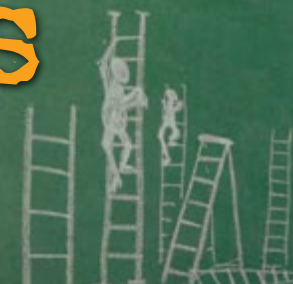




# NVO

## gidas



2013 m. birželis Nr. 5

## Šiame numeryje:

Situacijos testavimas – akiplėšiška provokacija ar naudinga priemonė ginant diskriminaciją darbe patiriančių asmenų teises?

2 p.

EQUAL projektai ir pasiekimai Lietuvoje

5 p.

Lygių galimybių plėtros centras, VšĮ „Globali iniciatyva psichiatrijoje“ ir Lietuvos žmogaus teisių centras pristato bei kviečia skaityti jau penktąją nevyriausybinėms organizacijoms skirtą naujienlaiškį.

Ankstesniuose numeriuose minėjome, kad diskriminaciją darbe nėra lengva įrodyti, ypač tuomet, kai visi duomenys yra kaltininko (dažniausiai – darbdavio) rankose. Apžvelgtas įrodinėjimo pareigos perkėlimas atsakovui yra viena iš priemonių, palengvinančių diskriminaciją patyrusių asmenų kelią teisingumo link. Šiame naujienlaiškyje aptariame dar vieną priemonę – situacijos testavimą – atskirais atvejais galintį padėti patvirtinti diskriminacines praktikas.

Prieš kelerius metus nemaža dalis Lietuvos nevyriausybinių organizacijų ir viešojo sektoriaus įstaigų intensyviai

bendradarbiavo įgyvendindamos EQUAL projektus, nukreiptus į socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių integraciją į darbo rinką. Antroji šio leidinio dalis skirta šiai reikšmingai antidiskriminacinei programai, jos įgyvendinimo metu pasiektų rezultatų ir vykdytų projektų apžvalgai.

Diskriminacija yra latentinis reiškinys. Nepaisant to, kad Lietuvoje asmenų lygybę įvairiais pagrindais garantuojantys įstatymai veikia beveik dešimtmetį, tiek skundų, tiek diskriminacijos bylų skaičius išlieka menkas. Ankstesniuose naujienlaiškiuose minėjome, kad pareigos perkėlimas atsakovui yra viena iš priemonių, palengvinančių diskriminaciją patyrusių asmenų kelią teisingumo link. Šiame leidinyje aptariame dar vieną priemonę – situacijos testavimą – atskirais atvejais galintį padėti patvirtinti diskriminacines praktikas.



# Situacijos testavimas – akiplėšiška provokacija ar naudinga priemonė ginant diskriminaciją darbe patiriančių asmenų teises?

Terminas „situacijos testavimas“<sup>1</sup> (angl. *situation testing*, *situational test*) Lietuvoje menkai žinomas net ir patyrusiems teisininkams. Šis metodas, dar vadinamas „diskriminacijos testavimu“ (angl. *discrimination testing*) ar „diskriminacijos auditu“ (angl. *auditing*) į Lietuvą atkeliavo iš kitų šalių praktikos ir nėra niekaip apibrėžtas nacionalinės teisės normose.

Nors Lietuvos teisės aktai (pvz. Lygių galimybių įstatymas) draudžia diskriminaciją, tačiau nelengva įrodyti pažeidimus, kai kaltininkai siekia sąmoningai nuslėpti tikruosius diskriminacinius ketinimus. Pavyzdžiui, pastato savininkai, nenorėdami išnuomoti patalpų gėjų ir lesbiečių teises ginančiai organizacijai, gali meluoti, sakydami, kad visos patalpos jau išnuomos; naktinio klubo ar kavinės administracija gali neįsileisti juodaodžių, sakydami, kad vyksta uždaras vakaras arba įėjimas skirtas tik turintiems klubo nario korteles; darbdavys gali atsakyti sargu įdarbinti į atranką atėjusį romą, sakydamas, kad darbo vieta jau užimta. Ir tokių pavyzdžių gali būti begalės.

Situacijos testavimas pradėtas taikyti Jungtinėse Amerikos Valstijose, kaip priemonė, leidžianti patikrinti tikruosius as-

menų ketinimus, kaip tam tikras platesnių sociologinių tyrimų metodas, leidžiantis atskleisti visuomenės ar tam tikrų jos grupių tikrąsias nuostatas. **Tai savotiškas eksperimentas, bandymas, parodantis, kad tam tikrus bruožus turintys asmenys (pvz. kitos rasės ar etninės kilmės) traktuojami blogiau, nei visapusiškai į juos panašūs, tačiau šios savybės neturintys asmenys.** Praėjusio amžiaus septintajame dešimtmetyje JAV aprūpinimo būstu sektoriuje diskriminacija buvo pakankamai plačiai išplitusi. Nuomotojai nenorėdavo išnuomoti patalpų juodaodžiams ar iš Lotynų Amerikos kilusiems gyventojams. Tuomet įvairios pilietinės teises ginančios organizacijos pradėjo naudoti situacijos testavimą kaip tyrimą, atskleidžiantį tikruosius asmenų ketinimus. Pavyzdžiui, jei nuomotojas atsisakydavo išnuomoti patalpas juodaodžiui, vietoj jo būdavo pasiunčiamas panašaus amžiaus, panašiai atrodantis ir taip pat kalbantis baltaodis. Jei nuomotojas pastarajam pasakydavo, kad patalpos yra laisvos, buvo daroma prielaida, kad pirmasis asmuo patyrė diskriminaciją dėl rasistinių motyvų.

Prasidėjęs kaip tam tikras sociologinių tyrimų metodas arba problemos išviešinimo metodas, situacijos testavimas ilgainiui pradėtas naudoti kaip įrodymų rinkimo metodas teikiant individualius skundus dėl diskriminacijos. Situacijos testavimas Europoje pradėtas plačiau taikyti devintajame dešimtmetyje, o ypač intensyviai – po ES antidiskriminacinių direktyvų priėmimo 2000 m. Klasikinis šiuolaikinio situacijos testavimo pavyzdys – kavinių, naktinių klubų, barų priežiūra. Dažnai naktinių klubų savininkai sąmoningai diskriminuoja kitos rasės ar etninės kilmės klientus, jų neįleidžia, teigdami, kad įėjimas tik turintiems klubo nario korteles arba sakydami, kad klube nebėra laisvų vietų. Situacijos testavimas leidžia patikrinti tokio klubo administracijos tikruosius ketinimus – tą patį vakarą į naktinį klubą nusiunčiami „testuotojai“ (savanoriai): panašaus amžiaus, panašiai apsirengę ir ta pačia kalba kalbantys, tačiau skirtingos rasės arba etninės kilmės „klientai“. Jei vieniems teigiama, kad įėjimas – tik su klubo nario kortelėmis, tuo tarpu kiti tuojau pat įleidžiami be komentarų – tai pakankamai akivaizdus įrodymas, kad naktinio klubo klientų politika – diskriminacinė.

**Tai savotiškas eksperimentas, bandymas, parodantis, kad tam tikrus bruožus turintys asmenys traktuojami blogiau.**

<sup>1</sup> Straipsnyje panaudota medžiaga iš Isabelle Rorive „Proving Discrimination Cases – The Role of Situation Testing“ (Centre for Equal Rights, MPG, 2009).

Panašiai situacijos testavimas atliekamas ir vertinant darbdavių veiksmus. Tačiau skirtingai nuo testavimo prekių ar paslaugų srityje, kur „testuotojai“ turi tik išreikšti ketinimą įgyti prekę ar gauti paslaugą, įsidarbinimo atveju asmenys taip pat turi būti panašios kvalifikacijos, tikti konkrečioms pareigoms.

## Situacijos testavimo priimtinumumas ir teisėtumas

Ėmus situacijos testavimą taikyti, kaip įrodymų rinkimo metodą individualiems skundams dėl diskriminacijos pagrįsti, susidurta su kai kuriais teisiniais iššūkiais. Šio metodo kritikai teigia, kad situacijos testavimas yra tam tikra apgavystė, provokacija, todėl taip gauti įrodymai neturėtų būti laikomi priimtinais. Tačiau daugelio valstybių teisinė praktika, Europos teisingumo teismo ir Europos žmogaus teisių teismo (EŽTT) jurisprudencija tam prieštarauja. Ne vienoje byloje EŽTT yra pasisakęs, kad tam tikrų slaptų veiksmų naudojimas nepažeidžia asmenų teisės į privatumą, kai siekiama teisėtų tikslų, jei tokius veiksmus leidžia nacionaliniai teisės aktai, veiksmai yra proporcingi siekiamiems tikslams ir laikomasi tam tikrų sąlygų. Baudžiamosios teisės srityje specialiųjų agentų veiksmai laikomi provokaciniais tuomet, kai slaptieji agentai aktyviais veiksmais siekia paskatinti asmenį atlikti neteisėtą veiksmą, be kurių paskatinimo asmuo nebūtų nusikalstamo veiksmo pradėjęs ar iki galo atlikęs<sup>2</sup>. Todėl situacijos testavimą galima aiškiai atskirti nuo nusikaltimo kurstymo. Kol situacijos testavimą atliekantys asmenys tik siekia surinkti įrodymus, dalyvauja tyrime pasyviai (t.y. neprovokuoja), tol jų veiksmai negali būti traktuojami kaip provokacija. Todėl situacijos testavimu siekiant gauti objektyvius duomenis labai svarbu, kad situacijos testavime dalyvaujantys savanoriai ar NVO darbuotojai būtų tinkamai pasirengę šio metodo taikymui.

Svarbu ir tai, kad nors Lietuvos teisės aktuose situacijos testavimas nėra apibrėžiamas, tačiau Lietuvos civilinio proceso teisėje

2 Plačiau apie tai EŽTT sprendimuose bylose Teixeira de Castro prieš Portugaliją, Ramanauskas prieš Lietuvą ir kt

įrodymų rinkimas traktuojamas plačiai – bendra taisyklė yra ta, kad įrodymai civilinėje byloje yra bet kokie faktiniai duomenys, kuriais remdamasis teismas įstatymų nustatyta tvarka konstatuoja, kad yra aplinkybių, pagrindžiančių šalių reikalavimus ir atsikirtimus, ir kitokių aplinkybių, turinčių reikšmės bylai teisingai išspręsti, arba kad jų nėra<sup>3</sup>. Todėl duomenys, gauti atlikus situacijos testavimą, taip pat gali būti pateikiami teisme kaip įrodymai, pagrindžiantys diskriminacijos faktus<sup>4</sup>.

## Ką vertėtų žinoti prieš imantis metodo

Nevyriausybinei organizacijai, nusprendusiai imtis situacijos testavimo metodo, svarbu atsakingai įvertinti savo pajėgumus ir susijusias atsakomybes. Netinkamas (neprofesionalus, provokacinis ir pan.) metodo naudojimas gali iškreipti tyrimo rezultatus, padaryti žalos jame dalyvaujantiems asmenims, diskredituoti patį metodą. Todėl būtina užtikrinti profesionalų visų etapų įgyvendinimą.

- **Turinio parengimas.** Siekiant objektyvių rezultatų, būtina užtikrinti kuo didesnę testuojamos situacijos dalyvių panašumą. Asmenis, atliekančius situacijos testavimą, turi skirti tik tas požymis, kurį stengiamasi vertinti (pvz. etninė kilmė). Kuo panašesni visais kitais aspektais (apsirengimas, elgesys testavimo metu ir t.t.) bus asmenys, atliekantys testavimą, tuo bus tikslesni metodo rezultatai. O tai savo ruožtu reiškia didesnę tikimybę, kad institucijos, kurioms bus pateikti testavimo rezultatai, pripažins jį kaip objektyvų ir nešališką.
- **Objektyvumo išlaikymas.** Šio elemento negalima nuvertinti – būtina išvengti provokacijų, nešališko vertinimo. Situacijos testavime dalyvaujantys asmenys privalo būti nešališki, neturėti asmeninio suinteresuotumo tyrimo baigtimi, neturėti ryšio nei su įstaiga/įmone, kurioje atliekamas

3 LR Civilinio proceso kodekso 177 str.

4 Egzistuojanti teisminė praktika taip pat parodė, kad šiuo metodu gauti duomenys laikomi priimtinais (žr. žemiau).

Duomenys, gauti atlikus situacijos testavimą, taip pat gali būti pateikiami teisme kaip įrodymai, pagrindžiantys diskriminacijos faktus.



testavimas, nei su diskriminaciją patyrusiais asmenimis (pvz. testavimas atliekamas, nes dėl to pasiskundė konkretus asmuo). Metodo taikyme dalyvaujančių asmenų išankstinės nuostatos, emocinė būklė gali provokuoti ir iškreipti tyrimo rezultatus.

- **Duomenų pakankamumo užtikrinimas.** Esant galimybei patariama, kad testuojantys asmenys būtų bent keli. Kai tyrime dalyvauja daugiau, nei du asmenys, kuriuos skiria tam tikras tiriamas požymis, tai leidžia atskleisti sisteminį pažeidimų pobūdį. Pavyzdžiui, tą patį vakarą į diskoteką Vilniuje eina grupė jaunuolių - penki akivaizdžiai vietos gyventojai ir penki turintys ne vietos gyventojams būdingų bruožų (pvz. tamsaus gymio). Jei vieni patenka be kliūčių, o kiti – ne, tai akivaizdžiai rodo sisteminį, o ne atsitiktinį diskriminacinį elgesį.
- **Planavimas ir tyrimo dokumentavimas.** Tyrime dalyvaujantys asmenys privalo būti atrinkti ir parengti metodo taikymui. Pageidautina, kad kiekvienas tyrimas (situacijos testavimas) turėtų vadovą, atsakingą už plano parengimą. Nėra būtina, kad vadovas dalyvautų pačiame testavime, tačiau jis privalo vadovauti tyrimo eigai ir veiksmams po jo, kurie yra ne mažiau svarbūs, nei pats tyrimas. Tyrimo dalyviai privalo užprotokoluoti testavimo rezultatus. Pageidautina, kad kiekvienas tyrimo dalyvis pateiktų trumpą atskaitą apie tyrimo eigą raštu, o testavimo vadovas parengtų apibendrinantį protokolą. Visi tyrimo dalyviai turi suvokti, kad, esant būtinybei, gali būti pakviesti paliudyti teisme ir privalo būti tam pasiruošę. Esant galimybei patariama pasitelkti asmenis, galinčius fiksuoti tyrimo eigą – pavyzdžiui, antstolį.

## Praktinis situacijos testavimo pavyzdys

Nors Lietuvoje situacijos testavimo metodas yra gana naujas, tačiau vienas praktinio taikymo atvejis buvo sėkmingai atliktas dar 2007 metais. Romų kilmės moteris S. M. 2007 m. rudenį

bandė įsidarbinti UAB „Disona“ priklausančioje kavinėje „Lakštingala“, pagal Vilniaus darbo biržos išduotą rekomendaciją, indų plovėjos pareigose. Procesą rėmė nevyriausybinė organizacija Žmogaus teisių stebėjimo institutas, byloje dalyvavęs trečiuoju asmeniu, teikiančiu į bylą argumentuotas išvadas bei pirmą kartą Lietuvoje pritaikė Europos valstybėse diskriminavimo byloje įprastą testavimo metodą.

2007 m. spalio mėn. 29 d., 10.00 val. S. M. atvykus į pokalbį dėl darbo į kavinę „Lakštingala“ prieš tai paskambinus „Rekomendacijoje įsidarbinti“ nurodytu telefonu administratore prisistačiusi moteris patvirtino, kad indų plovėjos jiems tikrai reikia. Pareiškėją sutiko kavinės administratorė, kuri pamačiusi pareiškėją, labai nustebė ir akivaizdžiai pareiškė, kad „nėra čia jums to darbo“. Į paaiškinimą, kad telefonu ką tik buvo pasakyta, kad indų plovėjos vieta laisva, administratorė paklausė: „Kur gyvenate? Tabore?“ Kalbėdama su kita darbuotoja, administratorė išreiškė pasipiktinimą ir nusistebėjimą (S. M. girdint), kad „tuos romus net išmokina lietuviškai kalbėti“. Pareiškėjai administratorė pasakė, kad jai viskas aišku ir, kad indų plovėjos jiems nebereikia. Darbo biržos „Rekomendacijoje įsidarbinti“ pažymėjo, kad darbuotojos nereikia. Į situacijos testavimą buvo įtrauktas antstolis I. G. paskambinęs į UAB „Disona“ po to, kai S.M. nepriėmė į darbą, konstatavo, kad 2007 m. spalio 29 d. 11 val. 04 min. paskambinus telefonu, atsiliepė moteris, kuri patvirtino, kad paskambinta į UAB „Disona“ kavinę „Lakštingala“, ir kad kavinei vis dar reikalinga indų plovėja. Tos pačios dienos popietę B. J. (moteris, nepriklausanti romų etninei grupei), lydima Žmogaus teisių stebėjimo instituto atstovės nuvyko į kavinę ir buvo priimta į laisvą indų plovėjos darbo vietą. B. J., priešingai negu pareiškėjai, iš karto buvo parodytos patalpos ir paaiškintos darbo sąlygos. Buvo nurodytas darbo laikas ir darbo užmokestis. Sutarta, kad galima pradėti darbą nuo rytojaus. B. J. pasakius, kad apie šį darbą ji sužinojo iš darbo biržos, administratorė paniekinamai papasakojo, kad jiems šiandien iš darbo biržos buvo atsiuntę moterį, tačiau čigonę. Sakė: „na, žinot, mes gi čigonų nenorime“, „čigonai yra čigonai, o čia kolektyvas“. Minėjo, kad praėjusį pavasarį kolektyve buvo dingę daiktai, tai visai nenori dėl to turėti rūpesčių. 2007 m. spalio 30 d. 9 val. kartu su Žmogaus teisių stebėjimo

Metodo taikyme dalyvaujančių asmenų išankstinės nuostatos, emocinė būklė gali provokuoti ir iškreipti tyrimo rezultatus.

instituto darbuotoja B. J. lankėsi antstolio I.G. kontoroje, kur antstoliui įrašinėjant telefono pokalbį ir B. J. filmuojant paskambino kavinės administratorei pasakė, kad gavo geresnį darbą ir dirbti į kavinę neateis.

Šie situacijos testavimo rezultatai buvo pateikti teismui byloje dėl diskriminacijos įsidarbinant etninės kilmės pagrindu. Vilniaus apylinkės teismas, išnagrinėjęs bylą, pripažino tiesioginę diskriminaciją dėl etninės priklausomybės bandant įsidarbinti ir priteisė iš atsakovės UAB „Disona“ atlyginti ieškovei turtinę ir neturtinę žalą. 2008 m. gruodžio 10 d. Vilniaus apygardos teismas atmetė atsakovės UAB „Disona“ apeliacinį skundą ir paliko galioti pirmos instancijos teismo sprendimą, pripažįstantį tiesioginės diskriminacijos dėl etninės priklausomybės faktą įsidarbinant.

## EQUAL projektai ir pasiekimai Lietuvoje

Parengta pagal EQUAL vystymo bendrijų katalogą.

*Prieš kelerius metus nemaža dalis Lietuvos nevyriausybinų organizacijų ir viešojo sektoriaus įstaigų intensyviai bendradarbiavo įgyvendindamos EQUAL projektus, nukreiptus į socialiai pažeidžiamų visuomenės grupių integraciją į darbo rinką. Šiame naujienlaiškyje pristatysime šią reikšmingą antidiskriminacinę programą, ją įgyvendinant pasiektus rezultatus ir vykdytus projektus.*

Europos Bendrijų iniciatyva EQUAL buvo Europos užimtumo strategijos dalis, skirta kovoti su nelygybe ir diskriminacija darbo rinkoje. Šis Europos Sąjungos struktūrinių fondų instrumentas buvo finansuojamas Europos socialinio fondo (toliau - ESF) lėšomis. Iniciatyvos tikslas – papildyti ESF remiamas veiklas, skatinant naujų metodų kūrimą, išbandymą ir pritaikymą darbo rinkoje, kovojant su visų formų diskriminacija ir

nelygybe, kurią patiria tiek dirbantys, tiek ir ieškantys darbo asmenys. Sėkmingai išbandytos ir patikrintos metodikos bei sukaupta geroji praktika įgyvendinant projektus taikant socialinės partnerystės modelį turėjo įtakos egzistuojančiai politikai ir praktikai. Taigi, EQUAL iniciatyva buvo skirta išbandyti, vystyti ir įteisinti naujus politikos kūrimo ir įgyvendinimo metodus vietiniu, nacionaliniu ir Europos Sąjungos lygmeniu. EQUAL taikė naują požiūrį į minėtų problemų sprendimą, grindžiamą tokiais pagrindiniais principais: teminių prioritetų, inovacijos, partnerystės, galimybių suteikimo, tarptautinio bendradarbiavimo, lyčių lygių galimybių bei poveikio politikai ir praktikai.

### Nuo 2004-ųjų iki 2008-ųjų Lietuvoje buvo įgyvendintos trys prioritėtinės EQUAL temos:

- **Tema A** – visiems atviros darbo rinkos skatinimas lengvinant patekimą ir grįžimą į darbo rinką asmenims, kurie susiduria su integracijos ar reintegracijos į darbo rinką sunkumais. Šia tema buvo įgyvendinama 20 projektų.
- **Tema G** – šeimos ir profesinio gyvenimo suderinimo skatinimas bei parama vyrų ir moterų, palikusių darbo rinką, reintegracijai vystant lankstesnes ir veiksmingesnes darbo organizavimo formas bei paramos priemones. Šia tema buvo įgyvendinami 7 projektai.
- **Tema I** – parama prieglobsčio prašytojų integracijai. Šiai temai buvo skirtas 1 projektas.

Programos uždavinys buvo remti socialinės partnerystės principu sukurtas vystymo bendrijas, skirtas socialinei inovacijai kurti. Socialinės partnerystės principas skatina susijungti ir bendrai spręsti problemas organizacijas bei institucijas, kurios iki šiol neturėjo bendrų projektų. Lietuvoje vystymo bendrijose kaip partneriai dalyvavo nevyriausybines organizacijos, valstybinės įstaigos, verslo ir asocijuotos organizacijos.

Vystymo bendrijas sudarė įvairioms visuomenės gyvenimo sritims atstovaujančios institucijos, įstaigos, organizacijos ir įmonės, kurios veikė kartu vadovaudamosi bendrais jas vienijančiais išipareigojimais spręsti tam tikrą veiklos/srities problemą. Taip buvo užtikrinamas įvairiapusis požiūris bei efektyvumas

**EQUAL iniciatyva buvo skirta išbandyti, vystyti ir įteisinti naujus politikos kūrimo ir įgyvendinimo metodus.**

sprendžiant problemą ir galimybė pasisemti patirties iš kitų sričių. Remiamas jų bendradarbiavimas ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu lygmenimis bei sudaromos prielaidos skleisti gerą patirtį, veikti politiką ir ją įgyvendinančias priemones. EQUAL projektų veikloje dalyvavo šių tikslinių grupių nariai: neįgalieji, priešpensinio amžiaus žmonės, jaunimas, ilgalaikiai bedarbiai, iš įkalinimo vietų grįžę asmenys, žmonės, sergantys priklausomybės nuo psichotropinių medžiagų ligomis, tautinių mažumų atstovai, moterys, prekybos žmonėmis aukos, seksualinių mažumų ir prieglobsčio prašytojai.

Pagrindiniai pasiekti programos įgyvendinimo rezultatai – geroji patirtis įgyvendinant projektus ir tolimesnio bendradarbiavimo galimybės; išbandytos naujos idėjos ir sprendimo būdai, kurie turės įtakos ateities užimtumo bei mokslo ir švietimo politikai bei praktikai; padidės diskriminuojamų ar neturinčių lygių galimybių darbo rinkoje grupių atstovų užimtumo gebėjimai bei jų galimybės integruotis į darbo rinką.

- Projektas „Romų integracijos į darbo rinką mechanizmo sukūrimas ir išbandymas“ skirtas romams, gyvenantiems Vilniuje, Ukmergės ir Šalčininkų rajonuose. Projekto tikslas – sukurti ir išbandyti romų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmą bei perkelti teigiamą šio mechanizmo taikymo praktiką dar į bent vieną Lietuvos regioną.
- Projektas „Nugalėk priklausomybę“ skirtas nuo narkotinių medžiagų priklausomiems asmenims padėti. Tikslinės grupės nariams sudaromos sąlygos dalyvauti darbinės reabilitacijos programoje. Rengiama ir adaptuojama jų integracijos į darbo rinką metodika, kuri diegiama vietos savivaldos institucijose kaip geros praktikos modelis.
- Vystymo bendrijos „Jaunimo užimtumo ir motyvacijos stiprinimas (JUMS)“ tikslas – padėti nedirbantiems, nesimokantiems 16-25 metų jaunuoliams Vilniuje ir Alytaus apskrityje sukurti galimybes toliau tęsti mokslus ir įgyti darbui būtinus socialinius, profesinius įgūdžius, siekiant įveikti jų atskirties nuo visuomenės problemą.
- Vystymo bendrija „Equal greitkelis“ pagrindines jėgas skyrė kovai su nedarbu, diskriminacija ir nelygybe šalies darbo

rinkoje, kurią patiria ikipensinio amžiaus gyventojai, moterys, įvairios tautinės mažumos, ilgalaikiai bedarbiai.

- Projektas „Tautinių mažumų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmo sukūrimas ir išbandymas“ skirtas padėti tautinių mažumų bedarbiams susirasti darbą Lietuvoje ir nesijausti diskriminuojamiems. Realizuojant projektą siekiama sukurti ir išbandyti tautinių mažumų integracijos į darbo rinką paramos mechanizmą bei bendradarbiavimo tinklus.
- Projekte „Asmenų su klausos negalia integravimas į darbo rinką“ sukurta novatoriška ir efektyvi asmenų su klausos negalia įdarbinimo sistema, kuri pagerino jų įsidarbinimo galimybes. Buvo organizuojami kursai klausos negalią turintiems asmenims, apmokyti įdarbinimo tarpininkai, sukurta moderni įdarbinimo tarnyba, atsakinga už aktyvią darbo paiešką tikslinės grupės atstovams.
- Vystymo bendrijos „Atviri ir saugūs darbe“ tikslas – sumažinti netoleranciją darbuotojams, patiriantiems diskriminavimą dėl lytinės orientacijos, bei integruoti juos į darbo rinką. Projektas skirtas įvairaus amžiaus dirbantiems ir bedarbiams gėjams, lesbietėms ir biseksualams bei darbdaviams.
- Vystymo bendrija „EQUAL - atvirų durų link“ buvo sukurta specialiai į Šiaulių regioną po įkalinimo grįžusiems žmonėms. Projekto tikslas – paskatinti buvusius nuteistuosius pradėti dirbti, taip pat keisti nusistovėjusias visuomenėje nuostatas į žmones, grįžusius iš įkalinimo vietų.
- Vystymo bendrija „Equal angelas: atviros aplinkos neįgaliojo integracijai į darbo rinką kooperacijos modelis“ sukurta neįgalių žmonių pasirengimo darbo rinkai ir įsidarbinimo problemoms spręsti. Pagrindinis projekto tikslas – sukurti bendrijos partnerių veiklos sistemą, kuri padėtų neįgaliesiems integruotis į darbo rinką ir įsivirtinti joje.
- Vystymo bendrija „Išeitis tau“ padėjo jaunoms moterims, neturinčioms profesinio išsilavinimo ar mažą motyvaciją dirbti. Projektas ieškojo būdų, kaip merginoms, kurios kilusios iš probleminių šeimų ar yra nukentėjusios nuo prekeivių žmonėmis, įsiliesti į dirbančiųjų gretas.



- Projektas „Kryžkelė: koalicija už lygių konkurencingų galimybių darbo rinkoje stiprinimą“ skirtas kalintiems žmonėms, kuriems iki išėjimo į laisvę liko mažiau nei metai, padėti įgyti išsilavinimą ir integruotis į darbo rinką.
- Vystymo bendrija „Neįgaliųjų verslo plėtros bendrija“ skirta neįgaliesiems, ieškantiems darbo, norintiems pradėti savo verslą, bei neįgaliųjų socialinėms įmonėms. Projektas patobulino Lietuvoje taikomus neįgaliųjų integracijos į darbo rinką metodus ir paskatino neįgaliuosius imtis verslo.
- Vystymo bendrijos „Ištiesk ranką“ tikslas – suteikti galimybę ilgą laiką nedirbusioms moterims vėl grįžti į darbo rinką ir įveikti patiriamą diskriminaciją.
- „Lietuvos jaunimo užimtumo tobulinimo vystymo bendrija“ – projektas, skirtas rizikos grupėms priklausančiam jaunimui: į teisės saugos akiratį pakliuvusiam jaunimui, narkotikus vartojusiems bei nutraukusiems mokslą jauniems žmonėms. Projekto tikslas – sumažinti rizikos grupei priklausančio jaunimo atskirtį bei padėti jiems susirasti darbą.
- Vystymo bendrija „Atgimimas“ dirbo su ilgalaikiais nemotyvuotais bedarbiais. Projekto tikslinė grupė – žmonės, gyvenantys regionuose, kur bedarbiystė kur kas aukštesnė nei šalies vidurkis.
- Vystymo bendrija „(Re-)integracija į darbo rinką Kretingos rajone“ padėjo Kretingos rajono nesimokančiam ir nedirbančiam jaunimui, žmonėms su negalia, žmonėms, grįžusiems iš įkalinimo įstaigų, moterims, norinčioms grįžti į darbą po vaiko priežiūros atostogų susirasti darbą bei kelti jų motyvaciją dirbti.
- Projektas „Žmonių su proto ir psichikos negalia įdarbinimas“ padėjo psichikos negalią turintiems žmonėms įsidarbinti ir išsilaikyti darbo vietoje. Projekto įgyvendinimo metu daug dėmesio buvo skiriama visuomenės nuomonės keitimui, darbui su darbdaviais, individualizuotai pagalbai psichikos negalią turintiems asmenims.
- Pagrindinis vystymo bendrijos „Prekybos žmonėmis integracija ir reintegracija į darbinę visuomenę“ tikslas – suteikti visą įmanomą pagalbą nukentėjusiems nuo prekybos žmonėmis.
- Projekto „Paramos tinklas reintegracijai į darbo rinką Utenos, Vilniaus apskrityse“ tikslas – padidinti darbo rinkos prieinamumą priešpensinio amžiaus žmonės Vilniaus ir Utenos apskrityse. Projekto partneriai siekė pakelti tokio amžiaus žmonių kvalifikaciją, ugdyti jų gebėjimus bei padėti išlikti konkurencingoje darbo rinkoje.
- Vystymo bendrijos „Laimėk gyvenimą“ tikslas – sukurti sklandų ir sistemingą žmonių, sergančių priklausomybės nuo psichotropinių medžiagų ligomis, integracijos ir reintegracijos į darbo rinką ir visuomenę mechanizmą.
- Vystymo bendrijos „FORWARD! Šeima ir darbas – suderinami“ tikslas – padėti pilnoms ir nepilnoms šeimoms, auginančioms ikimokyklinio amžiaus vaikus, suderinti darbą ir šeimą.
- Vystymo bendrijos „Šeimos planeta: šeimai palanki organizacija“ tikslas – formuoti šeimai palankią studijų ir darbo aplinką, o įgyta patirtis praktiškai išbandoma Šiaulių universitete. Tikslų buvo siekiama kuriant ir išbandant naujovišką metodiką bei priemones, kurios padėjo derinti šeimą ir darbą bei pakeisti stereotipus dėl vyrų ir moterų vietos šeimoje ir darbe.
- Projektas „Nepalikime nuskriaustų moterų šešėlyje“ skirtas socialiai nuskriaustoms moterims su vaikais, vienišoms motinoms, neturinčioms kvalifikacijos ar nedirbančioms šešėlinėje ekonomikoje menkai apmokamus darbus be jokių socialinių garantijų, susiduriančioms su daugybe kliūčių, mėginant efektyviai integruotis į Lietuvos darbo rinką.
- Vystymo bendrijos „Moterų įdarbinimo modelis“ (MIM) tikslas – stiprinti šeimą, kaip vaikų socializacijos procesui svarbiausią instituciją, sukuriant pagalbos modelį šeimai bei parengti ilgai nedirbusias ir priešpensinio amžiaus moteris darbui su šeima, suteikiant joms auklių-socialinių darbuotojų profesiją.
- Vystymo bendrijos „Kompetencijų pripažinimas – šeimos ir karjeros galimybių suderinamumo galimybių plėtrai“ tiks-

las – padidinti šeimų galimybes derinti šeimos ir profesinį gyvenimą. Tikslo siekiama įvertinant ir pritaikant šalies socialinėje politikoje bei praktikoje naujai sukurtas gyventojų turimų kompetencijų, technologijų ir darbo namuose įvertinimo metodikas.

- „Dirbk savo šalyje – lai vaikai auga su tėvais“. Šiuo projektu siekiama sukurti galimybes jauniems žmonėms suderinti šeimos ir profesinį gyvenimą bei integruotis į vietinę darbo rinką.
- Vystymo bendrija „Per technologijas – žinojimo ir darbo link!“ siekė padėti tiems, kurie šeimoje turi globotinių: neįgalių vaikų ar suaugusiųjų, savimi pasirūpinti negalinčių senyvo

amžiaus žmonių. Vystymo bendrijos tikslas – sukurti priemones, kurios padėtų susirasti informacijos apie teikiamas socialines paslaugas ir joms padedant grįžti į darbo rinką.

- Vystymo bendrijos „In Corpore“ tikslas buvo sukurti prieglobstį gavusių užsieniečių socialinės ir profesinės integracijos sistemą Lietuvoje.

Visų šių projektų įgyvendinimo metu buvo sukurta reikšmingų metodinių priemonių, bendradarbiavimo modelių, naujų profesijų, atsakingų už integraciją į darbo rinką, kurios gali būti naudingos šioje srityje veikiančioms nevyriausybinėms organizacijoms.