

# LIETUVOS MOTERŲ LOBISTINĖS ORGANIZACIJOS NARIŲ ADVOKACIJA SIEKIANT MOTERŲ IR VYRŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ NUOSTATŲ ĮGYVENDINIMO VIETOS IR NACIONALINIŲ LYGIU: IŠŠŪKIAI IR GALIMYBĖS

---

*Tyrimo įžvalgos*

*Tyrimas atliktas vykdant projektą „Lietuvos moterų lobistinės organizacijos stiprinimas: telkiame, veikiame, siekiame moterų ir vyrų lygybės“*

Tyrimą atliko ir ataskaitą parengė Monika Orechova ir Aistė Frišmantaitė.  
Už pagalbą rengiant ataskaitą dėkojame Auksei Beatričei Katarskytei.

Vilnius, 2021

## Turinys

<b>IŽANGA .....</b>	<b>3</b>
<b>TYRIMO TIKSLAS, METODAI IR IMTIS .....</b>	<b>3</b>
<b>TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ .....</b>	<b>3</b>
DARBO ORGANIZAVIMAS .....	3
VIEŠOJI KOMUNIKACIJA .....	5
<i>Bendravimas su žiniasklaida.....</i>	<i>5</i>
<i>Komunikavimas socialinėse medijose.....</i>	<i>6</i>
<i>Psichologinis atsparumas .....</i>	<i>7</i>
VIEŠOJO SEKTORIAUS POŽIŪRIS .....	7
TEMATIKA .....	9
<b>APIBENDRINIMAS IR REKOMENDACIJOS .....</b>	<b>10</b>

## Ižanga

Lietuvos moterų lobistinė organizacija (LMLO) vienija įvairias nevyriausybinės Lietuvos moterų organizacijas. Pagrindinis LMLO tikslas – skatinti moterų NVO dalyvavimą formuluojant lyčių lygybės politiką bei įsitraukimą į su šia politika susijusius sprendimus Lietuvos ir Europoje. LMLO narės yra moterų krizių centrai, veiklos centrai, moterų klubai, profesinės moterų asociacijos ir kt. Šiame tyrime, parengtame vykdant projektą „Lietuvos moterų lobistinės organizacijos stiprinimas: telkiame, veikiamo, siekiame moterų ir vyrų lygybės“, nagrinėjami LMLO narių jau turimi lygių galimybių advokacijos įgūdžiai, aprašomi narių patiriami iššūkiai organizacijų viduje bei instituciniame lygmenyje ir apibendrinama, kokių žinių ar įgūdžių narės norėtų ir turėtų įgyti ateityje.

## Tyrimo tikslas, metodai ir imtis

Tyrimo tikslas – įvertinti LMLO narių advokacijos įgūdžius, motyvaciją bei pasiekimus, atskleisti tobulintinus turimų žinių ir atliekamos veiklos aspektus, įvardinti advokacijos veiklos kliūtis ir pasiūlyti galimus jų sprendimo būdus.

Tyrimas įgyvendintas naudojant kokybinių tyrimų priegią ir taikant grupinių diskusijų (angl. *focus groups*) metodą. Atliekant tokio pobūdžio tyrimą iš anksto parengiamas klausimynas, kuriuo vadovaujasi diskusijos moderatorė, kuri, esant poreikiui, gali užduoti papildomus, klausimyne nenumatytus tikslinamuosius klausimus. Šiame tyrime buvo suorganizuotos dvi grupinės diskusijos, į kurias dalyvės (visų LMLO priklausančių organizacijų narės) buvo kviečiamos registruotis išsiuntus kvietimą el. paštu. Po šio kvietimo į diskusijas užsiregistravo 14 dalyvių. Sėkmingam kokybinių tyrimų įgyvendinimui būtinas savanoriškas tyrimo dalyvių įsitraukimas, todėl dalyvės niekaip papildomai raginamos nebuvo. Diskusijos vyko nuotoliniu būdu, „Zoom“ platformoje. Diskusijose dalyvavo devynios iš keturiolikos užsiregistravusių LMLO narių – aštuonių skirtingų organizacijų iš Klaipėdos, Kretingos, Vilniaus, Kauno, Marijampolės ir Tauragės atstovės. Atsižvelgiant į tai, jog diskusijose buvo atstovaujama organizacijų narių regioninė įvairovė ir po antrosios diskusijos pasiektas duomenų įsotinimas (antrosios diskusijų grupės metu gauti duomenys rodė tas pačias tendencijas kaip ir pirmosios), papildomos diskusijų grupės organizuotos nebuvo. Ataskaitoje tyrimo dalyvių kalba pateikiama neredaguota, išskyrus informaciją, kuri gali padėti identifikuoti tyrime dalyvavusius asmenis – tokia informacija ataskaitoje nepateikiama, siekiant užtikrinti tyrimo dalyvių anonimiškumą.

## Tyrimo rezultatų analizė

### Darbo organizavimas

Visos diskusijų dalyvės pabrėžė, jog efektyviam advokacijos vykdymui neretai trukdo darbuotojų bei laiko stoka. Organizacijos dažniausiai neturi asmens, kurio pagrindinė veikla būtų advokacijos vykdymas, šios srities imamasi epizodiškai, likus laiko ir jėgų po pagrindinių užduočių.

*„...tų resursų, na, tiek ir žmogiškųjų trūksta, tiek ir kompetencijų, tiek, na, ir visoms nevyriausybinėms organizacijoms turbūt trūksta ir laiko. Nes nevyriausybines organizacijas vis dar susiduria su ta pačia išgyvenimo problema, kad paprastai, na, neturi atskiro specialisto, atskiro vadovo.“ (D.1)*

Viena diskusijų dalyvė pripažino, jog jos atstovaujamoje organizacijoje tikslinga advokacija iš esmės neužsiimama, prioritetas skiriamas tiesioginiam darbui su klientėmis, kuris reikalauja visų darbuotojų įsitraukimo ir laiko. Tuo tarpu informantės, kurių organizacijose advokacija vykdoma, pabrėžė, jog neretai ši veikla tampa vienos darbuotojos (dažniausiai vadovės) atsakomybe. Kaip pagrindinės tokio nelygaus krūvio pasiskirstymo priežastys įvardintos kitų darbuotojų patirties, kompetencijų, tam tikrų temų specifikos bei advokacijos vykdymo procesų išmanymo stoka. Viena informantė teigė:

*„...bet kuris žmogus negali kalbėt su žiniasklaida, ane, nes vis tiek, pavyzdžiui, pas mus aš žinau visas problemas ir žinau reikalus, nes visgi kolektyvas yra darbuotojai samdomi.“ (D.2)*

Darbuotojų, gebančių ir turinčių laiko vykdyti advokaciją, stoka taip pat buvo informančių siejama su ribotais finansiniais ištekliais, kurie neleidžia pritraukti naujų specialistų ar vykdyti mokymų bei sudaryti palankesnes sąlygas papildomoms veikloms jau esamiems darbuotojams:

*„Tam, kad tuos žmones na, sergančius, prijaučiančius šitai temai, galėtum išauginti, nu ta prasme, baigtų kursus, baigtų metodikų mokymus ir galėtu toliau šita kryptim dirbti. Tai žinoma, kad tam reikia žmogiškųjų resursų ir lėšų.“ (D.7)*

Nepaisant kliūčių, kelios informantės pasidalino, jog organizacijose bandoma organizuoti aiškesnį darbų paskirstymą, kuris užtikrintų efektyvesnį ir tolygesnį advokacijos vykdymą tarp darbuotojų:

*„...kad būtų kažkoks aiškumas ir paprasčiau, mažiau mėtymosi, tai truputėlj, mes kelias savivaldybes aptarnaujam kaip specializuotos pagalbos centras, tai pasiskirstėm teritorijom, po truputį, po mažą žingsnį dabar tos darbuotojos, kurios yra priskirtos tam tikrai teritorijai, tai va viešina centrą toje teritorijoje ir nu, truputį, na, pajungiam. Ne tik viešinant, bet ir keliant problematiką, tos teritorijos problematiką.“ (D.7), tačiau pokytis įvardintas kaip lėtas, o jo vykdymas netolygus tarp LMLO narių.*

Grupinių diskusijų metu taip pat išaiškėjo, jog kompetencijų ir patirties skirtumų esama ne tik tarp tam tikrų organizacijų narių, tačiau ir tarp atskirų LMLO priklausančių organizacijų. Pastebėta, jog ne tik pavienės organizacijos, bet dažnai visas nevyriausybinius sektorius nukenčia nuo resursų planavimo galimybių ir įgūdžių stokos:

*„Tai va tas yra, kad turi būt susiskirstyta kaip ir normaliose organizacijose ir struktūrose, taip ir nevyriausybinese viskas sudėliota į dėžutes, skirtas laikas, resursai, planavimas, mums planuoti tikrai yra, na, pakankamai sunku, nes valstybės planuoja biudžetus metams į priekį ir turi pinigus, o mes ką, mes pinigus galim planuoti, daug jų prisiplanuoti arba prigalvoti daug ir nepajėgti įgyvendinti, arba nesėkmės atveju neturėti jų.“ (D.1)*

Tyrimo metu paaiškėjo, jog finansinių išteklių ribotumas, laiko bei darbuotojų stoka ir gebėjimų planuoti šių resursų paskirstymą trūkumas trukdo organizacijoms efektyviai vykdyti advokacijos veiklas.

## Viešoji komunikacija

### Bendravimas su žiniasklaida

Rūpimų klausimų ir problemų viešinimas žiniasklaidoje informančių buvo įvardintas kaip itin svarbi, tačiau daug iššūkių kelianti advokacijos vykdymo sritis. Tam tikrų temų viešinimas išskirtas kaip itin svarbus aspektas ne tik tiesioginiams advokacijos tikslams pasiekti, bet ir visuomenės požiūriui keisti:

*„Vienas dalykas – visuomenę turi paruošti, kitas dalykas – tave turi suprasti tas, kas tave išklauso, na, tai kai lygiai ką mes dabar turėjome tą rezonansą su konvencija. Irgi, na, smurtas, suprantame, bet yra tam tikrų momentų, kurių žmonės užsispyrę neįsiklauso, yra šalutiniai dalykai ir visuomenės supratingumą irgi reikia, na, aiškinti. Tai va šalia tas supratingumo didinimas turėtų eiti su advokacija.“ (D.1)*

Didžioji dalis tyrimo dalyvių teigė, jog periodiškai sulaukia dėmesio iš žiniasklaidos, kuomet yra prašomos pakomentuoti visuomenėje vykstančias aktualijas. Tačiau informantės pripažino, jog tokie pasisakymai žiniasklaidoje ne visuomet garantuoja efektyvią ir tikslią žinutės sklaidą. Grupinių diskusijų dalyvės teigė, jog neretai atsakius į žiniasklaidos klausimus, informacija yra pateikiama netiksliai ir žinutė pakeičiama:

*„...jie paleidžia tą žinutę su tavim nepaderinę ir būna, kad iškerpa tik tai, kas jiems yra naudinga. Tai vat nu, kaip sakyti, su žiniasklaida kalbant visą laiką reikia tą turėt galvoje, ypač jeigu tai yra ne tiesioginis interviu.“ (D.6)*

Dalyvės taip pat išskyrė žiniasklaidos nenuspėjamumą bei nepastovumą kaip vieną iš kliūčių nuolat ir efektyviai vykdyti advokaciją šiais kanalais ar komunikuoti sau tuo metu rūpimomis temomis. Informantės pripažino, jog neretai susiduria su sunkumais bandant sudominti žiniasklaidą naujomis ir joms rūpimomis temomis bei prognozuojant, kurios problemos sulauks dėmesio, o kurios – ne:

*„Kitą kartą yra, sakykim, nu iš kitos pusės galbūt mums atrodo, kad tai yra įdomi tema, (...) bet esame nekviečiami, o kitą kartą atrodo, kažkokiai ten toks projektas, jisai gal ir nelabai ten kažko tai, bet žiūrėk į „Labas rytas“ ir pakviečia. O kai būna aktualesnės temos ir pasiūlai, kad tokia tema, tada negali prasimušti.“ (D.6)*

Kelios dalyvės išreiškė susirūpinimą, jog toks nepastovumas gali būti susijęs su moterų teisių NVO gvildenamų temų specifika, jų sunkia ir nemalonia prigimtimi bei organizacijų gebėjimu šias temas pateikti tokiu būdu, kuris sudomintų plačiąją visuomenę:

*„Ir šiaip, na, mūsų temos na pripažinkim, na, tai ką mes liečiam, tai apie ką mes kalbam, tai nėra tos jaukios, smagios, jos nėra tos populistinės, nėra kažkokių sensacijų ypatingų. Ir įšoki tada, kai iš tiesų yra tragiški įvykiai.“ (D.8)*

*„NVO turėtų mokytis kaip bendrauti su žiniasklaida ir kaip pateikti tą informaciją, nes labai dažnai tai kas atrodo mums aktualu ir bus įdomu visiems, įdomu yra tik mums patiems.“ (D.6)*

Informantės, ypač atstovaujančios regionuose veikiančias organizacijas, taip pat atkreipė dėmesį, jog neretai tai, kas sulaukia žiniasklaidos dėmesio, priklauso nuo vietiniuose laikraščiuose ar portaluose dirbančių bei jiems vadovujančių žmonių politinių ir socialinių pažiūrų:

*„...žiniasklaida yra kažkieno privati nuosavybė, kažkoks UAB'as, kažkokie konkretūs žmonės su savo interesais. Ir tų interesų būna visokių ir jie tikrai ne visada yra palankūs mūsų gvildenamoms temoms, mūsų organizacijoms, mūsų veikloms. Neretai išlenda ir požiūris, vėl tos bobos čia kažką tai daro, nu žinai su tokia dar panieka, nors atrodo nu jau, jau, jau kažkaip lyg ir iš to baigiam išauginti visus.“ (D.8)*

Informantės atskleidė neretai ieškančios būdų, kaip sudominti žiniasklaidą joms aktualiomis temomis bei užtikrinti pastovų matomumą. Kelios dalyvės dalinosi, jog naudojasi asmeninių santykių pagalba, kuomet yra užmezgamas asmeninis kontaktas su žiniasklaidoje dirbančiu asmeniu, ugdomas pasitikėjimas ir abipusė nauda. Nors šis būdas įvardintas kaip efektyvus, paminėti ir jo minusai, kuomet žiniasklaidoje kinta darbuotojai ir staiga prarandami užmegzti ryšiai, nepaliekantys gilesnių struktūrinių pokyčių:

*„Tiesiog susiradom žurnalistę, kuri suvokia socialines temas, jų svarbą, kad apie tai reikia kalbėti žmonėms. Tai vat vėl suveikė tas žmogiškasis faktorius ir mes sėkmingai dirbom daugybę metų. Tos moters neliko, jinai pakeitė visai savo darbo kryptį ir, iš tikrųjų, tas santykis vėl atšalo ir kol kas mes nerandam tokių vat prijaučiančių žmonių.“ (D.8)*

Dalyvės taip pat išskyrė viešojo kalbėjimo žinių ir patirčių stoką kaip vieną iš kliūčių efektyviai ir įtaigiai bendrauti su žiniasklaida. COVID-19 kontekste taip pat išryškėjo poreikis įgyti žinių kaip save pateikti bendraujant su žurnalistais nuotoliniu būdu:

*„...ir kaip reprezentuoju, šita vieta irgi labai svarbi, ir ką sakau. Na, ypač dabar, kai yra nuotoliniu būdu, tai ir tas reikalas labai svarbu, kaip ir apšvietimą sureguliuoti, ir kaip kalbėti, kaip garsas turi būt.“ (D.1)*

Diskusijų metu taip pat išryškėjo, jog santykiai su žiniasklaida, pasisakymų dažnis ir efektyvumas nėra tolygiai pasiskirstę tarp LMLO narių. Kelios dalyvės minėjo neturinčios problemų su vietine žiniasklaida, jautėsi esamos matomos ir išgirstos. Tuo tarpu kitos informantės dalinosi, jog neretai tenka pasitelkti net finansinius išteklius, norint pritraukti žiniasklaidos dėmesį. Dvi dalyvės taip pat dalinosi, jog jų organizacijoje esama aiškios struktūros, nurodančios, kurie darbuotojai bendrauja su žiniasklaida, ir ši veikla yra vykdoma nuolat ir efektyviai. Tačiau vis dėlto dauguma dalyvių pripažino, jog bendravimo su žiniasklaida krūvis organizacijoje paskirstytas nevienodai, o ši veikla, kaip ir advokacija kitais kanalais, vykdoma nesistemiškai.

### Komunikavimas socialinėse medijose

Netolygus gebėjimų ir žinių pasiskirstymas pastebimas ir socialinių medijų naudojime advokacijos sklaidos tikslams. Socialinių medijų vartotojų telkimas įvardintas kaip itin svarbus ir šiuolaikiškas būdas komunikuoti advokacijos vykdymo temomis tiesiogiai su visuomene, tačiau grupinių diskusijų dalyvių pastebėta, jog kai kurios LMLO narės šios galimybės neišnaudoja. Tarp narių esama organizacijų, kurios nenaudoja net pagrindinių socialinių medijų platformų, tokių kaip Facebook, ar neturi organizacijos internetinių puslapių, kuriuose būtų galima talpinti informaciją apie vykdomas veiklas.

Besinaudojančios socialinėmis medijomis taip pat teigė, jog svarbu ne tik turėti technines žinias, kaip valdyti socialines medijas, tačiau ir gebėti įtaigiai kalbėti, žinoti savo tikslines auditorijas ir vykdyti sistemingą komunikaciją su jomis:

*„Antras dalykas, vėl tam reikia ir profesionalumo. Na vienas dalykas paskelbti informaciją, kitas dalykis paskelbti ir žinoti, kuriai auditorijai paskelbti.“ (D.1)*

Viena dalyvė dalinosi gerą patirtimi, kuomet organizacijoje buvo įdarbintas už socialines medijas atsakingas asmuo:

*„...yra nauja viešųjų ryšių atstovė ir labai puikiai pasikeitus tiek Instagram'ą, tiek Facebook'ą, labai dinamiškai, įdomiai ir ta tokia šiandienine forma pateikiamos visos naujovės.“ (D.3)*

Tačiau kitos informantės pripažino, jog yra savamokslės viešosios komunikacijos srityje ir tik už viešąją komunikaciją atsakingo asmens organizacijose neturi, kas neretai trukdo efektyviam ir nuolatiniam advokacijos viešinimui šiuolaikiniuose informacijos ir komunikacijos kanaluose.

### Psichologinis atsparumas

Grupinės diskusijos atskleidė, jog viešas kalbėjimas tiek žiniasklaidoje, tiek socialinėse medijose neretai turi neigiamą poveikį organizacijos narių emocinei sveikatai. Dalyvės dalinosi, jog kalbėdamas temomis, kurios visuomenėje yra dar vis mažiau priimtinos, kartais sulaukia neigiamų reakcijų ir nepalankaus požiūrio į jų organizacijas:

*„Turime mes ir labai skaudžių patirčių, kai, na, vyksta anti-kampanijos ir tavo toks, vykstant toms kampanijoms, tavo žodžius iškraipo, nurašo ir tada tu patenki į srautą.“ (D.1)*

Tokios prieštaringos reakcijos ir komentarai socialinėse erdvėse ar žiniasklaidos portaluose daro neigiamą įtaką organizacijų darbuotojoms. Dalyvės išreiškė poreikį įgyti žinių kaip atlaikyti šiuos emocinius sunkumus, kad jų poveikis netrukdytų toliau sėkmingai vykdyti savo veiklą:

*„Tai šitą irgi mes turėtume išmokti, kaip atstovėti anti-kampanijas.“ (D.1)*

*„Bet mokytis to nepriimti ir, nu, nueiti į šoną nuo tų problemų, tai aišku šito reikia mokytis, šito trūksta. Tai to tikrai reikia.“ (D.4)*

### Viešojo sektoriaus požiūris

Grupinių diskusijų metu išaiškėjo, jog organizacijos susiduria su daugybe kliūčių vykdančios advokaciją politiniame lygmenyje. Viena iš pagrindinių temų, minėta visų dalyvių, buvo neigiamas vietinių bei nacionalinių viešųjų institucijų požiūris į nevyriausybinės organizacijas:

*„Tai savivaldoj yra nežinomas nevyriausybiniis sektorius, šiaip, kalbant turbūt apskritai apie visą visuomenę, nevyriausybiniis sektorius įsivaizduojamas kaip tik organizacijos, kurios teikia kažkokią*



*pašalpa, visi dirba nemokamais pagrindais ir ,nu, turbūt yra netinkamai susiformavęs nevyriausybinių organizacijos įvaizdis.“ (D.8)*

Dėl tokio požiūrio, anot informančių, viešosios institucijos dažnai neišreiškia noro ir iniciatyvos bendradarbiauti su nevyriausybėmis organizacijomis:

*„Bendradarbiavimas tarpinstitucinis tikrai yra svarbus labai aspektas ir, aišku, galbūt kokia liūdniausia dalis yra, kad daugeliu atveju tai, na, mums kaip NVO vis reikia to bendradarbiavimo, kažkaip va valdiškoms, na, taip pavadinsiu liaudiškai, valdiškoms institucijoms jo nereikia.“ (D.5)*

Pasak informančių, valstybinės institucijos neretai nevyriausybines organizacijas traktuoja kaip priešiškas, o ne galimas sąjungininkes:

*„Kalbant apie savivaldybes, tai savivaldybėms niekada turbūt nebuvo NVO patogios, dėl labai paprastos priežasties. Tai yra tos organizacijos, kurios bado į jų veiklos trūkumus, nu tai kas čia juos gali mylėti ir norėti turėti partneriais.“ (D.8)*

Dalyvių teigimu, valstybinės institucijos neretai nesiskaito su nevyriausybėmis organizacijomis bei nelaiko jų lygiavertėmis partnerėmis, o tai apriboja organizacijų galimybes daryti poveikį nacionaliniu ir politiniu lygmeniu:

*„...labai dažnai galim pastebėti tokį dalyką, kad nevyriausybėms organizacijoms yra nuverčiami ir tie patys plėtros, sakykim, planai arba dar kažkas tai, arba tie visokie esminiai valstybės dokumentai yra nuleidžiami ir pasakoma: „pateikite savo pastabas rytoj iki 5 valandos“. Nu, atsiprašau, bet tai yra tiesiog neįmanoma įsigilinti normaliai į 30, 40 puslapių dokumentą, dar pateikti argumentuotas pastabas. Tai aš manau, kad šitoj vietoj yra nesiskaitoma su nevyriausybiniu sektoriumi.“ (D.8)*

Taip pat informantės atskleidė, jog, kaip ir bendraujant su žiniasklaida, neretai efektyvus bendradarbiavimas su viešuoju sektoriumi priklauso nuo asmeninių ryšių bei individualių institucijose dirbančių žmonių požiūrio. Tai kai kurioms dalyvėms teikė ir džiugesio, pabrėžiant teigiamas patirtis su palankiai į nevyriausybinių sektorių žiūrinčiais asmenimis:

*„Iš tiesų turim ir kuo pasidžiaugti. Tie kas pamato prasmę, tie kas iš tikrųjų yra suinteresuoti tam tikrų problemų sprendimais, tai jie įvertina, kad, na, nėra tos NVO kalbos tuščios ir visiškai ten iš kokio debesies.“ (D.8)*

Tačiau vis dėlto kliovimąsi asmeniniais ryšiais dalyvės dažniausiai įvardino kaip kliūtį siekiant stabilus ir sistemingo tarpinstitucinio bendradarbiavimo. Pabrėžta, kad periodiškai valdančiųjų politinių galių bei viešųjų institucijų darbuotojų kaita užkerta kelią ilgalaikiams santykiams ir verčia organizacijas vis iš naujo megzti asmeninius ryšius:

*„Nes iš tikrųjų labai didelis yra klausimas, kada kas keturi metai sukasi tarybų rinkimai, ateina vis nauji žmonės, kurie absoliučiai vėl nieko nesuvokia, kas tie NVO.“ (D.9)*

Dalyvės taip pat dalinosi dedančios daug pastangų į efektyvaus bendradarbiavimo užtikrinimą:

*„...darbo įdėti tikrai labai daug reikia. Paskutiniu metu, sakau, su savivalda pas mus, ne su visais rajonais, bet bendradarbiavimas vyksta po kol kas daug geriau negu buvo prieš kokių pusantrų metų. Bent jau ant popieriaus. Tai yra, turime pasirašę nemažai bendradarbiavimo sutarčių ir priemonių*

*planų su numatytu finansavimu konkrečiose savivaldybėse, tai, sakykim, nu darbo yra įdėta, bet tam, kad tą pasiekti, darbo buvo įdėta labai daug.“ (D.6)*

Tačiau tokios pastangos įvardintos kaip grįstos improvizacija bei asmeninėmis patirtimis, neretai kūrybiškais būdais apeinant oficialias kliūtis. Grupinių diskusijų metų taip pat išryškėjo, jog galimybės dėti tokias pastangas tarp LMLO organizacijų nėra vienodos. Kai kurios dalyvės pripažino neturinčios pakankamai žinių apie oficialius valstybinio lygio procesus, vėlgi minėtas ir žmogiškųjų, laiko bei finansinių išteklių trūkumas.

Galiausiai, kelios dalyvės paminėjo, jog advokacija politiniame lygmenyje taip pat reikalauja daug emocinių bei psichologinių resursų:

*„Tam, kad jinai [tarpinstitucinio bendradarbiavimo situacija] pataptų gera, paprastai reikia nemažai laiko ir pastangų. Ir, aišku, surasti bendraminčių. Nes jeigu tu esi vienas tarp visai kitaip mąstančių, tai atsilaikyti yra ištis labai sunku.“ (D.8)*

Dėl šios priežasties išreikštas poreikis stipresniam tarpusavio palaikymui tiek organizacijų viduje, tiek tarp skirtingų LMLO narių, bei noras organizacijoms dalintis teigiamomis patirtimis ir gerosiomis praktikomis bendradarbiaujant su viešuoju sektoriumi.

## Tematika

Dažna LMLO narės veiklos sritis – socialinės ir psichologinės pagalbos moterims teikimo. Pasak vienos diskusijos pašnekovės, per LMLO kūrimosi stadijoje vykdytas diskusijas su potencialiomis organizacijomis-narėmis koncentruotasi ties socialinėmis problemomis, o ne abstraktesniais lygybės klausimais:

*„Dažnai žmonės tose diskusijose keldavo bendrai socialines problemas, socialinius klausimus, o ne moterų ir vyrų lygybės.“ (D.1)*

Toks narių susitelkimas į konkretų pažeidžiamų grupių – paprastai moterų, bet taip pat etninių mažumų – socialinių problemų sprendimą nestebina. Didelės dalies LMLO narių darbas tiesiogiai susijęs su smurto artimoje aplinkoje, prekybos žmonėmis ir kitų socialinių problemų, susijusių su lyčių nelygybe, sprendimu ir prevencija. Ne vienos organizacijos veikloje advokacija – tik šalutinė darbo dalis:

*„(...) iš vis reikėtų pasakyti, kad advokacijoj nesam labai išvis gal pakankamai mes stiprios. Daugiau mūsų tas darbas yra tiesiogiai į klientus ir visa tai, kas yra su tuo susiję, tai tiesiog nežinau...“ (D.5)*

Diskusijoje atsiskleidė, jog beveik visų organizacijų stipriausia advokacijos tema yra smurtas artimoje aplinkoje. Tačiau informantės taip pat sutiko, kad lyčių lygybės klausimai yra daug platesni ir kad reikėtų stiprinti įvairius šių klausimų aspektus:

*„O problematikos yra labai daug: ir seksualinis priekabiavimas, ir ekonominė nepriklausomybė, ir politika, ir stereotipai – ką tik nepaimsi. Moterų vyrų lygybės klausimas yra platesnis. Tai ta vieta turėtų, nu, biškį sustiprėti. Nevyriausybinių organizacijos pasuko smurto linkme, o vien tik išimtinai dirbančių tais klausimais stiprių organizacijų mes šiai dienai nelabai ir turime.“ (D.1)*

Sėkmingai ir tikslingai advokacijai būtinas puikus specifinių lyčių lygybės temų išmanymas. Pašnekovės diskusijos metu išskyrė temas, kuriose jaučiasi turinčios daugiausiai žinių ir nurodė vykdančios būtent su jomis susijusią advokaciją:

*„Nu, o, aišku, tvirčiausia tai yra smurtas artimoje aplinkoje, šeimos ir darbo derinimas, moterų atstovavimas, sprendimu, moterų dalyvavimas politikoje, sprendimų priėmime, moterys ir kariniai konfliktai, tai nu faktiškai daug temų, kurias galėčiau kalbėti būtent susijusias su lyčių lygybe.“ (D.6)*

Kita vertus, yra temų, kuriomis advokacija nevyksta dėl informacijos ir patirties stokos. Kaip tokių temų pavyzdžius informantės išskyrė moterų vaidmenį aplinkosaugoje ir moterų reprodukcinės sveikatos klausimus.

Diskusijų metu taip pat pabrėžta ir darbo su jaunimu svarba. Pašnekovės manė, kad tikslingas, tęstinis jaunimo švietimas lyčių lygybės tema yra labai pageidautinas projektas, kuriam šiuo metu trūksta sistemishkumo:

*„...aš tai gal išskirčiau irgi tokią svajonę, kas duotų mano supratimu gerų rezultatų, tai prevencinės veiklos. Tai būtent jaunimo švietimas, darbas su jaunimu ir, ta prasme, ne vienkartinis darbas ir ten, nežinau, 2 valandų seminaro pravedimo, bet sisteminis darbas, sisteminis švietimas, kas liečia lyčių lygybę, kas liečia smurto prevenciją.“ (D.7)*

Nors naujų, neištirtų temų gausu, pašnekovės pabrėžė, kad ir „senos“, apkalbėtos temos toli gražu neišsemtos. Tai dar kartą įrodo, kad lyčių lygybės tematika yra plati ir kad tyrime dalyvavusios organizacijos ne savo noru, o dėl išteklių, darbuotojų ar žinių stokos privalo riboti savo advokacijos tematiką ir mastą:

*„Tos pačios temos jos tikrai nėra išsemtos ir, sakykim, nebeaktualios, ar ne. Tai, vat, sakau, tiesiog norėtuși vėl grįžti prie to ir dirbti, bet nu paroj laiko yra tiek, kiek yra.“ (D.8)*

Diskusijų metu paminėta ir tai, jog imtis naujų temų kartais trukdo ir drąšos trūkumas, kuomet norima paliesti kiek labiau kontraversiškas ar visuomenėje *tabu* laikomas temas:

*„Man sudėtingiausia ir kažkaip tai nedrįstu pradėt, nors žinau, kad tikrai reikėtų, pavyzdžiui apie seksualinį priekabiavimą, ar ne. Tiek namuose, tiek darbo vietose ir visą kitą. Nes aš manau dar ir visuomenė nepribrendo.“ (D.2)*

Tyrimo dalyvės atskleidė, jog jaučiasi ribojamos šiuo metu sektoriuje paplitusių lyčių lygybės temų. Nors noro imtis naujų temų ar grįžti prie apleistų, bet vis dar aktualių problemų, netrūksta, tačiau entuziazmą neretai riboja žinių, resursų ar drąšos stoka.

## Apibendrinimas ir rekomendacijos

Įvykdžius grupines diskusijas su LMLO narėmis apie jų gebėjimus vykdyti advokaciją išaiškėjo, jog LMLO narės šią sritį mato kaip itin svarbią nevyriausybinių sektoriaus veiklą, tačiau joje neretai susiduriama tiek su vidiniais organizacijų, tiek platesniais, struktūriniais iššūkiiais.

Kaip visa apimanti problema iškilo organizacinių resursų stoka, negebėjimas efektyviai juos pritraukti bei planuoti jų paskirstymą. Tik pavienės organizacijos geba įdarbinti asmenį, išskirtinai atsakingą už advokacijos vykdymą, ar šios veiklos tikslų bei rezultatų sklaidą visuomenėje. Dėl finansinių išteklių ribotumo organizacijos turi ribotą kiekį narių, o esamoms darbuotojoms trūksta laiko efektyviai vykdyti advokaciją, dėl to ja užsiimama kaip gretutine veikla. Laiko, finansinių išteklių bei darbuotojų stoka

taip pat trukdo vykdyti advokaciją naujomis ir rūpimomis temomis – darbuotojoms trūksta žinių bei kompetencijų, nėra galimybių pritraukti naujų sričių specialistų ar apmokyti jau esamas. Vidinėse organizacijos struktūrose taip pat pastebėtas itin netolygus krūvio pasiskirstymas, kuomet dėl žinių ir patirties skirtumų advokacija vykdoma vieno ar kelių darbuotojų, kas taip pat riboja šios veiklos efektyvumą ir neigiamai veikia už ją atsakingų žmonių būseną.

Siekdamos pozityvių pokyčių šioje srityje, diskusijų dalyvės išreiškė poreikį įgyti žinių, kaip efektyviai planuoti turimus resursus, paskirstyti biudžetus bei įtraukti į šį planavimą advokacijos veiklas. Šiems tikslams pasiekti LMLO narės padėtų finansinio tvarumo bei strateginio planavimo mokymai, kurie padėtų vystyti organizacijų gebėjimus susikurti stabilų finansinį pagrindą visoms savo veikloms. Taip pat išreikštas poreikis kurti vidines organizacijų struktūras, kuomet nauji darbuotojai yra apmokomi ir įtraukiami į advokacijos veiklas, taip efektyviau paskirstant krūvį tarp darbuotojų bei aprėpiant kaip įmanoma platesnį kompetencijų ir temų lauką.

Advokacijos viešinimas ir bendravimas su žiniasklaida taip pat atsiskleidė kaip svarbi, tačiau iššūkius kelianti sritis. Dalyvės dalinosi, jog dažnai bendravimas su žiniasklaida vyksta ne pagal jų poreikius, o yra diktuojamas vykstančių aktualijų ar individualių žurnalistų interesų. LMLO narės taip pat jaučiasi priklausomos nuo žiniasklaidoje dirbančių asmenų požiūrio, kuris gali būti nepalankus nevyriausybinėms organizacijoms ar jų liečiamoms temoms. Dėl šių priežasčių organizacijos neretai susiduria su sunkumais, bandydamos imtis iniciatyvos viešinti tam tikras temas, o pavykus tai padaryti neretai nusivilia rezultatu, kadangi žurnalistams ne visada pavyksta efektyviai ir tiksliai ištransliuoti organizacijų perteikiamas žinutes. Šią problemą spręsti padėtų viešinimas organizacijoms priklausančiuose komunikacijos kanaluose (internetinės svetainės, įvairių socialinių tinklų paskyros), tačiau diskusijų metu ši sritis taip pat įvardinta kaip tokia, kurioje neretai pritrūksta žinių ar žmogiškųjų bei laiko išteklių, ši veikla planuojama retai, dėl to vykdoma sporadiškai ir nesistemiškai.

Norėdamos užtikrinti efektyvią advokacijos veiklų sklaidą, LMLO narės išreiškė komunikacinių gebėjimų stiprinimo mokymų, kurie padėtų aiškiai bei įtaigiai perteikti turimą informaciją bendraujant su žiniasklaida, poreikį. Dėl pandemijos paplitus nuotolinių interviu formatui, narės taip pat dalinosi jaučiančios poreikį ugdyti žinias apie tokių susitikimų etiketą, tinkamą savęs pateikimą, sklandų garso bei vaizdo transliacijos užtikrinimą. LMLO narės taip pat reikalingi mokymai apie tai, kaip pritraukti žiniasklaidos dėmesį, pateikti temas įdomiai ir interaktyviai. Galiausiai, organizacijoms svarbu ugdyti viešosios komunikacijos bei socialinių medijų valdymo įgūdžius, kurie padėtų užtikrinti veiksmingą tiesioginį bendravimą su visuomene ir savo tikslų bei pasiekimų sklaidą.

Diskusijų metu taip pat išryškėjo itin svarbi emocinės sveikatos tema. Dalyvės dalijosi susiduriančios su emociniais iššūkiais vykdant advokaciją, tačiau neturinčios pakankamai žinių ir resursų efektyviai su jais susidoroti. Psichikos sveikatos, emocinio raštingumo mokymai, galintys supažindinti LMLO nares su efektyviomis taktikomis, kovojant su visuomenės priešišku ar neapykanta internete, padėtų užtikrinti organizacijos darbuotojų emocinę gerovę ir jų gebėjimą tęsti advokacijos vykdymą, sėkmingai įveikiant šias kliūtis.

Kaip viena svarbiausių probleminių sričių tyrimo metu išryškėjo gebėjimas daryti poveikį politiniame lygmenyje. Dalis organizacijų prisipažino neturinčios pamatinių žinių apie advokacijos vykdymą bei oficialių procesų eigą – dažna narė užsiima šia veikla improvizuodama bei nesivadovaudama kokia nors apibrėžta strategija. Nevyriausybinių moterų teisių organizacijos taip pat dažnai susiduria su viešojo sektoriaus priešišku ir nenoru bendradarbiauti, kas apsunkina tiek advokacijos vykdymo

efektyvumą, tiek neigiamai veikia individualių organizacijos narių emocinę būseną. Bendraujant su viešuoju sektoriumi, narės dažniausiai kliaunasi asmeniniais santykiais, kurie nėra pastovūs ir reikalauja vis naujų pažinčių užmezgimo keičiantis valdžios jėgoms.

Iš tyrimo akivaizdu, jog oficialiųjų advokacijos vykdymo procesų pagrindų mokymai turėtų didžiulę naudą LMLO narėms. Oficialios LMLO narių advokacijos vykdymo strategijos sudarymas taip pat užtikrintų tikslingą bei koncentruotą advokacijos vykdymą tarp organizacijų. Mokymai, kaip efektyviai formuoti tarpinstitucinio bendradarbiavimo susitarimus, padėtų užtikrintų santykių pastovumą ir asmeniniais ryšiais paremtą bendradarbiavimą perkelti į institucinį lygmenį. Neigiamą viešojo sektoriaus požiūrį į nevyriausybinės organizacijas apskritai bei LMLO priklausančias organizacijas konkrečiai taip pat padėtų keisti ir tikslinga bei efektyvi komunikacija, periodinis veiklos ataskaitų pristatymas, organizacijos veiklos pristatymas darbą pradėjusiems politikams ar viešojo sektoriaus darbuotojams, su organizacijos veikla supažindinančių vizitų į organizaciją organizavimas.

Diskusijų analizė taip pat atskleidė, jog LMLO narės jaučia norą ir poreikį kalbėti įvairiomis lyčių lygybės temomis, tačiau daugelis jaučiasi užstrigusios jau daugelį metų gvildenamose srityse. Sektorių yra užvaldžiusi smurto artimoje aplinkoje tematika, kuri, be abejo, yra vis dar aktuali, tačiau narės pripažino, jog ši monotonija neretai neigiamai veikia jų motyvaciją. Imtis naujų temų LMLO narėms trukdo ir pasitikėjimo savimi ar žinių stoka. Diskusijų dalyvės taip pat atskleidė jaučiančios, jog visuomenė neigiamai priimtų tam tikras joms rūpinčias temas, o žinių, kaip išvengti neigiamų reakcijų ir pristatyti visuomenei naujas problemas, neretai pritrūksta.

Narių kompetencijų ugdymas įvairiose srityse būtų naudingas ne tik pavienėms organizacijoms, bet ir visam moterų teisių organizacijų sektoriui. Platesnis temų spektras padėtų užtikrinti lyčių lygybės progresą, judant nuo smurto artimoje aplinkoje tematikos link kitų, kompleksinių socialinių temų. Diskusijų metų taip pat pastebėtas dėmesio tapatybių sankirtoms trūkumas – neretai apie moteris kalbėta kaip apie monolitinę grupę, neatsižvelgiant į tokius tapatybės aspektus, kaip lytinė ar seksualinė tapatybė, rasė, tautybė ar socioekonominis statusas. Mokymai apie skirtingas, Lietuvai naujas lyčių lygybės temas, skiriant ypatingą dėmesį šiuolaikiniams feministiniams terminams ir praktikoms padėtų ne tik ugdyti narių kompetencijas, bet taip pat visam Lietuvos lyčių lygybės diskursui neatsilikti nuo gerųjų pasaulinių pavyzdžių.

Galiausiai, grupinės diskusijos atskleidė, jog gebėjimai ir iššūkiai, vykdant advokaciją, yra nevienodai pasiskirstę tarp LMLO narių. Neskaitant struktūrinių skirtumų tarp organizacijų, tokių kaip darbuotojų skaičius, veiklos pobūdis ar finansiniai ištekliai, kurie turi įtaką advokacijos vykdymui, LMLO narės taip pat turi skirtingas patirtis ir žinias, kaip sėkmingai vykdyti advokaciją, vienos jų jau turi nemažai patirties, o kitos dar tik žengia pirmuosius žingsnius šioje srityje. Atsižvelgiant į tai, dalyvės išreiškė norą tarpusavyje dalintis gerosiomis praktikomis ir mokytis iš kolegijų patirčių. Tam padėtų LMLO narių tarpusavio bendradarbiavimo skatinimas, darbo grupių ar diskusijų organizavimas, kuomet narės dalintųsi savomis patirtimis ar drauge spręstų iškilusias, su advokacija susijusias, problemas. Šios iniciatyvos ne tik padėtų efektyvesniam advokacijos lyčių lygybės klausimais vykdymui, bet ir stiprintų individualių moterų teisių organizacijų kompetencijas, didintų narių tarpusavio pasitikėjimą bei paramą.

Vertinant bendrai, LMLO priklausančios organizacijos susiduria tiek su tipiniais nevyriausybiniam sektoriui būdingais, tiek su veiklos specifikos sąlygotais iššūkiais. Organizacijose jaučiamas sistemingesnės veiklos ir strateginio planavimo poreikis, galintis aprėpti ne tik tiesiogines veiklas,

pavyzdžiui, paslaugų teikimą, bet ir tvarią šių veiklų komunikaciją bei efektyvią veiklos lauko problematikos advokaciją. Planuojant tolimesnį LMLO vystymą, būtina atsižvelgti į platų LMLO priklausančių organizacijų spektrą, kuris sąlygoja skirtingus struktūrinius ir strateginius sprendimus bei skirtingus poreikius kompetencijų ugdymo kontekste. Organizuojant narių kompetencijas stiprinančius ar žinias plečiančius/gilinančius mokymus derėtų įvertinti tai, jog organizacijų narių kompetencijos yra pasiskirsčiusios netolygiai, todėl rekomenduotinas skirtingo lygio mokymų toje pačioje srityje organizavimas pradedančiosioms ir jau labiau pažengusioms narėms. Platus organizacijų spektras taip pat leidžia organizacijoms mokytis vienos iš kitų – bendrų mokymų, dirbtuvių ar seminarų organizavimas leistų ne tik kelti narių kompetencijas, bet ir keistis gerosiomis patirtimis, užmegzti glaudesnius ryšius tarp LMLO priklausančių organizacijų bei paskatinti bendrumo jausmą, kuris prisidėtų prie emocinio tvirtumo, taip reikalingo dirbant neretai sudėtingais ir priešiško susilaukiančiais klausimais.