

EQUAL LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO VADOVAS

2004 M. LAPKRITIS

TURINYS

- 1 ĮŽANGA
- 2 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO SAMPRATA
- 3 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS: ATIDESNIS ŽVILGSNIS Į SAŲOKĄ IR TERMINUS
- 4 FORMALŪS APIBRĖŽIMAI
- 5 TRUMPA EUROPOS SAJUNGOS POLITIKOS IR LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO ISTORIJA
- 6 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS: KELETAS SKAIČIŲ
- 7 PRAKTINIS UŽSIĖMIMAS. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO SAMPRATOS AIŠKINIMASIS
- 8 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS: BENDRIJOS INICIATYVOS *EQUAL* STANDARTAS
- 9 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS PER VISĄ VYSTYMO BENDRIJOS VEIKLOS LAIKOTARPĮ
- 10 ĮTAKOS LYTIMS ANALIZĖ: DETALUS PAAIŠKINIMAS VYSTYMO BENDRIJOMS
- 11 PRAKTINIS UŽSIĖMIMAS VYSTYMO BENDRIJOMS: LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO ETAPAI
- 12 SVARSTYTINI KLAUSIMAI. KAIP ĮTRAUKTI LYČIŲ KLAUSIMĄ Į VYSTYMO BENDRIJŲ VEIKLĄ
- 13 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO KLAUSIMAI ADMINISTRUOJANT PROGRAMĄ *EQUAL*
- 14 PRAKTINIS UŽSIĖMIMAS. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO PROBLEMOS ADMINISTRUOJANT PROGRAMĄ *EQUAL*
- 15 SVARSTYTINI KLAUSIMAI. KAIP PAISYTI LYČIŲ PERSPEKTYVOS ADMINISTRUOJANT PROGRAMĄ
- 16 VERTINIMO ANKETA PAGAL PROGRAMĄ *EQUAL* VYKDOMŲ PROJEKTŲ LYČIŲ ASPEKTUI VERTINTI: PAVYZDYS
- 17 ŽVILGSNIS Į *EQUAL* VYSTYMO BENDRIJAS
- 18 IŠTEKLIAI

© Europos Komisija, 2004. Tiražuoti galima tik nurodžius šaltinį. Šio leidinio turinys nebūtinai atspindi Europos Komisijos nuomonę arba poziciją.

Elektroninę šio vadovo versiją galima rasti *EQUAL* interneto svetainėje <http://europa.eu.int/comm/equal>

1 IŽANGA

Kam reikalingas šis vadovas?

Lyčių lygių galimybių integravimas (angl. *gender mainstreaming*) padeda suvokti mūsų visuomenei būdingos vyrų ir moterų nelygybės priežastis ir ieškoti strateginių priemonių šiai padėčiai taisyti. Integravimo tikslas – siekti moterų ir vyrų lygybės.

Tačiau pati sąvoka daugelį trikdo. Ji buvo kritikuojama dėl to, kad yra pernelyg abstrakti ir sunkiai suprantama ypač tiems, kurių anglų kalba nėra gimtoji.

Ką ši sąvoka iš tikrųjų reiškia? Kuo ji gali būti naudinga konkrečiai organizacijai arba individui? Ar tai tėra dar vienas administracinis reikalavimas, kurio reikia laikytis?

Šiame vadove stengiamasi atsakyti į kai kuriuos iš šių klausimų. Jame stengiamasi lyčių lygių galimybių integravimo sąvoką paaiškinti paprastais terminais ir parodyti, kuo ji gali būti naudinga. Čia taip pat pabrėžiama, kad lyčių lygių galimybių integravimas – tai procesas.

Ryšys su Bendrijos iniciatyva EQUAL

Šis vadovas buvo rašomas galvojant apie bendrijos iniciatyvą EQUAL, nes lyčių lygių galimybių integravimas yra neatskiriama EQUAL dalis, skirta ieškoti naujų būdų spręsti problemoms, kurios paprastai susijusios su įvairiai pasireiškiančia diskriminacija ir nelygybe.

Lyčių lygių galimybių integravimas pagal Bendrijos iniciatyvą EQUAL nėra laisvai pasirenkamas dalykas. Neužtenka jo tiesiog paminėti savo paraiškoje, kad ji atrodytų priimtinesnė, pavyzdžiui, rašant „mes nediskriminuojame“, „su visais elgiamės vienodai“, „mūsų projektas sprendžia nelygybės problemas, todėl ši sąlyga mums netaikoma“ arba „vyrų ir moterų dirba kartu, todėl išskirtinis dėmesys jų individualioms reikmėms nebūtinus“.

Tai turėtų būti pagrindinis principas tiek vystymo bendrijų partneriams, nesvarbu, kokias darbo temas jie pasirinko, tiek programai EQUAL vadovaujantiems žmonėms.

Lyčių lygių galimybių integravimas – tai ne papildoma problema šalia tokių dalykų kaip finansinis efektyvumas, apskaita, tarptautinis pobūdis, galimybių suteikimas, koordinavimas ir kt., į kuriuos reikia atsižvelgti planuojant ir įgyvendinant vystymo bendrijos veiklą. Šiame vadove iliustruojama, koku būdu lyčių lygių galimybių integravimas tampa būtina visų šių vystymo bendrijos darbo aspektų dalimi.

Neįmanoma spręsti nelygybės problemų nekalbant apie lyčių lygių galimybių integravimą. Ar būsite projekto koordinatorius, ar partneris – vis tiek turėsite išsiaiškinti šį reiškinį.

Tai padarę laimėsite vystymo bendrijai laiko ir pagerinsite jos veiklos kokybę, nes tiek pati bendrijos veikla, tiek jos rezultatai bus geriau apgalvoti.

Kam skirtas šis vadovas?

Šis vadovas buvo rašomas pirmiausia tiems, kurie dalyvauja nacionalinėse programose EQUAL, t.y. vystymo bendrijoms, nacionalinėms paramos struktūroms, vadovaujančiosioms institucijoms, nacionaliniu lygiu ir pačiose vystymo bendrijose dirbantiems vertintojams, priežiūros ir atrankos komitetams.

Tačiau vadovas gali būti naudingas ir individams bei organizacijoms, kurios nori daugiau sužinoti apie lyčių lygių galimybių integravimą ir jo reikšmę vykstant projektų planavimo, vykdymo, stebėjimo ir vertinimo procesams.

Kaip naudotis šiuo vadovu?

Šis vadovas sudarytas taip, kad juo naudotis būtų galima kuo įvairiau. Jį sudaro informacinių nuorodų rinkinys. Galite išsirinkti tas nuorodas, kurių jums reikia konkrečiu momentu. Nebūtina laikytis jų išdėstymo tvarkos ir skaityti visų turinį iš eilės.

Nuorodas galima sugrupuoti taip:

- visiems skaitytojams skirtos informacinės nuorodos, pateikiančios teorinę ir faktinę informaciją apie lyčių lygių galimybių integravimą, ir praktiniai užsiėmimai, kurie gali padėti formuoti jūsų organizacijos ir bendrijos supratimą apie lyčių lygių galimybių integravimą,
- specialiai vystymo bendrijoms skirtos informacinės nuorodos,
- specialiai nacionalinėms paramos struktūroms ir vadovaujančiosioms institucijoms skirtos informacinės nuorodos,
- informacinės nuorodos su pavyzdžiais apie EQUAL vystymo bendrijas bei informacijos šaltinių sąrašas.

Neatidėliokite šio darbo. Lyčių lygių galimybių integravimas – tai procesas. Šis vadovas gali būti jums naudingas ne tik pradžioje – artimiau susipažinus su lyčių lygių galimybių integravimu ir jo milžinišku potencialu vystymo bendrijos veikla gali tapti kur kas efektyvesnė.

Autoriai

Šis vadovas – tai Europos Komisijos Lyčių lygių galimybių integravimo darbo grupės veiklos rezultatas. Ši grupė buvo įsteigta įgyvendinant Bendrijos iniciatyvą EQUAL. Grupės sudėtyje yra Europos Sąjungos valstybių narių vadovaujančiųjų institucijų ir nacionalinių paramos struktūrų atstovai. Į šį vadovą įtraukta ir puiki medžiaga, parengta 2004 m. liepos mėnesį Budapešte, Vengrijos vadovaujančioje institucijoje vykusiame mokomajame seminare, kurį organizavo Europos Komisija. Vadovą sudarė ir jo tekstą parašė Rebecca Franceskides.

2 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO SAMPRATA

Kad būtų užtikrintas darnus ekonomikos augimas ir demokratijos plėtra, labai svarbu, kad moterys ir vyrai lygiomis teisėmis dalyvautų visose visuomenės veiklos srityse. Tai rodo ir visuomenės politinės brandos lygį.

Deja, tikrovė tokia, kad iki šio ambicingo tikslo dar toli, nepaisant per pastaruosius 40 metų Europos Sąjungos iniciatyva pasiektos pastebimos pažangos.

Moterų padėčiai darbo rinkoje vis dar daug įtakos turi vyrai – kaip šeimos nariai, darbdaviai arba netgi paskolų teikėjai.

Darbo rinka vis dar palankesnė vyrams, o ne moterims; ji parodo ir toliau stiprina nusistovėjusius vyrų ir moterų vaidmenis namuose, dar labiau skatindama pasidalijimą ir nepaisydama akivaizdžių įrodymų, kad ne tik daugumos moterų, bet ir vyrų gyvenimui nebetelpa į siaurus jiems taikomus rėmus.

Pavyzdžiui, profesinio ir šeimos gyvenimo pusiausvyros poreikį jaučia ir moterys, ir vyrai, tačiau šių dviejų gyvenimo sričių suderinimo politinės programos daugiausia dėmesio skiria motinoms.

Nepavykę mėginimai pakeisti moterų (kartu ir vyrų) padėtį privertė strategus ir lyčių lygybės srities specialistus abejoti lyčių galimybių politikos daroma įtaka. Jie suprato, kad, norint su šaknimis išrauti įsigalėjusias ir neretai užslėptas nelygybės priežastis, būtina iš esmės persvarstyti visuomenės struktūrą, įprastos praktikos, vyrų ir moterų santykių temas. Ir tokia priemonė buvo įvardyta – tai lyčių lygių galimybių integravimo principas.

Iššūkis vyraujančioms tendencijoms

Lyčių lygių galimybių integravimo principu pripažįstama, kad specialiai moterims (ir neretai marginalinėms jų grupėms) skirtos iniciatyvos reikalingos, bet vien jų neužtenka, kad įvyktų esminių pokyčių. Nors daugelis tokių iniciatyvų tikrai novatoriškos ir naudingos tiesiogiai jose dalyvaujančioms moterims, jos nedaro pakankamai efektyvaus poveikio teikiant paslaugas arba skirstant išteklius vyraujančioms politinėms programoms ir projektams, todėl mažai kuo gali prisidėti prie moterų ir vyrų nelygybės mažinimo arba panaikinimo.

Lyčių lygių galimybių integravimo principu ginčijamos tokios vyraujančios politinės programos ir toks išteklių paskirstymas. Šiuo principu pripažįstama, kad tarp nepalankios moterų ir palankios vyrų padėties egzistuoja stiprūs tarpusavio ryšiai. Pagrindinį dėmesį šis principas skiria socialiniams moterų ir vyrų skirtumams – „išmokties“ skirtumams, per tam tikrą laiką kintantiems skirtumams ir įvairioms kultūroms būdingiems skirtumams.

Pavyzdžiui, moterų ir vyrų nevienodai veiklai skiriamas laikas daro tiesioginę įtaką jų užimtumo modeliams ir gyvenimosi pasirinkimui. Įprastas vyrų atlygintino darbo modelis – visą gyvenimą trunkantis nuolatinis užimtumas visą darbo dieną – primeta tam tikrus šeimos laiko išteklių apribojimus. Moterys priverstos su savo laiku elgtis lanksčiau.

Būtent moterys, jei reikalauja šeimos interesai, dirba mažiau arba atsisako užimtumo visą darbo dieną.

Todėl moterys ir toliau sudaro didžiąją bedarbių, prastai mokamų darbuotojų, globėjų ir pan. dalį.

Skirtumų vertinimas

Esminės šios problemos priežastys susijusios su socialine struktūra, institucijomis, vertybėmis ir įsitikinimais, kurie vis labiau trikdo moterų ir vyrų veiklos pusiausvyrą. Todėl problema yra ne ta, kaip į įvairius procesus įtraukti moteris, o kaip tuos procesus pakeisti, kad juose atsirastų erdvės ir moterims, ir vyrams.

Lyčių lygių galimybių integravimas prasideda nuo moterų ir vyrų kasdienės gyvenimiškos situacijos analizės. Tai padeda išsiaiškinti skirtingus jų poreikius bei problemas ir užtikrinti, kad politika ir praktika nebus grindžiama neteisingomis prielaidomis ir stereotipais.

Analizė aiškiai parodo, kad moterų ir vyrų grupė nevienarūšė. Juos kaip individus apibūdina ne tik lytis, bet ir religija, tautybė, išsilavinimas, negalia, seksualinė orientacija, klasė ir kiti aspektai, stiprinantys arba skatinantys kitokio pobūdžio nelygybę, kurios problemas reikia spręsti dirbant pagal EQUAL.

Pavyzdžiui, viduriniajai klasei priklausančios moters, įgijusios aukštąjį išsilavinimą, startinė padėtis ne tokia pati kaip darbo klasei priklausančios moters, turinčios menką išsilavinimą, ypač jeigu ji priklauso tautinei mažumai. Nors profesinėje aplinkoje ir viena, ir kita moteris gali susidurti su diskriminacija, jų poreikiai skirtingi.

Strategai ir programų vadovai galėtų tiksliau numatyti politinių programų adresatus, parinkti efektyvesnes tų programų įgyvendinimo priemones ir labiau paisyti lygybės principo, jeigu atsižvelgtų į skirtingą moterų ir vyrų padėtį.

Lygybė gali reikšti, kad visos kategorijos traktuojamos visiškai vienodai (pavyzdžiui, kai kalbama apie atlyginimus) arba kad įvairios kategorijos traktuojamos skirtingai pripažįstant tam tikrus skirtumus (pvz., motinystė).

Tai reiškia, kad gali tekti imtis specialiai moterims arba vyrams skirtų veiksmų, kuriais būtų sprendžiamos nuolatinės nelygybės problemos arba vyraujančios politinės programos būtų keičiamos taip, kad būtų pritaikomos prie pačių įvairiausių aplinkybių.

Lyčių lygių galimybių integravimo principas gali padėti ieškoti bendro pagrindo ir tenkinti kiekvieno asmens, tiek kaip individo, tiek kaip kurios nors grupės nario, poreikius vengiant pasaulio vizijos, kurią formuoja vienašališka dominuojanti kultūra.

Svarbus šios problemos aspektas yra ir tas, kad neretai lygybė suvokiama kaip vienos grupės, šiuo atveju vyrų, kova su kita grupe, šiuo atveju moterimis, dėl kurių interesų vyrai turi atsisakyti valdžios ir palankių sąlygų.

Nelengva įrodyti, kad visiems gali būti naudinga visuomenė, kurios nariams suteikiamos vienodos galimybės ir kurioje pripažįstami skirtumai, todėl vertinami ir tenkinami tiek individų, tiek grupių poreikiai.

Dviejų požiūrių analizė

Remiantis į moteris orientuotu požiūriu problema yra tai, kad moterims trūksta galimybių dalyvauti veikloje

Dėmesio centre: moterys

Problema: moterų atskirtis

Tikslas: veiksmingesnė, efektyvesnė raida

Sprendimas: moterų integravimas į esamas struktūras

Strategijos: tik moterims skirti projektai, moterų produktyvumo, pajamų ir galimybių išlaikyti namų ūkį didinimas

Į lytis orientuotas požiūris dėmesį skiria žmonėms apskritai

Dėmesio centre: moterų ir vyrų santykiai

Problema: nelygiaverčiai santykiai, kurie trukdo lygiateisei raidai bei visateisiam moterų ir vyrų dalyvavimui veikloje

Tikslas: lygiateisė raida, kai moterys ir vyrai kartu priima sprendimus, dalijasi valdžia, galimybėmis ir ištekliais

Sprendimas: keisti nelygiaverčius santykius ir struktūras; suteikti galimybių moterims ir kitiems žmonėms, kurių padėtis nepalanki

Strategijos: identifikuoti ir tenkinti praktinius ir strateginius poreikius, kuriuos moterys ir vyrai nurodė kaip galinčius pagerinti jų padėtį.

Šaltinis: Lyčių klausimų analizės ir planavimo mokymo modulis, skirtas JTVP darbuotojams.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

3

LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS: ATIDESNIS ŽVILGSNIS Į SAŲOKĄ IR TERMINUS

Sąvoka

Lyčių lygių galimybių integravimas nėra:

- tik moterų problema,
- skirtas vien prieigai arba statistiniams rodikliams pagerinti,
- vien tik gražiai suformuluoti teiginiai,
- skirtas ką nors kaltinti dėl egzistuojančios nelygybės,
- skirtas vien tam, kad moterys imtųsi veiksmų,
- skirtas vien teikti naudą moterims,
- skirtas vien tam, kad būtų nutrauktos arba pakeistos kitomis su lyčių klausimais susijusios politinės programos ir projektai, skirti arba moterims, arba vyrams.

Lyčių lygių galimybių integravimas:

- skirtas skurdui mažinti, ekonominei plėtrai skatinti ir pilietiškumui stiprinti,
- tai procesas, kuriam būtina iniciatyva ir kuriuo siekiama spręsti nelygybės problemas, dėl kurių gali atsirasti ir atsiranda bet kurios lyties diskriminacija,
- siejamas su pagrindinėmis ekonominėmis ir socialinės politikos programomis, pagal kurias skirstomi svarbiausi išteklių,
- yra reikšmingas ekonominiu požiūriu, nes užtikrina, kad tiek moterys, tiek vyrai yra aktyvūs, ir naudoja visą prieinamą produktyvią darbo jėgą,
- tai kitas žingsnis siekiant lygybės,
- kai pripažįstama, kad lytis – viena iš svarbiausių organizacinių visuomenės ypatybių, kuri daro įtaką žmogaus gyvenimui nuo pat gimimo,
- suponuoja vyriško ir moteriško tapatumo pripažinimą,
- kai pripažįstama, kad vyro ir moters gyvensena skiriasi, todėl skiriasi ir jų poreikiai, patirtis bei prioritetai,
- reikalauja harmoningai paskirstyti atsakomybę tarp moterų ir vyrų,
- reikalauja ryžtingų politinių veiksmų ir aiškių veiklos rodiklių,
- nebus įgyvendintas per vieną naktį, nes tai tęstinis procesas.

Lyčių lygių galimybių integravimas reiškia:

- kad moterų ir vyrų skirtumai jokia būdu neturi tapti diskriminacijos pagrindu,
- kad būtina radikaliai permąstyti darbo rinkos veikimo principą ir jos įtaką moterų ir vyrų užimtumui,
- ilgalaikius visuomenės pokyčius, keičiančius tėvų vaidmenis, šeimos struktūrą ir užimtumo, laiko ir net įprastos institucinės praktikos organizavimą,
- vyraujančios krypties performavimą, o ne papildomos veiklos kūrimą moterims, kurios priklauso marginalinėms grupėms,
- moterų ir vyrų partnerystę, kuria siekiama užtikrinti, kad abi grupės bus visiškai įtrauktos į visuomenės raidą ir gaus vienodą naudą iš visuomenės išteklių,
- reakciją į esmines nelygybės priežastis ir korekcinį veiksmų įgyvendinimą,
- kad būtina užtikrinti, jog iniciatyvinės programos ne tik paiso lyčių skirtumų, bet ir siekia mažinti lyčių nelygybę,
- kad, norint išsiaiškinti, kur reikėtų nukreipti ribotus išteklius, būtina užduoti tinkamus klausimus,
- kad reikia skirti daugiau dėmesio vyrams ir jų vaidmeniui kuriant harmoningesnę visuomenę.

Lyčių lygių galimybių integravimas numato:

- politinės programos kūrimą,
- sprendimų priėmimą,
- prieigą prie išteklių,
- procedūras ir praktinę veiklą,
- metodologiją,
- įgyvendinimo priemones,
- priežiūrą ir vertinimą.

Terminai

Lytis (angl. *sex*) nusako universalius biologinius moterų ir vyrų skirtumus.

Lytis (angl. *gender*) nusako socialinius skirtumus, arba moterims ir vyrams suteiktus vaidmenis, kurių jie išmoksta augdami, kurie ilgainiui kinta ir kurie priklauso nuo konkrečios kultūros, tautybės, religijos, išsilavinimo, klasės ir geografinės, ekonominės bei politinės gyvenamosios aplinkos. Tai elgesio modeliai, kurie nustato tai, kas įprasta, ir nulemia tai, kas mes esame be savo lyties. Pavyzdžiui, gimdyti gali tik moterys (biologiškai determinuota), tačiau ne nuo biologinių priežasčių priklauso, kas augins vaikus (lyties determinuotas elgesys) arba atliks namų ruošos darbus. Todėl lytis apibūdina ir tas savybes bei elgesį, kurio iš vyrų ir moterų tikisi visuomenė ir kuris formuoja jų visuomeninį tapatumą – tapatumą, kuris priklauso nuo konkrečios kultūros ir konkretaus istorinio laikotarpio.

Lyčių lygybė nusako principą, kuriuo vadovaujantis skirtingas moterų ir vyrų elgesys, siekiai ir poreikiai vertinami vienodai ir nesukelia skirtingų padarinių, kurie stiprina nelygybę.

Lyčių santykiai nusako abipusiškai priklausomus moterų ir vyrų santykius, kurie reiškia, kad su moterimis susiję pokyčiai lems su vyrais susijusius pokyčius, ir atvirkščiai.

Vyraujanti kryptis nusako pagrindines, dominuojančias idėjas, nuostatas, praktinius veiksmus ir tendencijas. Būtent nuo vyraujančios krypties priklauso pasirinkimo galimybės ir sprendimai, kurie turės įtakos ekonominėms, socialinėms ir politinėms galimybėms. Tai ta sritis, kurioje vyksta svarbiausi dalykai. Vyraujanti kryptis lemia, kas ką gauna ir kokių pagrindu skirstomi ištekliai ir galimybės.

Lyčių lygių galimybių integravimas – tai procesas siekiant integruoti lyčių lygybės dėmenį į vyraujančią visuomeninę kryptį, kad moterims ir vyrams lyčių lygybės principas būtų vienodai naudingas. Tai reiškia, kad visi politinės programos etapai – kūrimas, įgyvendinimas, priežiūra ir vertinimas – traktuojami taip, kad būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė.

Įtakos lytims analizė ir vertinimas skirtas tirti esamoms politikos programoms ir įprastai praktikai ir užtikrinti, kad jos bus vienodai naudingos ir moterims, ir vyrams. Analizė padeda identifikuoti moterų ir vyrų skirtumus bei jų mastą ir išsiaiškinti, kokią reikšmę tie skirtumai gali turėti tam tikroms politikos sritims. Ji padeda įvertinti politikos programas ir įprastą praktiką, išsiaiškinti, ar šios programos ir praktika padarys moterims ir vyrams skirtingą įtaką, neutralizuoti diskriminaciją ir užtikrinti lygybę. Tokiai analizei atlikti būtini pagal lytį diferencijuoti statistiniai duomenys ir rodikliai.

Imantis aiškių veiksmų pirmenybė teikiama konkrečioms moterų arba vyrų grupėms; šie veiksmai būtini, kad jie kartu su lyčių lygių galimybių integravimo politikos programomis padėtų kovoti su identifikuotais nelygybės atvejais arba spręsti itin opias problemas.

4 FORMALŪS APIBRĖŽIMAI

„Lyčių lygių galimybių integravimas neapsiriboja pastangomis skatinti lygybę įgyvendinant specialiai moterims padėti skirtas priemones, o siekia mobilizuoti visas bendrąsias politikos programas ir priemones, ypač kai lygybės principas įgyvendinamas planavimo etapo metu aktyviai ir atvirai vertinant poveikį, kurį tos programos ir priemonės gali daryti atitinkamai vyrų ir moterų padėčiai (lyčių perspektyva). Tai reiškia, kad tas priemones ir politikos programas reikia nagrinėti sistemiskai ir vertinti galimą jų poveikį jas formuluojant ir įgyvendinant.“

„Sistemiškas moterų ir vyrų gyvenimo sąlygų, situacijų ir poreikių skirtumų visose Bendrijos politinėse ir veiksmų programose svarstymas – tai esminė integracijos principo, kurį pritaikė Komisija, savybė. Tai nereiškia, kad Bendrijos programos arba išteklių tiesiog turi tapti geriau prieinami moterims; tai reiškia, kad vienu metu būtina mobilizuoti teisinės priemones, finansinius išteklius ir Bendrijos analitinius ir organizacinius gebėjimus, kad visose srityse būtų siekiama formuoti harmoningus moterų ir vyrų santykius. Todėl labai svarbu moterų ir vyrų lygybės politiką grįsti moterų ir vyrų padėties įvairiose gyvenimo srityse ir įvairiose visuomenėse vykstančių pokyčių išsamia statistine analize.“

Europos Komisija. Komunikatas „Moterų ir vyrų lygių galimybių integravimas į visas Bendrijos politines ir veiklos programas“ (COM(96)67final). Elektronine forma (tik prancūzų kalba):

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html .

„Lyčių lygių galimybių integravimas – tai politinių procesų (re)organizavimas, tobulinimas, įgyvendinimas ir vertinimas, kad lyčių lygybės perspektyva visais lygiais ir visais etapais būtų integruota į visas politines programas ir kad tai atliktų tie veikėjai, kurie paprastai formuoja politines programas“.

Europos Taryba. Lyčių lygių galimybių integravimas: sąvokos, metodologija ir sėkmingos praktikos pavyzdžiai. Strasbūras, 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

Lyčių lygių galimybių integravimas – tai „... bet kokios suplanuotos veiklos, įskaitant teisės aktus, politines nuostatas arba programas, vykdomos visose srityse ir visais lygiais, reikšmės moterims ir vyrams vertinimo procesas. Tai strategija, kuria siekiama, kad tiek moterų, tiek vyrų interesai ir patirtis taptų tokio aspektu, kurio būtinai paisoma kuriant, įgyvendinant, prižiūrint ir vertinant politines nuostatas ir programas visose politinėse, ekonominėse ir visuomeninėse sferose, kad moterys ir vyrai gautų vienodą naudą ir nebūtų stiprinama nelygybė. Galutinis tikslas – pasiekti lyčių lygybę.“

Jungtinės Tautos. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

5 TRUMPA EUROPOS SĄJUNGOS POLITIKOS IR LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO ISTORIJA

Daugelį metų buvo manoma, kad lygybės siekis – tai daugiau moterų problema. Tokią prielaidą darė tiek politikai, tiek strategai, tiek pačios moterys.

XX a. aštuntas dešimtmetis – asmens teisių laikotarpis

XX a. aštuntą dešimtmetį Europos Sąjunga (ES) pradėjo ilgą kelionę moterų ir vyrų lygybės link, nors dar į 1957 m. Romos sutartį buvo įtraukta nuostata dėl vienodo darbo užmokesčio.

Tuo laikotarpiu, kai buvo sprendžiamos asmens teisės į lygybę problemos, dominavo vienodo požiūrio poreikis.

1975 m. buvo priimta pirmoji ES direktyva dėl vienodo darbo užmokesčio.

Netrukus, 1976 m. pasirodė direktyva dėl vienodo požiūrio užimtumo, mokymo, paaukštinimo darbe ir darbo sąlygų srityse. 2002 m. šis 1976 m. įstatymas buvo sustiprintas ir papildytas įtraukiant į jį oficialų seksualinio priekabiavimo draudimą.

Pasirodė ir kitų direktyvų: dėl vienodo požiūrio įstatymais nustatytose socialinės apsaugos sistemose (1978 m.) ir profesinėse socialinės apsaugos sistemose (1986 m.) į savarankiškai dirbančius asmenis ir jiems padedančius sutuoktinius (1986 m.); dėl motinystės atostogų ir nėščių moterų bei žindančių motinų sveikatos ir saugos sąlygų (1992 m.); dėl darbo laiko organizavimo (1993 m.); dėl tėvystės atostogų ir atostogų, susijusių su šeimos reikalais (1996 m.); dėl įrodinėjimo pareigos, kad būtų lengviau įrodyti diskriminaciją teismuose nagrinėjamosiose bylose (1997 m.); dėl darbo ne visą darbo dieną (1997 m.).

Vienodą požiūrį įtvirtinantys įstatymai pasiteisino kovojant su atvira diskriminacija, tačiau jų nepakako lygybei užtikrinti. Jų pagrindu tapo reikalavimas, kad moterys ir vyrai turi būti traktuojami taip pat. Tačiau startinė moterų ir vyrų padėtis skirtinga, todėl vienodas požiūris ne visada lemia vienodus rezultatus. Todėl ir neutralios politinės programos lėmė skirtingus rezultatus.

XX a. devintas dešimtmetis – konkrečių veiksmų laikotarpis

XX a. devintajame dešimtmetyje buvo imtasi aiškių veiksmų, skirtų moterų nepalankios padėties problemoms spręsti. Taip atsirado moterims, tiesa, jų marginalinėms grupėms, skirtų politinių programų. Jose dėmesio buvo skiriama tam, ko moterims „trūko“, t. y. buvo remiamasi numanoma prielaida, kad problema susijusi su moterų lytimi, ir teigiama, kad moterims reikia keistis.

ES pripažino, kad su vienodu požiūriu susijusiuose teisės aktuose nepaisoma moterų ir vyrų skirtumų, todėl teikė papildomą finansavimą specialiai moterims skirtiems veiksams, ypač mokymo srityje.

Taip pat buvo priimta ES rekomendacijų ir sėkmingos praktikos kodeksų tokiose srityse kaip švietimas ir mokymas, vaikų priežiūra; kova su seksualiniu priekabiavimu; konkretūs veiksmai, diskriminacija žiniasklaidos priemonėse ir moterų galimybės užimti strateginius postus.

XX a. dešimtas dešimtmetis – integravimo laikotarpis

Specialiai moterims skirti veiksmai galėjo išspręsti tik dalį problemų. Jie tik paruošė moteris veikti kultūroje, kurioje dominuoja vyrai.

Taip buvo pereita į naują laikotarpį, t. y. lyčių lygių galimybių integravimo laikotarpį, kai dėmesio centre atsidūrė pačios sistemos ir struktūros, moterų ir vyrų santykiai ir jų individualūs poreikiai. Šiam požiūriui buvo pritarta 1995 m. Pekine įvykusioje ketvirtojoje JT pasaulinėje konferencijoje moterų klausimais.

Lyčių lygių galimybių integravimo principas pripažįsta, kad esamos struktūros nėra neutralios lyčių atžvilgiu, o palankesnės vienai kuriai nors lyčiai, ir tai pasireiškia įvairiais subtiliais ir ne itin subtiliais būdais. Todėl neutralios lyčių atžvilgiu politinės nuostatos iš tikrųjų gali tik sustiprinti susiskaldymą ir taip dar labiau pabloginti nepalankią moterų arba vyrų padėtį.

Lyčių lygių galimybių integravimo idėjai būtinos tokios politinės nuostatos, kurios tikėtų pačioms įvairiausioms aplinkybėms ir paisytų to, kad, pavyzdžiui, amžius, etninė kilmė, negalia ir seksualinė orientacija taip pat turi įtakos asmens galimybėms konkuruoti vienodomis sąlygomis.

1996 m. ES priėmė savo lyčių lygių galimybių integravimo požiūrį.

Šiuo pokyčiu Europos Komisija išreiškė norą atsižvelgti į lyčių perspektyvą planuojant, įgyvendinant, prižiūrint ir vertinant visas ES politines ir veiksmų programas, kad galėtų įvertinti moterims ir vyrams jų daromą įtaką.

1997 m. Amsterdamo sutartis patvirtino lyčių lygybės skatinimo svarbą ir įformino įsipareigojimą laikytis lyčių lygių galimybių integravimo principo.

6 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS: KELETAS SKAIČIŲ

Dabar jau visuotinai pripažįstama, kad moterys patiria sistemingą ir nuolatinę diskriminaciją, kuri savime didėja ir lemia moterų ir vyrų galimybių darbo, išteklių ir valdžios srityse skirtumus.

Tai labai aiškiai atspindi pastarųjų dviejų dešimtmečių darbo rinkos naujovės.

Penkiolikoje valstybių ES narių darbo rinkoje dar devintajame dešimtmetyje ir net anksčiau labai padidėjo moterų skaičius, tačiau dėl to įvairiems sektoriams, profesijoms ir darbams būdinga lyčių segregacija niekur nedingo. Dauguma moterų tebedirba tik tam tikruose sektoriuose ir renkasi tik tam tikras profesijas, užima dominuojančią ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dalį, joms sunkiai prieinamos aukštesnės pareigos, jų darbas apmokamas prasčiau negu vyrų, jos patiria didesnę nedarbingumo ir skurdo grėsmę negu vyrai.

Aktyvus moterų dalyvavimas darbo rinkoje ir lyčių atotrūkio mažėjimas visose gyvenimo srityse labai svarbus siekiant ES konkurencingumo, ekonominio augimo ir socialinės sanglaudos. Lisabonos strategijoje numatytas tikslas iki 2010 m. pasiekti 60 proc. moterų užimtumo nebus įgyvendintas nededant tolesnių pastangų lyčių lygybės srityje. Kad šis tikslas būtų įgyvendintas, iki 2010 m. į darbo rinką turi įžengti bent 6 milijonai moterų.

Kai kurie duomenys

Užimtumas

- Moterų užimtumo rodikliai padidėjo labiau negu vyrų. Dabar šis rodiklis yra 55,6 proc., palyginti su mažiau kaip 50 proc. pirmoje XX a. dešimtojo dešimtmečio pusėje. Tačiau atotrūkis nuo vyrų užimtumo tebėra didelis. Moterų užimtumo rodiklis nesiekia vyrų rodiklio 17,2 proc. penkiolikos narių ES ir 16,3 proc. – 25 narių ES.
- Tebėra stabili ir aukšta lyčių segregacija pagal profesijas ir sektorius. Moterys dominuoja sveikatos priežiūros ir socialinių paslaugų, švietimo, viešojo administravimo ir mažmeninės prekybos srityse, o neproporcingai didelis vyrų skaičius dirba technikos specialistais, inžinieriais, finansų specialistais ir vadovais. Nors vis daugiau moterų eina aukštesnes pareigas, vadovaujančias pareigas tebeturi dvigubai, o aukščiausius postus užima trigubai daugiau vyrų negu moterų, o tarp vyresnio amžiaus darbuotojų šis atotrūkis dar didesnis.

Nedarbas

- Daugelyje valstybių narių moterų nedarbingumo rodikliai didesni negu vyrų (1,8 proc. aukštesnis negu vyrų nedarbingumo rodiklis 15 narių ES ir 1,9 proc. – 25 narių ES); be to, moterys ir tebėra prasčiau apsaugotos nuo nedarbo ir ekonominio neaktyvumo negu vyrai.

Darbo užmokestis

- Tebeegzistuoja atotrūkis tarp skirtingoms lytims mokamo darbo užmokesčio – tikriausiai vienas iš akivaizdžiausių nelygybės reiškinių, su kuriuo moterys susiduria darbe. Vidutiniškai moterys ES uždirba tik 84 proc. vyrų atlyginimo – 89 proc. viešajame sektoriuje ir 76 proc. privačiajame sektoriuje.
- Moterys sudaro 77 proc. prasčiausiai apmokamų ES darbuotojų, vyrai – 23 proc. Skurdo grėsmė 3 proc. didesnė moterims, palyginti su vyrais.

Darbas ne visą darbo dieną

- Vis dar pernelyg didelis skaičius moterų dirba ne visą darbo dieną. Penkiolikoje narių ES ne visą darbo dieną dirbo 34 proc. moterų, 25 narių ES – 30 proc., o vyrų tik 7 proc. dirba ne visą darbo dieną tiek 15, tiek 25 narių ES.

Darbas ir šeima

- Moterys vis dar atlieka daugumą su namais ir šeima susijusių darbų. Tai turi įtakos jų užimtumo modeliams ir riboja moterų galimybes rinktis tokias profesijas, kurios prilygsta vyrams įprastoms profesijoms.
- Vaikų turinčios moterys dirba 12 val. mažiau už vaikų turinčius vyrus penkiolikoje ES valstybių narių ir 11 val. mažiau dvidešimt penkiose ES valstybėse narėse. Jų užimtumo rodiklis 12,7 proc. mažesnis negu moterų, neturinčių vaikų.
- Vyrų, turinčių vaikų, užimtumo rodiklis 9,5 proc. aukštesnis negu vyrų, kurie vaikų neturi.

Išsilavinimas

- Moterys geriau išsilavinusios už vyrus. Atotrūkis tarp 20–24 m. amžiaus moterų ir vyrų, turinčių vidurinį išsilavinimą, sudaro 6 proc. 15 narių ES ir 5 proc. 25 narių ES. Moterys sudaro daugumą (55 proc.) ES diplomuotų specialistų, tačiau jos vis dar renkasi studijas pagal tradicinius lyčių stereotipų modelius: 2001 m. matematikos ir informatikos mokslų studijas baigė 36 proc., inžinerijos studijas – 21 proc. moterų.

Šaltinis: Pranešimas apie moterų ir vyrų lygybę. Europos Komisija, 2004 m.
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

7

PRAKTINIS UŽSIĖMIMAS. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO SAMPRATOS AIŠKINIMASIS

Labai svarbu, kad konkreti organizacija ir jos partneriai vienodai suvoktų lyčių lygių galimybių integravimo reiškinį ir turėtų bendrą viziją to, ką ketina pasiekti vykdydami vystymo bendrijos veiklą. Vienas iš svarbiausių pirmųjų žingsnių yra apibrėžti, ką tai reiškia konkrečiu atveju.

Diskusijai šiuo klausimu organizacijoje ir bendrijoje pradėti gali padėti toliau aptariamas paprastas užsiėmimas.

Turėkite omenyje, kad prieš pradėdami užsiėmimą visi jo dalyviai turi susitarti dėl trijų pagrindinių mokymosi taisyklių ir jų laikytis.

- **Konfidencialumas.** Kad ir kas būtų pasakyta grupės užsiėmimo metu, tai turi likti tik tarp grupės narių, neturi būti aptariama su pašaliniais žmonėmis ir neturi trukdyti įprastiems darbo santykiams.
- **Nekritinis požiūris.** Nuomonės gali būti reiškiamos, bet tai neturi trukdyti grupės darbui. Todėl jeigu su kuo nors nesutinkate, išklauskite visų dalyvių požiūrį ir stenkitės jiems tuo pat neprieštarauti. Nederėtų pertraukti kalbančio dalyvio; verčiau reikėtų pasistengti suprasti, ką jis nori pasakyti.
- **Bendra atsakomybė.** Užsiėmimo sėkmė priklausys nuo visų dalyvių aktyvaus dalyvavimo. Jie neturi būti tik pasyvūs stebėtojai.

Šio užsiėmimo metu svarbu parodyti, kad lyčių lygių galimybių integravimas svarbus tiek vyrams, tiek moterims.

Lyčių nelygybė moterims turi didesnės įtakos negu vyrams. Dėl to gali susidaryti įspūdis, kad investicijos į lyčių lygių galimybių integravimą bus naudingos tik moterims. Tačiau lyčių nelygybė daro neigiamą – nors ir kitokią – įtaką ir vyrams. Lyčių lygių galimybių integravimas leidžia sutelkti dėmesį į tokius neigiamos įtakos aspektus, ne vien skirti dėmesį detalėms, kaip ta neigiama įtaka prisideda prie moterų nelygybės. Kad bendrijos komanda būtų pasirūžusi dirbti lygybės vardan, šis klausimas turi tapti svarbus visiems jos dalyviams. Pateikite informacijos apie tuos visuomenės organizavimo būdus, kurie sudaro ne tokias palankias sąlygas vyrams, ir aiškiai parodykite, kaip lyčių lygių galimybių integravimas galėtų prisidėti, kad tokia situacija pasikeistų.

Pavyzdžiui:

- didžioji dalis paramos skiriama moterims, o vyrams nesiūloma jokios alternatyvos arba kitokios paramos,
- moterims lengviau imtis vyrams įprastų vaidmenų negu vyrams imtis moterims įprastų vaidmenų, pavyzdžiui, dirbti priežiūros sektoriuje,
- mokamų tėvystės atostogų stoka,
- profesiniai reikalavimai trukdo vyrams imtis aktyvesnio tėvystės arba priežiūros vaidmens.

1 žingsnis

Pradėdamas užsiėmimą instruktorius gali pasiūlyti temą (draudimas rūkyti visuomeniniuose pastatuose, geležinkelio darbuotojų streikai ir pan.) ir paprašyti grupės apsvarstyti, ar moterims ir vyrams arba skirtingoms moterų ir vyrų grupėms tai daro skirtingą įtaką. Tai „apšildomasis“ pratimas, todėl neturėtų trukti ilgai ir turėtų būti įdomus. Galima paprašyti, kad grupė pasirinktą temą apsvarstytų poromis ir paskui pateiktų savo nuomonę. Ar jie galėtų pritaikyti lyčių perspektyvos klausimą bet kuriai temai arba gyvenimo aspektui?

2 žingsnis

Paskui kiekvienas dalyvis užbaigia rašyti toliau pateikiamus tris teiginius, užrašytus ant trijų atskirų lipukų.

1. Mano nuomone, lyčių lygių galimybių integravimas – tai...
2. Tai nėra...
3. Tai būtina, nes...

Šiai užsiėmimo daliai skirkite vieną minutę. Užrašykite pirmus į galvą atėjusius apibūtinimus. Tai ne egzaminas ir ne rungtis, bet galimybė išreikšti savo nuomonę.

Visiems baigus kiekvienas dalyvis prikljuoja savo lipukus prie sienos ir pristato grupei. Mėginkite kiekvieno dalyvio pristatomas idėjas sugrupuoti. Paskui visa grupė diskutuoja, kad susitartų dėl bendros vizijos ir bendro supratimo. Jeigu grupė didelė (daugiau kaip 12 žmonių), pirmoji diskusija gali vykti mažesnėse grupėse.

Ką dar galima apsvarstyti:

Ar galima skirtingas grupes, kurių skirtingi poreikiai, traktuoti taip pat?

Ar lygybė reiškia, kad su žmonėmis elgiamasi vienodai tik tada, kai vienodi ir visi kiti jų gyvenimo aspektai?

Ar lygybės principas turi pripažinti moterų ir vyrų skirtumus?

Ar galima teigti, kad moterys arba vyrai yra vienas kitą turinti vienodų poreikių?

Kokią įtaką daro kiti veiksniai – amžius, etninė kilmė, negalia ir seksualinė orientacija – moterų ir vyrų galimybėms konkuruoti vienodomis sąlygomis?

8 LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS: BENDRIJOS INICIATYVOS *EQUAL* STANDARTAS

Kaip ir visa šios srities Europos Sąjungos (ES) politika, EQUAL taip pat pasirinko dvejopą strategiją moterų ir vyrų nelygybės problemoms spręsti.

- Vystymo bendrijos, teikiančios paraiškas pagal programą EQUAL, kad ir kokia būtų tema, privalo laikytis lyčių lygių galimybių integravimo reikalavimo. Tai būtina bet kurios vystymo bendrijos veiklos dalis.
- Tam skirta ir atskira programos tema, skatinanti specialiai moterų arba vyrų grupėms skirtus veiksmus, kuriais siekiama kovoti su įsigalėjusia nelygybe.

Lyčių lygių galimybių integravimas – tai strateginė kokybės gerinimo priemonė. Jis gerina vystymo bendrijos veiklos kokybę ir sudaro galimybes tiksliau pasirinkti adresatą, suvokti jo poreikius ir lūkesčius.

Šiam principui nuo pat pradžių būtina analizuoti tuos būdus, kuriais siekiama tenkinti visų gyventojų grupių poreikius, ir taip užtikrinti, kad vystymo bendrija ne tik vengs didinti diskriminaciją lyties pagrindu, bet ir aktyviai prisidės prie bendrojo moterų ir vyrų lygybės siekio.

Lyčių perspektyva pritaikoma net ir tada, kai adresatą sudaro beveik tik vienos lyties atstovai, pavyzdžiui, sveikatos apsaugos sektoriaus darbuotojai arba inžinieriai. Galima analizuoti, kodėl šiame sektoriuje dominuoja moterys, vyrai arba vienos kurios nors lyties grupės, ir kas jiems trukdo dalyvauti lygiomis teisėmis.

Lyčių lygių galimybių integravimo principas pritaikomas ir teikiant dotacijas naujam verslui pradėti, dirbant viso gyvenimo mokymosi arba reabilitacijos srityje, teikiant pagalbą buvusiems kaliniams arba tautinėms mažumoms. Taip yra dėl to, kad suinteresuoti projektu asmenys ir jų dalyviai – ne vienuolios grupė. Ją sudaro moterys ir vyrai, turintys skirtingų poreikių ir lūkesčių. Iš pat pradžių išanalizavus šiuos poreikius ir apgalvojus, kaip būtų geriausia juos patenkinti, būtų galima geriau pritaikyti savo paslaugas.

KELETAS PAVYZDŽIŲ

Lėšos verslui pradėti, skirtos bedarbiams arba neveikliems asmenims

Visiškai akivaizdu, kad verslo finansavimas nepasiekia socialiai pažeidžiamų grupių ir sričių. Kaip suteikti tokias pačias finansines galimybes moterims ir vyrams, priklausantiems skirtingoms grupėms, kurioms skirtas projektas? Ar siekdami finansavimo vyrai ir moterys susiduria su vienodomis kliūtimis? Pavyzdžiui, siūlomos mažiausios dotacijos neturėtų būti pernelyg didelės, jeigu jomis siekiama pritraukti moteris, nes paprastai moterų verslui pradėti prašo mažesnių sumų. Taip gali būti dėl jų požiūrio į riziką ir polinkio įmonėms steigti skirti mažesnes sumas. Tai galima aiškinti ir jų šeimine padėtimi – nuo jų priklausomų vaikų arba pagyvenusių giminaičių skaičiumi.

Ilgesnio įdarbinimo praktika

Amžiaus vadyba tapo labai opia problema tiek atskirose šalyse, tiek visoje Europoje. Todėl galima mėginti spręsti vyresnio amžiaus darbuotojų esamas ir jiems gresiančias problemas – motyvacijos, mokymo, naujų darbo būdų, arba ieškoti perspektyvesnių žmoniškųjų išteklių strategijų ir amžiaus vadybos būdų. Pagyvenusios moterys ir vyrai labai daug kuo skiriasi – karjeros pabaigoje jie eina skirtingo lygio pareigas, turi skirtingo lygio įgūdžių, gauna mažesnes pensijas ir mažiau pajamų. Kaip būtų galima į tai atsižvelgti vykdant vystymo bendrijos darbą? Kokią paramą būtų galima suteikti moterims ir vyrams ir kaip suteikti jiems daugiau galimybių rinktis?

Geresnė prieiga prie darbo rinkos socialiai remtiniams asmenims

Jeigu profesiniai veiklai ketinate ruošti socialiai remtinai moteris ir vyrus, reikėtų apgalvoti, kaip integravimo programa pritrauks moteris ir vyrus išlaikydama bent jau tokią jų proporciją, kokia įprasta bendrajai adresatų grupei? Kaip reklama bus pritaikyta moterims ir vyrams? Kaip bus užtikrintas vienodas jų įsivertinimas darbo rinkoje po to, kai jie išeis integravimo programą? Ar reikės kartu su darbdaviais imtis kokių nors konkrečių veiksmų, kurie padėtų užtikrinti, kad moterys ir vyrai susiras savo kvalifikaciją atitinkantį darbą? Ar vykstant šiam procesui moterims ir vyrams reikės skirtingų paramos priemonių?

Segregacijos darbe modelių laužymas

Jeigu projektu siekiama daryti įtaką statybos ir inžinerijos sektoriams, kurie paprastai moterims būna sunkiai prieinami, reikėtų apgalvoti, kaip šiuose sektoriuose bus rengiamas darbas moterims. Ką galima pasakyti apie darbdavius? Ar visi jie – vyrai? Kaip užmegzti su jais ryšius? Kaip reikės keisti šių sektorių darbo kultūrą, kad ji būtų atvira ir moterims, ir vyrams? Kokio reikės profesinio orientavimo? Ar moterims ir vyrams tiks tos pačios paramos priemonės? Kaip padaryti šias profesijas patrauklesnes moterims?

Miestų atnaujinimas

Vystymo bendrija gali spręsti miestams būdingas problemas – nedarbo, skurdo, paslaugų trūkumo, nesaugumo. Tai ji gali daryti kurdama darbo vietas savo įsteigtose globos įstaigose, kuriose dirbs ilgą laiką darbo neturėję žmonės. Tikimasi, kad didžioji kandidatų dalis bus moterys. Kaip bus susisiekiama su vyrais ir kaip jie bus skatinami dalyvauti? Kokiomis paramos struktūromis reikia pasirūpinti, kad būtų patenkinti jų poreikiai? Kaip teikiamos paslaugos bus pritaikytos moterims ir vyrams?

Pagalbą ūkininkams

Jeigu ketinate padėti ūkininkams ir mokyti juos naujų įgūdžių, lyčių analizė parodys, kad profesionaliausi ūkininkai yra vyrai, o daugelis moterų tėra tik jiems padedančios sutuoktinės. Jos atlieka kitokius vaidmenis, todėl ir jų statusas ir vaidmuo bendruomenėje kitoks. Neatlikus šios analizės moterys ūkininkės taip ir būtų nepastebimos. Kaip atsižvelgti į moterų ir vyrų poreikius, kad jie iš vystymo bendrijos gautų tiek pat naudos?

Bedarbių savisamda arba verslo steigimas

Ar bedarbis vyras svarsto įmonės steigimo klausimą skatinamas tokių pačių moralinių sumetimų ir vadovaudamasis tokia pačia saviklio, kaip ir bedarbės moterys? Ar jiems reikia tokios pačios paramos ir ar jiems tinka tas pats darbo laikas? Kas atsakingas už vaikų priežiūrą ir kitas pareigas šeimoje? Ar verslo pasaulyje jie traktuojami vienodai? Kaip projekto paslaugos bus pritaikytos šiems skirtingiems poreikiams?

Daugiau užimtumo galimybių prieglobsčio prašytojams

Kiek procentų prieglobsčio prašytojų grupėje, į kurią orientuotas projektas, sudaro moterys? Kas gali trukdyti moterims dalyvauti mokymuose ir atlikti pagalbinius veiksmus? Ar prieglobsčio prašančios moterys dalyvauja tuose pačiuose mokymo kursuose kaip vyrai? Jeigu ne, kodėl?

Imigrantų ir etninių grupių užimtumo galimybių gerinimas

Moterų imigrantų arba tautinių mažumų, pavyzdžiui, romų, grupės gali labai skirtis nuo grupių, kurias sudaro jų vyrai. Šios moterys gali sudaryti pačią žemiausią socialiai remtinų žmonių hierarchijos pakopą ir susidurti su daugybe nepalankių aplinkybių. Kaip pasiekti tokias grupes? Kaip padėti darbdaviui suvokti jų skirtingus poreikius?

Negalia

Jeigu siekiama teikti daugiau užimtumo galimybių žmonėms su negalia, reikėtų išsiaiškinti, ar neigalių moterų ir vyrų poreikiai ir lūkesčiai yra tokie patys. Ar vystymo bendrija moterims ir vyrams turės taikyti skirtingą strategiją, kai reikės spręsti įdarbinimo ir atrankos, negalios suvokimo ir aplinkos vertinimo klausimus?

Įmonių socialinė atsakomybė

Galima ieškoti naujų būdų smulkioms įmonėms motyvuoti, kad šios aktyviai dalyvautų integruojant socialiai remtinas grupes. Reikėtų išanalizuoti, kokia tokių darbdavių ir jų esamų darbuotojų statistika pagal lytį? Kiek jų yra vyrų ir kiek moterų? Kokio pobūdžio darbus šie darbdaviai siūlo? Ar visiems socialiai remtiniams žmonėms reikia tokios pačios paramos? Jeigu yra skirtumų, kaip į juos atsižvelgs vystymo bendrija?

Darbo jėgos įvairovės skatinimas

Galima mėginti darbo rinką padaryti atviresnę padedant darbdaviams suvokti, kad įvairovės strategija jų verslui gali būti naudinga ir, pavyzdžiui, gali padėti mažinti stresą, darbuotojų kaitą, pravaikštų skaičių, gerinti įmonės įvaizdį ir įvairinti paslaugas. Ar tokios politinės nuostatos neutralios lyčių atžvilgiu? Ar yra kokių nors skirtumų tarp moterų ir vyrų? Kaip išmokyti darbdavius vertinti skirtumus? Ką galima padaryti, kad nauja darbo praktika paisytų moterų ir vyrų poreikių?

Seksualinė orientacija

Ar kada nors domėjotės tuo, kokią įtaką seksualinė orientacija daro suvokimui, kas profesinėje aplinkoje yra moteriška, o kas vyriška? Ar yra tokių profesijų, kurios moterims arba vyrams neprieinamos dėl seksualinės orientacijos? Ar moterys ir vyrai susiduria su diskriminacija darbe dėl savo seksualinės orientacijos? Ar jie susiduria su to paties lygio diskriminacija?

INFORMACIJA APIE EQUAL

EQUAL interneto svetainė ir EQUAL bendroji duomenų bazė (EBDB)

<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL tinklas CIRCA portale: <http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

9

LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS PER VISĄ VYSTYMO BENDRIJOS VEIKLOS LAIKOTARPĮ

Lyčių lygių galimybių integravimas padės efektyvinti vystymo bendrijos veiklą. Kad įsitikintume, jog nedaroma, nors ir netyčia, neigiama įtaka, reikia išsiaiškinti, kokią įtaką vystymo bendrija daro įvairioms grupėms. Todėl reikėtų formuluoti klausimą ne „Kiek moterų ketinama įtraukti?“, o „Kaip naujasis požiūris, išbandytas įgyvendinant Bendrijos iniciatyvą EQUAL, galėtų mažinti skirtumus tarp moterų ir vyrų?“

Jokiu būdu negalima pamiršti, kad lyčių lygių galimybių integravimo principas reikalauja integruoti moteris, bet tai nereiškia, kad turi būti atskirti vyrai. Priešingai, ieškant sprendimų turėtų dalyvauti kuo daugiau vyrų.

Iš EQUAL vystymo bendrijos tikimasi, kad visose jos veiklos srityse bus siekiama aukščiausių lygybės standartų. Reikės parodyti, kaip buvo laikomasi lygybės principo:

- formuojant vystymo bendrijos komandą,
- kuriant vystymo bendriją ir vykdant jos veiklą,
- taikant darbo metodus tiek kaip darbdaviui, tiek kaip paslaugų teikėjui,
- planuojant rodiklius, pagal kuriuos bus vertinama, kaip pavyko spręsti lygių galimybių problemas.

Lyčių lygių galimybių integravimas į bendrijos veiklą

Pirmiausia – politinė valia

Visų vystymo bendrijai priklausančių organizacijų vadovybė turi įsipareigoti laikytis moterų ir vyrų lygybės principo. Tai galima išreikšti deklaracijoje ir įtraukti ją į bendrijos sutartį.

Visų partnerių įsipareigojimas

Visi partneriai turi kaip nors prisidėti prie lyčių lygybės principo įgyvendinimo, net jeigu iniciatyvos imsis viena organizacija. Vystymo bendrija turi pademonstruoti, kaip ji įsipareigoja laikytis lygybės principo visose savo veiklos srityse. Būtina išsiaiškinti šio įsipareigojimo svarbą visiems bendrijos darbuotojams – savanoriams, partneriams, suinteresuotiems asmenims ir dalyviams. Lyčių lygybės klausimai turėtų būti aptariami visuose partnerių posėdžiuose, kad būtų galima stebėti pažangą ir laiku imtis reikiamų pokyčių.

Bendroji lyčių lygybės samprata

Reikia išsiaiškinti, kaip bendrija suvokia lyčių lygybę ir lyčių lygių galimybių integravimą. Medžiagos, kuri gali padėti geriau suprasti šias sąvokas, netrūksta. Galima organizuoti šiame vadove aprašytą užsiėmimą (11 skyrius) ir apsvarstyti pateikto kontrolinio sąrašo punktus (12 skyrius). Prieš pradėdant vystymo bendrijos darbą būtina susitarti dėl bendros vizijos.

Gebėjimų formavimas

Visoms bendrijoje dalyvaujančioms organizacijoms būtina suteikti esminių žinių apie lyčių lygių galimybių integravimą ir numatyti, kaip šis principas bus taikomas jų kasdieniame darbe. Tai būtina, net jeigu ketinama pasitelkti kviestinius lyčių klausimų specialistus arba pasikliauti kurio nors vystymo bendrijos partnerio žiniomis. Siekiant gausinti vystymo bendrijos žinias, tobulinti sampratą ir elgesį galima imtis ir mokymo bei profesinio tobulinimo praktikos.

Darbo metodai

Pasirinkti darbo metodai turi atsispindėti dėmesį lyčių lygybės klausimams.

Todėl kiekviena vystymo bendrijos organizacija privalo išsiaiškinti tokius dalykus:

- Kokia organizacijos darbo grupės sudėtis? Kiek joje moterų arba vyrų? Koks jų atsakomybės lygis ir kokios sritys? Lygybės aspekto turėtų būti paisoma renkantis bendrijos darbuotojus ir narius.
- Ar gebėjimas suvokti lyčių lygybės klausimus yra vienas iš įdarbinimo reikalavimų? Ar nauji darbuotojai, kuriems trūksta tokių žinių, mokomi lyčių klausimais?
- Ar bendrijoje dirbantiems vyrams ir moterims siūlomos lanksčios darbo sąlygos? Kiek jų pasinaudojo tokiomis galimybėmis? Ar išryškėja kokie nors lyčių elgesio modeliai?
- Ar užtikrintas vienodas užmokestis darbuotojams ir nešališkos bei vienodos mokymosi ir karjeros organizacijoje galimybės?
- Ar vertinami darbuotojų įgūdžiai ir žinios, kad būtų galima nustatyti jų mokymosi poreikius? Ar visi darbuotojai mokomi lyčių lygybės klausimais?
- Ar su lyčių aspektu susiję tikslai įtraukti į bendruosius darbuotojų našumo vertinimus?
- Kaip organizuojami vystymo bendrijos posėdžiai (jų struktūra, pasisakymų laikas ir atsakomybės lygiai, kada jie rengiami ir t. t.)?
- Ar lyčių lygybės principo paisoma organizuojant prekių ir paslaugų pirkimo konkursus? Pavyzdžiui, galima aiškiai nurodyti, kad bus perkama tik iš tų bendrovių, kurios laikosi lyčių lygybės principo.
- Ar užmezgėte partnerystės ryšius su institucijomis, dirbančiomis lyčių lygybės srityje, kad daugiau sužinotumėte apie lygybės strategiją?

Teikiant paslaugas reikėtų išsiaiškinti tokius dalykus:

- Ar domėjotės, kokiam moterų ir vyrų skaičiui prieinamos jūsų paslaugos arba kiek moterų ir vyrų dalyvauja bendrijos veikloje visais lygiais? Ar ryškėja kokie nors modeliai?
- Ar priimdami darbuotojus (organizuodami visuomenės informavimo kampanijas, rengdami informacines brošiūras ir vykdydami atranką) paisote moterų ir vyrų lygybės principo?
- Ar numatėte priemones, kuriomis būtų pripažįstami skirtingi adresatų grupių poreikiai, jų paisoma ir jie tenkinami? Kaip išsiaiškinate jų ypatingus poreikius ir kaip juos tenkinate?

Lygybės problemas sprendžiančių institucijų ir kitų atitinkamų grupių dalyvavimas bendrijos darbe

Labai vertingas išteklius yra nacionalinės ir regioninės lygybės srityje dirbančios institucijos. Prireikus jos bet kuriame vystymo bendrijos darbo etape gali pateikti naudingų patarimų. Taip pat verta tartis su organizacijomis, kurios atstovauja įvairioms adresatų grupėms, ir skatinti jas dalyvauti bendrijos veikloje. Tam reikės veiksmingos politikos ir veikiančių konsultavimo mechanizmų, kurie užtikrins visų dalyvių dalyvavimą bendrijos veikloje.

Lygybės principo taikymas vystymo bendrijoje

Galima paskirti asmenį, kuris prižiūrėtų, kaip vystymo bendrija taiko lygybės principą, ir teiktų bendrijos nariams šiuo klausimu aktualią informaciją – straipsnius, politinių programų naujovių aprašymus, vadovus ir kt. Kad būtų galima įvertinti pažangą, reikėtų sistemškai lyčių lygybės klausimus aptarti visuose vystymo bendrijos posėdžiuose. Taip pat galima įsteigti bendrijos darbo grupę, kuri būtų atsakinga už lygybės principo taikymo stebėjimą ir gerinimą. Reikėtų skatinti kitų organizacijų indėlį į tokios grupės darbą.

Pakankamas biudžetas

Būtina pasirūpinti pakankamu biudžetu, kurio lėšomis bus atlyginamos lyčių lygių galimybių integravimo į organizacijos veiklą ir atitinkamų paslaugų išlaidos. Pavyzdžiui, gali tekti samdyti kviestinį specialistą, organizuoti informacinį mokymą ir mokymą lyčių klausimais, kurti vystymo bendrijai pritaikytas lyčių klausimo analizės priemones, organizuoti suinteresuotų šalių konsultavimą ir dalyvavimą, pasirūpinti veiklos priežiūra bei vertinimu ir daromos įtakos rezultatų vertinimu.

Lyčių lygių galimybių integravimas į vystymo bendrijos veiklą

Tolesni žingsniai yra neatskiriami bet kurios efektyvaus planavimo priemonės elementai. Jie puikiai tinka naudoti kartu su bendrijų planavimo, priežiūros ir vertinimo priemonėmis, kurios paremtos loginės sistemos principu, apie kurį galima pasiskaityti EQUAL interneto svetainėje.

Konteksto analizė

Kad ir kokią pasirinkote temą, reikės išsiaiškinti, su kokiais konkrečiomis problemomis susiduria moterys ir vyrai:

- konkrečių adresatų grupėje,
- geografinėje teritorijoje,
- sektoriuje.

Tai vadinama poveikio lytims analize arba vertinimu. Tokią analizę būtina atlikti dar prieš pradėdant planuoti vystymo bendrijos veiklą, jeigu siekiama laikytis EQUAL lygybės standartų.

Kad būtų lengviau, čia įtraukti detalūs nurodymai (10 skyrius), pateikiantys klausimus, kurie gali kilti bandant identifikuoti įvairias situacijas ir moterų bei vyrų poreikius ir į juos reaguoti.

Nereikėtų daryti pernelyg apibendrinančių prielaidų, kad, pavyzdžiui, siūloma veiksmų programa moterims bus naudinga pati savaime, kad surinkti duomenys ir statistika tiksliai atspindės moterų gyvenimo situaciją arba kad tai, kas tinka vyrams, be jokios abejonės, tiks ir moterims.

Galima suburti nedidelę grupę moterų ir vyrų, nusimanančių lyčių klausimais ir turinčių įgūdžių, svarbių vystant bendrijos teminę sritį. Kartu su jais būtų galima identifikuoti analizei tinkamų duomenų šaltinius ir tų duomenų rinkimo būdus.

Vykdamt analizę pirmiausia reikia identifikuoti ir surinkti prieinamus pagal lytis diferencijuotus statistinius duomenis. Tokie duomenys – tai pirmasis realių ir mažiausiai abejonių keliančių žinių apie moterų ir vyrų situaciją šaltinis.

Be to, sprendžiamu klausimu reikėtų ieškoti kitų faktų ir informacijos. Galima pasinaudoti vietinėmis ir nacionalinėmis statistikos ir tyrimų ataskaitomis. Reikėtų pamėginti atpažinti bet kokius nelygybės modelius.

Ši faktinė medžiaga padės išvengti per didelės priklausomybės nuo subjektyvumo ir prielaidų. Jeigu tokios informacijos nepavyksta rasti, galima sudaryti savo klausimynus ir bandyti dalyvavimo ir diskriminacijos modelius identifikuoti. Paraiškoje galima nurodyti, su kokiais kliūtimis ieškant informacijos buvo susiduriama ir, jeigu įmanoma, numatyti lėšų, kad šios problemos būtų sprendžiamos praktiškai.

Reikėtų pasitarti su moterimis ir vyrais, galimais vystymo bendrijos dalyviais, ir išsiaiškinti, kokios problemos jiems atrodo aktualiausias.

Reikėtų identifikuoti kitas suinteresuotas šalis, kaip antai: instruktorius, paramos institucijas, oficialiai lygybės srityje dirbančias institucijas, darbdavius, profesines sąjungas, mokslo organizacijas ir NVO, dirbančias vystymo bendrijos pasirinkta tema. Kaip tokios institucijos traktuoja moterų ir vyrų lygybę? Ar jos galėtų padėti vystymo bendrijai taikyti lygybės principą?

Reikėtų pasitarti su kuo daugiau reikalingų suinteresuotų šalių. Būtinai reikia konsultuotis su oficialiai lygybės srityje dirbančiomis institucijomis ir NVO, dirbančiomis bendrijos pasirinkta tema.

Pradėtos konsultacijos padės susidaryti tikslų vaizdą ir užsitikrinti vystymo bendrijai ne tik jos partnerių, bet ir plačiosios visuomenės paramą. Gali pasirodyti, kad kai kurios iš tų organizacijų pajėgios suvaidinti esminį vaidmenį vykdamt pokyčius ir vystymo bendrijos veiklos rezultatų sklaidą.

Analizė taip pat padės identifikuoti organizacijas, kurios galbūt užima svarbiausią padėtį pasirinktoje veiklos srityje, tačiau lyčių lygių galimybių integravimo argumentai joms neatrodo svarbūs. Į vystymo bendrijos darbą galima įtraukti šioms organizacijoms skirtą informuotumo didinimo veiklą arba netgi įtraukti jas į bendriją ir, pavyzdžiui, pasiūlyti dalyvauti viename iš komitetų.

Vystymo bendrijos veiklos planavimas

Baigę analizę būsite pasirengę įžengti į vystymo bendrijos veiklos planavimo etapą. Reikės įvertinti savo veiksmų pobūdį ir formą ir apsispręsti dėl:

- geografinės teritorijos,
- sektoriaus ir teminės srities,
- konkrečių vystymo bendrijos tikslų,
- sprendimų ir numatomų rezultatų (ką patobulinsite? kokią naudą turėtų gauti numatomi projekto adresatai? kokių praktinių rezultatų norėtumėte pasiekti?),
- planuojamos veiklos ir jos tvarkaraščio,
- visų vystymo bendrijos partnerių ir kitų suinteresuotų šalių funkcijų ir pareigų,
- išteklių – žmogiškųjų, finansinių, logistinių ir organizacinių.

Aiškliai apibrėžkite su lyčių aspektu susijusius tikslus, numatykite uždavinius ir rodiklius.

Uždaviniai konstatuoja tai, ką norite pasiekti. Jie turi būti konkretūs, įvertinami, įgyvendinami, realūs ir apibrėžti laike (SMART principai). Išskelkite tokius uždavinius, kuriuos galėtumėte įgyvendinti, bet kartu jie būtų ir ambicingi.

Įvertinti laimėjimus, kuriuos užsibrėžė vystymo bendrija, padeda rodikliai. Jie gali būti kiekybiniai (bendrieji skaičiai, procentinės dalys ir pan.) ir kokybiniai (paremti žmonių nuomonėmis ir suvokimu).

Reikalingus kiekybinius duomenis galima rasti oficialiuose statistiniuose ir administraciniuose protokoluose. Norint gauti kokybinius duomenis reikia aiškintis žmonių, pavyzdžiui, adresatų grupių, pažiūras arba atlikti vertinimą, bet gali pakakti ir paprasčiausio stebėjimo.

Norint nustatyti rodiklius reikia nuspręsti:

- ką rodiklis turi įvertinti,
- kokios informacijos reikės vertinimui atlikti,
- kur ir kaip būtų galima gauti tokios informacijos.

Pavyzdžiui, jeigu konkretus vystymo bendrijos tikslas yra palengvinti prieigą siekiant užimtumo žmonėms, atskirtiems nuo darbo rinkos, su lyčių aspektu susijęs konkretus tikslas galėtų būti siekis užtikrinti vienodą prieigą moterims ir vyrams, atskirtiems nuo darbo rinkos. Vienas iš uždavinių galėtų būti per pirmuosius penkis vystymo bendrijos darbo mėnesius 70 proc. padidinti stambiausių darbdavių jūsų veiklos vietovėje suvokimą, kaip svarbu, kad darbo jėga būtų subalansuota lyčių atžvilgiu. Veiklos rodiklis galėtų būti į tas įmones integruotų ir jose išsilaikiusių vyrų ir moterų procentinė dalis.

Savo tikslus reikėtų formuluoti kaip pageidaujamą ateities situaciją, pavyzdžiui: „lengvesnė vienoda prieiga moterims ir vyrams“.

Nustatydami tuos tikslus būkite realistai. Kažin ar vystymo bendrija galėtų užtikrinti „vienodą prieigą visoms moterims ir visiems vyrams“.

Visą planuojamą veiklą reikėtų vertinti lygybės aspektu. Visi, tiek konkretūs, tiek bendrieji, veiksmai turėtų mažinti nelygybę ir skatinti moterų ir vyrų lygybę.

Sudarant biudžetą būtina paskirti reikiamą kiekį išteklių darbui, susijusiam su lygybės siekiu. Vertintojai žiūrės, ar biudžetas realus ir ar jo užteks priimtiems lygybės įsipareigojimams įgyvendinti. Tai galėtų būti vaikų priežiūros, bendrijos ir jai priklausančių organizacijų darbuotojų mokymo lyčių klausimais, adresatų grupei skirto transporto, papildomos paramos, informuotumo didinimo veiklos ir kitos išlaidos.

Vystymo bendrijos veiklos vykdymas

Vykdamas vystymo bendrijos veiklą reikėtų pasirūpinti, kad visi partneriai gerai išmanytų lyčių klausimus ir taikytų šį aspektą bendrijos darbe. Galima organizuoti mokymo dieną ir panaudoti kai kuriuos šiame vadove pateikiamus užsiėmimus. Tam galima pasamdyti kvestinį instruktorių. Tokias išlaidas reikėtų įtraukti į biudžetą.

Jei visi partneriai neturės bendro supratimo apie lyčių lygių galimybių integravimą, vargu ar pavyks išlaikyti lyčių lygybės perspektyvą per visą vystymo bendrijos veiklos laiką.

Vystymo bendrijos veiklos priežiūra

Priežiūros procedūra leis įvertinti vystymo bendrijos daromą pažangą, jos tikslų įgyvendinimo kokybę ir padės nuspręsti, ką reikia pakeisti arba patobulinti.

Identifikuokite duomenis, kurie padės įvertinti tuos vystymo bendrijos veiklos aspektus, kuriuos galima tikrinti visą jos veiklos laiką ir prireikus koreguoti. Kitaip tai tebus laiko ir išteklių švaistymas.

Reikia pasirūpinti darbuotojais bei duomenų analizės sistema ir analizės rezultatus panaudoti priimant sprendimus.

Pavyzdžiui, stebint galima išsiaiškinti:

- Kiek moterų ir vyrų iki tam tikro momento dalyvavo įvairioje vystymo bendrijos veikloje?
- Jeigu dalyvavo mažiau moterų (vyrų), negu buvo planuota, kodėl taip atsitiko?
- Kokių korekcinų priemonių galima imtis?
- Ar dalyvaujančios moterys ir vyrai pasiekė skirtingų rezultatų? Jeigu taip, kodėl? Kokių korekcinų priemonių galima imtis?
- Ar dalyvavusioms moterims ir vyrams tai buvo vienodai naudinga? Jeigu ne, kodėl? Kokių korekcinų priemonių galima imtis?
- Ar efektyviai bendrijoje buvo vystomas ir gerinamas lyčių klausimų išmanymas?

Vystymo bendrijos vertinimas

Vertinimas – tai galimybė tobulėti. Jis leidžia išsiaiškinti, ar veikla buvo sėkminga ir ar ji lėmė tokius pokyčius, kokių buvo tikėtasi.

Vertinant svarbūs šie aspektai:

- **Tinkamumas.** Kiek vystymo bendrijai pavyko patenkinti dalyvaujančių vyrų ir moterų poreikius ir lūkesčius?
- **Veiksmingumas.** Kam vystymo bendrijos veikla buvo naudinga? Gal ji buvo naudinga kitai negu planuota naudos gavėjų grupei? Jeigu taip, kaip tai atsitiko ir kodėl? Ar pasikeitė naudos gavėjų moterų ir vyrų proporcijos? Ar moterims ir vyrams ta veikla buvo vienodai naudinga? Ar buvo kokių nors neplanuotų neigiamų padarinių? Jeigu taip, kiek įtakos jie turėjo moterims ir vyrams?

- **Poveikis.** Kaip dėl vystymo bendrijos veiklos pasikeitė moterų ir vyrų padėtis?
- **Efektivumas.** Ar vystymo bendrija pasinaudojo visu moterų ir vyrų potencialu? Ar priemonės ir rezultatai buvo teisingai paskirstyti moterims ir vyrams?
- **Tvarumas.** Ar pasibaigus vystymo bendrijos veiklai išliks tos veiklos rezultatai?

Vykdamt priežiūrą ir vertinimą labai svarbus informacijos šaltinis yra bendrijos dalyviai. Todėl reikėtų:

- stebėti, kiek jie dalyvauja bendrijos veikloje, kiek ignoruoja bendrijos renginius, ir fiksuoti bet kokius nusiskundimus,
- apklausti juos ir numatyti galimybes jiems pasidalyti patirtimi, rengti grupines diskusijas, atlikti tyrimus, apklausas, surengti konfidencialius pokalbius,
- lankytis partnerių organizacijose ir tikrinti su bendrija susijusią jų veiklą.

Taip pat apklausti vadovaujančius darbuotojus, kurie buvo identifikuoti analizės metu, ir organizuoti grupines jų diskusijas.

Sklaida ir poveikis politikai bei praktikai

Bendrijos iniciatyva EQUAL reikalauja identifikuoti vystymo bendrijos sėkmingos praktikos pavyzdžius, skleisti informaciją apie juos ir juos integruoti į politiką ir praktiką. Sklaida turi parodyti, kokias naujas idėjas ir požiūrius sukūrė vystymo bendrija ir jų reikšmę bendrosioms politikos programoms ir įprastai praktikai.

Apgalvokite, kaip parodysite, kad vystymo bendrijos veikla skatinant moterų ir vyrų lygybę buvo sėkminga? Kaip parodysite, kas pavyko, o kas ne? Kaip pateiksite sėkmingos praktikos, susijusios su lyčių lygių galimybių integravimu, įrodymus?

Nuo pat pradžių planuokite sklaidos bei poveikio politikai ir praktikai veiklą. Išsiaiškinkite, ar moterys ir vyrai, kuriems skirta bendrijos veikla, vienodai reaguoja į tuos pačius pranešimus. O gal jie skaito skirtingus leidinius ir žiūri arba klausosi skirtingų programų?

Turėkite omenyje, kad vykdamt bet kokią sklaidos veiklą reikia paisyti lyčių lygybės klausimo, lyčių lygybę skatinti ir puoselėti. Pasirūpinkite, kad tiek moterys, tiek vyrai aktyviai dalyvautų sklaidos ir poveikio politikai bei praktikai veikloje. Vartokite pozityvią kalbą ir įvaizdžius, prieštaraujančius lyčių stereotipams.

Pasirūpinkite, kad bendrijos leidiniuose (informaciniuose biuleteniuose, brošiūrose apie sėkmingą praktiką, ataskaitose, tyrimuose, interneto tinklalapiuose) ir apklausose, dokumentinėje medžiagoje, redakciniuose bei atsiliepimų straipsniuose ir kitur būtų vienodai skiriama dėmesio tiek moterims, tiek vyrams ir atspindimi jų aktyvūs vaidmenys. Į įvairius leidinius ir tinklapius būtinai įtraukite lygių galimybių srities naujienas.

10

ĮTAKOS LYTIMS ANALIZĖ.

DETALUS PAAIŠKINIMAS VYSTYMO BENDRIJOMS

1 ŽINGSNIS. Atstovavimo ir dalyvavimo įvertinimas

Tam reikia kiekybinio vertinimo. Svarbiausias klausimas – moterų ir vyrų skaičius.

- Kokią įtaką bendrijos projektas daro kasdieniam moterų ir vyrų kaip individų arba kaip tam tikrų amžiaus, negalios, etninės kilmės ir kitų grupių narių gyvenimui?
- Ar adresato grupėje moterų ir vyrų skaičius labai skiriasi?
- Kokios būdingos jų savybės?
- Kiek moterų ir vyrų dalyvauja įvairiu lygiu dirbančiuose sprendimų priėmimo organuose? Kokie to padariniai?

2 ŽINGSNIS. Prieigos prie išteklių įvertinimas

Kad sužinotumėte, ar yra didelių skirtumų, išsiaiškinkite, kaip moterims ir vyrams padalyti svarbiausi ištekliai. Ištekliai – tai ne tik pinigai. Jie apima ir kitus svarbius dalykus.

- Laikas: moterų ir vyrų laikas, skirtas gamybinei veiklai (pavyzdžiui, atlyginamas ir neatlyginamas darbas, karjeros pertrūkiai), reprodukciniai veiklai (vaikų priežiūra ir namų ruošos darbai), bendruomenei skirtas laikas (priklausymas draugijoms, visuomeninis darbas) ir individualus laikas (sportas, laisvalaikis, tobulinimasis);
- Informacija: apie darbą, mokymą, finansines galimybes, įmonių steigimą, teisės aktus darbo ir lygybės klausimais;
- Pinigai ir ekonominė galia: finansinė priklausomybė ir nepriklausomybė, asmeninės pajamos;
- Išsilavinimas ir mokymas: lygiai ir sektoriai ir jų sąsajos su darbo rinkos tendencijomis;
- Darbas ir karjera: moterų ir vyrų pasiskirstymas pagal sektorius, funkcijas, atsakomybės lygį ir užimtumo tipą (terminuotos sutartys, darbas visą arba ne visą darbo dieną), nedirbančių, ilgą laiką nedirbančių, nutraukusių karjerą, ieškančių darbo, dirbančių savarankiškai ir vadovaujančių įmonėms moterų ir vyrų procentinė dalis;
- IT ir ryšiai: prieiga prie interneto, mokymas kompiuterizuotų procesų srityje, procentinė dalis moterų ir vyrų, dirbančių su kompiuteriais susijusiame versle, ir technologijų įtaka tradicinėms vyriškoms arba moteriškoms veiklos sritims ir profesijoms,
- Socialinės paslaugos: moterų ir vyrų galimybė naudotis socialinėmis paslaugomis, pavyzdžiui, sveikatos apsauga, aprūpinimu būstu, vaikų priežiūra, pagalba šeimai ir išlaikytinių priežiūra. Tų paslaugų tinkamumas palyginti su poreikiais.
- Mobilumas: procentinė dalis moterų ir vyrų, besinaudojančių viešuoju transportu, galimybės turėti nuosavą automobilį, paslaugų tinkamumas palyginti su poreikiais.

3 ŽINGSNIS. Teisių ir socialinių normų bei vertybių įvertinimas

Informacijos apie teises reikia ieškoti galiojančiuose įstatymuose, reglamentuose ir taisyklėse. Ar jos tiesiogiai arba netiesiogiai diskriminuoja moteris arba vyrus?

Kad galėtumėte įvertinti socialinių normų ir vertybių įtaką, apsvarstykite tokius dalykus:

- Ar turite kokių nors prielaidų dėl to, ką moterys ir vyrai veikia jūsų pasirinktoje veiklos srityje? Kokią įtaką tai daro lyčių vaidmenims, darbo pasidalijimui, moterų ir vyrų nuostatoms ir elgesiui?
- Ar su moterimis ir vyrais arba su moteriškais ir vyriškais charakteristikomis siejamos skirtingos vertybės? Ar tai suteikia pagrindą nelygybei atsirasti?

4 ŽINGSNIS. Išorinių įtakos veiksnių įvertinimas

Apgalvokite tokius veiksnius, kaip antai: bendrasis ekonominis ir socialinis klimatas, demografinės tendencijos ir bendrieji įstatymai, galintys turėti neigiamos arba teigiamos įtakos jūsų siekiams.

5 ŽINGSNIS. Poreikių įvertinimas

Pagal gautus duomenis turi būti įmanoma išsiaiškinti konkrečius moterų ir vyrų poreikius, susijusius su pasirinkta temine sritimi, ir jų patenkinimo būdus. Taip pat būtų galima vykdyti adresato grupės tyrimus ir apklausas.

Dabar jau būsite pasirengę įžengti į vystymo bendrijos veiklos planavimo etapą, kurio metu reikės nustatyti konkrečius tikslus, rodančius, ką norite pasiekti ir kam teikssite prioritetą.

Pavyzdžiai

Mobilumas

Dalyvavimas. Moterų galimybės naudotis nuosavais automobiliais mažesnės, todėl jos dažniau naudojami viešoju transportu, nors kiekvieną dieną ir keliauja į keletą skirtingų vietų. Jos nuolat keliauja su vaikais ir turi vežiotis vaikiškus vežimėlius. Priimant sprendimus dėl transporto per mažai atsižvelgiama į jų interesus, todėl patobulinimai šiame sektoriuje joms turėtų būti itin naudingi. Pagal EQUAL tai reiškia, kad gali tekti į vystymo bendrijos biudžetą įtraukti atitinkamas kelionių išlaidas.

Ištekliai. Lyčių skirtumai akivaizdūs skirstant išteklius (pavyzdžiui, dalijantis nuosavu automobiliu), ir dėl to didėja nelygybę laiko apribojimų atžvilgiu (tiek, kiek nuosavas automobilis padeda efektyviau naudoti laiką).

Normos ir vertybės. Kai tenka skirstyti ribotus išteklius (pavyzdžiui, dalytis šeimos automobiliu), daugiau svarbos teikiama vyrų poreikiams.

Darbo laikas ir darbo pasidalijimas

Dalyvavimas. Didžiąją ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų dalį sudaro moterys. Be to, vidutiniškai du trečdaliai savo darbo laiko moterys skiria neatlyginamai veiklai, o vyrai tokiai veiklai skiria tik trečdaliį savo laiko.

Ištekliai. Tokie lyčių dalyvavimo skirtumai turi įtakos išteklių (laiko, pajamų, karjeros galimybių) paskirstymui.

Normos ir vertybės. Jos prisideda prie lytiškai determinuoto studijų ir karjeros pasirinkimo ir skirtingo namų ūkių darbų ir pareigų pasiskirstymo.

Teisės. Skirtingos visą ir ne visą darbo dieną dirbančių darbuotojų teisės skirtingai veikia moteris ir vyrus.

Segregacija darbe

Dalyvavimas. Vyrų beveik nėra „priežiūros“ profesijose (horizontalioji lyčių segregacija). Nedaug moterų turi prieigą prie aukštų postų (vertikalią lyčių segregaciją). Esant dabartinėms gyventojų senėjimo tendencijoms ir vis didesniai moterų skaičiui dalyvaujant darbo rinkoje turėtų daugėti užimtumo galimybių priežiūros sektoriuje (vaikų, pagyvenusių ir kitų globotinių žmonių priežiūra).

Ištekliai. Įdarbinti vyrus galėtų trukdyti mažas darbo užmokestis – „priežiūros“ profesijoms, kuriose dominuoja moterys, būdinga problema. Didesnis šiame sektoriuje dirbančių vyrų skaičius galėtų turėti teigiamos įtakos atlyginimams.

Normos ir vertybės. Nauji vyrų elgesio modeliai turės teigiamos įtakos tam, kaip berniukai ir mergaitės suvokia lyčių vaidmenis, ir padės keisti nelanksčius užimtumo modelius.

Teisės. Siekiant paskatinti vyrų dalyvavimą priežiūros sektoriuje galima būtų siūlyti naujas užimtumo galimybes prastai išsilavinusiems arba jokio išsilavinimo neturintiems vyrams ir taip formuoti harmoningesnį darbo paskirstymo tarp moterų ir vyrų modelį.

11

PRAKTINIS UŽSIĖMIMAS VYSTYMO BENDRIJOMS: LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO ETAPAI

Imantis lyčių lygių galimybių integravimo praktikos reikia turėti aiškų supratimą, kas tai yra. Jokiu būdu negalima analizės grįsti subjektyvia vaizduote, kuri gali tikrovės neatitikti.

Keletas patarimų, kaip patobulinti analitinius gebėjimus.

- Gerai išnagrinėkite pasirinktą sritį ir nepasikliaukite vienu informacijos šaltiniu.
- Išlikite atviri. Neužmirškite, kad bet kokią gautą informaciją visada galima papildyti.
- Geriau nedarykite pernelyg didelių apibendrinimų. Pareiškimai, pavyzdžiui, „moterys jaučia ...“ arba „moterims reikia ...“ kuria stereotipus, kad visoms moterims būdingos tos pačios vertybės ir tikslai.
- Apibūdindami svarstomas problemas venkite kraštutinumų. Geriau nevertokite frazių „blogas“ ir „geras“, „lygiavertis“ ir „nelygiavertis“, „išnaudotojas“ ir „išnaudojamas“. Realybė kur kas sudėtingesnė, todėl būtinai pastebėkite ir „pilkus atspalvius“.
- Domėkitės skirtingais požiūriais. Naudokitės įvairiais informacijos šaltiniais. Informacija nebūtinai yra neutrali. Ji atspindi autoriaus tikslus, ketinimus, asmenines nuostatas, gyvenimo patirtį, pažiūras ir kt., todėl gali tiksliai neatitikti faktų;
- Fiksuodami per tam tikrą laiką įvykusius informacijos pokyčius nurodykite įvykių datas. Ekonominė, socialinė ir kita su konkrečia aplinka susijusi informacija retai būna nekintanti, todėl žinodami, kada ją reikia surinkti, galėsite gauti visai kitokius analizės rezultatus.
- Būkite diplomatiški. Geriausi sprendimai priimami skirtingų žmonių laisvų ir lygiateisių derybų ir susitarimų būdu, atsižvelgiant į kitokį pasaulio suvokimą.
- Galvokite apie visumą. Identifikuokite įvairių politikos sričių tarpusavio ryšius ir jų paisykite.
- Galvokite ne tik apie dabartį, bet ir apie ateitį. Veikite praktiškai ir strategiškai.
- Bendradarbiaukite. Kad galėtumėte spręsti nelygybės problemas, reikės jungtis su asmenimis, kurie gali įtraukti į bendrijos veiklą moterų ir vyrų.

Šaltinis: Lyčių lygių galimybių integravimas: mokomasis ir informacinis paketas. Jungtinių Tautų vystymo programa (JTVP) ir Lyčių raidos programa, 2000.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

Pasirinkite kurią nors vieną Bendrijos iniciatyvos EQUAL temą, išskyrus lygių galimybių temą, ir mažose grupėse atlikite tokį pratimą. Galima panaudoti ir realią situaciją.

Turėkite omenyje, kad nepaprastai svarbu visą laiką išlaikyti dėmesį, sutelktą į lyčių klausimą. Kiekvieno etapo metu reikia aiškintis, ar egzistuoja kokio nors pobūdžio nelygybė arba potenciali nelygybė tarp moterų ir vyrų ar įvairių moterų ir vyrų grupių, ir kaip galima tai pakeisti.

Kiekvieno etapo metu pabandykite suformuluoti bent po vieną punktą. Formuluokite juos paprastai.

Išsiaiškinkite toliau nurodytus dalykus, susijusius su pasirinkta veiklos sritimi.

- Ar ši problema daro skirtingą įtaką moterims ir vyrams? Neužmirškite, kad jie nėra vienuose grupėse. Kokią įtaką ji daro jų kasdieniam gyvenimui? Kai kuriuos atsakymus rasti jums gali padėti šiame vadove nurodytas poveikio lytims analizės išteklių dokumentas (10 skyrius).

EQUAL lyčių lygių galimybių integravimo vadovas

- Jeigu skirtumai tarp moterų ir vyrų labai dideli (dažniausiai taip ir būna), kokią reikšmę tie skirtumai turi bendrijos projektui? Ar tai nelems nelygiaverčio išteklių, paslaugų arba įtakos paskirstymo moterims ir vyrams? Ar dėl to nelygybė ne tik nesumažės, bet taps dar didesnė?
- Ką reikėtų daryti norint užtikrinti vienodus bendrijos veiklos rezultatus moterims ir vyrams? Su kokiais kvestiniais ekspertais ir vietinėmis lygybės srityje dirbančiomis grupėmis būtų galima pasitarti, kad būtų lengviau formuoti strategiją? Kaip vystymo bendrija galėtų suteikti galimybių socialiai remtinoms grupėms išreikšti savo nuomonę?
- Kaip reikės įvertinti sėkmę šioje srityje (rodikliai, uždaviniai) ir išsiaiškinti, kad įvyko kokių nors pokyčių?
- Kokių rimtesnių padarinių turėtų tai, kad nepavyko paisyti lyčių lygybės principo?
- Ar konkreči organizacija turi gebėjimų lygybės principui įgyvendinti? Jeigu ne, kaip galima šią situaciją pakeisti?

12

SVARSTYTINI KLAUSIMAI. KAIP ĮTRAUKTI LYČIŲ KLAUSIMĄ Į VYSTYMO BENDRIJOS VEIKLĄ

Analizuojant kontekstą

- Ar bendrieji tikslai dera su įsipareigojimais lygybės atžvilgiu ir Bendrijos iniciatyvos EQUAL prioritetais?
- Ar prieš planuodami vystymo bendrijos veiklą išanalizavote situaciją, kad identifikuotumėte esamus moterų ir vyrų skirtumus ir tų skirtumų mastą bei reikšmę?
- Ar žinių ir patirties lyčių lygių galimybių integravimo srityje turintys asmenys ir NVO aktyviai dalyvavo renkantis, planuojant ir vertinant vystymo bendrijos veiklą?
- Kaip suinteresuotos moterys ir vyrai suvokia vystymo bendriją jos „savikainos“, naudos, priimtimumo ir praktiškumo požiūriu?

Nustatant konkrečius tikslus

- Ar nusprendėte, kaip tenkinsite moterų ir vyrų poreikius, išreikštus atliktoje analizėje?
- Kaip vystymo bendrija prisidės prie prietarų ir stereotipų mažinimo?
- Kaip bus skatinama lygybė?
- Kuo vystymo bendrija bus naudinga moterims ir vyrams?
- Kaip ji stengsis šalinti esamus barjerus siekiant lyčių lygybės?
- Kokiais būdais bus suteikiamos galimybės bendrijos adresatų grupei priklausančioms moterims ir vyrams?
- Ar kiekybiniai ir kokybiniai lygybės principo įgyvendinimo vertinimo rodikliai yra tinkami ir realūs?
- Ar buvo identifikuotos galimos kliūtys, galinčios trukdyti veiklai ir įgyvendinti tikslus, ir ar buvo jų paisoma?

Nustatant adresatų grupes, tarantis su jomis ir jas įtraukiant

- Kaip atlikta situacijos analizė padėjo pasirinkti adresatų grupes?
- Išskyrus konkrečius veiksmus, kaip užtikrinsite, kad ir moterys, ir vyrai vienodai dalyvaus vystymo bendrijos veikloje ir gaus lygiavertę naudą?
- Kaip užtikrinsite, kad vykdant vystymo bendrijos veiklą ir moterys, ir vyrai išreikš savo poreikius ir dalyvaus priimant sprendimus, kad taip skatintų pokyčius?
- Kaip į bendrijos veiklą įtraukėte atitinkamoje teritorijoje veikiančias institucijas, dirbančias lyčių lygybės srityje, ir pasirinktoms adresatų grupėms atstovaujančias organizacijas?
- Ar bendrijos konsultaciniai mechanizmai skatina dalyvavimą jos veikloje?

Organizuojant vystymo bendriją ir sudarant darbų planą

- Kiek bendrijos darbuotojai informuoti apie pasirinktos veiklos temos lyčių aspektus?
- Ar identifikavote bendrijos komitetų narių ir jos darbuotojų mokymo arba informacijos lyčių lygių galimybių integravimo klausimais poreikius ir efektyviausius tų poreikių tenkinimo būdus (mokymas, instruktažas, savaitinės konsultacijos, individualūs pokalbiai ir pan.)?
- Ar pasirūpinote mokymu ir gebėjimų formavimu, kad patenkintumėte tuos poreikius?
- Ar numatėte reikiamus priežiūros mechanizmus, kad galėtumėte įvertinti mokymo įtaką vystymo bendrijos veiklai lyčių klausimų srityje?
- Ar visuose pareigybių aprašymuose reikalaujate lyčių klausimų suvokimo ir (arba) išmanymo?
- Ar pasirūpinote vienodu užmokesčiu?
- Ar siūlote lanksčias darbo galimybes bendrijoje dirbančioms moterims ir vyrams? Kiek jų pasinaudojo tomis galimybėmis? Ar šiuo požiūriu egzistuoja kokie nors lyčių elgesio modeliai?
- Ar skatinimo ir tikrinimo procedūros užtikrina bendrijoje dirbančių moterų ir vyrų karjeros galimybes?
- Ar paisoma lyčių lygybės aspekto bendrijos skelbiamuose konkursuose prekėms ir paslaugoms įsigyti?

Sudarant finansinį planą

- Ar į biudžetą įtrauktos išlaidos, reikalingos lyčių lygioms galimybėms integruoti?
- Ar sudarant biudžetą buvo paisoma lyčių aspekto ir taip užtikrinama, kad planuojama veikla bus naudinga ir moterims, ir vyrams?
- Ar pakaks biudžeto lėšų veiklai, susijusiai su lygybės principo taikymu, įgyvendinti?

Įgyvendinant darbų planą, taip pat ir tarptautinį bendradarbiavimą

- Ar buvo imtasi visų reikiamų priemonių lyčių pusiausvyrai vystymo bendrijos komitete užtikrinti?
- Kaip užtikrinsite, kad visiems vystymo bendrijos partneriams suprantamas bendrijos lyčių aspektas ir kad jiems pakaks gebėjimų jį efektyviai taikyti?
- Ar pasirūpinote veiksminga atsiskaitymo ir informavimo tvarka, kuri leistų pastebėti bendrijos veiklos trūkumus, įgyvendinti vystymo bendrijos lyčių lygių galimybių integravimo aspektus?
- Ar pasirūpinote pagalbos priemonėmis, įskaitant galimybę naudotis kviestinių ekspertų paslaugomis, susidarius tokioms situacijoms?
- Kaip užtikrinsite, kad per visą savo veiklos laiką vystymo bendrija pripažins skirtingus adresatų grupės poreikius, jų paisys ir juos tenkins?

Organizuojant nuolatinę priežiūrą ir vidinį vertinimą

- Kaip užtikrinsite, kad įgyvendinami lyčių lygybės tikslai?
- Ar kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai tinka rezultatų pasiskirstymui tarp moterų ir vyrų įvertinti?
- Kaip prižiūrėsite vystymo bendrijos veiklos turinį, paslaugų teikimo ir administracinius procesus?

Vertinant vystymo bendrijos lygioms galimybėms daromą įtaką

- Kaip prižiūrėsite ir vertinsite vystymo bendrijos veiklą, kad užtikrintumėte, jog jos rezultatai bendrijoje dalyvaujančioms moterims ir vyrams bus vienodai naudingi?
- Ar numatėte tinkamą strategiją atitinkamoms organizacijoms ir strategams informuoti apie vystymo bendrijos egzistavimą, daromą pažangą ir rezultatus lyčių perspektyvos atžvilgiu?

Vykdamas skaidos ir poveikio politikai bei praktikai veiklą

- Kokie bendrijos veiklos adresatai? Kokius žmones bendrija stengiasi pasiekti ir kokiais pranešimais?
- Ar bendrijos naudojamos strateginės priemonės tam tinka?
- Kaip bus akcentuojami vystymo bendrijos laimėjimai vyrų ir moterų lygybės srityje?

13

LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO KLAUSIMAI ADMINISTRUOJANT PROGRAMĄ *EQUAL*

Lyčių lygybės klausimai daro įtaką nacionalinių EQUAL programų ir paslaugų, kurios teikiamos vystymo bendrijoms, visų lygių vadovybei, taip pat priežiūros ir atrankos komitetų veiklai.

Jokia vadovaujančioji institucija arba nacionalinė paramos struktūra negali reikalauti vystymo bendrijos tapti lyčių lygių galimybių integravimo modeliu, jeigu negali užtikrinti, kad pati sugebės tai padaryti.

Lyčių lygių galimybių integravimas kasdien daro įtaką darbų organizavimui ir paslaugų teikimui.

Lyčių lygių galimybių integravimas į įprastą vadovaujančiosios institucijos/nacionalinės paramos struktūros darbo praktiką ir tvarką

Aukščiausio lygio įsipareigojimas vadovaujančioje institucijoje/nacionalinėje paramos struktūroje

Būtina įtikinti aukštesnes pareigas einančius darbuotojus, kad dėmesys lyčių skirtumams padidins vystymo bendrijos veiklos kokybę ir užtikrins efektyvesnę iniciatyvos EQUAL įgyvendinimą.

Nebus lengva įtikinti vystymo bendrijas, kad lyčių lygių galimybių integravimas svarbus, jeigu vadovaujančioji institucija arba nacionalinė paramos struktūra jį laikys marginaline problema, kurią spręsti turi konkrečios organizacijos lyčių lygybės klausimų specialistai, arba kuri svarbi tik toms vystymo bendrijoms, kurios teikia paraiškas lygių galimybių tema.

Todėl būtina parodyti, kad lyčių lygių galimybių integravimo teorijos įgyvendinimas praktikoje bus remiamas pačiu aukščiausiu lygiu.

Aiškūs uždaviniai

Nustatykite aiškius uždavinius, apibūdinančius tai, kokių rezultatų norite pasiekti ir koku būdu, pavyzdžiui, kaip siūlote formuoti darbuotojų gebėjimus lyčių lygybės srityje.

Pasirūpinkite, kad tokie uždaviniai būtų konkretūs, įvertinami, įgyvendinami, realūs ir apibrėžti laiko atžvilgiu. Pavyzdžiui: pirmo mėnesio pabaigoje išanalizuoti įdarbinimo tvarką; trečio mėnesio pabaigoje visą vadovybę informuoti apie lyčių lygių galimybių integravimą per informacinius seminarus ir t. t.

Bendradarbiaukite ir išsiaiškinkite, kas už ką atsakingas

Kad su lyčių lygių galimybių integravimu susijusi veikla būtų efektyvi, į ją įtraukite kuo daugiau organizacijoje dirbančių žmonių. Apgalvokite, kokią bendradarbiavimo programą lyčių lygių galimybių integravimo srityje galėtumėte sudaryti, kad į ją būtų galima įtraukti darbuotojų, kad būtų apimtos visos EQUAL temos.

Galimybė įgyti kompetencijos lyčių klausimais

Tai turėtų būti siejama su visa vadovaujančiąja institucija/nacionaline paramos struktūra, o ne su vienu arba dviem darbuotojais. Būtina skirti laiko formuoti gebėjimus, kurių reikia lyčių lygioms galimybėms integruoti, organizuojant mokymą ir diskusijas visais lygiais. Galima naudotis ir kviestinių specialistų paslaugomis, bet vien jais pasikliauti neverta.

Galima pasikviesti lyčių lygių galimybių integravimo ekspertą, kuris įvertintų tam tikrą skaičių anksčiau teiktų EQUAL paraiškų, nesusijusių su lyčių lygių galimybių tema. Išnagrinėjęs paraiškas ir įvertinęs tų projektų moterims ir vyrams daromą įtaką ekspertas galėtų pasiūlyti galimų tobulinimo priemonių, kurios padėtų vystymo bendrijai dirbti. Eksperto darbo rezultatus galima panaudoti ir personalui mokyti.

Proceso suvokimas

Lyčių lygių galimybių integravimas – tai procesas. Efektyviai įgyvendintas jis tampa kasdienio darbo ir mąstymo dalimi.

Darbuotojų samdymas ir darbo organizavimas

- Išnagrinėkite organizacijos personalo sudėtį. Kiek organizacijoje dirba moterų ir kiek vyrų, kokiais lygiais ir kokiose atsakomybės srityse? Ar nustatėte su lygybe susijusius uždavinius įdarbinimo ir samdos srityse?
- Ar įdarbinant reikalaujama, kad būsimas darbuotojas suvoktų lyčių lygybės klausimus? Ar numatytas atitinkamas naujų darbuotojų, kurie tokių žinių neturi, mokymas?
- Ar siūlomos lanksčias darbo galimybes organizacijoje dirbančioms moterims ir vyrams? Kiek jų pasinaudojo tokiomis galimybėmis? Ar pastebimi kokie nors lyčių elgesio modeliai?
- Ar darbuotojams mokama vienodai ir ar jiems suteikiamos lygios galimybes mokytis ir siekti karjeros organizacijoje?
- Ar vertinami darbuotojų įgūdžiais ir žinios, kad būtų galima nustatyti jų mokymosi poreikius? Ar visi darbuotojai mokomi lyčių lygybės srityje?
- Kaip organizuojami vidiniai posėdžiai (pasisakymų trukmė, kada posėdžiai rengiami ir t. t.)?
- Ar su lyčių klausimais susiję tikslai įtraukti į bendrojo personalo veiklos našumo vertinimo skalę?
- Ar lyčių lygybės klausimų paisoma rengiant prekių ir paslaugų pirkimo konkursus? Pavyzdžiui, galima aiškiai nurodyti, kad bus perkama tik iš tų įmonių, kurios paiso lyčių lygybės principo.

Priežiūros ir atrankos komitetai: narystė ir organizavimas

Reikia aktyviai ieškoti kvalifikuotų moterų ir vyrų, kad jiems būtų harmoningai atstovaujama bendrijos komitetuose, visais lygiais ir atsižvelgiant į visus vaidmenis. Kai kuriose šalyse pusiausvyrą užtikrinama taikant kvotų sistemą.

Į priežiūros komitetus galima įtraukti lygybės srityje dirbančių organizacijų atstovų, kad jų kompetencija būtų prieinama kitiems komitetų nariams.

Dalyvavimui posėdžiuose įtakos turės ir tai, koku laiku jie rengiami ir kaip jie organizuojami.

Kad ir pagal kokią EQUAL temą būtų dirbama, galima lyčių lygių galimybių integravimo klausimais organizuoti diskusijas. Be to, šis klausimas galėtų būti svarstomas visuose posėdžiuose, tačiau, kad diskusijos būtų produktyvios ir kompetentingos, joms reikia iš anksto gerai pasiruošti.

Reikėtų identifikuoti komiteto narių mokymosi lyčių lygybės klausimais poreikius. Ar jie supranta lyčių aspekto integravimo reiškinį? Ar jiems reikėtų daugiau žinių apie įtakos lytims įvertinimą? Pasiūlykite ir organizuokite tinkamą mokymą tiems poreikiams patenkinti.

Priežiūra ir vertinimas

Būtina stebėti ir vertinti daromą pažangą, kad būtų aišku, kiek pažengta įgyvendinant su lygybe susijusius uždavinius ir kokių reikia korekcinį veiksmų.

Išteklių ir priemonių prieinamumas

Įtraukite lyčių lygių galimybių integravimo į organizacijos veiklą išlaidas į įprastą biudžetą.

Lyčių lygių galimybių integravimas į teikiamas paslaugas

Informacijos vaidmuo

Visoje organizacijos informacinėje veikloje ir skelbiant konkursus paraiškoms teikti turi atsispindėti lygių galimybių principas. Turėkite omenyje, kad vaizdas pasako daugiau negu žodžiai, todėl pasirūpinkite, kad jūsų įvaizdis gerai perteiktų pranešimą.

Galima rinkti ir skleisti informaciją apie lyčių lygių galimybių integravimo priemones bei išteklius ir pateikti juos interneto svetainėje.

Galima identifikuoti ir suteikti prieigą prie visoms EQUAL temoms tinkamų europinių, nacionalinių, regioninių ir vietinių duomenų, apibūdinančių atitinkamą moterų ir vyrų padėtį įvairiose srityse.

Vadovavimas ir konsultacijos galimiems pareiškėjams – programos paskelbimas

Informuokite pareiškėjus apie tai, kad EQUAL skiria dėmesio lyčių lygių galimybių integravimui. Pabrėžkite, kad tai neatskiriama EQUAL dalis, o ne pasirenkamas dalykas, kurį galima įtraukti tiesiog pažymint reikiamą laukelį.

Paaiškinkite, kad pareiškėjai, kurie parodys, jog ketina paisyti lygybės principo per visą vystymo bendrijos veiklos laiką, turės daugiau galimybių laimėti.

Pateikite informacijos apie lyčių lygių galimybių integravimą visiems pareiškėjams, ypač tiems, kurie nieko apie tai neklausia.

Įkurkite pagalbos liniją paraiškų teikėjams, turintiems klausimų dėl lyčių lygių galimybių integravimo. Be šios paslaugos, dar organizuokite individualaus instruktažo sesijas, kurių metu pareiškėjai galės aptarti, kaip galėtų integruoti lygybės aspektą į savo vystymo bendrijos idėją. Pakvieskite susidomėjusius pareiškėjus į bendrąjį įvadinį mokomąjį seminarą apie EQUAL ir lyčių lygių galimybių integravimą.

Kalbėkite apie lyčių lygių galimybių integravimo naudą abiem lytims. Vystymo bendrijų iniciatoriams turi būti akivaizdi šios idėjos svarba ir nauda.

Paaiškinkite, kad į biudžetą galima įtraukti papildomas išlaidas, susijusias su lyčių lygių galimybių integravimu.

Pabrėžkite, kad būtina dar vystymo bendrijos planavimo metu analizuoti jos veiklos įtaką lytims. Paaiškinkite, kad jeigu nebus nurodyta, kokią įtaką vystymo bendrija darys įvairioms grupėms, ji negalės būti tikra, kad nedaro, nors ir nenorėdama, neigiamos įtakos.

Padėkite pareiškėjams ieškoti informacijos šaltinių ir pagal lytis diferencijuotų statistinių duomenų, tinkamų analizei atlikti.

Galima sudaryti lyčių lygybės klausimo ekspertų, su kuriais pareiškėjai galėtų pasitarti per internetą, duomenų bazę.

Patarkite jiems kreiptis į lygybės srityje dirbančias organizacijas ir atitinkamas NVO, kurios gali padėti susidaryti tikslų moterų ir vyrų skirtingų poreikių, patirties ir siekių vaizdą.

Parodykite, kad jūsų organizacija kaip darbdavys ir paslaugų teikėjas taip pat įgyvendina lygybės politiką.

Vystymo bendrijų vertinimas ir atranka

Būtina numatyti, kokiais kriterijais vadovaujantis bus vertinamas pateiktų paraiškų lyčių aspektas. Tai leis geriau įvertinti tas vystymo bendrijas, kurios aiškiai parodys, kad per visą projekto vykdymo laiką paisys lyčių lygybės principo.

Galima nustatyti minimalų taškų skaičių, kurį vystymo bendrijos turi surinkti už tai, kiek jos veikloje paisoma lyčių aspekto. Į šį vadovą įtraukta anketa, kuri padės tai padaryti (16 skyrius).

Paraiškos, kurios neatitinka lyčių lygybės principo reikalavimo, turi būti atmetamos arba grąžinamos iniciatoriams su rekomendacijomis, ką reikėtų patobulinti. Vystymo bendrijos paraiška gali būti aprobuojama su sąlyga, kad ji bus pakoreguota, kaip siūloma. Ši taisyklė turėtų būti taikoma visoms paraiškoms, nepaisant to, pagal kokią EQUAL temą jos teikiamos.

Teikiant paramą ir vykdant priežiūrą

Turi vykti nuolatinis dialogas su vystymo bendrija, kad būtų galima įvertinti, kaip jai sekasi įgyvendinti su lyčių lygybe susijusius tikslus.

Lyčių lygių galimybių integravimas yra procesas, todėl jam vykstant bus galima daug ko išmokti.

Pasidomėkite, ar vystymo bendrijos turi kokių nors ypatingų mokymosi poreikių, susijusių su lyčių lygių galimybių integravimo gebėjimais. Galima jiems organizuoti mokymus tiems poreikiams patenkinti arba nurodyti lyčių lygių galimybių integravimo specialistus, su kuriais jie galėtų pasikonsultuoti svarbiais vystymo bendrijos veiklos momentais.

Atsižvelkite į bet kokias informacijos spragas, kurias vystymo bendrijos gali identifikuoti. Kad užpildytumėte tas žinių spragas, galite, pavyzdžiui, užsakyti tyrimus lyčių klausimais.

Paaiškinkite vystymo bendrijų iniciatoriams, kad nuolat stebėsite visų vystymo bendrijų įtaką siekiant lygybės.

Vystymo bendrijos ataskaitose turės pateikti atitinkamą informaciją, kuri leistų atlikti tokį įvertinimą. Visi su vystymo bendrija susiję duomenys turi būti diferencijuojami ne tik pagal lytis, bet ir pagal amžių, tautybę ir religiją, jeigu tokia informacija bus žinoma. Analizę turi sudaryti ne tik skaičiai.

Pastebėję silpnąsias vystymo bendrijos veiklos vietas pateikite rekomendacijas, kurių ji privalo laikytis. Jeigu vystymo bendrijai sunku siekti užsibrėžtų lygybės tikslų, padėkite jai ieškoti sprendimų.

Vystymo bendrijų lankymas – taip pat puiki galimybė įvertinti lyčių lygių galimybių integravimo sėkmę ir su bendrijos partneriais bei kai kuriais dalyviais, jeigu tik tai įmanoma, aptarti laimėjimus ir sunkumus, kurių bendrija patyrė taikydama lyčių lygybės principą.

Skaidos ir poveikio politikai bei praktikai veikla

Neišleiskite iš akių galutinio lyčių lygių galimybių integravimo tikslo – kiekybiškai įvertinamas moterų ir vyrų nelygybės mažinimas ir didesnė abiejų lyčių lygybė visose politikos srityse.

Visa bendrijos skaidos ir poveikio politikai bei praktikai veikla turi akcentuoti šį aspektą.

Turėkite omenyje ir tai, kad vystymo bendrijos gali viena kitai daug ką pasiūlyti, taigi gali būti svarbūs informacijos šaltiniai. Galima reguliariai organizuoti pagal vieną arba pagal skirtingas temas dirbančių bendrijų susitikimus, kad jos galėtų pasidalyti informacija ir patirtimi lyčių lygių galimybių integravimo srityje.

Vykdamas rezultatų sklaidą ir darant poveikį politikai bei praktikai gali labai praversti nacionaliniai ir regioniniai teminiai tinklai, dirbantys lyčių lygių galimybių integravimo srityje.

Kita galimybė yra vystymo bendrijų, dirbančių pagal lyčių galimybių temą, susigiminiavimas su vystymo bendrijomis, dirbančiomis pagal kitas temas – taip jos galės dalytis informacija, teikti viena kitai pagalbą ir dalytis turima kompetencija.

14

PRAKTINIS UŽSIĖMIMAS. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO KLAUSIMAI ADMINISTRUOJANT PROGRAMĄ *EQUAL*

Išsiaiškinkite, kaip jūsų organizacijai – vadovaujančiajai institucijai arba nacionalinei paramos struktūrai – sekasi spręsti lyčių klausimus ir vykdyti pokyčius.

Dirbdami nedidelėse trijų žmonių grupėse identifikuokite savo organizacijai būdingas lygybės problemas, susijusias su čia dirbančių moterų ir vyrų skaičiumi, jų išsilavinimu, jiems mokamu atlyginimu, įdarbinimo ir paaukštinimo tvarka.

Kaip prisidėti siekiant lyčių lygybės? Sudarykite daugiausia penkių veiksmų, kuriuos norėtumėte įgyvendinti, planą. Galite fantazuoti, kiek tik norite.

Kiekviena grupė pristato viena kitai savo darbo rezultatus ir aptaria siūlomus veiksmus.

Toliau inscenizacijos būdu galima derėtis dėl kai kurių veiksmų įgyvendinimo.

Vėl reikės dirbti grupėmis po tris žmones, atliekančius skirtingus vaidmenis.

Dalyvis „A“ yra derybininkas, siekiantis pokyčio.

Dalyvis „B“ yra vadovas, kurį reikia įtikinti.

Dalyvis „C“ yra stebėtojas.

Derybininkas paaiškina situacijos detales, derybų kontekstą ir derybų proceso etapą, taip pat apibūdina vadovo, kurį vaidina dalyvis „B“, poziciją. Būtent laikydamasis šios pozicijos vadovas ir derasi vaidmenų žaidime.

Inscenizacija trunka penkias minutes; jai pasibaigus derybininkas ir vadovas papasakoja, ką patyrė atlikdami savo vaidmenis. Tada stebėtojas pateikia savo pastabas apie derybas, kūno kalbą, atvirus ir uždarus klausimus ir kt. Kiekvienas dalyvis paeiliui išbando derybininko, vadovo ir stebėtojo vaidmenį.

Derybų dalyviai su didesne grupe pasidalija savo įspūdžiais apie tai, ką patyrė atlikdami skirtingus vaidmenis. Kaip sekėsi derėtis? Kokios buvo pastebėtos kliūtys?

Turėkite omenyje, jog labai svarbu, kad per derybas abi šalys aktyviai siektų rezultatų. Visoms sėkmingoms deryboms būdingas aiškus procesas.

- Pasiruošimas: apibrėžkite, ko norite iš derybų ir kokia gali būti kitos šalies pozicija.
- Kvietimas derėtis: tai įžanginis pareiškimas, kuriuo nustatomas norimas derybų rezultatas ir kai kurie svarbūs klausimai, kuriuos reikia aptarti ir išsiaiškinti.
- Derėjimasis: aptariami skirtingi poreikiai ir apribojimai, nagrinėjami galimi susitarimo variantai.
- Derybų pabaigimas: susitariama dėl visų sąlygų ir pasiekiamas bendras sprendimas. Jeigu abi šalys patenkintos, derybos baigiamos.

Sėkmingų derybų paslaptis – abiejų šalių gebėjimas laikytis etapų. Tam reikia:

- įsijausti į situaciją,
- aktyviai klausytis,
- suprantamai bendrauti,
- užduoti strategiškai svarbius atvirus klausimus,
- nustatyti ribas ir tikslus, kad sprendimai būtų priimami efektyviai,
- sugebėti užbaigti derybas,
- sugebėti formuoti ilgalaikius santykius.

- PRAKTINIS UŽSIĖMIMAS. Lyčių lygių galimybių integravimas ir programos EQUAL administravimas

15

SVARSTYTINI KLAUSIMAI.

KAIP PAISYTI LYČIŲ PERSPEKTYVOS ADMINISTRUOJANT PROGRAMĄ

Sudarant priežiūros ir atrankos komitetus

- Ar ėmėtės visų reikiamų veiksmų, kad užtikrintumėte lyčių pusiausvyrą komitete?
- Ar identifikavote komiteto narių mokymo ir informacijos poreikius lyčių aspekto integravimo srityje?
- Ar išanalizavote tuos poreikius, kad nustatytumėte efektyviausius jų patenkinimo būdus?
- Ar pasirūpinote mokymu arba gebėjimais, kurių reikia tiems poreikiams patenkinti?
- Ar identifikavote tinkamą dokumentaciją ir mokomąją medžiagą, ar pasirūpinote ja?
- Ar komiteto nariai buvo instruktuoti lyčių klausimais?
- Ar sistemingai rengiate informaciją lyčių lygybės klausimais ir teikiate ją per posėdžius, kad paskatintumėte diskusijas?

Planuojant programos paskelbimą ir ją paskelbus

- Ar visoje informacinėje medžiagoje aiškiai išreiškėte Bendrijos iniciatyvos EQUAL suinteresuotumą integruoti lyčių lygias galimybes ir tai, ko šiuo atžvilgiu reikalaujama iš paraiškų teikėjų?
- Ar identifikavote ir sugretinote svarbią informaciją lyčių klausimais, ypač socialinę ir ekonominę informaciją bei pagal lytis diferencijuotus duomenis, kad padėtumėte vystymo bendrijų iniciatoriams atlikti analizę?
- Ar konsultavotės su lyčių klausimų specialistais ir moterų interesų atstovais visais lygiais, kad išsiaiškintumėte jų pažiūras ir įvertintumėte, kuo jie gali prisidėti prie programos?
- Kaip lyčių klausimais instruktavote visus darbuotojus?

Paskelbus konkursą paraiškoms teikti

- Ar pateikėte pakankamą kiekį informacijos apie lyčių lygių galimybių integravimą galimiems paraiškų teikėjams, ir kokią tai turi reikšmę vystymo bendrijai?
- Ar akcentavote, kaip svarbu atlikti poveikio lytims analizę dar planavimo etapo metu?
- Ar pateikėte paraiškų teikėjams lygybės klausimų specialistų, kurie gali jiems padėti atlikti šį uždavinį, sąrašą?

Vadovaujant ir teikiant konsultacijas galimiems paraiškų teikėjams

- Ar jūsų darbuotojai pakankamai kompetentingi teikti informaciją ir padėti paraiškų teikėjams lyčių lygių galimybių integravimo klausimais?
- Jeigu ne, ką ketinate daryti, kad patenkintumėte šį poreikį?

Analizuojant paraiškas ir atrenkant vystymo bendrijas

- Ar dalyviai paraiškoje paaiškino, koks galimas jų veiklos poveikis moterims ir vyrams?
- Ar adekvati moterų ir vyrų situacijos analizė?
- Ar pateikti pagal lytis diferencijuoti duomenys?
- Ar vystymo bendrijos adresatų grupė buvo įtraukta planuojant veiksmus?
- Ar numatomos veiklos pakaks lygybės tikslams įgyvendinti?
- Kaip projektas teigiamai prisidės prie lyčių lygybės?
- Kaip kiekvieno vystymo bendrijos etapo metu bus užtikrinama, kad bus tenkinami skirtingi moterų ir vyrų poreikiai?
- Kokios numatytos priemonės, kurios leis adresatų grupei pateikti savo atsiliepimus ir taip daryti įtaką vystymo bendrijos veiklos vykdymui?
- Kokią naudą gaus abiejų lyčių atstovai?
- Ar paraiškoje aiškiai išreikštas įsipareigojimas paisyti lyčių lygybės principo?
- Ar bendrijai pakaks gebėjimų vykdyti įsipareigojimus?
- Ar biudžetas pakankamas ir realus, kad būtų įgyvendinti įsipareigojimai paisyti lygybės principo?

Teikiant pagalbą dirbančioms vystymo bendrijoms

- Ar jūsų personalas turi reikiamų įgūdžių ir kompetencijos, kad galėtų stebėti, kokią įtaką lytims daro vykdoma vystymo bendrijos veikla?
- Jeigu ne, kaip bus įgyjama reikiama kompetencija?
- Kaip užtikrinsite, kad jūsų teikiamos pagalbos užteks vystymo bendrijos informaciniams ir orientavimo lyčių lygybės srityje poreikiams patenkinti?

Stebint ir vertinant programą

- Ar aiškiai instruktavote vystymo bendrijas apie tai, kokius duomenis jos turės pateikti, kad būtų galima prižiūrėti ir vertinti programą ir taip užtikrinti, kad bus įgyvendinami lyčių lygybės tikslai?
- Ar pasirūpinote patikros sistema, kuri leis identifikuoti su lyčių aspektu susijusius trūkumus ir, kai įmanoma, imtis korekcinų veiksmų?
- Ar vertinimo komanda buvo instrukuota atitinkamais lyčių klausimais?

Organizuojant sklaidos ir poveikio politikai bei praktikai veiklą

- Ar nuolat tikrinate, ar visoje informacinėje medžiagoje apie EQUAL minimas lyčių aspektas?
- Kaip užtikrinsite, kad pasirenkant EQUAL renginių temas ir planuojant darbotvarkę bus paisoma lyčių lygybės prioritetų?
- Kaip užtikrinsite, kad moterys ir vyrai lygiomis teisėmis dalyvaus visuose EQUAL renginiuose kaip pranešėjai, pirmininkaujantys ir sprendimus priimančios asmenys ir pan., ir kad su jais bus vienodai konsultuojamasi pasiruošimo ir rezultatų aptarimo metu?
- Kaip tų renginių dalyvius informuosite apie EQUAL diskusijų lyčių aspektą (dokumentacija šiuo klausimu, pasisakymai, punktas darbotvarkėje)?
- Kaip užtikrinsite, kad sėkminga lyčių lygių galimybių integravimo praktika bus sistemiskai integruojama į užimtumo ir socialinės aprėpties politikos programas?
- Kaip ketinate kurti reikiamus tinklus ir ryšio kanalus tarp regionų ir organizacijų bei strategų, kad palengvintumėte šį procesą?

16

VERTINIMO ANKETA PAGAL PROGRAMĄ EQUAL VYKDOMŲ PROJEKTŲ LYČIŲ ASPEKTUI ĮVERTINTI: PAVYZDYS

Įvertinkite kiekvieną toliau pateikiamą klausimą pagal šią skalę:

Labai gerai
Gerai
Vidutiniškai
Patenkinamai
Prastai

1. Konteksto analizė

Ar vystymo bendrija gali įrodyti, kad nagrinėjo skirtingas moterų ir vyrų situacijas, poreikius ir siekius?

Įrodymas

Nuorodos į tyrimus, pagal lytis diferencijuotus duomenis, lygybės sityje dirbančių vietos grupių indėlių.

2. Konkretūs tikslai ir adresatų grupė

Ar konkretūs tikslai atitinka moterų ir vyrų poreikius, išreikštus analizėje? Ar įgyvendinant šiuos tikslus bus įmanoma spręsti identifikuotas nelygybės problemas ir skatinti lygybę?

Įrodymas

Bent vienas konkretus tikslas, skirtas spręsti moterų ir vyrų lygių galimybių problemoms.

3. Vystymo bendrijos pristatymas

Ar paraiškoje paaiškinta, kaip vykdant vystymo bendrijos veiklą bus paisoma lygių galimybių principo?

Ar pasirinktas sprendimas įgyvendinamas? Ar numatytos veiklos užteks tikslams įgyvendinti?

Įrodymas

Aiški lygių galimybių strategijos egzistavimas visos vystymo bendrijos veiklos metu. Veiksmų, skirtų specialiai moterų ir vyrų lygioms galimybėms, skaičius.

4. Vystymo bendrijos veiklos vykdymas: metodai ir ištekliai

Kaip paraiškoje parodyta, kad vystymo bendrija suvokia savo veiklos lyčių aspektus ir sugebės jų paisyti? Ar metodų ir žmonių išteklių pakanka ir ar jie tinkami, kad būtų galima įgyvendinti numatytą su lygybe susijusią veiklą? Ar biudžetas pakankamas ir realus su lygybe susijusiems tikslams įgyvendinti?

Įrodymas

Aiški strategija lyčių klausimų išmanymui ir kompetencijai bendrijoje formuoti ir jos stipinimas pakankamais ištekliais (darbuotojai, biudžetas, išorinė pagalba, priemonės ir kt.). Aiškus vystymo bendrijos partnerių įsipareigojimas paisyti lyčių lygybės principo ir įrodymai, kad jie paiso šio principo kaip darbdaviai.

5. Vystymo bendrijos veiklos vykdymas: vertinimas

Ar lyčių aspekto vertinimas numatytas visose bendrijos veiklos srityse siekiant užtikrinti, kad vystymo bendrija sprendžia nelygybės problemas ir skatina moterų ir vyrų lygybę?

Įrodymas

Tinkami kiekybiniai ir kokybiniai rodikliai, kuriais įvertinama moterims ir vyrams daroma įtaka.

REZULTATAI

Labai gerai	= 4
Gerai	= 3
Vidutiniškai	= 2
Patenkinamai	= 1
Prastai	= 0

Kaip apskaičiuoti:

Jeigu 2 klausimai buvo įvertinti „labai gerai“, 1 – „gerai“ ir 2 – „patenkinamai“, bendras rezultatas bus:

$$(2 \times 4) + (1 \times 3) + (2 \times 1) = 13$$

Bendras rezultatas yra 20.

Bendrasis paraiškos vertinimas

Ar manote, kad vystymo bendrija visais įmanomais aspektais paiso moterų ir vyrų lygybės bendrojo tikslo ir aktyviai prisideda prie jo įgyvendinimo? Paaiškinkite.

Jeigu bendrasis jūsų vertinimas yra „patenkinamas“ arba „prastas“, ką parekomenduotumėte paraiškos teikėjams, kad jie sustiprintų savo vystymo bendrijos veikloje lygybės aspektą?

Pastaba.

Vystymo bendrija, įvertina mažiau kaip 10 taškų, arba kurios bendrasis įvertinimas „patenkinamas“ arba „prastas“, negali gauti finansavimo. Jei priimtina, paraiška gali būti siunčiama atgal iniciatoriams su rekomendacijomis lygybės klausimais. Rekomenduojami pakeitimai turi būti įtraukti į paraišką dar prieš svarstant ją iš naujo.

(Paremta anketa, kurią sudarė pagal Prancūzijos ESF 3 tikslą rengtų vystymo bendrijų paraiškų vertintojai. „FSE France. Intégration de l'égalité des chances femmes-hommes dans les projets Objectif 3: grille de l'instructeur“, Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale / RACINE, Juin 2004.)

17

ŽVILGSNIS Į EQUAL VYSTYMO BENDRIJAS

Šiuos pavyzdžius pateikė valstybės narės, kurios dalyvavo lyčių lygių galimybių integravimo darbo grupėje. Yra ir daugybė kitų, čia nepamintėtų bendrijų.

E–QUALITY, Konsultavimo ir užimtumo paslaugų kokybės sistemos kūrimas, Graikija
(Tema 1A, GR-200889) www.equality.gr

E-QUALITY kuria kokybės sistemas, skirtas organizacijų, teikiančių profesinio orientavimo, pagalbos ir konsultavimo paslaugas socialinėms grupėms, kurios susiduria su įvairiomis ir vis didėjančiomis kliūtimis integruodamosi arba pakartotinai integruodamosi į darbo rinką, struktūrai, paslaugoms ir darbuotojų įgūdžiams tobulinti. Iš pat pradžių vystymo bendrijos partneriams buvo organizuotas mokymas lyčių klausimais, kad jie galėtų integruoti šį aspektą į savo veiklą ir personalo politikos nuostatas. Vykdam tyrimą į klausimynus buvo įtraukti su lyčių aspektu susiję klausimai. Lyčių lygybė taip pat buvo vienas iš svarbiausių veiksnių, kurių buvo paisoma formuojant bendrijos metodologines priemones, naudojamas kuriant lygybę užtikrinančias procedūras ir sudarančias dalį mokymo ir paramos, kuri buvo siūloma konsultantams. Be to, įdomių su lytimis susijusių rezultatų buvo pasiekta subūrus į tinklą šioje srityje dirbančias institucijas, konsultantus, darbdavius ir atitinkamas adresatų grupes.

„Risques d'exclusion des agriculteurs isolés et construction de nouvelles formations“, Prancūzija
(Tema 3F, FR-RAL-2001-10789)

Ši vystymo bendrija siekė pagelbėti ūkininkams, kurių padėtis yra nepalanki. Analizuodama jų poreikius bendrija išnagrinėjo įvairius sunkumus, su kuriais susidūrė ne tik vyrai, bet ir moterys. Taip išaiškėjo, kad ūkininkaudamos moterys atlieka svarbų vaidmenį, nepaisant profesinio pripažinimo ir statuso trūkumo. Moterys aktyviai dalyvauja visose kaimo gyvenimo srityse – profesiniame, šeimos ir kaimo bendruomenės gyvenime, – tačiau joms pritrūksta pasitikėjimo savo profesiniais sugebėjimais. Todėl planuojant vystymo bendrijos veiklą ir mokymo kursus buvo stengiamasi atsižvelgti į pačius įvairiausias vaidmenis, kuriuos ūkyje atlieka moterys ir vyrai. Be to, buvo įsteigta tik moterims skirta mokymo grupė jų pasitikėjimui savimi formuoti.

JIVE partneriai, Jungtinė Karalystė
(Tema 4H, UKgb-35)

JIVE partneriai atkreipė dėmesį į inžinerijos, statybos ir technologijų sektorius, kuriuose moterų yra mažuma: 10 proc. moterų dirba statybos sektoriuje, po 1 ir 4 proc. stažuojasi atitinkamai statybos ir inžinerijos sektoriuose, 7 proc. moterų dirba inžinerinių technologijų srityje. Iš pat pradžių į bendrijos veiklą buvo įtrauktos dvi nacionalinės mokymo organizacijos (viena dirbanti inžinerijos ir statybos srityje, kita – nekilnojamojo turto paslaugų srityje), kuriuos buvo suinteresuotos atverti savo sektorius moterims. Bendrija siekia padėti moterims, kurios dirba, studijuoja ir galvoja apie darbą inžinerijos, statybos ir technologijų sektoriuose. Ji taip pat ieško būdų, kuriais galėtų paskatinti radikalius nuostatų ir kultūros pokyčius tų sektorių profesinio vadovavimo, mokymo, užimtumo ir darbo praktikos srityje.

„RepaNet - Reparaturnetzwerk Österreich“, Austrija
(Tema 2D, AT-3-08/135)

„Repanet“ skatina socialinių įstaigų remonto sektoriuje steigimą. Pagal šį projektą ilgą laiką darbo neturėję žmonės mokomi taisyti buitines prietaisus ir kitus kasdienio gyvenimo reikmenis. Kadangi šiame sektoriuje dominuoja vyrai, „Repanet“ siekė į šią programą įtraukti moterų. Todėl buvo didinamas informuotumas, organizuojami mokymai lyčių klausimais ir taikoma darbo programa, kuri geriau atitinka ilgą laiką nedirbusių moterų ir vyrų poreikius. Be to, buvo įsteigta lyčių lygių galimybių integravimo darbo grupė, kuri rengė reguliarius posėdžius, kad galėtų dalytis patirtimi ir formuluoti rekomendacijas; taip pat buvo paskirtas už lyčių lygių galimybių integravimą atsakingas asmuo, kuriam buvo suteikta vystymo bendrijos sprendimų, neprisidėjusių prie lygybės skatinimo, veto teisė.

Lyčių lygybės vykdytojai (GED), Švedija (Tema 4H, SE-59)

Bendrija „Lyčių lygybės vykdytojai“ (GED) domisi organizacijomis, kurios suinteresuotos įgyvendinti lyčių lygybės planus, kad sukurtų tokią užimtumo terpę, kuri atitiktų ir moterų, ir vyrų poreikius. Kad tai pasiektų, bendrija dirba individualiu, kolektyviniu ir organizaciniu lygiu, didindama supratimą apie tai, ką reiškia būti moterimi ir vyru profesiniame gyvenime, ir kaip bendrovės metodai bei nuostatos gali ne tik pagerinti organizacijos efektyvumą, bet ir skatinti moterų ir vyrų lygybę. Ji parengė lyčių lygybės vykdytojus (GED) ir darbdaviams bei jų darbuotojams organizavo informacinius seminarus.

Lyčių aspekto integravimas į informacijos visuomenę, Vokietija (Tema 4H, DE-EA- 31910)

Bendrovės, organizacijos, vietos valdžios institucijos, mokymo paslaugų teikėjai, įdarbinimo biurai, darbdaviai ir profesinės sąjungos susibūrė į gausią bendriją, kad IRT sektoriuje siektų lyčių pusiausvyros ir didintų moterų įtaką kuriant informacijos ir žinių visuomenę. Siekdama užtikrinti, kad mergaitės turės daugiau galimybių mokytis ir išbandyti su IT susijusius įgūdžius, savo darbą vystymo bendrija pradėjo nuo mokyklų ir pagrindinių mokymo bei karjeros paslaugų teikėjų. Bendrija taip pat bendradarbiauja su bendrovėmis, kad padėtų įsigalėti lyčių aspekto paisančiai užimtumo praktikai. Šios vystymo bendrijos partneris yra telekomas, vienas iš stambiausių Vokietijos IRT sektoriaus darbdavių, ir jis vadovauja lyčių lygių galimybių integravimo ir įvairovės valdymo darbui. Telekomas siūlo subalansuoto profesinio ir šeiminio gyvenimo paketus moterims ir vyrams, taip pat konsultacines programas, kuriomis siekiama padėti moterims kopti karjeros laiptais.

Nacionalinė įvairių darbo galimybių bendrija, Airija (Tema 4g, IE-19)

Nacionalinė įvairių darbo galimybių bendrija (priklausanti tarptautiniam tinklui FAIR) siekia skatinti dirbančių tėvų ir globėjų, vyresnio amžiaus žmonių ir žmonių, turinčių psichikos sveikatos problemų, profesinio ir šeiminio gyvenimo pusiausvyrą. Dalis šio darbo – stereotipų neatitinkančių darbuotojų, t. y. jaunesnių vyrų ir vyresnių moterų, samdymas dirbti darbovietėse veikiančiuose vaikų priežiūros centruose. Siekiama personalą subalansuoti lyties ir amžiaus aspektais, nes tikima, kad tai turės įtakos ankstyviesiems vaiko gyvenimo (formavimosi) etapams, nes tuo metu formuojasi vaiko supratimas apie vyrų ir moterų elgesio modelius.

„Ri.Do. Risorse Donne Venezia Gender“, Italija (Tema 4H, IT-G-VEN-003)

Ši vystymo bendrija sukūrė bendradarbiavimo tinklą, paremtą specialiai sukurtais lygių galimybių išteklių centrais, kurių paskirtis – teikti informaciją, paramą, mokymą ir priemones viešojo ir privačiojo sektoriaus organizacijoms, kad joms būtų lengviau užtikrinti lygias moterų ir vyrų galimybes. Bendrija artimai bendradarbiauja su savivaldybėmis, regioninėmis valdžios institucijomis ir administracinėmis įstaigomis, kad kurtų modelius, pagal kuriuos tam tikros vietovės viešojo ir privačiojo sektoriaus organizacijos galėtų bendradarbiauti ir integruoti lyčių lygias galimybes į vietines plėtros politikos programas. Ši bendrija sukūrė Lyčių lygybės veiksmų programą (<http://www.gender-platform.net>), kurioje, be jos, dar dalyvauja vystymo bendrijos iš Austrijos ir Švedijos. Bendrija rengia priemonių rinkinį, kuriame apibūdinamos priemonės ir paslaugos, kurios gali padėti skatinti lyčių lygybę darbo rinkoje vietinės plėtros kontekste, ir būdai, kuriais į organizacijų, sprendžiančių, pavyzdžiui, kultūrinių pokyčių klausimus, veiklą būtų galima integruoti lyčių lygybės aspektą.

Kultūrų įvairovė kaip dirbančios bendruomenės ištekliai, Suomija (Tema 1B, FI-13)

Dirbančiose bendruomenėse, kuriose susieina darbdaviai ir vietiniai darbuotojai bei imigrantų bendruomenių nariai, vystymo bendrija siekia generuoti naujas idėjas, kurti ir išbandyti sėkmingos praktikos metodus, kuriais būtų skatinamas pakantumas ir kultūrų įvairovė dirbant ir mokantis, kad pagerėtų imigrantų užimtumo sąlygos. Suomia ir imigrantai, tiek moterys, tiek vyrai, mokosi vieni iš kitų, kad sugebėtų pažvelgti į pasaulį iš kitos kultūros pozicijos ir išsklaidyti dėl neišmanymo gimstančius prietarus. Bendrija siekia įkurti 16 tokių dirbančių bendruomenių, kur įvairovė būtų traktuojama kaip ištekliai. Be to, steigiami darbo kultūros klubai, kurie imigrantų bendruomenėms teiktų paramą, patarimus, medžiagą ir vadovavimo paslaugas.

„Emprego Apoiado“, Portugalija (Tema 1 A, PT-2001-070)

Ši vystymo bendrija siekė stiprinti vietos bendruomenes. Ji sukūrė plačią bendriją, į kurią įtraukė vietos asociacijas, vietos valdžios institucijas ir įmonių asociacijas su diskriminaciją patiriančiomis neįgaliųjų žmonių, ligonių, sergančių psichikos ligomis, čigonų, migrantų ir moterų, patiriančių smurtą šeimoje, grupėmis. Svarbiausias tikslas buvo suteikti galimybių ir skatinti patvarius ryšius su įmonėmis taikant vadinamąjį „pagalbinio užimtumo“ principą. Pačios adresatų grupės organizuoja „įvairovės forumus“. Juose dalyvauja vietos bendruomenės; čia svarstomi bendrieji reikalai, kaip antai: socialinė ir profesinė integracija, pokyčių skatinimas, kova su lyčių nelygybe ir bendruomenės galios formavimas. Moterys mokomos vadovavimo įgūdžių, kad taptų stipresnės ir galėtų geriau atstovauti savo bendruomenėms tuose forumuose.

Detalesnės informacijos apie minėtas vystymo bendrijas ir kitų EQUAL vystymo bendrijų darbą ieškokite EQUAL bendrojoje duomenų bazėje (EBDB) <http://europa.eu.int/comm/equal>

18 ŠALTINIAI

INFORMACIJA APIE EQUAL

EQUAL interneto svetainė ir EQUAL bendroji duomenų bazė (EBDB)
<http://europa.eu.int/comm/equal>

EQUAL tinklas CIRCA portale
<http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/Home/main?index>

ŠALIŲ PUBLIKACIJOS APIE LYČIŲ ASPEKTO INTEGRAVIMĄ, „EQUAL“ IR EUROPOS STRUKTŪRINIUS FONDUS

BELGIJA

LYČIŲ ASPEKTO INTEGRAVIMAS Į EQUAL PROJEKTUS: PRAKTINIS VADOVAS INICIATORIAMS.
PRANCŪZIŠKAI KALBANČIOS BENDRUOMENĖS ESF AGENTŪRA (2003)
www.fse.be

VOKIETIJA

GENDER MAINSTREAMING. GRUNDLAGEN UND STRATEGIEN IM RAHMEN DER GEMEINSCHAFTSINITIATIVE EQUAL.
BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEID.
www.equal-de.de

GRAIKIJA

LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PAGAL 3-IAJĄ BENDRIJOS PAGRINDŲ PROGRAMĄ VADOVAS.
DARBO IR SOCIALINIŲ REIKALŲ MINISTERIJA. 2003.
<http://www.esfhellas.gr/gr/poltarg/orpolekt/isotfilo/default.asp>

ISPANIJA

GUIA PARA LA INCOEPORACION DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS ACTUACIONES DE LOS FONDOS ESTRUCTURALES.
MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES.
www.mtas.es/UAFSE

SUGERENCIAS PARA INTEGRAR EL ENFOQUE DE GENERO EN LOS PROYECTOS EQUAL.
EMAKUNDE/INSTITUTO VASCO DE LA MUJER. 2001

PRANCŪZIJA

EGALITE DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES: LA PRISE EN COMPTE DANS LES ACTIONS EUROPEENNES DE FORMATION PROFESSIONNELLE ET D'EMPLOI. RACINE. 2001.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE. INTEGRER L'EGALITE DES CHANCES FEMMES-HOMMES DANS VOTRE PROJET: COMMENT FAIRE?

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

FSE FRANCE. 18 QUESTIONS POUR EVALUER LA PRISE EN COMPTE DE L'EGALITE DES CHANCES HOMMES-FEMMES DANS VOTRE PROJET.

MINISTERE DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA COHESION SOCIALE / RACINE. 2004.

<http://egalitedeschances.racine.fr>

ITALIJA

NURODYMAI VISPO REKOMENDACIJOMS ĮGYVENDINTI – ESF PERPROGRAMAVIMO NURODYMAI. ISFOL.

www.equalitalia.it

VENGRIJA

REKOMENDACIJOS DĖL *EQUAL* GALIMYBIŲ PARAIŠKŲ TEIKĖJAMS IR VERTINTOJAMS. 2004

www.equalhungary.hu

www.ofa.hu

JUNGTINĖ KARALYSTĖ

ANGLIJA

EQUAL GALIMYBĖS – VADOVAS VYSTYMO BENDRIJOMS. *EQUAL* PARAMOS GRUPĖ.

www.equal.ecotec.co.uk

GALIMYBIŲ SUTEIKIMAS – VADOVAS VYSTYMO BENDRIJOMS. *EQUAL* PARAMOS GRUPĖ.

ŠKOTIJA

LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMO Į EUROPOS STRUKTŪRINIUS FONDUS PRIEMONĖS. EUROPOS POLITIKOS TYRIMŲ CENTRAS. STRATKLAIDO UNIVERSITETAS.

www.eprc.strath.ac.uk

VELSAS

REKOMENDACIJOS DĖL *EQUAL* GALIMYBIŲ EUROPOS PROGRAMOSE VELSE. EUROPOS LYGYBĖS BENDRIJA.

www.wefo.wales.gov.uk

PARAIŠKŲ TEIKIMAS EUROPOS STRUKTŪRINIAMS FONDAMS VELSE – *EQUAL* GALIMYBĖS. PAPILDOMI PATARIMAI PARAIŠKŲ TEIKĖJAMS IR VERTINTOJAMS. „CHWARAE TEG“. EUROPOS LYGYBĖS BENDRIJA.

EUROPOS KOMISIJOS PUBLIKACIJOS

EUROPOS KOMISIJA. INFORMACIJA APIE LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMĄ - apžvalga, *teisinių pagrindas* [Komisijos metodas, priemonės](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html)
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

EUROPOS KOMISIJA. ES STATISTINIAI DUOMENYS LYČIŲ KLAUSIMAIS – darbo rinka, švietimas, pajamos, kasdienis gyvenimas, išėjimas į pensiją, pensijos
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/statistics_en.html

EUROPOS KOMISIJA. KOMUNIKATAS: „MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮTRAUKIMAS Į VISAS BENDRIJOS POLITINES IR VEIKLOS PROGRAMAS“ (COM(96)67FINAL). ELEKTRONINE FORMA – TIK PRANCŪZŲ KALBA.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com9667.htm

BENDRIJOS BENDROSIOS STRATEGIJOS LYČIŲ LYGYBĖS KLAUSIMAIS LINK (2001-2005). EUROPOS KOMISIJA, 2000. – *Komisijos komunikatas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų reikalų komitetui.*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/com2000_335_en.pdf

PRANEŠIMAS APIE MOTERŲ IR VYRŲ LYGYBĘ. EUROPOS KOMISIJA, 2004. – *Komisijos pranešimas Tarybai, Europos Parlamentui, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir Regionų reikalų komitetui.*

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/com_04_115_en.pdf

LYČIŲ LYGYBĖ AMSTERDAMO SUTARTYJE – 3, 13, 136, 137, 141 ir 251 straipsniai

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/treaty_en.html

SOCIALINĖS IR EKONOMINĖS RAIDOS VERTINIMAS. DOKUMENTŲ RINKINYS, NURODANTIS TEMAS IR POLITIKOS SRITIS. 2003 m. gruodis. – *Viena iš temų: moterų ir vyrų lygybė*

http://www.evaled.info/frame_themes_policy1_3.asp

MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS Į STRUKTŪRINIŲ FONDŲ PROGRAMAS IR PROJEKTUS – *kontrolinis sąrašas, sąvoka ir tikslai, lygių galimybių integravimas į plėtros planus ir dokumentus, programų administravimas*

http://europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/working/mains_en.htm

KITI ĮDOMŪS TINKLALAPIAI

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10921.htm> – *Teisės aktų santraukos – Moterų ir vyrų lygybė: lygių galimybių įtraukimas į Bendrijos politines programas*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c00006.htm> – *Teisės aktų santraukos – Moterų ir vyrų lygybė: įvadas*

<http://europa.eu.int/scadplus/leg/en/s02304.htm> – *Teisės aktų santraukos – Užimtumo ir socialinė politika: darbo vietų kūrimo priemonės*

http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/index_en.htm Užimtumo ir socialinių reikalų generalinio direktorato interneto svetainėje – *Lygių galimybių grupės tinklalapis (DG EMPL/G1)*

JUNGTINIŲ TAUTŲ PUBLIKACIJOS

LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS. MOKYMOSI IR INFORMACIJOS PAKETAS. 2000 M., JUNGTINIŲ TAUTŲ VYSTYMO PROGRAMA (JTVP), LYČIŲ VAIDMENS VYKSTANT VYSTYMOSI PROCESUI PROGRAMA.

<http://www.undp.org/gender/infopack.htm>

LYČIŲ ASPEKTO ANALIZĖ IR PLANAVIMAS. MOKYMO MODULIS JTVP DARBUOTOJAMS.

<http://www.undp.org/gender/tools.htm>

LYČIŲ VAIDMUO VYKSTANT VYSTYMOSI PROCESUI: LYČIŲ ASPEKTO ANALIZĖS IR LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS.

http://www.sdn.undp.org/gender/links/Gender_in_Development/Tools_for_Gender_Analysis_and_Mainstreaming/

LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS PRAKTIKOJE. VADOVĖLIS. JTVP BIURO EUROPOS ŠALIMS IR NVS REGIONINĖ LYČIŲ KLAUSIMŲ PROGRAMA.

http://www.undp.org/gender/docs/RBEC_GM_manual.pdf

JUNGGINĖS TAUTOS. VEIKSMŲ PROGRAMA, PRIIMTA KETVIRTOJOJE PASAULINĖJE KONFERENCIJOJE MOTERŲ KLAUSIMAIS. PEKINAS, 1995. TEKSTAS IR RINKTINIAI ŠALIŲ VEIKSMŲ PLANAI. <http://www.un.org/womenwatch/followup/>.

JT STATISTIKOS DUOMENYS

<http://www.un.org/womenwatch/resources/stats.htm>

JUNGGINĖS TAUTOS. ECOSOC, 1997.

<http://www.un.org/documents/ecosoc/docs/1997/e1997-66.htm>

EUROPOS TARYBOS PUBLIKACIJOS

EUROPOS TARYBA. LYČIŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ INTEGRAVIMAS: SĄVOKOS, METODOLOGIJA IR SĖKMINGOS PRAKTIKOS PAVYZDŽIAI. STRASBŪRAS, 1998.

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)