



Kuriame  
Lietuvos ateitį  
2014–2020 metų  
Europos Sąjungos  
fondų investicijų  
veiksmų 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

## Santrauka

**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.

## 1. Vertinimo tikslas ir uždaviniai

2007–2013 m. LR Socialinės apsaugos ir darbo ministerija (*toliau – LR SADM*) įgyvendino šešias Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos (*toliau – ŽIPVP*) I prioriteto priemones, kurių projektų finansavimo sąlygų aprašuose buvo nustatytas reikalavimas organizuoti mokymus ir / ar kitus proaktyvius veiksmus, skatinančius lyčių lygybę.

Pagrindinis atlikto vertinimo tikslas buvo nustatyti šių ŽIPVP I prioriteto priemonių projektų įgyvendinimo metu organizuotų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų **efektyvumą, rezultatyvumą** ir **poveikį**, siekiant patobulinti lyčių lygybės skatinimo mokymus ir kitus proaktyvius veiksmus projektuose, įgyvendinančiuose ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamas LR SADM priemonės 2014–2020 m. laikotarpiu.

Siekiant šio tikslo buvo įgyvendinti penki pagrindiniai tiriamieji uždaviniai:

- Įvertintas pasirinkto **lyčių lygybės skatinimo modelio**, taikyto įgyvendinant ŽIPVP I prioriteto priemones, **mastas, rezultatyvumas**, taikytų lyčių lygybės priemonių **turinys** ir **dėstytojų kompetencija**;
- Nustatyta, ar taikytos lyčių lygybės skatinimo priemonės turėjo **skatinamąjį poveikį**, buvo **efektyvios**;
- Naudojant teorija grįsto poveikio vertinimo metodą įvertintas įgyvendintų lyčių lygybės skatinimo **veiklų pakankumas pokyčiams pasiekti**;
- Išanalizuota **užsienio šalių patirtis integruojant lyčių lygybės skatinimo veiklas** į ES struktūrinių fondų lėšomis finansuojamas priemones ir projektus;
- Pateiktos **rekomendacijos dėl lyčių lygybės skatinimo modelio tobulinimo ir efektyvumo padidinimo 2014–2020 m. laikotarpiu**.

## 2. Vertinimo objektas

Vertinimo objektas apėmė šešias ŽIPVP I prioriteto priemones, 2007–2013 m. įgyvendintas LR SADM, kuriose analizuojamu laikotarpiu buvo integruotas lyčių lygybės skatinimo mechanizmas.

Vertinime analizuotos 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“.

Priemonių „Socialinio dialogo skatinimas“ ir „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ (antrojo kvietimo) projektų finansavimo sąlygų aprašuose nurodyta, kad prioritetas teikiamas ir balai skiriami projektams, kuriuose numatyti papildomi proaktyvūs veiksmai, prisidėsiantys prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo. Priemonių „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ bei „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ projektų finansavimo sąlygų aprašuose įtvirtinta, kad papildomi proaktyvūs veiksmai, prisidedantys prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, yra būtina sąlyga finansavimui gauti. Lyčių

lygybės skatinimas nurodomas ir kaip viena iš pagrindinių finansuojamų priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ veiklų. Priemonės projektams, kuriuose lyčių lygybės skatinimo veikla nėra pagrindinė, taip pat taikomas reikalavimas įtraukti proaktyvius veiksmus, skatinančius lyčių lygybę.

### **3. Vertinimo metodika**

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, apskritojo stalo diskusiją bei teorija grįstą poveikio vertinimą.

Atliekant dokumentų ir antrinių šaltinių analizę remtasi aktualiais Lietuvos ir ES dokumentais, priemonių projektų finansavimo sąlygų aprašais, tinklapyje *esparama.lt* pateiktais duomenimis, aktualiais antriniais šaltiniais.

Projektų vykdytojų ir projektų veiklų dalyvių apklausos buvo vykdomos pasitelkiant visuotinai pripažintą internetinę apklausų vykdymo sistemą, 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. Atliktų apklausų reprezentatyvumas atitiko įprastus socialinių mokslų standartus. Projektų veiklų dalyvių apklausose gautų atsakymų užteko ne žemesniam nei 95 proc. duomenų patikimumo lygiui ir ne didesnei nei 10 proc. paklaidai užtikrinti. Projektų vykdytojų apklausos duomenų patikimumo lygis siekė 90 proc., o tikėtina paklaida buvo ne didesnė nei 9 proc.

Atliekant atvejo studijas parinkta po du projektus iš kiekvienos priemonės. Tik priemonės „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“ atveju atliktos keturios, priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ trys ir priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ viena atvejo studija.

Atvejo studijų atlikimo metu buvo atliekami interviu su įmonių ar organizacijų, vykdžiusių mokymus ar kitus proaktyvius lyčių lygybės skatinimo veiksmus, atstovais, taip pat buvo prašoma pateikti medžiagą, atspindinčią mokymų ar kitų proaktyvių veiksmų turinį, bei visą turimą informaciją apie mokymus vedusius lektorius, jų išsilavinimą, kvalifikaciją, ankstesnę patirtį.

### **4. Vertinimo rezultatų apžvalga**

#### **4.1. Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų įgyvendinimo mastas**

Vertinimo metu nustatyta, kad 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 akademiniai valandų trukmės mokymai. Tačiau su lyčių lygybės skatinimu susijusios veiklos taip pat apėmė 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. Priemonėse „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ bei „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija

darbo rinkoje“ visi įgyvendinti projektai įtraukė veiklas, skatinančias lyčių lygybę. Didžioji dalis – atitinkamai 98 ir 88 procentai priemonių „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ (antrojo kvietimo) ir „Socialinio dialogo skatinimas“ projektų įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Mažiausiai projektų, atitinkamai 50 ir 46 procentai, įtraukiančių lyčių lygybės skatinimo veiklas, įgyvendinta pagal priemones „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“ bei „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“.

Tačiau svarbu atkreipti dėmesį, kad dalis su lyčių lygybės skatinimu susijusiose veiklose dalyvavusių asmenų nuo bendro analizuojamų priemonių veiklose dalyvavusių asmenų skaičiaus nebuvo didelė. Tik apie 18 procentų (15 756 iš 87 870) visų pagal analizuojamas priemones įgyvendintų veiklų dalyvių dalyvavo veiklose, skatinančiose lyčių lygybę. Daugiausia – apie 38 proc. visų projektų veiklų dalyvių į lyčių lygybės skatinimo veiklas įsitraukė priemonėje „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“. Mažiausiai – apie 15 proc. priemonėje „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“.

Taip pat reikia pastebėti, kad nepaisant to, jog visų analizuojamų priemonių projektų finansavimo sąlygų aprašuose buvo nurodytas reikalavimas arba numatoma skirti prioritetą ir papildomus balus už veiklų, skatinančių lyčių lygybę, įtraukimą, ne visais atvejais atitikimas šiems reikalavimams projektų atrankos metu buvo tinkamai įvertintas. Pavyzdžiui, visiems priemonės „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“, kuri įgyvendinta valstybės planavimo būdu, projektams keltas privalomas reikalavimas įtraukti veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Nepaisant to, tik viename iš dviejų priemonės projektų tokios veiklos buvo įgyvendintos.

## **4.2. Lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų kokybė, poveikis, efektyvumas**

### *4.2.1. Priemonė Nr. VP1-1.1-SADM-01-K „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“*

Priemonėje „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ taikytas lyčių lygybės mokymų ir kitų veiklų įgyvendinimo skatinimo mechanizmas buvo veiksmingas. Kiek daugiau nei 70 proc. visų projektų vykdytojų su lyčių lygybės skatinimu susijusių veiklų nebūtų įtraukę, 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, kur 1 reiškia „visai nekokybiški“, o 5 – „labai kokybiški“ vidutinis projektų veiklų dalyvių mokymų kokybės balas siekė 3,95, o projektų vykdytojų – 4. 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 daugiausia apklausos respondentų 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.

Tai, kad dauguma respondentų poreikio mokymams nejautė ir tai, kad šie neturėjo didelio poveikio iš dalies gali būti paaiškinta apklausos respondentų demografinėmis charakteristikomis. 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 (bakalauro arba magistro laipsnis) turintys, didžiųjų miestų (daugiau nei 77 proc. respondentų sudarė Vilniaus ir Kauno) gyventojai.

#### 4.2.2. *Priemonė Nr. VP1-1.1-SADM-11-V, „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“*

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 – kiek daugiau nei 63 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 kiek daugiau nei 36 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. Atliekant atvejo studijas išryškėjo ir kritiškas priemonės projektų vykdytojų požiūris į lyčių lygybės skatinimo reikalavimo įtraukimą panašaus pobūdžio projektuose. Projektų vykdytojai atkreipė dėmesį, kad priemonės veiklos buvo skirtos užsienio kapitalo įmonėms, veikiančioms Lietuvoje, ir užsienio kapitalo įmonės kurdamos savo padalinius kartu atsineša užsienio šalyse egzistuojančią darbo kultūrą, kurioje lyčių lygybės užtikrinimas yra vienas iš pačių svarbiausių principų, todėl papildomas skatinimas nėra reikalingas.

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 iš dalies sieti ir su respondentų demografinėmis charakteristikomis. Abiejų priemonių atveju į klausimynus atsakė daugiausia jauni, aukšto išsilavinimo, didmiesčių gyventojai.

#### *4.2.3. Priemonė VP1-1.1-SADM-02-K „Socialinio dialogo skatinimas“*

Lyginant su priemonėmis „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“, priemonėje „Socialinio dialogo skatinimas“ taikytas lyčių lygybės skatinimo mechanizmas buvo mažiau veiksmingas. Beveik 67 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 – kiek daugiau nei 57 procentai apklaustųjų nurodė, kad mokymai ar kitos veiklos, susijusios su lyčių lygybės skatinimu, įtakos jų elgsenai bei bendravimui neturėjo.

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 iškylančias problemas“, padėjo naikinti turimus stereotipus, padėjo suprasti, kad „nereikia išskirti moterų kaip silpnesnių darbe“.

Nepaisant santykinai nedidelio projektų veiklų, susijusių su lyčių lygybės skatinimu, poveikio asmeniniu lygiu, vertinant įgyvendintų lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikį įmonės ar asociacijos / organizacijos mastu, 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 užtikrinamas arba iš dalies užtikrinamas geriau. Tokią pačią nuomonę turėjo net 83,7 procentai projektų vykdytojų apklausos respondentų.

Tokią skirtumą, lyginant su priemonėmis „Žmogiškųjų išteklių tobulinimas įmonėse“ ir „Žmogiškieji ištekliai INVEST LT+“ viena vertus, galėjo lemti priemonės „Socialinio dialogo skatinimas“ 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 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.

#### *4.2.4. Priemonė VP1-1.2-SADM-05-V „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos skatinimas“*

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 savanoriška 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.

#### *4.2.5. Priemonė VP1-1.3-SADM-01-K „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“*

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. Svarbu atkreipti dėmesį, kad projektus pagal šią priemonę daugiausia



įgyvendino įvairios nevyriausybines organizacijos, dažnai jau ilgą laiką dirbančios su lyčių lygybės skatinimo tema ir klausimais, todėl dažnai mokymus ir kitas veiklas vedė patys projekto vykdytojų darbuotojai ir tai iš dalies galėjo lemti itin aukštus projektų vykdytojų mokymų turinio kokybės ir lektorių kvalifikacijos vertinimus. Tačiau atsižvelgiant į aukštus projektų veiklų dalyvių, o taip pat vertintojų, nagrinėjusių mokymų medžiagą ir lektorių kvalifikaciją pagrindžiančius dokumentus, vertinimus, mokymų, jų medžiagos ir lektorių kokybę pagal priemonę įgyvendintuose projektuose turi būti vertinama kaip gera.

Poveikis tikslinei grupei šios priemonės atveju taip pat buvo didelis. Net kiek daugiau nei 78 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 aktualiausios. Kita vertus, tokius vertinimus galėjo lemti ir 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.

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

Kaip ir priemonės „Diskriminacijos mažinimo ir socialinių problemų prevencija darbo rinkoje“ atveju, lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksnių įgyvendinimo skatinimo mechanizmas taikytas 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 – beveik 67 procentai projektų vykdytojų nurodė, kad įgyvendintos veiklos tikslinę grupę paveikė tik „iš dalies“.

Atliekant atvejo studijas išryškėjo tam tikros lyčių lygybės principo integravimo į projektų veiklas kliūtys, su kuriomis susidūrė priemonės projektų vykdytojai ir kurios galėjo lemti sąlyginai nedidelį įgyvendintų veiklų poveikį. Interviu metu, atliekant atvejo studijas, dalis priemonės projektų vykdytojų nurodė, kad integruojant lyčių lygybės veiklas jiems trūko LR SADM ir priemonės įgyvendinančios institucijos pagalbos. Kadangi priemonė yra nukreipta į specifinę tikslinę grupę – socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančius asmenis, su jais turi dirbti profesionalai psichologai, socialiniai darbuotojai, gebantys informaciją pateikti tikslinei grupei suprantama ir priimtina forma. Todėl dažnu atveju išorinio lektoriaus, lyčių lygybės specialisto, paskaita nėra tinkamas būdas lyčių lygybės veikloms integruoti. Tačiau projektų vykdytojams bandant patiems integruoti lyčių lygybės aspektus į projekto veiklas, susiduriama su problema, kad su tiksline grupe galintys dirbti žmonės neturi kompetencijos būtent lyčių lygybės srityje, jiems trūksta lengvai prieinamos, patikimos informacijos, gairių kaip lyčių lygybės temą pritaikyti tikslinės grupės poreikiams ir gebėjimams.

### **4.3. Teorija grįstas poveikio vertinimas**

Siekiant įvertinti bendrą įgyvendintų lyčių lygybės skatinimo veiklų pakankamumą apčiuopiamam pokyčiui pasiekti, buvo pritaikytas teorija grįsto poveikio vertinimo metodas. Teorija grįstas poveikio 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.

Intervencijų poveikio ribotumo priežastis leidžia paaiškinti Kaitos teorijos prielaidų pasireiškimo tikrinimo rezultatai. 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 – labai ribotas.

## **5. Apibendrinimas**

Atliktas vertinimas parodė, kad įtraukus proaktyvių lyčių lygybės skatinimo veiksmų numatymo reikalavimą į projektų finansavimo sąlygų aprašus galima pasiekti, jog tokios veiklos būtų įgyvendintos

gana dideliu mastu. Analizuotų priemonių atveju net 72 procentai (199 iš 278) įgyvendintų projektų įtraukė veiklas, susijusias su lyčių lygybės skatinimu. Tačiau taip pat svarbu atkreipti dėmesį, kad vien įtraukti tokį reikalavimą neužtenka ir būtina užtikrinti, kad atitikimas šiam reikalavimui būtų tinkamai įvertintas projektų atrankos metu. Taip pat, formuluojant reikalavimus, susijusius su lyčių lygybės skatinimu, projektams, svarbu nuspręsti, koks yra lyčių lygybės skatinimo veiklų tikslas ir reikalavimus aiškiai apibrėžti. Siekiant tik didesnio įgyvendintų veiklų, skatinančių lyčių lygybę, skaičiaus, pakanka įtraukti reikalavimą tokius veiksmus organizuoti, tačiau norint, kad lyčių lygybės skatinimo veiklos pasiektų kuo didesnę auditoriją, papildomai reikia numatyti, kokia dalis projekto veiklų dalyvių turi būti įtraukta į veiklas, skatinančias lyčių lygybę. Analizuotų priemonių atveju, tokio reikalavimo nenurodžius, tik apie 18 procentų (15 756 iš 87 870) visų pagal analizuojamas priemones įgyvendintų veiklų dalyvių dalyvavo veiklose, skatinančiose lyčių lygybę.

Vertinimas taip pat parodė, kad įgyvendintų veiklų kokybė buvo gera. Daugumos projektų atveju veiklų turinys buvo kokybiškas, o lektorių kvalifikacija – pakankama tikslui pasiekti. Tačiau taip pat paaiškėjo, kad mokymų kokybę lengviau užtikrinti priemonių, kurioms tinkamas formatas pasikviesti išorinį lyčių lygybės sritį išmanantį lektorių ir surengti paskaitą ar mokymus, atveju. Tokiose priemonėse, siekiant aukštos lyčių lygybės skatinimo veiklų kokybės pakanka užtikrinti, kad projektų vykdytojams bus suteikta pagalba renkantis lektorių ir mokymų ar kitų veiklų temas. Tose priemonėse, kurios nukreiptos į specifines tikslines grupes, su kuriomis turi dirbti profesionalai ir kurioms mokymų ir kitų veiklų turinys turėtų būti adaptuotas pagal gebėjimus ir poreikius, kokybę užtikrinti sunkiau. Siekiant aukštesnės lyčių lygybės skatinimo veiklų kokybės tokiose priemonėse ir projektuose reikia projektų vykdytojams teikti įvairią pagalbą – pavyzdžiui, gaires, patariančias kaip adaptuoti lyčių lygybės temą specifiniams tikslinės grupės poreikiams, lengvai prieinamą lyčių lygybės mokymų medžiagą, nuolatinę pagalbą projektų rengimo ir įgyvendinimo metu. Vertinimo metu, atliekant projektų vykdytojų apklausas ir atvejo studijas, taip pat išryškėjo bendras pagalbos projektų vykdytojams integruojant lyčių lygybės skatinimo veiklas trūkumas.

Tyrimas atskleidė ir tai, kad ne visų priemonių tikslinėms grupėms lyčių lygybės mokymai ir kitos veiklos buvo vienodai aktualios. Kai kurių priemonių projektų vykdytojai ir veiklų dalyviai nurodė, kad ir iki veiklų, skatinančių lyčių lygybę, įgyvendinimo įmonėje ar organizacijoje diskriminacijos lyties pagrindu problema neegzistavo, todėl įgyvendintos veiklos ryškaus poveikio neturėjo. Kitų priemonių atveju, kai lyčių lygybės skatinimas buvo numatytas kaip viena iš pagrindinių priemonės veiklų, papildomas skatinimas taip pat nebuvo efektyvus. Kai kuriais atvejais tam, kad veiklos turėtų poveikį, trūko inovatyvumo ir veiklų formos pritaikymo prie tikslinės grupės poreikių. Nors lyčių lygybės mokymai dažniausiai pasirenkami kaip paprasčiausia, tradicinė lyčių lygybės principo integravimo forma, tačiau ne visoms tikslinėms grupėms ji aktuali, o inovatyvių lyčių lygybės principo integravimo idėjų projektų vykdytojams dažnai trūksta.

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 lėmė tai, kad 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.

Nepaisant riboto lyčių lygybės mokymų ir kitų proaktyvių veiksmų poveikio, dauguma projektų vykdytojų nurodė, kad apskritai lyčių lygybės skatinimo tema yra svarbi ir reikalavimas integruoti veiklas, skatinančias lyčių lygybę, turėtų išlikti ir 2014-2020 metais. Užtikrinus, kad reikalavimas būtų

taikomas aktualioms tikslinėms grupėms, parenkant tikslines grupes atitinkančias lyčių lygybės temas ir tinkamas šio aspekto integravimo formas bei teikiant nuolatinę pagalbą pareiškėjams ir projektų vykdytojams tiek projektų atrankos, tiek įgyvendinimo metu, lyčių lygybės skatinimo veiklos turėtų turėti ir ryškesnį poveikį lyčių lygybės skatinimui skirtų proaktyvių veiksmų ir mokymų dalyvių mąstymo ir elgsenos pokyčiams.