

LYČIŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO PRIORITETO ĮGYVENDINIMAS ES STRUKTŪRINĖS PARAMOS INVESTICIJOSE

METODINĖS GAIRĖS INSTITUCIJOMS, PAREIŠKĖJAMS IR PROJEKTŲ VYKDYTOJAMS

LR FINANSŲ MINISTERIJA

2014 m. kovo 10 d.

TURINYS

Įvadas	3
Ką apima lyčių lygybė ir nediskriminavimas?	4
Kodėl svarbu įgyvendinti lyčių lygybę ir nediskriminavimą?	8
Kaip įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioritetą?	10
1. Poreikių ir iššūkių nustatymas	11
2. Intervencijos planavimas	13
3. Poveikio planavimas	15
4. Naujos praktikos ir inovacijos	17
5. Nepamirškite viešinimo!	18
Kontrolinis sąrašas institucijoms	20
Kontrolinis sąrašas pareiškėjams ir projektų vykdytojams	23

ĮVADAS

Šį leidinį PPMI Group ir VšĮ „Viešosios politikos ir vadybos institutas“ parengė atlikdamos ES struktūrinės paramos poveikio horizontalaus prioriteto „lyčių lygybė ir nediskriminavimas“ įgyvendinimui vertinimą LR Finansų ministerijos užsakymu. Tikimės, kad leidinys padės institucijoms, įgyvendinančioms ES paramą, taip pat pareiškėjams ir projektų vykdytojams geriau atsižvelgti į lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioritetą. Leidinyje aptariamas šio prioriteto reglamentavimas, kontekstas, 2007-2013 m. ES paramos įgyvendinimo laikotarpio patirtis ir praktiniai patarimai, kaip įgyvendinti lyčių lygybę ir nediskriminavimą įvairiuose sektoriuose.

Lyčių lygybė ir nediskriminavimas 2007-2013 m. laikotarpiu buvo įvardyti kaip vienas iš horizontaliųjų prioritetų, kartu su darniuoju vystymusi, informacine visuomene ir regionine plėtra. Naujuoju 2014-2020 m. programavimo laikotarpiu lyčių lygybės ir nediskriminavimo principai išlieka tarp svarbiausių ES struktūrinių ir investicinių fondų panaudojimo horizontaliųjų prioritetų. Horizontalumas reiškia, kad lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioritetas gali ir turi būti įgyvendinami visose srityse pagal ES struktūrinės paramos panaudojimo strategiją vykdomuose projektuose, nuo švietimo iki turizmo. Kitose valstybėse šis prioritetas apibrėžiamas kaip „lygios galimybės“, „lygybė ir įvairovė“, „integracija ir įvairovė“ ir pan.

Kaip konkrečiai įgyvendinti šį prioritetą, priklauso nuo projektų rengėjų kūrybiškumo, tačiau idėjų 2007-2013 m. laikotarpiu projektų rengėjai galėjo pasisemti iš „Horizontaliųjų prioritetų įgyvendinimo įsisavinant 2007–2013 metų Europos Sąjungos struktūrinę paramą gairių“¹, „Praktinio vadovo pareiškėjams ir projektų vykdytojams“² ir konsultacijų su projektų atranką vykdančiomis institucijomis. Šių leidinių ir konsultacijų pagrindiniai klausimai susisteminti šiame leidinyje.

Tikimės, kad šis leidinys pasitarnaus bent dvejopai:

1. Kaip analizės įrankis institucijoms, išitraukusioms į ES struktūrinės paramos įgyvendinimą (padės patikrinti prioriteto įgyvendinimo išsamumą, nuoseklumą ir planuoti rezultatus);
2. Kaip idėjų rinkinys pareiškėjams ir projektų vykdytojams.

¹ Prieinama internete: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/fm/failai/Methodikos/Gaires_latest_version.doc

² Prieinama internete: http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/Leidiniai2007-2013/Horizontalieji_prioritetai_leidinys_2009.pdf

KĄ APIMA LYČIŲ LYGYBĖ IR NEDISKRIMINAVIMAS?

2014-2020 m. Bendrųjų nuostatų reglamentas³ numato:

7 straipsnis: Moterų ir vyrų lygybės bei nediskriminavimo skatinimas

Valstybės narės ir Komisija turi užtikrinti, kad programų rengimo ir įgyvendinimo metu, įskaitant stebėseną, atsiskaitymą ir vertinimą, būtų skatinama moterų ir vyrų lygybė bei būtų atsižvelgiama į lyčių integracijos aspektą. Valstybės narės ir Komisija turi imtis tinkamų priemonių, kad programų rengimo ir įgyvendinimo etapais būtų užkirstas kelias bet kokiai diskriminacijai dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus bei seksualinės orientacijos. Rengiant ir įgyvendinant programas pirmiausia turi būti užtikrinamas prieinamumas ir galimybės neįgaliesiems.

Pagal reglamentą turi būti numatyta veiklų atranka, nustatyti intervencijų tikslai bei stebėsenos ir atskaitomumo tvarka. Valstybės narės taip pat atlieka analizes iš lyčių perspektyvos lyčių analizes. Metinėse ataskaitose turi būti nurodoma, kokių veiksmų buvo imtasi siekiant užtikrinti fondų prieinamumą neįgaliesiems. Šie principai įgyvendinami laikantis nacionalinės teisės, nėra baigtinio jiems įgyvendinti tinkamų priemonių sąrašo.

Lyčių lygybė ir nediskriminavimas ES struktūrinės paramos kontekste apima šiuos tikslus:

1. Siekti vienodos ekonominės moterų ir vyrų padėties: mažinti darbo užmokesčio skirtumus, subalansuotai skatinti verslumą, sudaryti įvairių įsipareigojimų, įskaitant šeimos, turinčioms moterims ir vyrams visapusiškai dalyvauti darbo rinkoje, tobulinti kvalifikaciją ir mokytis visą gyvenimą;
2. Didinti galimybes derinti šeimos ir darbo įsipareigojimus: tai apima šeimai palankių darboviečių plėtrą, lanksčių darbo formų vystymą, ikimokyklinio amžiaus vaikų priežiūros paslaugų plėtrą bei jų prieinamumo didinimą, tėvystės atostogų skatinimą, vyresnio amžiaus ir neįgaliųjų asmenų reikalingas globos paslaugų vystymą, nestacionarių socialinių paslaugų šeimose globojamiems asmenims plėtrą ir kt.;
3. Skatinti vienodą moterų ir vyrų dalyvavimą priimant sprendimus: šalinti kliūtis moterų dalyvavimui priimant sprendimus politikoje bei visuose viešojo administravimo valdymo lygiuose (vietos, regionų, valstybės arba Europos mastu), didinti moterų dalyvavimą priimant ekonominius sprendimus, užtikrinti skaidrumą aukštinant tarnyboje, plėsti

³ Regulation (EU) No 1303/2013 of the European Parliament and of the Council of 17 December 2013 laying down common provisions on the European Regional Development Fund, the European Social Fund, the Cohesion Fund, the European Agricultural Fund for Rural Development and the European Maritime and Fisheries Fund and laying down general provisions on the on the European Regional Development Fund, the European Social Fund, the Cohesion Fund and the European Maritime and Fisheries Fund and repealing Council Regulation (EC) No 1083/2006.

moterų galimybes dalyvauti mokslo ir technologijų plėtroje, didinti moterų mokslininkų skaičių ir kt.;

4. Keisti diskriminuojantį požiūrį į moterų ir vyrų vaidmenis ekonominėje veikloje: įgyvendinti vienodas sąlygas švietimo srityje, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ar suteikiant praktinę darbo patirtį, remti moterų ir vyrų nediskriminuojančio įvaizdžio kūrimą per visuomenės informavimo priemones;
5. Didinti bendrąjį visuomenės supratimą antidiskriminacijos srityje: organizuoti antidiskriminacines visuomenės informavimo kampanijas, rengti seminarus, mokymus, antidiskriminacijos klausimais, stiprinti internete skelbiamos informacijos, skatinančios įvairių žmonių grupių netoleravimą ir kurstančios neapykantą prieš tokias grupes, kontrolę, informuoti visuomenę apie neigiamą diskriminuojančio elgesio poveikį, ugdyti visuomenės jautrumą įvairioms mažumoms (tautinėms, religinėms ir kt.) ir įsipareigojimą gerbti žmogaus teises, informuoti visuomenę lygių galimybių klausimais, atkreipiant dėmesį į įsigalėjusius stereotipus, kurie skatina netoleranciją ir smurtą įvairių žmonių atžvilgiu ir kt.

Kaip horizontalusis prioritetas, lyčių lygybė ir nediskriminavimas gali būti taikomas dviem būdais:

- Integruojant į priemones, kurių pagrindinis tikslas nėra lyčių lygybės ir nediskriminavimo įgyvendinimas (atliekant poreikių analizę pagal žemiau išvardytas tikslines grupes, įtraukiant lyčių lygybės ir nediskriminavimo ekspertus į projektų rengimą ir stebėseną, nustatant kiekybinius siekius ir rodiklius ir pan.) – **integruotasis būdas**. Šio metodo privalumas tas, kad padėčiai visuomenėje keisti mobilizuojama didesnė investicijų dalis, o diskriminacijos mažinimas realiai, o ne tik formaliai tampa visų reikalu. Šį būdą ypač tikslinga taikyti investuojant į tuos sektorius, kuriuose diskriminacija mažiau paplitusi, taip pat tuose investicijų prioritetuose, kur tiesiogiai neinvestuojama į žmones. Pvz., tobulinant sveikatos apsaugos paslaugas, švietimą, vykdant renovacijos ir turizmo projektus (t. y., atlikti analizę, ar visų demografinių kategorijų asmenys, taip pat asmenys su negalia, turi vienodas galimybes gauti naudos, remiantis akademiniais šaltiniais apie atitinkamą sektorių, tariantis su lygių galimybių NVO ir analizuojant duomenis, kiek menčiau atstovaujamos grupės gavo panašių investicijų naudos praeityje; gautus rezultatus panaudoti planuojant korekcines priemones, jei reikia, ir atitinkamai planuojant priemonės ar projekto viešinimą).

Pavyzdžiai

- ✓ Švedijoje įgyvendinti lyčių lygybę padėda kiekvienoje apskrityje dirbantys lyčių lygybės ekspertai.
- ✓ Estijoje, Lenkijoje ir Švedijoje dauguma arba visi ESF priemonės administruojančių institucijų tarnautojai išklausė mokymus lyčių lygybės tema.
- ✓ Švedijos regioninėje veiksmų programoje „Stokholmas“ numatyta, kad veiklose

dalyvaujančių įmonių savininkai pagal lytį pasiskirstytų ne mažiau kaip po 40 proc. Toks pats pasiskirstymas turėjo būti užtikrintas ir kuriant darbo vietas.

- Numatant atskirus prioritetus ir priemones, skirtas anksčiau minėtiems tikslams įgyvendinti – **diferencijuotasis būdas**. Jo pavyzdžiai – priemonės „Žinių apie mokslą ir technologijas gilinimas ir sklaida tarp mokinių ir jaunimo bei lyčių lygybės moksle skatinimas“, „Socialinės rizikos ir socialinę atskirtį patiriančių asmenų integracija į darbo rinką“, apimanti neįgaliųjų ir romų integraciją į darbo rinką. Diferencijuotos priemonės yra veiksmingas būdas paremti lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje patirties jau turinčias NVO, įmones ir įstaigas. Be to, šio metodo taikymas leidžia remti antidiskriminacines informacines kampanijas, visuomenės švietimą, tyrimus atitinkamose srityse.

Taikant tiek integruotąjį, tiek diferencijuotąjį būdą, siekiama ir stipresnio poveikio (tai lengviau pasiekti, taikant diferencijuotąjį būdą), ir bendro sąmoningumo kilimo lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo horizontalumas reiškia, kad šis prioritetas nėra nei išimtinai ESF, nei atskirų ūkio sektorių reikalas. Toliau pateikiame hipotetinių pavyzdžių, kaip taikyti integruotą ir diferencijuotą metodus:

- Planuojama veikla – naujos švietimo metodikos parengimas. Lietuva ES kontekste išsiskiria lyčių segregacija tarp mokslų, todėl investicija į naują metodiką – puiki proga prisidėti ištaisant šiuos netolydumus. Tokiame projekte reikėtų atlikti analizę, kokios struktūrinės priežastys ir stereotipai lemia mokinių pasiskirstymą tarp mokslų ir įdiegti lyčių lygybės mokymą į naująją metodiką (integruotas būdas).
- Biblioteka planuoja įsigyti programinės įrangos, kuri leis naudotis elektroniniais žinių šaltiniais. Deja, esamas programinės įrangos dizainas netinkamas asmenims su motorikos sutrikimais – naudojami pelės užvedimu išskleidžiami meniu, bėgantis tekstas, nuorodos su smulkiu šriftu. Biblioteka gali užsakyti patobulinimą programinei įrangai arba pasiūlyti alternatyvų sprendimą asmenims su tokiais sutrikimais (integruotas būdas).
- Patvirtinama speciali antidiskriminacinė priemonė, pagal kurią gali būti remiamos visuomenės informavimo kampanijos (diferencijuotas būdas).

Pastebėjus, kad tikslųjų mokslų srityje itin mažai moterų tyrėjų, finansuojama speciali priemonė, padedanti daugialypių išpareigojimų turinčioms doktorantėms ir jaunoms tyrėjoms įgyti konkurencingumo savo srityje.

Įgyvendinant lyčių lygybės ir nediskriminavimo horizontalų prioritetą, 2007-2013 m. laikotarpiu strategijoje buvo apibrėžiamos tokios tikslinės grupės:

Moterų ir vyrų lygių galimybių užtikrinimo srityje:

- moterys, po ilgesnės pertraukos grįžtančios į darbo rinką;
- vyresnio amžiaus moterys;
- nėščios moterys;
- moterys ir vyrai, turintys darbo, taip pat profesinės karo tarnybos ir šeimos įsipareigojimų;
- moterys verslininkės ir (arba) siekiančios užsiimti verslu;
- kaimo moterys ir vyrai;
- moterys mokslininkės;
- moterys, dalyvaujančios visuomeninėje veikloje, siekiančios dalyvauti ekonominių ir politinių sprendimų priėmime;
- smurtą patiriančios moterys;
- nukentėjusieji nuo prekybos žmonėmis, baigę psichologinės socialinės ir (arba) profesinės reabilitacijos programas.

Nediskriminavimo srityje:

- neįgalieji;
- vyresni kaip 50 metų darbingi asmenys;
- pradedantys darbo veiklą pagal įgytą specialybę ar profesiją (jaunimas);
- ilgalaikiai bedarbiai;
- asmenys, grįžę iš laisvės atėmimo vietų;
- asmenys, priklausomi nuo narkotinių, psichotropinių ir kitų psichiką veikiančių medžiagų, baigę psichologinės socialinės ir (ar) profesinės reabilitacijos programas.

Paskutiniai trys pagrindai atspindi pagal LR įstatymus draudžiamą diskriminaciją dėl socialinės padėties. Tikslinė grupė nediskriminavimo srityje taip pat turi būti tiriama pagal lytį ir atitinkamai planuojamos intervencijos, atsižvelgiant į atitinkamos grupės moterų ir atitinkamos grupės vyrų skirtingą padėtį ir poreikius, t.y., moterų ir vyrų lygybė turi išlikti horizontaliuoju prioritetu ir nediskriminavimo srities veiklose. Tačiau svarbu pabrėžti, kad konkrečios

priemonės išvardytoms tikslinėms grupėms turi būti paremtos *poreikiais*: koreguojamųjų veiksmų reikia imtis tose srityse, kur matyti nelygybės apraiškos (pvz., jei pastebėta, kad tam tikru karjeros etapu pradingsta lyčių pusiausvyra).

Lyčių lygybės ir nediskriminavimo **nederėtų** suprasti kaip:

- Vien tik „galvų skaičiavimo“ – kiek vyrų, kiek moterų, kiek asmenų su negalia ir pan. dalyvavo veiklose;
- Kvotų sukurtoms darbo vietoms ir verslams, jei tokių kvotų reikalingumo nepagrindžia poreikių analizė;
- Vien tik LR įstatymų laikymosi (priešingu atveju nebūtų būtina šio principo atskirai išrašyti ir skirti jam vietos projekto paraiškoje – visi projektų vykdytojai privalo laikytis įstatymų);
- Standartinio įrašo, kad visiems bus sudarytos galimybės pasinaudoti parama (ypač jei žinoma, kad tam tikros grupės iki šiol turėjo nepakankamas galimybes naudotis panašiomis intervencijomis, paslaugomis ar produktais);
- Darbo išimtinai su socialinės atskirties grupėmis. Diskriminacija paplitusi ir konkurencinguose versluose, akademinėje bendruomenėje, diskriminacinių nuostatų neretai pasitaiko žiniasklaidoje ir kitur;
- Draudimo išskirti nepalankesnėje padėtyje esančią grupę/ asmenų kategoriją ir intervenciją taikyti tik jai (pvz., įsteigti moterų krizių centrą, kuriame neaptarnaujami vyrai ar sukurti kreditavimo sistemą išimtinai jaunimo verslams).

KODĖL SVARBU ĮGYVENDINTI LYČIŲ LYGYBĘ IR NEDISKRIMINAVIMĄ?

Lyčių lygybės ir nediskriminavimo įgyvendinimas teikia naudą tiek visuomenei, tiek ir patiems projektų vykdytojams. Naujos praktikos įdiegimo „pradiniai kaštai“ gali būti dideli, bet ilginiui praktikos tampa savaeigėmis. Kaip Europos lyčių lygybės instituto renginyje⁴ pažymėjo Erste grupės atstovė, verslas netrukus pastebėjo, kad strateginis požiūris į lyčių lygybę ir nediskriminavimą atsiperka: kuria gerą įmonės vardą, leidžia pelnyti apdovanojimų ir taip garsinti įmonę, be to, padeda išlaikyti darbuotojus, į kurių mokymą ir karjerą jau buvo investuota, pakelia darbuotojų motyvaciją.

Verslo patirtis pagrindžia įvairovės vadybos naudą

„Česká spořitelna“ bankas, priklausantis austrų Erste Group pastebėjo, kad, nors tarp jo darbuotojų moterys sudaro tris ketvirčius, jos uždirbo mažiau ir (2007 m. duomenimis) tik kas

⁴ Launch of the “Women and Men Inspiring Europe” 2014 Calendar, 2013 m. gruodžio 12 d.

devinta sėkmingai reintegravosi į darbovietę po motinystės atostogų. Norėdama pakelti darbuotojų motyvaciją, išvengti kadru kaitos kaštų, susijusių su darbo ir šeimos įsipareigojimų derinimu, pritraukti gabiausius darbuotojus ir skatinti inovacijas, įmonė įgyvendino Diversitas programą. Ją sudarė problemų identifikavimas, reguliarius statistikos apie darbuotojus rinkimas, iššūkių įvardijimas ir stereotipų šalinimas. Įmonė taip pat įdiegė specialią darbo praktiką žmonėms su negalia. Svarbi pokyčių dalis buvo nuolatinis diskutavimas su aukščiausio lygio vadovais apie įvairovės ir lygių galimybių naudą verslui.

Įgyvendinus programą, padidėjo moterų skaičius aukštesniuose karjeros etapuose, 9 proc. padidėjo po motinystės atostogų sugrįžtančių motinų skaičius. 2009 ir 2011 m. įmonė laimėjo Čekijos metų įmonės apdovanojimą lygių galimybių kategorijoje, įvairovės vadybininkė Vera Budway-Strobach buvo įtraukta į Europos lyčių lygybės instituto kalendorių „Moterys, įkvepiančios Europą“.

Šaltiniai: Veros Budway-Strobach pranešimas Europos lyčių lygybės institute (Vilnius, 2013 m. gruodžio 12 d.) ir tinklalapis gender-competence.eu

Panašūs pastebėjimai tinka ne tik konkurencingumu susirūpinusiam verslui. Kiekvienai įstaigai aktualu gerinti savo įvaizdį, geriau atitikti įvairių klientų poreikius, didinti darbuotojų motyvaciją ir išlaikyti esamus bei pritraukti naujų darbuotojų. Be to, lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioritetą, kaupiantis ES ir nacionalinių institucijų patirčiai, vis išsamiau detalizuojamas, todėl paraiškos, kuriose į ją atsižvelgiama, turi konkurencinį pranašumą, o pasiekti geri rezultatai gali būti įvertinti aukštesniame ES paramos administravimo lygmenyje.

Svarbus vaidmuo tenka partnerystei. Tariantis su nepalankioje padėtyje esančių grupių atstovais ir lygybės NVO galima išvengti investicijų fragmentacijos ir nesukurti netinkamų, tikslinės grupės poreikių neatitinkančių produktų bei paslaugų. Taip pat partnerystė padeda realistiškiau planuoti poveikį ir nekartoti to, kas jau yra padaryta ar sėkmingai daroma.

Ne paskutinėje vietoje turėtų likti ir etiniai motyvai, taip pat tai, kad lyčių lygybės ir nediskriminavimo principai yra privalomi. Kiekviena asmenims su judėjimo negalia nepritaikyta transporto priemonė, kiekvienas stereotipinis vaizdinys žiniasklaidoje ir kiekvienas formaliai neutralus produktas, kuriuo tam tikra grupė negali pasinaudoti, prisideda prie atskirties ir nelygybės visuomenėje, taigi jų poveikis lyčių lygybei ir nediskriminavimui yra ne neutralus, o neigiamas.

KAIP ĮGYVENDINTI LYČIŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO PRIORITETĄ?

Nors Lietuvos veikslių programose lyčių lygybė ir nediskriminavimas sujungti į vieną prioritetą, kiekvieną iš jų reikėtų įvertinti atskirai.

2007–2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veikslių programa pateikia šį **apibrėžimą**:

Lyčių lygybės samprata apima kelis pagrindinius, tarpusavyje glaudžiai susijusius aspektus. Tai vienodos moterų ir vyrų galimybės būti ekonomiškai nepriklausomiems, vienodas atstovavimas priimant politinius ir ekonominius sprendimus, vienodas pasidalijimas buitės našta ir vaikų priežiūra, visų smurto formų prieš moteris panaikinimas, lyčių stereotipų pašalinimas. Lyčių lygybė vienoje srityje nėra įmanoma neįgyvendinus jos kitose.

Nediskriminavimo principas išvedamas iš LR Lygių galimybių įstatymo aktualioje redakcijoje (Žin., 2008, 76-2998) pateikto diskriminacijos apibrėžimo:

Diskriminacija – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui (su išimtimis).

Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Lyčių lygybė ir nediskriminavimas privalo būti taikomi **kiekviename programos įgyvendinimo etape**:

- SSGG analizėje;
- Atrankos kriterijų nustatyme;
- Ex ante vertinime;
- Partnerystėje su diskriminaciją patiriančių grupių atstovais, socialiniais partneriais ir NVO, kuriant ir tobulinant paramos valdymo sistemą;
- Viešiniame atkreipiant dėmesį, kad diskriminaciją patiriančios grupės gautų informaciją apie paramos galimybes;

- Pagal galimybes teikti paramą asmenims iš diskriminaciją patiriančių grupių, teikiant ir įgyvendinant projektus;
- Sukurti temines gaires projektų vykdytojams;
- Vykdyti teminį auditą, vertinimą, studijas šiomis temomis, pranešimų apie įvykusią diskriminaciją tyrimus.

Remiantis VPVI atlikta studija apie lyčių lygybės, nediskriminavimo ir prieinamumo asmenims su negalia principo integravimą į ERPF ir Sanglaudos fondo programas⁵, šio leidinio pabaigoje pateikiamas kontrolinis sąrašas, į ką derėtų atsižvelgti institucijoms, projektų rengėjams ir vykdytojams. Studija parodė, kad daugelyje ES šalių šių prioritetų integravimas dažnai liko deklaratyvus, bet, esant politinės valios, suplanuotos nelygybę ir diskriminaciją mažinančios veiklos. Dažniausiai išskirtos grupės – konkrečiuose sektoriuose nepakankamai atstovaujamos moterys, asmenys, turintys šeimos įsipareigojimų, asmenys su negaliomis.

Ex ante vertinimo gairėse 2014-2020 m. programiniam laikotarpiui⁶ nurodoma, kad įnašas į lyčių lygybę neturėtų būti aprašytas abstrakčiai – jį reikia paaiškinti konkrečiai, pvz., nustatant aiškius tikslus ir specifines iniciatyvas, numatyti atitinkamą stebėseną ir vertinimą. Išankstiniame nediskriminavimo principo vertinime prašoma nurodyti, ar konsultuotasi su suinteresuotomis pusėmis, kad būtų identifikuoti poreikiai, iššūkiai, tikslai, nutarta dėl išteklių skirstymo ir remiamų veiklų atrankos, padidintas finansavimo prieinamumas diskriminaciją patiriančioms grupėms, taip pat – aiškiai suformuluoti reikalavimai, kurie užtikrintų prieinamumą asmenims su negalia.

1. POREIKIŲ IR IŠŠŪKIŲ NUSTATYMAS

Itin daug dėmesio reikėtų skirti poreikių analizei. Ji nereikia, kad būtina vykdyti plataus masto reprezentatyvią visuomenės apklausą. Poreikiams nustatyti galima remtis anksčiau atliktais akademiniais tyrimais, apklausomis, partnerių (NVO ir ekspertų) įžvalgomis, galiausiai savo sektoriaus stebėseną. Jei, nepaisant formalios lygybės, tam tikros asmenų kategorijos negauna naudos iš panašių intervencijų, negali naudotis jų produktais, paslaugomis ir gėrybėmis, nepatenka į kuriamas darbo vietas arba nekuria verslų, vadinasi, yra poreikis atlikti ištaisomuosius veiksmus. Kokios grupės ir socioekonominės problemos yra aktualios, apibendrinama lentelėje žemiau.

1 lentelė. Galimos tikslinės grupės

Socioekonominė padėtis		Socialinėje atskirtyje		Ne socialinėje atskirtyje	
Amžius	Lytis	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
Jaunimas	Mieste	Jaunų moterų nedarbo lygis,	Aukštas jaunų vyrų nedarbo	Nepakankamas moterų	Besimokantis jaunimas

⁵ Public Policy and Management Institute, Net Effect, and Racine, *Study on the Translation of Article 16 of Regulation EC 1083/2006 for Cohesion Policy Programmes 2007-2013 Co-financed by the ERDF and the Cohesion Fund*.

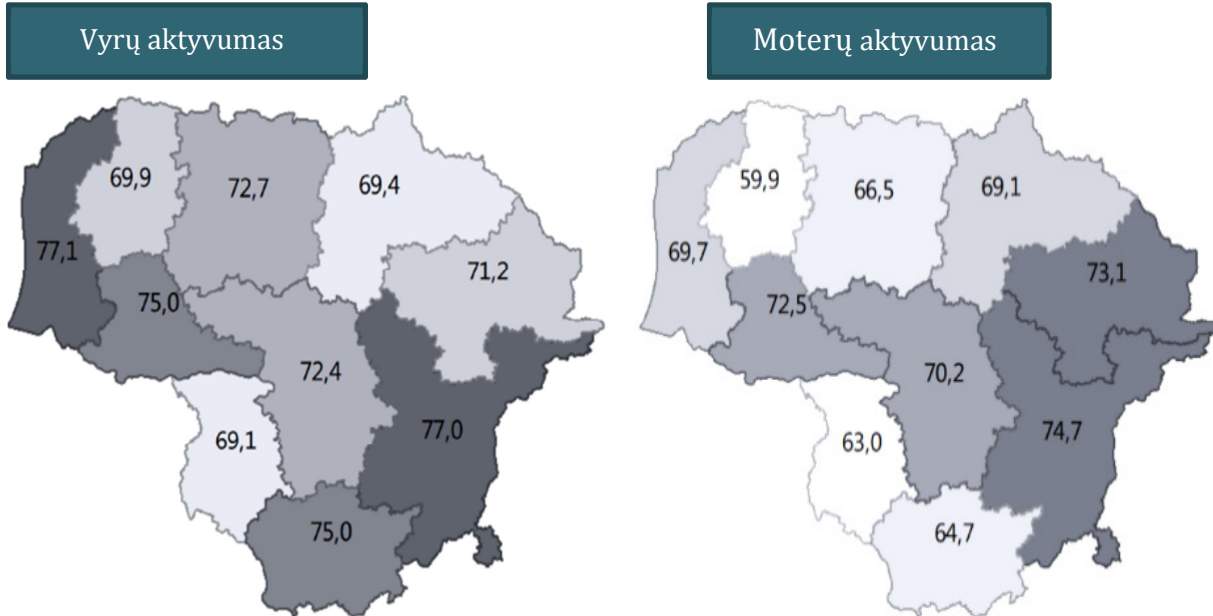
⁶ European Commission, DG Regional and Urban Policy, DG Employment, Social Affairs and Inclusion, „The Programming Period 2014-2020. Monitoring and Evaluation of European Cohesion Policy: European Regional Development Fund, European Social Fund, Cohesion Fund. Guidance document on ex-ante evaluation.“ 2013.

Socioekonominė padėtis		Socialinėje atskirtyje		Ne socialinėje atskirtyje	
Amžius	Lytis	Moterys	Vyrai	Moterys	Vyrai
		profesinio orientavimo trūkumas	lygis	atstovavimas techniniuose moksluose	
	Kaime	Dalyvavimas darbo rinkoje, perkvalifikavimas iš žemės ūkio		Įsidarbinimo galimybių trūkumas, emigracija, švietimo ir kultūros infrastruktūros trūkumas	
Vidutinio amžiaus žmonės	Mieste	Daugiavaikių moterų socialinė atskirtis, vienišos motinos, grįžimas į darbo rinką, atlyginimų atotrūkis	Dėl krizės išaugęs vyrų nedarbo lygis	Vaikų turinčių moterų grįžimas į darbo rinką, vaikų priežiūros infrastruktūros trūkumas, mokymasis visą gyvenimą	Mokymasis visą gyvenimą
	Kaime	Didesnis moterų skurdo lygis, darbų trūkumas, švietimo, sveikatos paslaugų ir vaikų globos infrastruktūros trūkumas	Darbų trūkumas, švietimo, sveikatos paslaugų ir vaikų globos infrastruktūros trūkumas	Darbų trūkumas, švietimo, sveikatos paslaugų ir vaikų globos infrastruktūros trūkumas, atotrūkis tarp vyrų ir moterų atlyginimų	
Vyresnio amžiaus žmonės	Mieste	Aukštas skurdo lygis, sunkumai susirasti darbą priešpensinio amžiaus žmonėms	Sunkumai susirasti darbą priešpensinio amžiaus žmonėms, neigiamas darbdavių požiūris		
	Kaime	Aukštesnis skurdo lygis, sunkumai susirasti darbą priešpensinio amžiaus žmonėms, sveikatos paslaugų infrastruktūros trūkumas	Skurdo rizika, sunkumai susirasti darbą priešpensinio amžiaus žmonėms, sveikatos paslaugų infrastruktūros trūkumas	Sunkumai susirasti darbą priešpensinio amžiaus žmonėms, neigiamas darbdavių požiūris, aktyvaus senėjimo, sveikatos paslaugų ir kultūros infrastruktūros trūkumas	
Etninės mažumos		Atskirtyje gyvenantys romai: neigiamos darbdavių nuostatos, nepalankios kultūrinės normos	Atskirtyje gyvenantys romai: neigiamos darbdavių nuostatos	Migrantų kvalifikacijos pripažinimas, dalyvavimas darbo rinkoje	
Kitos grupės		Neįgalieji: kliūtys dalyvavimui darbo rinkoje, profesinės rehabilitacijos paslaugų trūkumas		Tautybės, religijos/įsitikinimų, seksualinės orientacijos ar negalios pagrindu patiriama diskriminacija	

Šaltinis: sudarė autoriai.

Kaip ir minėta anksčiau, priemonės visoms išvardytoms tikslinėms grupėms nėra privalomos kiekviename projekte, bet poreikį papildomai paskatinti ar įtraukti šias grupes parodys situacijos analizė, kurią atlieka tiek institucijos, rengdamos veiksmų programas, tiek pareiškėjai, pagrįsdami savo projekto naudą. Pavyzdžiui, užimtumo projektuose regionų mastu reikia atsižvelgti į lyčių atotrūkį, jei jis užfiksuotas regione (žr. paveikslą žemiau).

Paveikslas 1. Vyrų ir moterų aktyvumo lygio palyginimas Lietuvos regionuose 2012 m.

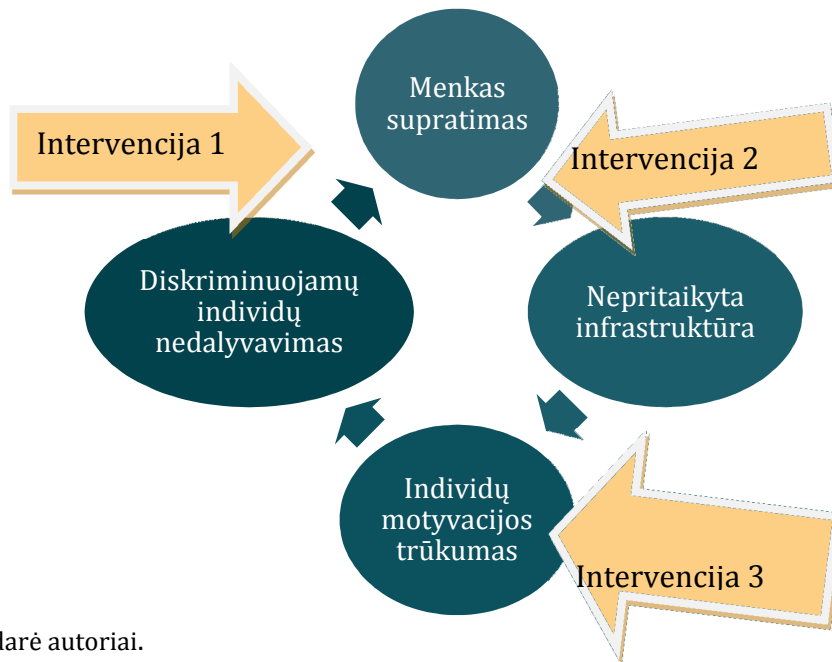


Šaltinis: sudarė autoriai, remdamiesi Statistikos departamento duomenimis.

2. INTERVENCIJOS PLANAVIMAS

Tam, kad intervencija prisidėtų prie nelygybės mažinimo ir/arba diskriminuojančių praktikų naikinimo, reikalinga suplanuoti, kurią užburto nelygybės rato dalį intervencija „nukirs“ (žr. paveikslą žemiau). Kaip ir kitur, pasirinkimą pageidautina pagrįsti.

Paveikslas 2. Nelygybės užburto ratas individo ir organizacijos lygmeniu



Šaltinis: sudarė autoriai.

Planuojant intervenciją, kuriai panaudojama ES struktūrinė parama, būtina:

1. Numatyti intervencijos produktus ir rezultatus, kurie turi būti sukurti ir pasiekti tam, kad pasireikštų laukiamas poveikis;
2. Įvertinti intervencijos mastą ir planuojamus rezultatus logiškai susieti su ištekliais ir numatytais priemonėmis pasiekti numatytus tikslus;
3. Įvertinti, kokios papildomos sąlygos yra būtinos ir svarbios tam, kad intervencija būtų rezultatyvi.

Netinkamas (hipotetinis) pavyzdys: „Nustatyta, kad rajone X moterų nedarbo lygis yra 20 proc. ir viršija šalies vidurkį. Įgyvendinant projektą, 50 moterų dalyvaus mokymuose apie darbo rinką ir lyderystę. Taip projektas prisidės prie moterų nedarbo lygio mažinimo“.
Ryšys tarp planuojamų rezultatų ir laukiamo poveikio situacijai regione nėra pagrįstas – nėra numatyta, kaip iš ribotos tikslinės grupės poveikis pasklis plačiau. Galima sakyti, kad paramos rezultatai bus tik „lašas jūroje“. Be to, neaptartos išorinės sąlygos, lemiančios rezultatyvumą ir poveikį.

Tinkamas pavyzdys iš realaus projekto: Projektas „Darbo link“ – tarpininkavimo paslaugų įdarbinant asmenis su klausos negalia plėtra“ buvo parengtas atsižvelgiant į realų kurčiųjų bendruomenės Lietuvoje poreikį padėti įsidarbinti asmenims su klausos negalia. Kurčiųjų bendruomenė Lietuvoje priskaičiuoja apie 6748 narių. 2009 m. nedarbas kurčiųjų bendruomenėje siekė net 40 proc. Įgyvendinus projektą nuo 2009 m. iš 665 į įdarbinimo tarpininkus besikreipusių kurčiųjų, ieškančių darbo, net 445 asmenys buvo sėkmingai įdarbinti. Šie rodikliai užtikrina nedarbo lygio kurčiųjų bendruomenėje mažėjimą iki maždaug 15 proc.
Projekte nustatyti realistiški tikslai, surasta sritis ir tikslinė grupė, kurioms tikrai galima padaryti poveikį su turimais ištekliais.

3. POVEIKIO PLANAVIMAS

Planuojant poveikį, būtina nurodyti, ar jis bus neutralus, ar teigiamas (neigiamą poveikį lyčių lygybei ir nediskriminavimui planuojantys projektai negali būti finansuojami).

- Neutralus poveikis apima išteklių ir priemonių planavimą bei paslaugų teikimą, imasi diskriminacijos prevencijos, bet aktyviai nekeičia padėties visuomenėje;
- Teigiamas poveikis apima kryptingą išteklių, priemonių ir paslaugų planavimą padėčiai keisti, taip pat neplanuojamus padarinius.

Nereikėtų poveikio sutapatinti su intencija. Kryptingai suplanuota antidiskriminacinė priemonė ar projektas gali nesukelti poveikio dėl išorinių veiksnių įtakos, o lyčių lygybės ir nediskriminavimo atžvilgiu elgiantis neutraliai, gali atsirasti neigiamos (diskriminuojančios) pasekmės, kurios taip pat dažniausiai būna nepakankamo išorės veiksnių įvertinimo rezultatas. Pavyzdžiai:

- Projektas skirtas paremti jaunuosius mokslininkus iki 35 m. amžiaus. Nustatoma, kad konkurse bus atsižvelgiama tik į mokslinę produkciją, taigi tikimasi neutralaus poveikio. Tačiau visuomenės nuostatos, kad, gimus kūdikiui, vaiko priežiūros atostogų turi eiti motina, lemia, kad didelė dalis 28-35 m. amžiaus mokslininkų būna laikinai iškritusios iš darbo rinkos ir statistiškai sukuria mažiau mokslinės produkcijos nei kolegos vyrai, net ir turintys vaikų. Rezultatas – vyrai turi daugiau galimybių gauti finansavimą. Nepaisant neutralios nuostatos konkurse, poveikis lyčių lygybei ir nediskriminavimui neigiamas.
- Projektas skirtas remti valstybės tarnautojų tam tikroje įstaigoje kvalifikacijos kėlimą, į jį buvo įtraukti ir mokymai apie lyčių lygybę ir nediskriminavimą. Mokymų eigoje įstaiga buvo reorganizuota ir mokymus išklaušę tarnautojai pasklido po kitas įstaigas. Sunku įvertinti, ar jie galėjo pritaikyti žinias naujose pareigose. Nors numatytas teigiamas poveikis įstaigos darbui, toks poveikis nepasireiškė dėl išorinių veiksnių.
- Projektas finansuoja provincijos jaunimo mokymus, leidžiančius įgyti regione paklausią specialybę. Numatyta, kad 60 proc. jaunuolių po mokymų įsidarbina. Įgyvendinant projektą, konsultuotasi su jaunimo NVO, mokyklomis, į stebėseną ir priežiūrą įtraukti socialiniai partneriai bei darbdavių atstovai. Tačiau, užsidarius dviem pagrindinėms tokios kvalifikacijos specialistus įdarbinančioms įmonėms, dalyviai prarado motyvą tęsti mokymus, o labiausiai motyvuoti dalyviai, sėkmingai baigę mokymus, emigravo. Planuoti rezultatai nepasiekti. Tačiau poveikis lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioriteto įgyvendinimui teigiamas, nes sukurta nauja bendradarbiavimo su jaunimo NVO ir darbdaviais praktika.
- Projektas numato finansuoti infrastruktūros prieinamumą asmenims su judėjimo negalia verslo įmonėje. Sumontavus reikalingą įrangą, laikui bėgant paaiškėjo, kad, nepaisant prieinamumo, neįgalių klientų ar darbuotojų neatsirado, todėl ilgainiui įrangai atjungtas

elektros tiekimas, ji neprižiūrima susidėvėjo. Projekto rezultatyvumas geras, bet planuotas teigiamas poveikis neįgalųjų nediskriminavimui nepasiektas.

- Projektas skirtas padidinti imigrantų (diskriminaciją patiriančios grupės) užimtumui. Jame dalyvavo pakankamas skaičius imigrantų, bet jų užimtumo rodikliai nepagerėjo. Išsamesnė analizė parodė, kad nedarbas ypač būdingas moterims imigrantėms, o projekte dalyvavo beveik išimtinai vyrai. Projektas neįvertino daugialypės diskriminacijos problemos ir planuotas teigiamas poveikis nepasireiškė.

Taigi planuojant poveikį, reikia įvertinti ne tik intencijas, bet ir kitus faktorius:

- Ar ištekliai adekvatūs planuojamam poveikiui pasiekti?
- Kaip rezultatai pasklis nedalyvavusiems projektų veiklose?
- Kas bus laikoma „kritine mase“ (pvz., keliant švietimo ir įgūdžių lygį)?
- Kokios išankstinės sąlygos turi būti įvykdytos, kad galima būtų naudoti išteklius ir vykdyti priemones?
- Kokie išorės veiksniai (prielaidos, kurios turi pasireikšti, ir rizikos, kurios neturi pasireikšti) gali daryti įtaką išteklių panaudojimui, produktų ir rezultatų pasiekimui, poveikio pasireiškimui?
- Kokie kiti veiksniai gali daryti įtaką rezultatams ir poveikiui (sustiprinti, susilpninti, papildyti...)?

Kaip institucijos planuoja veiksmų programų poveikį užsienio šalyse:

VP „Žemutinė Silezija“ (Lenkija)

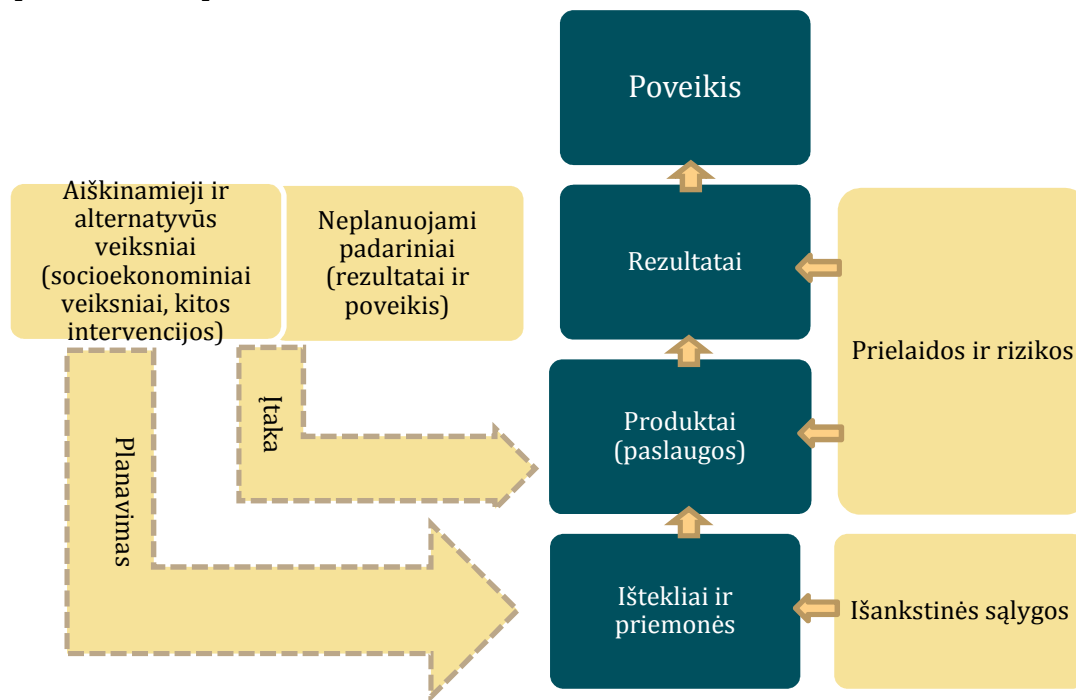
Projektai, kurių planuojamas poveikis lyčių lygybei, nediskriminavimui ir pasiekiamumui neįgaliesiems teigiamas, gauna papildomų taškų atrankos procese.

VP „Stokholmas“ (Švedija)

Nustatyti ambicingi produkto (pvz., tarp naudos gavusių verslų 40 proc. turi būti valdomi moterų, iš jų – 25 proc. užsienyje gimusių moterų) ir rezultato (40 proc. sukurtų darbo vietų – moterims) rodikliai, numatytas mokymas valstybės tarnautojams, gairės paraiškų teikėjams.

Paveiksle žemiau pateikta schema, padėsianti planuoti poveikį.

1 pav. Poveikio planavimas



Šaltinis: sudarė autoriai pagal J. Mayne, „Contribution analysis: Coming of age?“ *Evaluation*, 18 (3), 2012.

Jei veikla atitiks bent vieną iš šių prielaidų, teigiamo poveikio tikimybė bus didesnė:

- ✓ **Mastas:** didesnę poveikį galėjo pasiekti tos priemonės, kurios apėmė daugiau individų/organizacijų, paskirstė daugiau lėšų, kurių lyginamasis svoris didesnis;
- ✓ **Nuoseklumas:** tikslus, priemonės, procesus, produktus ir rezultatus sieja išbaigta intervencijų logika;
- ✓ **Rezultatyvumas:** didesnę poveikį turėjo priemonės, kurios pasiekė geresnių rezultatų tiek kiekybine (pagal stebėsenos rodiklius), tiek kokybine prasme;
- ✓ **Inovatyvumas:** didesnę poveikį galėjo pasiekti tos priemonės, kurios sukūrė naujoviškus produktus bei procesus ir/arba diegė anksčiau netaikytas praktikas;
- ✓ **Tvarumas:** didesnis poveikis tų priemonių, kuriuose numatyta, kaip rezultatai išsilaikys, pasibaigus finansavimui, esant darbuotojų kaitai ir pan.;
- ✓ „Sniego gniūžtės“/ multiplikatoriaus efektai: priemonėse numatyta, kaip nauda galėtų pasiekti nedalyvavusius asmenis ar organizacijas.

4. NAUJOS PRAKTIKOS IR INOVACIJOS

ES struktūrinių fondų tikslas – tapti pokyčių katalizatoriumi. ES lėšos neturėtų būti naudojamos išstumti kitus lėšų šaltinius ar sumažinti kaštus įgyvendinant tas veiklas, kurios ir taip

sėkmingai veikia (padaryti pelningą verslą dar pelningesnę ir pan., finansuoti ligonių gydymą įstaigoje, kurios paskirtis gydyti ir pan.). ES struktūrinius fondus reikėtų naudoti toms veikloms, kurių dideli pradiniai kaštai, bet, jas pradėjus, jos gali toliau gyvuoti iš kitų lėšų šaltinių. Todėl 2014-2020 m. laikotarpiu dar labiau akcentuojamos inovacijos ir papildomumas.

Pavyzdžiai:

- ✓ Projektas „Lankstus darbo organizavimas šeimos sėkmei ir ekonomikos plėtrai (SUCCESS)“: šeimai palankios darbovietės modelio diegimas UAB Naujasis Nevėžis taps geru socialinės įmonių atsakomybės pavyzdžiu.
- ✓ Priemonė „Socialinio dialogo skatinimas“ apėmė lygybės darboviečių kriterijų identifikavimą ir jų taikymą Lietuvoje; kolektyvinių sutarčių, elgesio kodeksų, tyrimų ar pasikeitimo patirtimi ir gerąją praktika, susijusių su moterų ir vyrų lygiomis teisėmis, stebėseną; moterų ir vyrų lygybės planų diegimą darbovietėse ir pan.;
- ✓ Rengiant projektą „Dirbdami kurkime šeimos gerovę!“ aptiktas šeimai palankių priemonių – lankstaus darbo grafiko, vaikų ir neįgalių asmenų priežiūros, lyčių lygybės poreikis. Projekte dalyvavusi įmonė AB „Vilkyškių pieninė“ ir kiti darbdaviai tiesiogiai prisidėjo kurdami vaikų priežiūros centrus netoli darbo vietos.

5. NEPAMIRŠKITE VIEŠINIMO!

Atkreipti dėmesį į viešinimą reikia ir institucijoms, ir projektų vykdytojams. Viešinimas neturėtų būti paliktas savieigai – šioje srityje gausu neišnaudotų galimybių, galinčių institucijoms padėti prisidėti prie strateginių tikslų (pvz., didinti visuomenės sąmoningumą), o pareiškėjams – gauti papildomų taškų, jei projektas konkrečiai nesumanytas lyčių lygybei ir nediskriminavimui įgyvendinti arba taiko integruotąjį būdą.

Žemiau pateikta keletas patarimų, kaip užtikrinti, kad viešinimas būtų nediskriminuojantis ir padėtų skatinti lyčių lygybę.

- ✓ Užtikrinkite, kad viešinant projektą vaizdinėje medžiagoje nebūtų diskriminacinių vaizdinių (stereotipų);
- ✓ Pasitarkite su nepalankesnėje padėtyje esančiomis grupėmis dirbančių ekspertų ar NVO, esant galimybei – šių grupių atstovais apie savo viešinimo strategiją;
- ✓ Nepalikite nepalankesnėje padėtyje esančių grupių nematomų. Kvietimuose į verslumo mokymus vaizduojate tik jaunus vaikus ir stebitės, kad nepakankamai dalyvauja senjorai ir vaikų turinčios moterys? Galbūt laikas pergaltoti viešinimo strategiją;
- ✓ Jei priemonės ar projekto rezultatus viešinate žiniasklaidoje, rinkitės etiškas žiniasklaidos priemones, turinčias antidiskriminacijos strategiją, etikos kodeksą ar bent jau nebaustas už neetišką, diskriminuojantį turinį;
- ✓ Jei rezultatams viešinti ar projektui įgyvendinti samdote viešųjų ryšių agentūrą, pasidomėkite, ar jos darbuotojai supranta lyčių lygybės ir nediskriminavimo principą, ar

praeityje nėra sukūrę diskriminaciją ar stereotipus skatinančių reklamų. Jei savo įstaigoje organizuojate lyčių lygybės ir nediskriminavimo mokymus, pakvieskite į juos ir viešųjų ryšių darbuotojus;

- ✓ Užtikrinkite, kad informacija pasiektų kuo įvairesnes grupes, ne vien tikslines [...]. Atminkite, kad specialių poreikių gali turėti ir įvairių sričių ekspertai, paslaugų teikėjai ir dalyviai.
Paskelbkite, kad, įgyvendinant projektą ar priemonę, nebus toleruojamas joks diskriminuojantis elgesys nė viename paramos įgyvendinimo lygmenyje (įskaitant patyčias ar priekabiavimą kuriuo nors iš Lygių galimybių įstatyme išvardytų pagrindų) ir paskatinkite pranešti, tokį elgesį užfiksavus bei nurodykite, kur pranešti (pvz., personalo skyriui, projekto vadovui), tokį elgesį užfiksavus;
- ✓ Jei veiklos padeda gerinti nepalankioje padėtyje ar socialinėje atskirtyje esančių žmonių padėtį, venkite vaizduoti juos vien aukomis ar pasyviais malonės gavėjais: atraskite atvejus, kai ES parama padeda atskleisti jų kūrybiškumą ir pastangas.

Etiškas ir nediskriminuojantis viešinimas turėtų būti skatinamas papildomais konkursiniais balais, taip pat – leidžiant juo pagrįsti planuojamą teigiamą poveikį lyčių lygybei ir nediskriminavimui. Paskatinti tokį viešinimą būtų galima ir specialiais apdovanojimais. Planavimo priemonėse įmonėms ir įstaigoms galėtų būti suteikiamas tam tikras logotipas, kurį viešiniame jos galėtų naudoti kaip lygių galimybių darbovietės sertifikata.

KONTROLINIS SĄRAŠAS PARAMĄ ADMINISTRUOJANČIOMS INSTITUCIJOMS

Šį sąrašą vidiniam įvertinimui galima naudoti tiek atsakant į klausimus „taip/ne“, tiek atsakymą pateikiant skalėje (pvz., nuo 1 iki 5).

Institucijos gebėjimai ir patirtis

1. Įvertinkite savo institucijos kompetencijas lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje:
 - a. Institucijoje yra etatų, į kurių pareigybės įeina darbas su lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimais;
 - b. Nesant tokių etatų, institucija užsako mokymo ar konsultavimo paslaugas iš šios srities ekspertų arba tariasi su partneriais, tam skiriama išteklių;
 - c. Institucijos darbuotojai dalyvauja darbo grupėse ar tarpinstituciniuose tinkluose, skirtuose aptarti lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimus;
 - d. Institucijos darbuotojai, atsakingi už projektų atranką ir stebėseną, yra baigę lyčių lygybės ir nediskriminavimo mokymus;
 - e. Institucijos vadovybė (skyrių vedėjai ir pan.) yra susipažinusi su lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioriteto įgyvendinimu ir poreikiais.
2. Įvertinkite, kaip išmoktos ankstesniojo laikotarpio pamokos lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje:
 - a. Identifikuotos problemos, aptarti būdai jų išvengti ateityje;
 - b. Susisteminti pareiškėjų ir projektų vykdytojų klausimai ir skundai;
 - c. Patobulintos gairės projektų atrankai;
 - d. Jūsų institucijos priemonių vertinime atsakyti lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimai;
 - e. Apsikeista patirtimi lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje su partneriais iš užsienio.

Priemonių formulavimas

1. Įvertinkite savo institucijos įgyvendinamas/ administruojamas priemones:
 - a. Planuojant priemones, nustatant kiekybinius tikslus tartasi su lyčių lygybės ekspertais ir NVO;

- b. Planuojant priemones, nustatant kiekybinius tikslus tartasi su nediskriminavimo srityje dirbančiomis NVO, ekspertais, taip pat asociacijomis, atstovaujančiomis žmonėms su negalia, įvairias amžiaus, etnines ir socialines grupes ir kt.?
- c. Numatyti kriterijai, leidžiantys projektuose fiksuoti *integratojo būdo* taikymą: veiklų, produktų ir paslaugų planavimą, atsižvelgiant į identifikuotą lyčių nelygybę ar diskriminacines praktikas atitinkamame sektoriuje, nustatant partnerystę ir stebėseną;
- d. Numatytos veiklos, įgyvendinančios *diferencijuotą būdą*: keliančios tikslus ir kuriančios produktus ar paslaugas, kuriais tiesiogiai siekiama naikinti nelygybę ir diskriminacines praktikas;
- e. Priemonių viešinimas atitinka lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus (kuriamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus suprantančių viešųjų ryšių specialistų, nenaudoja stereotipinių ar diskriminuojančių vaizdinių, yra prieinamas asmenims su įvairiomis negaliomis, platinamas etiškais kanalais...).
- f. Projektų rengėjai konsultuojami apie lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioriteto turinį, įgyvendinimo principus, poveikio įvertinimą ir viešinimą.

Projektų atranka Jūsų administruojamose priemonėse

1. Kaip projekte pasirengta įgyvendinti lyčių lygybę ir nediskriminavimą?
 - a. Projektas remiasi situacijos/SSGG/poreikių analize, į kurią įtraukta ir nepalankesnėje padėtyje esančių grupių padėtis ir poreikiai;
 - b. Projektas laikosi nustatytų lyčių lygybės standartų;
 - c. Projektas laikosi nustatytų nediskriminavimo standartų (atsižvelgia į atitinkamame sektoriuje paplitusią diskriminaciją dėl lyties, amžiaus, negalios, tautybės, kalbos ar kilmės, seksualinės orientacijos, socialinės padėties ir kt.);
 - d. Projekto paraiškoje demonstruojamas išmanymas apie lyčių lygybę, o ne formalus požiūris;
 - e. Pareiškėjai paaiškina savo įnašą į lyčių lygybę ir nediskriminavimą;
 - f. Projektas nekuria jokių produktų, gėrybių ar paslaugų, kurie būtų neprieinami diskriminuojamoms grupėms (asmenims su įvairiomis negaliomis, šeimos ir darbo įsipareigojimus derinantiems asmenims ir pan.);
2. Kaip Jūsų institucija numato skatinti projektų vykdytojus įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioritetą?
 - a. Numatyti, kad už šio prioriteto įgyvendinimą būtų skiriami papildomi balai;
 - b. Prioritetizuoti valstybinio ar regioninio planavimo priemonėse;

- c. Prioritetizuoti inovatyvius sprendimus lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje.

Projektų įgyvendinimas ir priežiūra

Kokias priežiūros priemones yra numčiusi Jūsų institucija:

- d. Įtraukti lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimus į pažangos ir galutines ataskaitas;
- e. Įtraukti lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimus į patikras;
- f. Nuolat konsultuoti projektų vykdytojus, iškilus sunkumų įgyvendinant šį prioritetą;
- g. Vykdyti patikrinimus projekto vykdymo vietoje ir radus lyčių lygybės ar nediskriminavimo principo pažeidimų, laikyti tai pažeidimu pagal numatytą tvarką;
- h. Detalizuoti, kokiais atvejais sumažinama paramaprojektų vykdytojams, kurie paraiškose pasižadėjo įgyvendinti lyčių lygybę ir nediskriminavimą, bet to nepadarė ir nepateikė svarių argumentų dėl planų nevykdymo.

Priemonių stebėseną ir vertinimas

1. Kaip Jūsų institucijoje atliekama lyčių lygybės ir nediskriminavimo prioriteto stebėseną?
 - a. Nustatyti produkto rodikliai lyčių lygybės srityje (produktai gali būti, pvz., įdiegtos lanksčios darbo formos, ištaisytos anksčiau objekto sukeltos diskriminacinės praktikos);
 - b. Nustatyti produkto rodikliai pagal diskriminaciją patiriančias grupes;
 - c. Nustatyti rezultato rodikliai lyčių lygybės srityje (pvz., naujų darbo vietų, aptarnautų asmenų pasiskirstymas, sukurtų verslų pasiskirstymas);
 - d. Nustatyti rezultato rodikliai pagal diskriminuojamas grupes;
 - e. Nustatyta pradinė rodiklio reikšmė (*baseline*);
 - f. Nustatyta siekiama reikšmė;
 - g. Nustatytas laikotarpis, per kurį turi pasireikšti poveikis.
2. Ar Jūsų institucijos įgyvendinamose/ administruojamų priemonių ataskaitose įvardijama, ar *visoms* grupėms, kurios situacijos analizėje pagal priemones buvo įvardytos kaip nepakankamai dalyvaujančios, esančios atskirtyje ar negalinčios pasinaudoti atitinkamame sektoriuje kuriamomis gėrybėmis/ teikiamomis paslaugomis:
 - a. sukurti produktai,
 - b. pasiekti rezultatai,
 - c. padarytas poveikis?

3. Ar numatytas teminis įgyvendinimo arba poveikio vertinimas lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje?

KONTROLINIS SĄRAŠAS PAREIŠKĖJAMS IR PROJEKTŲ VYKDYTOJAMS

Projekto planavimas

1. Ar planuodami projektą rėmėtės savo, partnerių ar ekspertų patirtimi lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje?
2. Ar Jūsų organizacija, prieš rengdama projektą, jau turėjo lygių galimybių strategiją/planą/ politiką?
3. Jei ne, ar tokią strategiją/ planą/ politiką planuojama sukurti, gavus ES paramos?
4. Ar dedate pastangas išvengti lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų nesilaikančių rangovų??
5. Ar visos viešos projekto veiklos (jei yra, pvz., verslumo skatinimo renginiai...) ?
6. Ar Jūsų organizacijoje taikomos lanksčios darbo formos, šeimos ir darbo įsipareigojimų derinimo metodai (pvz., kuriant naujas turizmo ir laisvalaikio paslaugas siūlančius objektus, remiant tyrėjus arba kitose srityse, kur sektoriaus analizė parodė poreikį imtis koreguojančių priemonių)?

ES parama skatina formuoti įpročius nuolat galvoti, ar sukurti produktai, gėrybės, paslaugos, verslai ir darbo vietos nieko nepalieka atskirtyje. Tokius įpročius gali būti sunku įdiegti, bet, kaip rodo įvairių institucijų ir įmonių patirtis tiek užsienyje, tiek Lietuvoje, juos įdiegus, tai tampa organizacijos kultūros ir netgi įvaizdžio dalimi.
7. Ar Jūsų organizacijoje stebimas moterų ir vyrų pasiskirstymas aukščiausiuose hierarchijos lygmenyse, o identifikavus nelygybę, imamasi priemonių jai naikinti?
8. Ar atlikote SSGG analizę lyties ir kitų Lygių galimybių įstatyme išskirtų pagrindų požiūriu?
9. Jei ši analizė parodė, kad Jūsų sektoriuje tam tikra grupė turi mažesnes galimybes pasiekti produktus, paslaugas, gėrybes, darbo vietas ar aukštesnius karjeros lygmenis:
 - a. Ar tarėtės su NVO, ekspertais, viešojo sektoriaus institucijomis ir identifikuotų grupių atstovais, kaip būtų galima tokią nelygybę ištaisyti?

- b. Ar išsiaiškinote (naudodamiesi akademiniais tyrimais, konsultacijomis su partneriais, savo patirtimi ir pan.), kokie veiksniai galėtų daryti įtaką nepalankiai šios grupės padėčiai?
- c. Ar nustatėte tikslus (kas ir kada turi būti pasiekta) tokiai padėčiai pakeisti (pvz., iki 2018 m. tarp finansuojamų jaunųjų mokslininkų bus bent 40 proc. moterų)?
- d. Ar nustatytiems tikslams pasiekti pakanka *integrotojo* požiūrio?

Projekto įgyvendinimas

1. Ar numatytos papildomos priemonės įvardytai nelygybei mažinti, įgyvendinant projektą?
2. Ar numatyti kiekybiniai produkto ir rezultato rodikliai, susiję su šiomis priemonėmis (pvz., veiklose dalyvaus bent X skaičius žmonių su sunkia negalia)?
3. Ar veikloms, skirtoms nelygiai padėčiai švelninti/ ištaisyti skirti pakankami išteklių, suformuotos pakankamos kompetencijos?
4. Ar numatote tartis su partneriais dėl lyčių lygybės ir nediskriminavimo įgyvendinimui skirtų veiklų projekto eigoje?
5. Ar visos viešos projekto veiklos (jei yra) vyks asmenims su įvairiomis negaliomis prieinamose patalpose?
6. Ar Jūsų projekto veiklos pakankamai lanksčios, kad galėtų būti prieinamos asmenims, turintiems įvairialypių išsipareigojimų (pvz., šeimos, darbo pamainomis ir pan.)?
7. Ar Jūsų projekto viešinimas laikosi šių gairių 4 poskyryje išvardytų patarimų dėl nediskriminuojančio viešinimo?

Atminkite: realistiškai suplanavus veiklas, bus lengviau už jas atsiskaityti, o parodžius pastangas lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje, bus galima gauti papildomų balų, taip pat padidės tikimybė, kad institucijos atrinks Jūsų projektą kaip gerosios praktikos pavyzdį ir jį viešins.

Neretai projektų vykdytojai nuogaustauja, kad negali vienu projektu pakeisti visuomenės, o reikalavimai skatinti lyčių lygybę ir nediskriminavimą sukuria papildomą našta. Tačiau pavyzdžiai šiose gairėse rodo, kad įgyvendinti šį prioritetą galima įvairiai: kryptingai suplanuotu nediskriminuojančiu viešiniu, kompetencijų kėlimu ir lygybės strategijų patvirtinimu organizacijoje, stebėseną.

Stebėseną ir atsiskaitymas už projektą

1. Ar lyčių lygybės ir nediskriminavimo klausimus įtrauksite į pažangos ataskaitas?
2. Ar projekte nustatyti produkto ir rezultato rodikliai, apimantys analizėje identifikuotas Jūsų sektoriui aktualias visuomenės grupes, patiriančias diskriminaciją (į tai neįeina ESF veiklų dalyvių stebėseną pagal lytį, amžių, negalią ir kt.)?

3. Ar galutinėje projekto ataskaitoje fiksuojamas iškeltų tikslų lyčių lygybės ir nediskriminavimo srityje pasiekimas, situacijos pokyčiai?
4. Jei nepavyko pasiekti išsikeltų tikslų ar numatytų rezultatų, ar pateiktas pagrindimas, argumentai?