonei, pagal kurią finansuotas projektas, kelti tikslai lyčių lygybės skatinimo ir nediskriminavimo užtikrinimo srityje?

Išvada 1: Kadangi analizuojamose priemonėse aiškūs tikslai lyčių lygybės skatinimo ir nediskriminavimo užtikrinimo srityje nėra įvardijami, tačiau projektų vykdytojai įgyvendinant projektus buvo skatinami nepažeisti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų bei įtraukti bent keletą, tačiau geriausia kuo daugiau (už didesnę veiklų skaičių skiriamas didesnis papildomas balas) proaktyvių veiklų, skatinančių lyčių lygybę, galima sakyti, jog priemonių tikslas – siekti, kad projektuose būtų įgyvendinta kuo daugiau proaktyvių lyčių lygybės skatinimo veiklų. Atsižvelgiant į tai, kad įgyvendintų veiklų mastas buvo įvertintas kaip didelis, tikslą galima laikyti pasiektu.

Įgyvendintų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų kokybė

9.1.2. Ar mokymų turinys buvo pakankamas tam, kad pasirinktas lyčių lygybės mokymas arba proaktyvus veiksmas pasiektų numatytą tikslą?

9.1.3. Ar dėstytojų kvalifikacija buvo pakankama tam, kad mokymai arba proaktyvūs veiksmai pasiektų numatytą tikslą?

9.2.2. Kaip buvo įvertintas atitinkamos temos ar proaktyvaus veiksmo poreikis?

9.2.3. Kaip proaktyvūs veiksmai ir mokymai buvo pasirinkti, ar jie atspindėjo poreikį ar situaciją įstaigoje, organizacijoje ar įmonėje?

Išvada 1: Mokymų ir kitų proaktyvių veiklų turinys ir dėstytojų kvalifikacija buvo įvertinti kaip pakankami poveikiui juose dalyvavusių asmenų požiūriui į lyčių lygybę padaryti. Projektų veiklų dalyvių ir projektų vykdytojų tiek bendra mokymų kokybė, tiek mokymų turinio kokybė, tiek dėstytojų kvalifikacija buvo įvertinta kaip „gera“. Bendros mokymų kokybės vertinimų vidurkis⁵³ svyravo nuo 3,75 iki 4,86. Mokymų turinio kokybės vertinimas analogiškoje skalėje svyravo nuo 3,75 iki 4,71, dėstytojų kvalifikacijos – nuo 3,98 iki 4,86. Vertintojams pateikta mokymų medžiaga ir dėstytojų kvalifikacija (vertinant pagal pateiktus duomenis) taip pat įvertinta kaip pakankama pokyčiui lyčių lygybės srityje pasiekti. Nepaisant to, kad lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų bendra kokybė, turinio kokybė ir lektorių kvalifikacija buvo įvertinta kaip gera, dalis projektų vykdytojų nurodė, kad susidūrė su sunkumais pasirinkdami lektorius, vertindami jų kvalifikaciją. Siekiant, kad lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiklų kokybė būtų gera ir įgyvendinant panašius veiksmus ateityje, reikia užtikrinti, kad projektų vykdytojams būtų suteikiama pakankama pagalba pasirenkant kvalifikuotus lektorius, vertinant jų pateiktą mokymų medžiagą.

Išvada 2: Absoliučios daugumos projektų atveju, projektų vykdytojų teigimu, įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos atspindėjo įstaigoje, organizacijoje ar įmonėje egzistuojantį poreikį. Šis poreikis skirtingų priemonių atveju buvo nustatytas ir konkrečios veiklos pasirinktos nevienodai. Priemonėse, kurios buvo skirtos plačiajai visuomenei ar specifinėms tikslinėms grupėms, poreikis dažniausiai buvo nustatytas atsižvelgiant į viešai prieinamus tyrimus apie tikslinės grupės ar visuomenės žinias ir poreikius lyčių lygybės srityje. Priemonėse, kurių veiklos buvo skirtos konkrečių įmonių darbuotojams ar organizacijų nariams, buvo vykdomos darbuotojų ar organizacijos narių apklausos arba įmonės / organizacijos vadovai, kartu su personalo skyrių vadovais, konkrečias veiklas ir jų temas parinko savo

⁵³ Skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „labai bloga“, o 5 – „labai gera“

nuožiūra. Svarbu atkreipti dėmesį, kad projektų, kuriuos įgyvendinančios įmonės, įstaigos ir organizacijos nuolat nedirba su lyčių lygybės skatinimo temomis, vykdytojams dažnai trūksta kompetencijos lyčių lygybės srityje, todėl egzistuojantį poreikį nustatyti tampa sudėtinga. Siekiant padėti projektų vykdytojams, tikslinga pateikti mokymų ir kitų proaktyvių veiklų temų sąrašus, galimų veiklų pavyzdžius, pritaikytus specifinėms priemonių tikslinėms grupėms ir iš anksto parengtus lyčių lygybės specialistų.

Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo skatinimo efektyvumas

9.2.1. Ar įmonės, įstaigos ir organizacijos būtų organizavę lyčių lygybės mokymus, jeigu nebūtų intervencijos?

Išvada 1: Priemonėse, finansavusiose Lietuvos ir užsienio kapitalo įmonių darbuotojų mokymus, lyčių lygybės skatinimo mechanizmas gali būti laikomas efektyviu, nes absoliuti dauguma projektų vykdytojų nurodė, kad lyčių lygybės mokymų ar / ir kitų proaktyvių veiklų savo projektuose nebūtų įgyvendinę, jeigu projektams nebūtų keltas toks reikalavimas. Kitose keturiose priemonėse lyčių lygybės skatinimo mechanizmas nebuvo efektyvus. Absoliuti dauguma priemonių projektų vykdytojų nurodė, kad su lyčių lygybės skatinimu susijusias veiklas būtų įgyvendinę ir tuo atveju, jeigu toks reikalavimas projektams nebūtų keltas, taigi papildomas skatinimas efekto neturėjo. Įgyvendinant panašias lyčių lygybės skatinimo veiklas ateityje ir integruojant lyčių lygybės veiklų įgyvendinimo skatinimą priemonėse svarbu labiau atsižvelgti į konkrečios priemonės tikslus ir finansuojamas veiklas bei papildomą lyčių lygybės principo kaip horizontalaus principo integravimo skatinimą įtraukti tose priemonėse, kurių projektų vykdytojai lyčių lygybės skatinimo veiklų be tokio reikalavimo į savo projektus neįtrauktų. Kita vertus, norint, kad tokiu atveju lyčių lygybės skatinimo veiklos nebūtų įgyvendinamos tik formaliai, būtina surasti priemonei specifines lyčių lygybės skatinimo veiklas, kurios turėtų pridėtinę vertę projektų vykdytojams.

Įgyvendintų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis

9.2.6. Kokia darbdavių, kurių įmonės dalyvavo projektų įgyvendinime, ir asmenų, dalyvavusių mokymuose ar proaktyviuose veiksmuose, nukreiptuose į lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimą, nuomonė dėl veiklų naudingumo?

9.2.5. Kokie pokyčiai įvyko lyčių lygybės kontekste juos taikiusiose įmonėse ir organizacijose ir koks buvo poveikis tikslinei grupei įgyvendinus priemonę?

Išvada 1: Projektų vykdytojų, darbdavių ir projektų veiklų dalyvių nuomone, lyčių lygybės skatinimo veiklos buvo labiau naudingos nei nenaudingos. Vidutinis naudingumo įvertinimas⁵⁴ svyruoja nuo 3,47 iki 4 balų. Santykinai naudingesnėmis lyčių lygybės skatinimo veiklos laikytos priemonių „Socialinio dialogo skatinimas“ ir „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju. Santykinai mažiau naudingomis – priemonės „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ atveju.

Išvada 2: Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis tiek asmeniniu, tiek įmonės / organizacijos lygiu buvo labai skirtingas skirtingų priemonių atveju. Priemonėse, skirtose įmonių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui, mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikis asmeniniu lygiu buvo nedidelis, o pokyčiai lyčių lygybės kontekste, projektų dalyvių teigimu, įmonėse neįvyko. Tačiau svarbu paminėti, kad dauguma atsakiusiųjų, jog pokyčiai įmonėje neįvyko, nurodė, kad pokyčio nebuvo todėl, kad ir prieš įgyvendinant lyčių lygybės skatinimo veiklas, lyčių lygybės situacija įmonėje buvo

⁵⁴ Skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „visai nenaudingas“, o 5 – „labai naudingas“

gera. Priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ atveju asmeniniu lygiu įgyvendintos lyčių lygybės skatinimo veiklos taip pat turėjo nedidelį poveikį, tačiau šios veiklos paskatino arba iš dalies paskatino pokyčius lyčių lygybės kontekste juos įgyvendinusiuose organizacijose. Priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“, kurios veiklos buvo nukreiptos į visuomenę, o ne vykdomos konkrečios įmonės / organizacijos viduje, atveju poveikis organizacijos mastu nebuvo vertintas, tačiau asmeniniu lygiu lyčių lygybės mokymai ir kitos proaktyvios veiklos turėjo didelį poveikį tiek požiūrio į lyčių lygybės principą ir jo taikymą, tiek veiklų dalyvių elgsenos pasikeitimams. Priemonių „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ bei „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ atveju proaktyvūs lyčių lygybės skatinimo veiksmai atitinkamai turėjo nedidelį poveikį ir poveikio neturėjo.

Tačiau nepaisant šių skirtumų, apibendrinus proaktyvių lyčių lygybės skatinimo veiklų poveikį analizuotose priemonėse ir pasitelkus kaitos teorija grįstą poveikio vertinimą nustatyta, kad, dėl riboto diskriminacijos lyties pagrindu problemos, taigi ir lyčių lygybės klausimo apskritai, aktualumo kai kurioms tikslinėms grupėms, taip pat – švietimo apie lyčių lygybę formų diferencijavimo pagal tikslinę grupę stokos, intervencijos nesukūrė reikšmingos pridėtinės vertės, todėl jų dalyvių nebuvo traktuojamos kaip svarbios. Šios priežastys savo ruožtu lėmė tai, kad vykdytos intervencijos iš esmės nesukūrė planuoto poveikio – lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų dalyvių mąstymo ir, savo ruožtu, elgsenos pokyčių, susijusių su lyčių lygybės principo taikymu.

Užsienio šalių patirtis

9.3.2. Kokia geroji ES šalių narių patirtis skatinant lyčių lygybės plėtrą kaip horizontalią politiką, įgyvendinant ESF finansuojamus projektus, kurie nėra tiesiogiai skirti moterų ir vyrų lygybės skatinimui?

Išvada 1: Užsienio šalys taiko lyčių lygybės integravimo metodus projektų atrankos, projektų įgyvendinimo ir projektų stebėsenos etapuose. Geroji patirtis, kuri galėtų būti pritaikyta Lietuvoje, apima gairių, padedančių integruoti lyčių lygybės skatinimo veiklas, rengimą projektų vykdytojams, nuolatinės pagalbos projektų įgyvendinimo metu lyčių lygybės aspekto integravimo klausimais teikimą, mokymus projektų vykdytojams apie lyčių lygybės aspekto integraciją.

REKOMENDACIJOS

Šiame skyriuje pateikiamos rekomendacijos dėl lyčių lygybės skatinimo modelio tobulinimo, kad jo taikymas 2014–2020 m. laikotarpiu būtų efektyvesnis. Suformuluotos išvados atsako į žemiau pateiktą techninės specifikacijos klausimą.

Išvadų ir rekomendacijų formavimas

9.3.1. Kaip patobulinti lyčių lygybės skatinimo modelį, kad jo taikymas būtų efektyvesnis 2014–2020 m. laikotarpiu?

Nr.	Problema ar rizika	Rekomendacija	Už įgyvendinimą/ priežiūrą atsakinga institucija	Rekomendacijos įgyvendinimo terminas
1	Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų tikslas priemonėse nėra aiškiai apibrėžtas. Aiškiai neapibrėžus lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų tikslo, sunku pasiūlyti pareiškėjams galimų įgyvendinti lyčių lygybės skatinimo veiklų pavyzdžius, projektų vykdytojams ne visada aišku, į kokio tikslo siekimą turėtų būti nukreiptos jų įgyvendinamos veiklos, vertinant įgyvendintas veiklas sudėtinga nustatyti, ar jos pasiekė norimą tikslą.	Rengiant priemonių aprašus ir projektų finansavimo sąlygų aprašus aiškiai nurodyti lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų tikslą, kur įmanoma – apibrėžti tikslo įgyvendinimo masto matavimo būdus ir rodiklius, projektų finansavimo sąlygų aprašus derinti su LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Moterų ir vyrų lygybės skyriumi.	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2014–2020 m. laikotarpiu
2	Lyčių lygybės mokymai ir reikalavimas juos organizuoti dažnai įtraukiamas kaip paprasčiausias būdas integruoti lyčių lygybės aspektą į priemonės veiklas, tačiau būtent mokymai ne visoms	įtraukiant reikalavimą organizuoti su lyčių lygybės skatinimu susijusius proaktyvius veiksmus ir apibrėžiant lyčių lygybės skatinimo temas, kuriomis šios veiklos turėtų būti organizuojamos, turi būti labiau atsižvelgiama į	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2014–2020 m. laikotarpiu

	<p>tikslinėms grupėms yra tinkamiausia lyčių lygybės aspekto integravimo forma. Taip pat pateikiamos lyčių lygybės skatinimo temos ne visų priemonių tikslinėms grupėms yra vienodai aktualios.</p>	<p>priemonių tikslinių grupių skirtumus, rekomenduojamų veiklų pobūdis ir jų temos, turi atitikti konkrečios priemonės tikslinės grupės poreikius.</p>		
3	<p>Priemonės planuojančios ir įgyvendinančios institucijų nuomonės ir samprata apie tai, kas turi būti laikoma tinkamomis veiklomis lyčių lygybės skatinimo srityje ne visada sutampa, todėl sunku užtikrinti tinkamą lyčių lygybės aspekto integravimo įgyvendinamuose projektuose kontrolę ir stebėseną.</p>	<p>Planuojant priemones ir lyčių lygybės aspekto integravimą jų įgyvendinime būtina užtikrinti, kad tinkamos lyčių lygybės skatinimo veiklos būtų vienodai traktuojamos tiek priemonės planuojančios, tiek jas įgyvendinančios institucijų. Paraiškų vertinimo etape priemonės įgyvendinanti institucija, vertindama projektų atitikimą lyčių lygybės reikalavimams, privalo, kilus klausimams, konsultuotis su priemonės planuojančia institucija, siekiant, kad reikalavimai ne tik būtų išpildyti, tačiau ir kad atitikimas jiems nebūtų tik formalus.</p>	<p>LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Europos socialinio fondo agentūra</p>	<p>2014–2020 m. laikotarpiu</p>
4	<p>Valstybės planavimo būdu įgyvendinamose priemonėse dažnai į lyčių lygybės aspekto integravimą žiūrima formaliau, veiklos trumpesnės ir prastesnės kokybės.</p>	<p>Užtikrinti, kad valstybės planavimo būdu įgyvendinamų priemonių projektams keliami kriterijai atrankos ir atsiskaitymo už projektus metu būtų analogiški taikomiems konkurso būdu įgyvendinamų priemonių projektams.</p>	<p>LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija</p>	<p>2014–2020 m. laikotarpiu</p>

5	<p>Projektų vykdytojams trūksta pagalbos integruojant lyčių lygybės aspektą tiek projektų planavimo, tiek jų įgyvendinimo etapuose. Priemonėse, kuriose lyčių lygybės skatinimo proaktyvioms veikloms įgyvendinti galima pasitelkti išorės lektorius, konsultantus, šios srities profesionalus (pvz.: priemonėse, kuriose vykdomi mokymai įmonių / organizacijų darbuotojams / nariams) projektų vykdytojams reikia pagalbos renkantis patikimus ir aukštos kvalifikacijos lektorius. Priemonėse, kurių veiklos nukreiptos į specifines tikslines grupes, su kuriomis turi dirbti jų specifiką suprantantys specialistai, trūksta nuorodų į patikimus informacijos apie lyčių lygybę šaltinius, pavyzdžių, kokiomis formomis ir kokiais būdais galima su lyčių lygybės principais supažindinti skirtingas tikslines grupes, specifinėms tikslinėms grupėms pritaikytos lyčių lygybės mokymų medžiagos.</p>	<p>Būtina užtikrinti efektyvesnį pagalbos lyčių lygybės principo integravimo klausimais teikimą pareiškėjams ir projektų vykdytojams. Šiuo tikslu turėtų būti parengtos metodinės gairės ar analogiškas metodinis dokumentas, pagal skirtingas priemones ir tikslines grupes, nurodantis galimų lyčių lygybės principo integravimo veiklų sąrašą, paliekant galimybę pareiškėjams ir projektų vykdytojams patiems pasiūlyti inovatyvias ir projekto tikslus geriausiai atitinkančias veiklas, pateikti gerosios praktikos panašių veiklų įgyvendinimo pavyzdžius iš ankstesnio finansavimo laikotarpio.</p>	LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija	2014–2020 m. laikotarpiu
6	<p>Siekiant užtikrinti kokybišką parengtų metodinių gairių įgyvendinimą ir teikti papildomą pagalbą pareiškėjams ir projektų vykdytojams turėtų būti sukurta darbo vieta arba įkurtas kompetencijų centras, kurio pagrindinė funkcija būtų teikti pagalbą lyčių lygybės aspekto integravimo klausimais pareiškėjams paraiškų rengimo ir projektų vykdytojams projektų įgyvendinimo metu. Tokio specialisto ar kompetencijų centro funkcijos turėtų būti suderintos su priemonės įgyvendinančios institucijos nuostatomis ir taisyklėmis lyčių lygybės srityje.</p>		LR Finansų ministerija	

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Ministry of Employment and the Economy, „Gender mainstreaming in development programmes and projects“, *Guide for authorities and project actors*, 2011;
2. 2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veikslių programa, 2013;
3. 2014–2020 m. Europos Sąjungos fondų investicijų veikslių programa, 2014;
4. Boileau Loko, Mame Astou Diof, „Revisiting Determinants of Productivity Growth: What’s New?“, *International Monetary Fund*, 2009;
5. Communication from the Commission, *Europe 2020: A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, 2010;
6. EQUAPOL, „Gender – sensitive and women friendly public Policies: a comparative analysis of their progress and impact“, DG Research, European Commission, 2005;
7. European Institute for Gender Equality (EIGE), „Mainstreaming Gender into the Policies and the Programmes of the Institutions of the European Union and EU Member States. Good Practices in Gender Mainstreaming“, 2013;
8. European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012“, Italy, 2015;
9. European Institute for Gender Equality, „Gender Equality Index 2015: Measuring gender equality in the European Union 2005-2012. Country profiles“, Italy, 2015;
10. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1081/2006 dėl Europos socialinio fondo ir panaikinantis Reglamentą (EB) Nr. 1784/1999;
11. Europos Parlamento ir Tarybos Reglamentas (ES) Nr. 1304/2013 dėl Europos socialinio fondo, kuriuo panaikinamas Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1081/2006;
12. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2010;
13. Europos Sąjungos sutartis, 2009;
14. GHK, Fondazione G. Brodolini, „Evaluation of the European Social Fund’s support to Gender Equality. Synthesis Report“, užsakovas DG EMPL, 2011;
15. Isabel Vogel, „Review of the use of ‘Theory of Change’ in International Development. Review Report“, užsakovas – Jungtinės Karalystės Tarptautinės plėtros departamentas, 2012;
16. Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui, „2010 – 2015 m. moterų ir vyrų lygybės strategija“, Briuselis, 2010;
17. Lietuvos 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos panaudojimo strategiją konvergencijos tikslui įgyvendinti, 2012;
18. Lietuvos Respublikos Konstitucija, priimta 1992, Valstybės Žinios, 1992, Nr. 33-1014;
19. Lietuvos Respublikos Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, Nr. VIII-947, 1998 m. gruodžio 1 d.;
20. Tarybos Reglamentas (EB) Nr. 1083/2006 nustatantis bendrąsias nuostatas dėl Europos regioninės plėtros fondo, Europos socialinio fondo ir Sanglaudos fondo bei panaikinantis Reglamentą (EB) Nr. 1260/1999, 2006;
21. The Treaty of Rome, 1957;
22. Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union the Treaties Establishing the European Communities and Certain Related Acts, 1997;
23. UAB „PPMI Group“, VšĮ „Viešosios politikos ir vadybos institutas“ ir LR Finansų ministerija, „Lietuvos 2014–2020 m. Europos Sąjungos struktūrinių fondų investicijų veikslių programos išankstinis vertinimas“, 2014;

24. UAB „PPMI Group“, VšĮ Viešosios politikos ir vadybos institutas ir LR Finansų ministerija, „ES struktūrinės paramos poveikio horizontalaus prioriteto „Lyčių lygybė ir nediskriminavimas“ įgyvendinimui vertinimas“, 2013–2014;
25. UAB „Visionary Analytics“ ir LR finansų ministerija, „ES fondų investicijų vertinimo metodinės gairės“, 2015;
26. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2003–2004 m. programa, 2003;
27. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2005–2009 metų programa, 2005;
28. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2010–2014 metų programa, 2010;
29. Valstybinė moterų ir vyrų lygių galimybių 2015–2021 metų programa, 2015;
30. VšĮ „Viešosios politikos ir vadybos institutas“ ir LR Finansų ministerija, „Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimas įsisavinant Europos Sąjungos struktūrinę paramą“, 2007–2008.

PRIEDAI

PRIEDAS 1. Priemonių VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių klausimyno projektas

Priemonių VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių klausimyno projektas

2012–2015 metais įmonė, kurioje dirbate, vykdė Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšomis finansuotą projektą, kurio viena iš pagrindinių veiklų buvo organizuoti mokymus įmonės darbuotojams. Be mokymų, skirtų tiesiogiai darbo vietoje pritaikomų įgūdžių tobulinimui, šio projekto įgyvendinimo metu buvo organizuoti ir mokymai, atskiros paskaitos, skaityti pranešimai, organizuoti renginiai lyčių lygybės skatinimo tema.

Tyrimų ir konsultacijų įmonė BGI Consulting kartu su LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija šiuo metu vykdo įgyvendinusių projektą įmonių darbuotojų, kurie dalyvavo mokymuose ir kituose renginiuose lyčių lygybės skatinimo tema, apklausą apie šių mokymų ir / ar kitų veiklų kokybę ir naudingumą.

Maloniai prašome atsakant į žemiau pateikto klausimyno pirmąjį klausimą nurodyti, ar Jūs asmeniškai dalyvavote su lyčių lygybe susijusiuose mokymuose ir / ar kituose renginiuose. Jeigu dalyvavote, maloniai prašome atsakyti į visus žemiau pateikto klausimyno klausimus ir padėti mums įvertinti lyčių lygybės mokymų ir / ar kitų renginių kokybę, naudą ir nuspręsti dėl tokių mokymų ir / ar renginių organizavimo ateityje. Jūsų atsakymai mums labai svarbūs.

Dėkojame už Jūsų laiką!

1. Ar per paskutinius kelerius metus (2012–2015 metais) **dalyvavote darbdavio organizuotuose** mokymuose, klausėte pranešimą ar paskaitą lyčių lygybės tema?
 - 1) Taip
 - 2) Ne (**KLAUSIMYNO PABAIGA. AČIŪ!**)
2. **Kokio tipo veikloje**, susijusioje su lyčių lygybės skatinimu **Jūs dalyvavote?**
 - 1) Dalyvavau mokymuose
 - 2) Dalyvavau paskaitoje
 - 3) Klausiau pranešimą
 - 4) Kita (*įrašyti*) _____
3. Ar prieš organizuodamas su lyčių lygybe susijusius mokymus ir / ar kitas veiklas darbdavys klausė **Jūsų nuomonės dėl tokių mokymų ir / ar kitų veiklų reikalingumo?**
 - 1) Taip
 - 2) Ne
4. **Kiek laiko (apytiksliai) truko** mokymai ir / ar kitos veiklos lyčių lygybės tema, kuriose dalyvavote?
 - 1) 1–4 valandas
 - 2) 4–8 valandas
 - 3) 1 dieną

- 4) 2 dienas
 - 5) 3 dienas
 - 6) Daugiau, nei 3 dienas
5. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, **bendrą kokybę** (įskaitant turinio, dėstymo, organizavimo ir pan. kokybę) skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiška, o 5 reiškia labai kokybiška?
6. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, **turinio kokybę** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiškas, o 5 reiškia labai kokybiškas?
7. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės **mokymus ir / ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, vedusio (-ų) dėstytojo (-ų) pasirengimą vesti mokymus ir / ar kitas veiklas lyčių lygybės tema** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nepasirengęs, o 5 reiškia labai gerai pasirengęs?
8. Ar Jums asmeniškai šie mokymai ir / ar kitos veiklos lyčių lygybės tema **buvo naudingos? Įvertinkite mokymų ir / ar kitų veiklų naudingumą** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nenaudinga, o 5 reiškia labai naudinga.
9. Ar lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, **pakeitė Jūsų požiūrį** į lyčių lygybės principą, jo taikymą ir su tuo susijusius sunkumus?
 - 1) Taip
 - 2) Iš dalies
 - 3) Ne
10. Ar lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, **pakeitė Jūsų elgseną** darbinėje veikloje ir bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais?
 - 1) Taip
 - 2) Iš dalies
 - 3) Ne
11. Trumpai paaiškinkite, **kaip šie mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, pakeitė Jūsų požiūrį ir / ar elgseną.**

12. Kaip dažnai savo darbinėje veikloje, santykiuose su partneriais, kolegomis, šeimos nariais **taikote lyčių lygybės mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, metu įgytas žinias?**
- 1) Dažnai
 - 2) Kartais
 - 3) Retai
 - 4) Labai retai
 - 5) Niekada

13. Ar sakytumėte, kad minėti lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, **paskatino pokyčius Jūsų įmonėje / organizacijoje?**

- 1) Taip
- 2) Iš dalies
- 3) Ne
- 4) Nežinau / negaliu atsakyti

14. Ar įgyvendinus šiuos lyčių lygybės mokymus ir / ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, **įmonėje, kurioje dirbate, geriau užtikrinamas lyčių lygybės principo taikymas?**

- 1) Taip
- 2) Iš dalies
- 3) Ne

15. Trumpai paaiškinkite, **kokius dar pokyčius Jūsų įmonėje / organizacijoje paskatino minėti lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu?**

DEMOGRAFINIAI KLAUSIMAI

PRIEDAS 2. Priemonės VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“ veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių klausimyno projektas

Priemonės VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“ veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių klausimyno projektas

2012–2015 metais įmonė, kurioje dirbate, arba organizacija / asociacija, kuriai priklausote, vykdė Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšomis finansuotą projektą, kurio viena iš pagrindinių veiklų buvo ugdyti darbdavių, darbdavių organizacijų ir jų asociacijų, profesinių sąjungų ir jų susivienijimų socialinės partnerystės srities gebėjimus. Šio projekto įgyvendinimo metu buvo organizuoti mokymai, konferencijos, diskusijos, skaityti pranešimai įvairiomis temomis, tarp jų ir su lyčių lygybės užtikrinimu susijusia tema.

Tyrimų ir konsultacijų įmonė BGI Consulting kartu su LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija šiuo metu vykdo įgyvendinusių projektą įmonių darbuotojų ir organizacijų / asociacijų narių, kurie dalyvavo mokymuose ir kituose renginiuose lyčių lygybės skatinimo tema, apklausą apie šių mokymų ir /ar kitų veiklų kokybę ir naudingumą.

Maloniai prašome atsakant į žemiau pateikto klausimyno pirmąjį klausimą nurodyti, ar Jūs asmeniškai dalyvavote su lyčių lygybe susijusiuose mokymuose ir / ar kituose renginiuose. Jeigu dalyvavote, maloniai prašome atsakyti į visus žemiau pateikto klausimyno klausimus ir padėti mums įvertinti lyčių lygybės mokymų ir / ar kitų renginių kokybę, naudą ir nuspręsti dėl tokių mokymų ir / ar renginių organizavimo ateityje. Jūsų atsakymai mums labai svarbūs.

Dėkojame už Jūsų laiką!

1. Ar per paskutinius kelerius metus (2012–2015 metais) **dalyvavote darbdavio ar organizacijos / asociacijos, kuriai priklausote, organizuotuose** mokymuose, diskusijose, klausėte pranešimą ar paskaitą lyčių lygybės tema?
 - 1) Taip
 - 2) Ne (**KLAUSIMYNO PABAIGA. AČIŪ!**)
2. **Kokio tipo veikloje**, susijusioje su lyčių lygybės skatinimu, **Jūs dalyvavote?**
 - 1) Dalyvavau mokymuose
 - 2) Dalyvavau diskusijoje
 - 3) Dalyvavau paskaitoje
 - 4) Klausiau pranešimą
 - 5) Kita (*įrašyti*) _____
3. Ar prieš organizuodamas su lyčių lygybe susijusius mokymus ir / ar kitas veiklas darbdavys ar organizacijos / asociacijos, kuriai priklausote, atstovas klausė **Jūsų nuomonės dėl tokių mokymų ir / ar kitų veiklų reikalingumo?**
 - 1) Taip
 - 2) Ne
4. **Kiek laiko (apytiksliai) truko** mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, kuriose dalyvavote?
 - 1) 1–4 valandas
 - 2) 4–8 valandas
 - 3) 1 dieną

- 4) 2 dienas
 - 5) 3 dienas
 - 6) Daugiau, nei 3 dienas
5. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, **bendrą kokybę** (įskaitant turinio, dėstymo, organizavimo ir pan. kokybę) skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiška, o 5 reiškia labai kokybiška?
6. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, **turinio kokybę** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiškas, o 5 reiškia labai kokybiškas?
7. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės **mokymus ir / ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, vedusio (-ų) dėstytojo (-ų) pasirengimą vesti mokymus ir / ar kitas veiklas lyčių lygybės tema** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nepasirengęs, o 5 reiškia labai gerai pasirengęs?
8. Ar Jums asmeniškai šie mokymai ir / ar kitos veiklos lyčių lygybės tema **buvo naudingos? Įvertinkite mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, naudingumą** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nenaudinga, o 5 reiškia labai naudinga.
9. Ar lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, **pakeitė Jūsų požiūrį** į lyčių lygybės principą, jo taikymą ir su tuo susijusius sunkumus?
- 1) Taip
 - 2) Iš dalies
 - 3) Ne
10. Ar lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, **pakeitė Jūsų elgseną** darbinėje veikloje ir bendraujant su partneriais, kolegomis, šeimos nariais?
- 1) Taip
 - 2) Iš dalies
 - 3) Ne
11. Trumpai paaiškinkite, **kaip šie mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, pakeitė Jūsų požiūrį ir / ar elgseną.**

12. Kaip dažnai savo darbinėje veikloje, santykiuose su partneriais, kolegomis, šeimos nariais **taikote lyčių lygybės mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, metu įgytas žinias?**
- 1) Dažnai
 - 2) Kartais
 - 3) Retai
 - 4) Labai retai
 - 5) Niekada

13. Ar sakytumėte, kad minėti lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos **paskatino pokyčius Jūsų įmonėje / organizacijoje / asociacijoje?**

- 1) Taip
- 2) Iš dalies
- 3) Ne

14. Ar įgyvendinus šiuos lyčių lygybės mokymus ir / ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, **įmonėje, kurioje dirbate ar organizacijoje / asociacijoje, kuriai priklausote, geriau užtikrinamas lyčių lygybės principo taikymas?**

- 1) Taip
- 2) Iš dalies
- 3) Ne

15. Trumpai paaiškinkite, **kokius dar pokyčius Jūsų įmonėje / organizacijoje / asociacijoje paskatino minėti lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu?**

DEMOGRAFINIAI KLAUSIMAI

PRIEDAS 3. Priemonės VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių klausimyno projektas

Priemonės VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, dalyvių klausimyno projektas

2012–2015 metais organizacijos VšĮ Lygių galimybių plėtros centras, Socialinės integracijos centras, Vilniaus Priklausomybės ligų centras, Moterų informacijos centras, VšĮ Socialinės paramos projektai Lietuvos Caritas bei Labdaros ir paramos fondas „Prieglobstis“ vykdė Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšomis finansuotus projektus, kurių metu buvo organizuotos viktorinos, seminarai, diskusijos, paskaitos, filmų peržiūros, skaityti pranešimai lyčių lygybės ir nediskriminavimo temomis.

Tyrimų ir konsultacijų įmonė BGI Consulting kartu su LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija šiuo metu vykdo minėtų renginių dalyvių apklausą apie renginių, susijusių su lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimu, kokybę ir naudingumą.

Maloniai prašome atsakant į žemiau pateikto klausimyno pirmąjį klausimą nurodyti, ar Jūs asmeniškai dalyvavote bent vienuose su lyčių lygybe ir nediskriminavimu susijusiuose mokymuose, diskusijoje, viktorinoje, seminare ir / ar kitame renginyje. Jeigu dalyvavote, maloniai prašome atsakyti į visus žemiau pateikto klausimyno klausimus ir padėti mums įvertinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo mokymų ir / ar kitų renginių, susijusių su lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimu, kokybę, naudą ir nuspręsti dėl tokių mokymų ir / ar renginių organizavimo ateityje. Jūsų atsakymai mums labai svarbūs.

Dėkojame už Jūsų laiką!

1. Ar per paskutinius kelerius metus (2013–2015 metais) **dalyvavote mokymuose, diskusijoje, paskaitoje, seminare, viktorinoje, filmo peržiūroje** ir / ar kitose veiklose, susijusiose su lyčių lygybės ir nediskriminavimo tema?
 - 1) Taip
 - 2) Ne (**KLAUSIMYNO PABAIGA. AČIŪ!**)

2. **Kokio tipo veikloje**, susijusioje su lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimu, **Jūs dalyvavote?**
 - 1) Dalyvavau mokymuose
 - 2) Dalyvavau diskusijoje
 - 3) Dalyvavau paskaitoje
 - 4) Dalyvavau seminare
 - 5) Dalyvavau viktorinoje
 - 6) Dalyvavau filmo peržiūroje
 - 7) Klausiau pranešimo
 - 8) Kita (*įrašyti*) _____

3. **Kiek laiko (apytiksliai) truko** veikla, susijusi su lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimu, kurioje dalyvavote?
 - 1) 1–4 valandas
 - 2) 4–8 valandas
 - 3) 1 dieną

- 4) 2 dienas
- 5) 3 dienas
- 6) Daugiau, nei 3 dienas

4. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimo veiklos, kurioje dalyvavote, **bendrą kokybę** (įskaitant turinio, dėstyto, organizavimo ir pan. kokybę) skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiška, o 5 reiškia labai kokybiška?
5. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimo veiklos, kurioje dalyvavote, **turinio kokybę** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiškas, o 5 reiškia labai kokybiškas?
6. Kaip įvertintumėte lyčių lygybės ir nediskriminavimo **mokymus ir / ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimu, vedusio (-ų) dėstytojo (-ų), vedėjo (-ų) pasirengimą** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nepasirengęs, o 5 reiškia labai gerai pasirengęs?
7. Ar Jums asmeniškai ši veikla lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimo tema, kurioje dalyvavote, **buvo naudinga**? Įvertinkite **mokymų ir / ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimu, naudingumą** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nenaudinga, o 5 reiškia labai naudinga.
8. Ar lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimo veikla, kurioje dalyvavote, **pakeitė Jūsų požiūrį** į lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus, jų taikymą ir su tuo susijusius sunkumus?
 - 1) Taip
 - 2) Iš dalies
 - 3) Ne
9. Ar lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimo veikla, kurioje dalyvavote, **pakeitė Jūsų elgseną** darbinėje veikloje ir bendraujant su partneriais, kolegomis, draugais, šeimos nariais?
 - 1) Taip
 - 2) Iš dalies
 - 3) Ne
10. Trumpai paaiškinkite, **kaip ši lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimo veikla, kurioje dalyvavote, pakeitė Jūsų požiūrį ir / ar elgseną.**

11. Kaip dažnai savo kasdienėje ir darbinėje veikloje, santykiuose su partneriais, kolegomis, draugais, šeimos nariais **taikote lyčių lygybės ir nediskriminavimo skatinimo veiklų metu įgytas žinias**?
 - 1) Dažnai
 - 2) Kartais
 - 3) Retai
 - 4) Labai retai
 - 5) Niekada

DEMOGRAFINIAI KLAUSIMAI

PRIEDAS 4. Priemonių VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“, VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“ ir VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektų vykdytojų apklausos klausimyno projektas

Priemonių VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“, VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“ ir VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektų vykdytojų apklausos klausimyno projektas

Tyrimų ir konsultacijų įmonė BGI Consulting kartu su LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija vykdė 2007-2013 m. iš Europos Sąjungos struktūrinių fondų finansuotų priemonių VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“, VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“ ir VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ projektų vykdytojų apklausą, siekdamas sužinoti, kokių mastu įgyvendinant projektus buvo įtraukti mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, taip pat - kiek tokios veiklos, buvo kokybiškos ir naudingos.

Jūs, kaip vieno iš įgyvendintų projektų vykdytojo nurodytas kontaktinis asmuo, apklausoje esate kviečiamas dalyvauti atsižvelgiant į tai, kad Jūs ar Jūsų atstovaujama įmonė, įstaiga ar organizacija / asociacija (*toliau – organizacija*), teikdama informaciją Europos socialinio fondo agentūrai apie projekte įgyvendintas veiklas, nurodė, jog Jūsų ar Jūsų atstovaujamos įmonės, įstaigos ar organizacijos / asociacijos įgyvendintame projekte buvo įtraukti veiksmai, susiję su lyčių lygybės skatinimu.

Maloniai prašome Jūsų atsakyti į žemiau pateikto klausimyno klausimus. Jūsų dalyvavimas šioje apklausoje labai svarbus.

Dėkojame už Jūsų laiką!

1. Prašome nurodyti Jūsų atstovaujamos įmonės, įstaigos ar organizacijos / asociacijos **įgyvendinto projekto numerį**.

2. Ar Jūsų atstovaujamos organizacijos įgyvendintame projekte buvo **įgyvendintos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu**?
 - 1) Taip
 - 2) Ne (**KLAUSIMYNO PABAIGA. AČIŪ!**)
3. **Kokios veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu**, buvo įgyvendintos Jūsų atstovaujamos organizacijos vykdytame projekte? (*pažymėkite visus tinkančius atsakymus*)
 - 1) Mokymai
 - 2) Diskusija
 - 3) Seminaras
 - 4) Viktorina
 - 5) Filmo peržiūra
 - 6) Konferencija
 - 7) Viešas renginys
 - 8) Išleistas leidinys

- 9) Perskaitytas pranešimas renginyje
10) Kita (įrašykite) _____

4. **Ar pasirinktas veiklų**, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, **pobūdis ir konkrečios mokymų**, paskaitų, seminarų ir kitų veiklų **temos buvo aktualios Jūsų atstovaujamai organizacijai? Ar atspindėjo esamą poreikį bei situaciją?**

- 1) Taip
2) Iš dalies
3) Ne

5. **Kaip Jūsų atstovaujamoje organizacijoje buvo nustatytas atitinkamos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, ar konkrečios temos poreikis?**

6. **Kokia dalis Jūsų įmonės darbuotojų** dalyvavo pagal minėtą projektą įgyvendintuose mokymuose ir / ar kitose veiklose, susijusiose su lyčių lygybės skatinimu? (taikoma tik priemonių VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ projektų vykdytojams)

7. Ar Jūsų atstovaujama organizacija **būtų vykdžiusi veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu**, jeigu projekto paraiškai **nebūtų keliamas reikalavimas ir / ar skiriami papildomi balai** už įtrauktas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu?

- 1) Taip
2) Ne
3) Nežinau / negaliu atsakyti

8. **Kokia** bendra Jūsų atstovaujamos įmonės, įstaigos ar organizacijos / asociacijos vykdytame projekte įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, **trukmė (apytiksliai)?**

- 1) 1–8 valandos
2) 1-3 dienos
3) 3-5 dienos
4) 1 savaitė
5) 2 savaitės
6) Daugiau, nei dvi savaitės

9. Kaip įvertintumėte Jūsų atstovaujamos organizacijos vykdytame projekte įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, **bendrą kokybę** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiška, o 5 reiškia labai kokybiška?

10. Kaip įvertintumėte Jūsų atstovaujamos organizacijos vykdytame projekte įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, **turinio kokybę** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiškas, o 5 reiškia labai kokybiškas?

11. Kaip įvertintumėte Jūsų atstovaujamos organizacijos vykdytame projekte įgyvendintus mokymus ir / ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, **vedusio (-ų) dėstytojo (-**

u), vedėjo (-u) pasirengimą skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia *visai nepasirengęs*, o 5 reiškia *labai gerai pasirengęs*?

12. Ar Jūsų atstovaujamai organizacijai bei jos darbuotojams ir / ar nariams minėtos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, **buvo naudingos? Įvertinkite Jūsų organizacijos įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, naudingumą** skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia *visai nenaudinga*, o 5 reiškia *labai naudinga*.
13. Ar sakytumėte, kad minėtos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, **paskatino teigiamus pokyčius Jūsų atstovaujamoje organizacijoje?**
- 4) Taip
 - 5) Iš dalies
 - 6) Ne
14. Ar įgyvendinus minėtas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, **organizacijoje, kurią atstovaujate, geriau užtikrinamas lyčių lygybės principo taikymas?**
- 4) Taip
 - 5) Iš dalies
 - 6) Ne
15. Trumpai paaiškinkite, **kokius dar pokyčius Jūsų atstovaujamoje organizacijoje paskatino minėti lyčių lygybės mokymai ir / ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu?**

DEMOGRAFINIAI KLAUSIMAI

PRIEDAS 5. Interviu klausimynas projektų vykdytojams, darbdaviams, organizacijų, personalo skyriaus vadovams (atliekant atvejo studijas)

Interviu klausimynas projektų vykdytojams, darbdaviams, organizacijų, personalo skyriaus vadovams (atliekant atvejo studijas)

1. Prašome papasakoti, kokios veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, buvo įgyvendintos Jūsų įmonės / įstaigos / organizacijos (*toliau – organizacija*) vykdytame projekte?
2. Kokia dalis Jūsų įmonės darbuotojų dalyvavo pagal minėtą projektą įgyvendintuose mokymuose ir / ar kitose veiklose, susijusiose su lyčių lygybės skatinimu? (*taikoma tik priemonių VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir VP1-1.1-SADM-11-V „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ projektų vykdytojams, darbdaviams, organizacijų, personalo skyriaus vadovams*)
3. Ar sakytumėte, jog pasirinktas veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, pobūdis ir konkrečios mokymų, paskaitų, seminarų ir kitų veiklų temos buvo aktualios Jūsų atstovaujamai organizacijai?
4. Ar konkrečių veiklų pobūdis bei mokymų ir kitų veiklų temos Jūsų organizacijos įgyvendintame projekte buvo pasirinktos atsižvelgiant į egzistuojantį poreikį / esamą situaciją?
5. Kaip Jūsų organizacijoje buvo nustatytas šių veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, ar konkrečių temų poreikis?
6. Ar Jūsų organizacija yra vykdžiusi mokymus ir kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, prieš įgyvendinant šį projektą?
7. Ar tokie mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, Jūsų organizacijoje yra vykdomos nuolat?
8. Ar Jūsų organizacija būtų vykdžiusi veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, jeigu projekto paraiškai nebūtų keliamas reikalavimas ir / ar skiriami papildomi balai už įtrauktas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu?
9. Kokia bendra Jūsų atstovaujamos įmonės, įstaigos ar organizacijos / asociacijos vykdytame projekte įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, trukmė? (*prašoma pateikti medžiagą, kurioje ši trukmė atsispindi*)

10. Kaip įvertintumėte Jūsų organizacijos vykdytame projekte įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, bendrą kokybę skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiška, o 5 reiškia labai kokybiška?
11. Prašome pakomentuoti savo vertinimą. Kokius svarbiausius įgyvendintų veiklų trūkumus ir privalumus galėtumėte išskirti?
12. Kaip įvertintumėte Jūsų organizacijos vykdytame projekte įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, turinio kokybę skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nekokybiškas, o 5 reiškia labai kokybiškas?
13. Prašome pakomentuoti savo vertinimą. Kokius svarbiausius turinio trūkumus ir privalumus galėtumėte išskirti? *(prašoma pateikti mokymų turinį atspindinčią medžiagą)*
14. Kaip Jūsų organizacija atsirinko dėstytojus, vedėjus, kurie vedė lyčių lygybės mokymus ir / ar kitas veiklas? Kokiais kriterijais vadovaujantis buvo vykdyta atranka?
15. Kaip įvertintumėte Jūsų organizacijos vykdytame projekte įgyvendintus mokymus ir / ar kitas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, vedusio (-ų) dėstytojo (-ų), vedėjo (-ų) pasirengimą skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nepasirengęs, o 5 reiškia labai gerai pasirengęs?
16. Prašome pakomentuoti savo vertinimą. Kokius svarbiausius mokymų lektoriaus ar kito renginio, susijusio su lyčių lygybės skatinimu, trūkumus ir privalumus išskirtumėte? *(prašoma pateikti lektorių ir kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, vedėjų kvalifikaciją atspindinčią medžiagą)*
17. Ar Jūsų organizacijai bei jos darbuotojams ir / ar nariams minėtos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, buvo naudingos?
18. Įvertinkite Jūsų organizacijos įgyvendintų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, naudingumą skalėje nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visai nenaudinga, o 5 reiškia labai naudinga.
19. Prašome paaiškinti savo pasirinkimą. Kokie šių mokymų ar kitų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, aspektai buvo naudingi, kurie ne ir kodėl?
20. Ar sakytumėte, kad minėtos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, paskatino teigiamus pokyčius Jūsų atstovaujamoje organizacijoje?

21. Kokius pokyčius šie mokymai ir kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, paskatino Jūsų organizacijoje?
22. Ar įgyvendinus minėtas veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu, Jūsų organizacijoje geriau užtikrinamas lyčių lygybės principo taikymas?
23. Jūsų nuomone, ar aptartas lyčių lygybės skatinimo mechanizmas yra reikalingas / veiksmingas?
24. Kaip siūlytumėte tobulinti šį lyčių lygybės skatinimo mechanizmą 2014–2020 m. laikotarpiu?

PRIEDAS 6. Pagrindinės lyčių lygybės ekspertų ir su ES struktūrinių fondų finansuojamomis priemonėmis dirbančių tarnautojų apskritojo stalo diskusijos temos ir tikslinamieji klausimai

1. Lyčių lygybės mokymų ir proaktyvių veiksmų (įgyvendinamų kaip horizontaliosios veiklos) tikslas

- Koks yra pagrindinis lyčių lygybės mokymų ir proaktyvių veiksmų, įgyvendinamų kaip horizontaliosios veiklos, tikslas?
- Ko siekiama: didesnio skaičiaus veiklų, didesnio skaičiaus į veiklas įtraukiamų asmenų, kokybinio pokyčio?
- Koks požiūris atrodo tinkamesnis – suvienodintas visoms priemonėms / uždaviniams / prioritetams ar individualizuotas pagal tikslines grupes, veiklų, projektų, priemonių pobūdį ir pan.
- Kokio pokyčio realu tikėtis, turint galvoje veiklų trukmę, pobūdį, projektų vykdytojų požiūrį ir egzistuojančias problemas?
- Kokie veiksmai turėtų būti laikomi tinkamais į projekto veiklas įtraukiant lyčių lygybės aspektą? Galbūt reikėtų tinkamus veiksmus labiau reglamentuoti? Ar suteikti pasirenkant tinkamas priemones / veiklas projektų vykdytojui laisvę ar nustatyti griežtesnes ribas, pvz. pasirenkant mokymus iš temų sąrašo, pasiūlant mokymų trukmę, dėstytojų kvalifikaciją ir pan.
- Kaip geriausia užtikrinti, kad priemonės planuojančios, įgyvendinančios institucijų ir projektų vykdytojų požiūris į tai, kokie veiksmai turėtų būti įgyvendinti ir laikomi tinkamais, sutaptų?

2. Pagalba projektų vykdytojams integruojant lyčių lygybės aspektą

- Kaip būtų galima pagerinti pagalbos lyčių lygybės aspekto integravimo klausimais teikimą projektų vykdytojams projektų planavimo ir įgyvendinimo etapuose?
- Kokia pagalba būtų reikalingiausia projektų vykdytojams, dirbantiems su skirtingomis tikslinėmis grupėmis?
- Kuriame etape ir kokiomis priemonėmis geriausia užtikrinti lyčių lygybės skatinimo reikalavimo integravimą į priemones? PFSA? Ar partneriai mano esant naudinga dalyvauti integruojant lyčių lygybės reikalavimus? Jei mano, koku būdu galėtų / norėtų dalyvauti?
- Kokie konkretūs pagalbos būdai turėtų ir galėtų būti įgyvendinti 2014–2020 m.: gairės lyčių lygybės aspekto integravimui (su konkrečiais pavyzdžiais), mokymai projektų vykdytojams, pagalbos taškų, į kuriuos galima kreiptis bet kuriame planavimo ar įgyvendinimo etape, sukūrimas, kt.?
- Kokio lygmens pagalba turėtų būti teikiama (bendros gairės visoms ministerijoms, pagal priemones, pagal tikslines grupes, kt.)?

PRIEDAS 7. Svarbiausios lyčių lygybės ekspertų ir su ES struktūrinių fondų finansuojamomis priemonėmis dirbančių tarnautojų apskritojo stalo diskusijos tezės

1. Lyčių lygybės mokymų ir proaktyvių veiksmų (įgyvendinamų kaip horizontaliosios veiklos) tikslas

- Pagrindinis lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų tikslas – kelti visuomenės žinojimą, sąmoningumą, keisti požiūrį;
- Lyčių lygybės kaip horizontalaus prioriteto tikslai taip pat turėtų būti siejami su ekonomine nauda tiek konkrečiai įmonei, organizacijai, tiek šalies mastu;
- Apie lyčių lygybę apskritai ir šio aspekto integravimą kalbėti sudėtinga, nes kiekvienas susiduriantis su šia tema turi labai asmeninį santykį, todėl reikia gerai apgalvoti, koku būdu integruoti lyčių lygybės aspektą, kad jis būtų paveikus;
- Siektina, kad lyčių lygybės aspektas būtų integruotas visuose projektuose, susijusiuose su investicijomis į žmogiškuosius išteklius;
- Ypač svarbu lyčių lygybės aspektą integruoti regioninėse priemonėse, kurios pasiekia didelę Lietuvos gyventojų dalį;
- Lyčių lygybės mokymai dažnai pasirenkami kaip lengviausias būdas į priemones integruoti lyčių lygybės dimensiją, tačiau tai nebūtinai tinkamiausias būdas – priemonėse, remiančiose įmones, sunku rasti argumentų, kodėl įmonės turėtų savo lėšomis finansuoti mokymus, kurie atspindi valstybės politiką, tačiau nėra joms tiesiogiai naudingi, kai kurioms tikslinėms grupėms mokymai nėra tinkama informacijos pateikimo forma arba mokymai poveikio nebeturi dėl to, kad informacija tokia forma pateikiama nebe pirmą kartą;
- Galima ir būtina rasti kitų, įvairesnių būdų lyčių lygybės aspektui integruoti – galbūt įmonei reikia ne mokymų, o pagalbos rengiant įmonės lyčių lygybės užtikrinimo planus, eksperto vertinimo ir komentaro, apie tai, kiek gerai užtikrinama lyčių lygybė įmonėje. Kartais užtenka įgyvendinus veiklas tiesiog surinkti duomenis ir juos išanalizuoti tinkamais pjūviais – pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje buvo įgyvendinta priemonė, leidžianti visuomenei prevenciškai pasitikrinti sveikatą. Įgyvendinus priemonę ir atlikus ja pasinaudojusiųjų analizę pagal lytis paaiškėjo, kad nors priemonė buvo skirta visai visuomenei, absoliučią daugumą ją pasinaudojusiųjų sudarė moterys. Atlikus tyrimą nustatyta, kad taip nutiko dėl to, jog informacija apie galimybę pasinaudoti prevenciniu sveikatos patikrinimu buvo platinama tose vietose, kuriose dažniausiai lankosi moterys, taigi vyrų ši informacija net nepasiekė. Siekiant pakeisti situaciją, informacija apie antrąją priemonės įgyvendinimo etapą buvo platinta ir tose susibūrimo vietose, kuriose daugiau lankosi vyrai ir tai padėjo priartėti prie priemonės pasinaudojusių asmenų lyčių balanso.

2. Pagalba projektų vykdytojams integruojant lyčių lygybės aspektą

- Ne tik atliktas tyrimas rodo, tačiau ir diskusijoje dalyvavę projektų vykdytojai patvirtino, kad projekto planavimo etape, galvojant kaip galima būtų integruoti lyčių lygybės aspektą trūksta pagalbos, gairių, esamų žmogiškųjų išteklių, dirbančių moterų ir vyrų lygybės srityje neužtenka, kad ši pagalba būtų efektyviai suteikta, ypač todėl, kad tai nėra pirminė su šia tema dirbančiųjų funkcija;
- Dauguma pareiškėjų ir projektų vykdytojų nėra suinteresuoti daug dėmesio ir jėgų skirti kūrybingų, inovatyvių būdų lyčių lygybės veiklų integravimui paieškoms, todėl tikslinga būtų pareiškėjams ir projektų vykdytojams pateikti gaires, pateikiančias sąrašą galimų veiklų, pritaikytų skirtingoms tikslinėms grupėms, stengiantis išgryninti tokias veiklas, kurios būtų įdomios, inovatyvios ir naudingos;

- Taip pat reikėtų palikti galimybę tiems pareiškėjams ir projektų vykdytojams, kurie rodo iniciatyvą lyčių lygybės skatinimo veiklas ir temas pasirinkti atsižvelgiant į savo projekto ir tikslinės grupės poreikius, veiklas ir temas rinktis savo nuožiūra;
- Diskusijos metu taip pat sutarta, kad vien gairių neužtenka, reikia ir specialisto ar kompetencijų centro, vienijančio specialistus, galinčius konsultuoti pareiškėjus ir projektų vykdytojus lyčių lygybės skatinimo veiklų integravimo klausimais bei užtikrinti parengtų gairių kokybišką įgyvendinimą;
- Viena iš aptartų galimybių – tokią pareigybę įsteigti ESFA arba kurti įstaigą prie ESFA. Tokie specialistai galėtų ne tik konsultuoti pareiškėjus ir projektų vykdytojus, tačiau ir padėti vertinant projektuose numatytų lyčių lygybės veiklų tinkamumą, skiriant konkursinius balus;
- Net jeigu būtų nuspręsta specialistų etatus arba kompetencijų centrą steigti atskirai nuo ESFA, reikėtų užtikrinti, kad šių specialistų ir / ar kompetencijų centro veikla būtų suderinta su ESFA ir LR finansų ministerijos reikalavimais ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamoms priemonėms;
- Norint, kad pareiškėjai ir projektų vykdytojai į lyčių lygybės veiklų įgyvendinimą žiūrėtų ne formaliai, svarbu, kad ir ES struktūrinės paramos lėšomis finansuojamas priemonės administruojančių įstaigų darbuotojai nedemonstruotų neigiamo, formalaus požiūrio į lyčių lygybės aspekto integravimą, neperduotų tokio požiūrio pareiškėjams ir projektų vykdytojams.

PRIEDAS 8. Lyčių lygybės ekspertų ir su ES struktūrinių fondų finansuojamomis priemonėmis dirbančių tarnautojų apskritojo stalo diskusijos dalyvių sąrašas

Diskusijos data: 2016 m. kovo 18 d.

Diskusijos vieta: LR SADM 201 salė, Vivulskio g. 11

Eil. nr.	Vardas, pavardė	Įstaiga
1	Galina Savickienė	Lietuvos darbo birža
2	Jūratė Šeduikienė	Moterų informacijos centras
3	Virginija Šidlauskienė	Lietuvos universitetų moterų asociacija
4	Agneta Lobačevskytė	Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba
5	Linas Kadys	LR ūkio ministerija
6	Darius Vilimas	LR sveikatos apsaugos ministerija
7	Eglė Klimašauskienė	Europos socialinio fondo agentūra
8	Rimantas Garbštas	LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija
9	Artūras Bytautas	LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija
10	Rita Žemaitytė-Tack	LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija
11	Rima Martinėnienė	LR finansų ministerija