

JUK NEPAKENKS, JEI DARBE PATIRSI IR PRAMOGA,

GEROSIOS PATIRTIES APŽVALGA

LGL (Lietuva) ir
RFSL (Švedija)
2009–2010 metų
tyrimo rezultatai



Paprojektą finansuoja Islandija, Lichtenšteinas, Norvegija pagal EEE ir Norvegijos finansinius mechanizmus ir bendrai finansuoja Lietuva

**JUK NEPAKEIKS,
JEI DARBE PATIRSI
IR PRAMOGA,**

**GEROSIOS PATIRTIES
APŽVALGA**

JUK NEPAKEIKS, JEI DARBE PATIRSI IR PRAMOGA,

GEROSIOS PATIRTIES APŽVALGA

LGL (Lietuva) ir
RFSL (Švedija)
2009–2010 metų
tyrimo rezultatai

Gerosios patirties tyrimas atliktas pagal subsidijų schemos

„Nevyriausybinių organizacijų sektoriaus stiprinimas Lietuvoje“ paprojektą

„PARTNERYSTĖ UŽ LYGIAS TEISES“.

Paprojekčio įgyvendinimo sutarties Nr. 2004-LT0008-NVO-1EEE/NOR-02-001.

Paprojektą finansuoja Islandija, Lichtenšteinas,

Norvegija pagal EEE ir Norvegijos finansinius

mechanizmus ir bendrai finansuoja Lietuva.

Leidinyje pateikiama projekto vykdytojų pozicija, kuri nebūtinai sutampa su oficialia rėmėjų nuomone.

TURINYS

Įvadas	7	Neringa Jurčiukonytė	61
<i>Išvados</i>	11	Maria Hellvig	65
Žmonių motyvavimas	13	Juliana Lozovska	69
Vadovavimas	17	Carin Holmberg	75
Pasidalijimas žiniomis	21	Kęstutis Rudaitis	79
Mažumų kultūros skatinimas	25	Lotta Molander Shanti	83
Normas nustatančių asmenų ugdymas	29	Ausma Sakalauskaitė	87
Interesų atstovavimas ir lobizmas	33	Claes Nyberg	91
<i>Interviu</i>	37	Jolanta Samuolytė	95
Marie Carlsson	39	Anette Sjödin	101
Gediminas Andriukaitis	43	Vladimiras Simonko	105
Frida Darj	49	Gunnar Svensson	111
Nadia Gusakovskaja	53	Arūnas Survilā	115
Mikael Ekman	57	Jon Voss	119
		Vytautas Valentinavičius	123

IVADAS

Šis gerosios praktikos tyrimas yra Švedijos organizacijos RFSL ir Lietuvos asociacijos LGL tebesitęsiančio bendradarbiavimo rezultatas. Jis pagrįstas dvidešimčia apklausų: dešimt iš jų atliktos Švedijoje, dešimt – Lietuvoje. Visi apklaustieji vienaip ar kitaip dalyvauja skatinant žmogaus teisių užtikrinimą ir įgyvendinimą. Vieni iš jų dirba atitinkamose mūsų organizacijose ar kitose LGBT organizacijose arba projektuose, kiti – kitose interesus atstovaujančiose organizacijose arba yra valstybės tarnautojai, dirbantys sistemoje, skatinančioje žmogaus teisių įgyvendinimą ir (arba) teikiančioje pagalbą žmonėms. Apklausos vyko 2009 m. rudenį ir 2009–2010 m. žiemą. Lietuvoje jas vykdė septyni aktyvistai iš LGL. Švedijoje visas apklausas atliko šio gerosios praktikos tyrimo koordinatorius Lars Jonsson, dirbantis organizacijoje RFSL politikos ir interesų atstovavimo pareigūnu. Šis tyrimas yra LGL ir RFSL projekto „Partnerystė už lygias teises“, finansuojamo Europos ekonominės erdvės ir Norvegijos subsidijomis, dalis. Tyrimo medžiagą kaupė Lars Jonsson organizacijoje RFSL.

Šiam gerosios praktikos tyrimui pasirinktas metodas, vadinamas pozityviąja apklausa (angl. *appreciative inquiry*). Metodas pagrįstas paprasta idėja – organizacija kinta ta linkme, kuria uždavinėjami

S

klausimai. Pozityvioji apklausa nuo kitų pokyčių metodikų skiriasi tuo, kad apgalvotai užduodami teigiami klausimai, siekiant organizacijoje inicijuoti konstruktyvų dialogą ir entuziastingą veiklą. Taigi apklausiamų asmenų teiravomės apie jų geriausius pasiekimus ir giliausius išgyvenimus, kad padarytume išvadas, kokia yra geriausia praktika šėšiose skirtingose srityse.

A

Tai buvo šios sritys:

- Žmonių motyvavimas
- Vadovavimas
- Pasidalijimas žiniomis
- Mažumų kultūros skatinimas
- Normas nustatančių asmenų ugdymas
- Interesų atstovavimas ir lobizmas

D

Kiekvienas apklausos dalyvis atsakinėjo į tuos pačius klausimus iš dviejų ar trijų pirmiau minėtų temų. Kad šis gerosios praktikos tyrimas būtų kuo „gyvesnis“, nutarėme įtraukti trumpą reziomė apie kiekvieną apklaustą asmenį. Tai darėme dar ir dėl to, kad žinome, jog žinios ir idėjos dažnai kyla iš gerų individualių pavyzdžių. Štai kodėl apklausos dalyvius verta pristatyti ir be jokių komentarų ar analizės, atskirai nuo skyriaus, kuriame pateikiama analizė ir išvados, susijusios su visomis šėšiomis temomis.

A

V

Tai žinios, įgyjamos per patirtį ir pasidalijant bei aptariant problemas, kurias stengėmės aprėpti šiame tyrime. Tačiau šios žinios, vos tik surašomos popieriuje, praranda daug svarbių smulkmenų, potencialą ir pritaikymo aspektą. Nepaisant to, būtent šios žinios sudaro mūsų organizacijų pagrindą, įkvepiantį mūsų narius ir savanorius ir suteikiantį jiems galimybę visiems kartu mokytis ir diegti savo darbe naujoves.

I

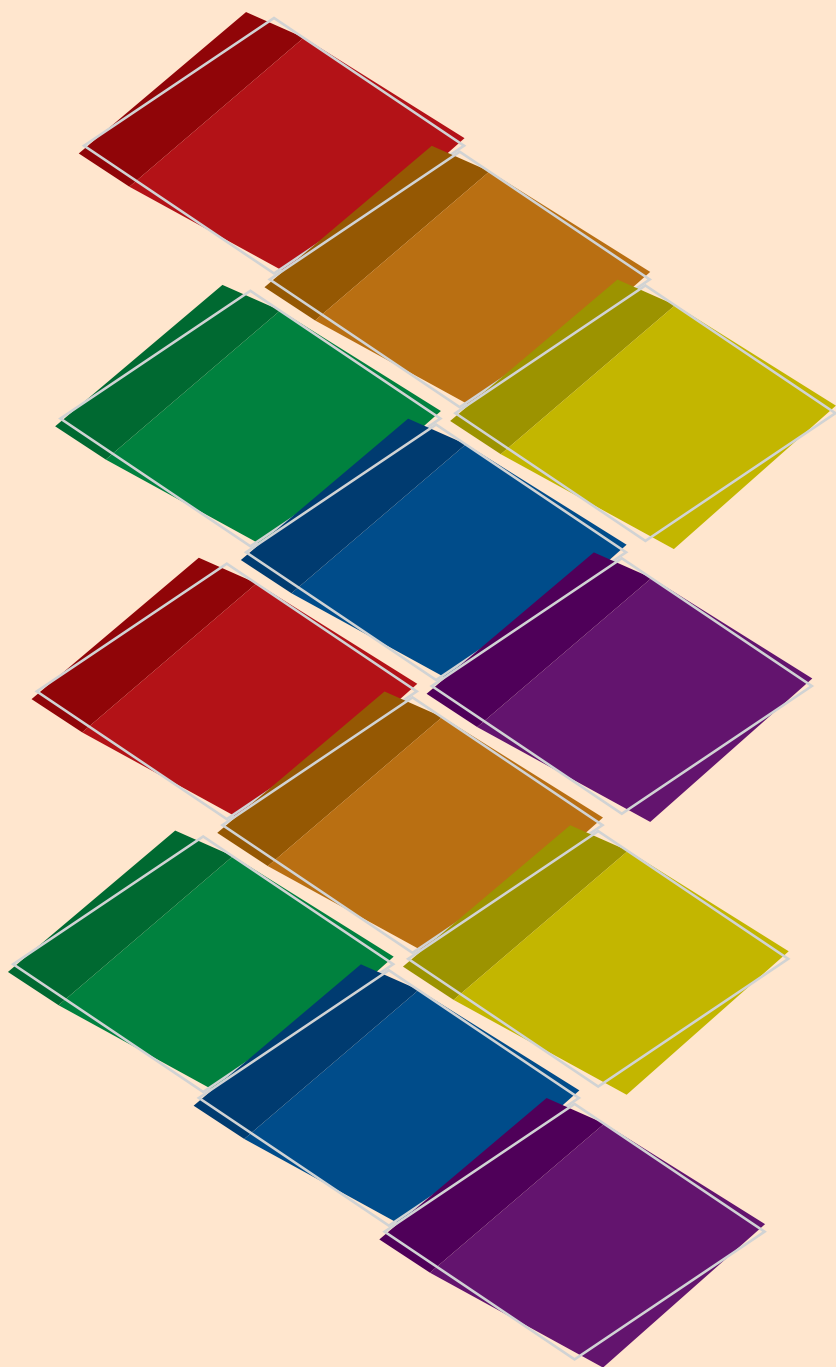
Renkant geriausios praktikos pavyzdžius siekiama užrašyti šias neišsakytas, daugiau numanomo pobūdžio žinias. Tyrimu siekiama pasidalyti geriausios praktikos pavyzdžiais.

RFSL ir LGL dėkoja Danijos vadovavimo ir organizacinės raidos bendrovės „In Dialogue“ konsultantams, kurie iš pat pradžių pateikė mums priemonę – pozityviosios apklausos metodą. Tik pasinaudodami patirtimi, sukaupia per ankstesnį gerosios praktikos tyrimą, prie kurio prisidėjo RFSL ir LGL ir kuriam talkino „In Dialogue“, galėjome atlikti šį tyrimą savo jėgomis.

NDOS

I Š V A D O S

NDOS



ŽMONIŲ MOTYVAVIMAS

„Jei nori išlaikyti organizacijos narių užsidegimą, turi su jais kuo daugiau bendrauti. Jaunai organizacijai gana sunku atitikti visus šiuos svarbiausius reikalavimus, bet turite bandyti juos pasiekti. Manau, kad jei esi kai kuriais aspektais silpnas, tai nėra problema, nes puikių rezultatų per trumpą laiką pasiekti neįmanoma. Jei organizacija turi strateginį planą ir nuosekliai pagal jį dirba, tam tikru laiku bus sulaukta ir puikių rezultatų“.

VLADIMIRAS SIMONKO, LGL

„Visi, atsakingi už „Egalia“, buvome labai įsitraukę į šį projektą, kartais gal net per daug, nes aš, projekto vadovė, turėdavau kiekvienam priminti apribojimus ir kryptį. Mano, kaip lyderės, vaidmuo buvo pakurstyti ugnį ir užtikrinti, kad kiekvienas rastų savo vietą. Tai buvo labai skaidri partnerystė, nė vienas neturėjome paslapčių. Visiems buvo prieinami visi dokumentai – projekto aprašas, biudžetas ir pan.“

MARIE CARLSSON, RFSL Stokholmas

Vadovaujant programai, kurioje dirba savanoriai, vienas iš pagrindinių iššūkių – gebėjimas pritraukti, išlaikyti ir lavinti savanorius ar aktyvistus. Visada norisi turėti daugiau savanorių,

nes jie gali prisidėti idėjomis, entuziazmu ir pora papildomų rankų. Mūsų LGBT organizacijų pagrindą sudaro savanoriai, kurie be atlygio, išskyrus pasitenkinimą pasiekta pažanga, ištisas valandas dirba už dyką. Tuo pat metu mes tampame profesionalesnės. Tai ypač aktualu Švedijoje. Valstybės lėšomis RFSL įkūrė biurą ir įdarbino apie 20 žmonių, kurie yra savo srities specialistai. Idealiomis sąlygomis specialistai konstruktyviai ir motyvuojančiai bendrauja su savanoriais, o savanoriai prisideda naujomis idėjomis. Tačiau kas atsitiktų, jei savanorių bazė taptų iš esmės nereikalinga darbui, kuris gali būti apmokamas, atlikti? Neretai, kai organizacija tampa profesionalesnė ir profesionaliame projekte garantuojamas finansavimas, savanoriai nušalinami. Tai kartais neišvengiama, tačiau būtina prisiminti, jog kūrybinės erdvės sukūrimas naujiems aktyvistams yra vienintelė garantija, kad jūsų organizacija išliks.

Žmogiškieji ištekliai yra organizacijos patikimumo veiksnys. Nariai, aktyvistai yra tie, kurių vardu jūs veikiate kaip atstovas. LGBT organizacijų veiklos tikslas dažnai yra sukurti bendruomenės nariams saugią aplinką, kurioje būtų skatinamas būti pačiu savimi, atsiskleisti ir kurioje būtų palaikoma jūsų tapatybė.

Pagrindiniai žmonių motyvavimo šaltiniai:

- Skaidrumas ir aiški struktūra.
- Aiškiai apibrėžtų darbo tikslų nustatymas.
- Pagrįsto krūvio aktyvistams suteikimas.
- Veiksmingos bendravimo su žmogiškaisiais ištekliais priemonės.
- Pripažinimo atmosferos kūrimas.
- Atgalinis ryšys ir aktyvistų dalyvavimas sprendimų priėmimo procese.

Organizacija, kasmet organizuojanti *Pride* renginių savaitę Stokholme, pasitelkia kelis šimtus savanorių. Daugelis iš jų dirba ištisus metus, ne tik prieš ir po *Pride* renginių savaitės. Visi kartu jie turi didžiulį darbo krūvį ir gana didelę atsakomybę. Pastaraisiais metais organizacijos pirmininko pareigas einantis Claes Nyberg savanorių laiką, kurį jie gali skirti dirbdami Stokholmo *Pride*, laiko didžiausiu organizacijos turtu:

„Organizacijoje laikomės tvirtos darbinės etikos ir atsakomybės“.

Kas verčia šimtus savanorių be atlygio kasmet imtis darbo Stokholmo *Pride*? Turbūt didžiausia motyvacija – priklausymo bendruomenei jausmas ir žinojimas, kad tai, ką darai, yra prasminga. Sukuriama erdvė, kurioje gali susitikti naujų draugų, kartais net partnerį, ir pasijusti įvykių eigos, turėsiančios poveikį visai visuomenei, dalimi.



VADOVAVIMAS

„Svarbu aiškumas, paprastumas ir gebėjimas nusistatyti ribas. Kad pasiektumėte rezultatų, turite skatinti žmones, su kuriais dirbate, ir versti juos jaustis svarbius organizacijoje. Reikia mokėti įsiklausyti ir užjausti, tačiau kartu būti pasirengusiam, jei būtina, pakovoti“.

JON VOSS, leidyklos

„QX Förlag AB“ direktorius

„Tokių organizacijų (LGBT) lyderiai turi prisiimti didžiulį krūvį ir būti dvasiškai stiprūs. Norėčiau visiems norintiesiems būti lyderiais šioje srityje palinkėti tų pačių dalykų: ryžto, stiprybės ir gebėjimo suprasti žmonių lūkesčius“.

VYTAUTAS VALENTINAVIČIUS, Tolerantiško jaunimo

asociacijos pirmininkas

Kokio pobūdžio lyderystė reikalinga, kad organizacija veiktų sėkmingai? Dauguma respondentų išreiškė beveik tą pačią mintį apie tai, kaip turėtų būti apibūdinamas sėkmingas vadovavimas. Be kitų dalykų, daugiausia buvo minimas gebėjimas motyvuoti kolegas ir imtis ryžtingų veiksmų. Kai kalbėjomės su buvusia Stokholmo RFSL projektų koordinatore Marie Carlsson, ji daug pasakojo apie savo vadovaujamą vaidmenį projekte, už kurį buvo atsakinga. Apie gebėjimą nurodyti bendradarbiams kryptį ir priversti juos dirbti su

atsidavimu dėl bendro tikslo. M. Carlsson savo lyderystę apibūdina kaip skaidrią – nebuvo jokių paslapčių. Apie vadovavimą ji sako:

„Geras vadovas turi pasitikėti savimi. Privalai tikėti tuo, ką darai, ir gebėti dirbti laikydamasis tam tikrų rėmų, kad nejaustum poreikio panaudoti klasikinius valdymo metodus, kuriuos pasitelkia nesaugūs vadovai. Tai yra – slėpti informaciją, priimti sprendimus neskaidriai mažose grupėse ir taikyti paslaptimi apgaubtus sprendimus. Reikia būti sąžiningam ir atviram. Daugelis vadovų mano, kad jie turi patys parengti visą paketą, o ne leisti bendradarbiams tapti proceso dalimi. Tačiau reikia sau priminti, kad ne aš ir ne jie, bet mes visi kartu tai darome. Kas mane nuo jų skiria – aš turiu įgaliojimus priimti tam tikrus sprendimus, tačiau mes visi – toje pačioje valtyje pakeliui į tą patį kelionės tikslą. Jūsų bendradarbiai nėra stabdžiai, bet varikliai. Be jų šito laivo nenuplukdysite“.

Vadovui svarbu suprasti, kad, pavyzdžiui, įgydamas pasitikėjimą, priklausai nuo grupės, kuriai vadovauji, daugiau nei ji priklauso nuo tavęs. Kai esi renkamas vadovas, grupė gali per kitų metų susirinkimą tave pakeisti, jei dirbai nepakankamai efektyviai, jautriai ar ryžtingai – ne taip, kaip tikėtasi. Taip pat svarbu suvokti, kad tavo vaidmuo nėra viską visada atlikti. Turi įtraukti kolegas ar bendradarbius į pasiruošimo, svarstymo procesą, kuris veda prie rezultato. Jei taip elgsiesi, priversi juos dalinai jaustis atsakingus už veiksmus, už kuriuos tu, kaip vadovas, galutinai prisiimi atsakomybę.

Įgūdis, kuris nebuvo labai akcentuojamas pokalbiuose (galbūt todėl, kad klausimai buvo susiję su organizacijos vidaus gyvenimu), buvo vadovo gebėjimas sukurti ir palaikyti gerus santykius su išoriniu pasauliu. Gebėjimas tapti mėgstamu asmeniu ir pasiekti gerų rezultatų, jei kalbame apie masinę komunikaciją, tarkime, kalbų sakymą ir bendravimą su žiniasklaida – reikalingas įgūdis.

Pagrindiniai sėkmingo vadovavimo veiksniai:

- Motyvavimo ir komunikavimo įgūdžiai.
- Ryžtingumas, kai reikia.
- Skaidrus sprendimų priėmimo procesas.
- Demokratinis požiūris.
- Gebėjimas kurti viziją.
- Gebėjimas įgyvendinti sprendimus paskirstant atsakomybę ir išlaikant efektyvią organizacijos struktūrą.

Galima sakyti taip: jei norite, kad jus laikytų geru lyderiu, sprendimų priėmimo procesas yra beveik svarbesnis už patį sprendimą, kad ir koks jis būtų. Visų dalyvaujančiųjų nuomonės teiravimasis, atidus jų iš klausymas ir kitų žmonių idėjų potencialo pastebėjimas labiau nei savo – lemiamos sprendimo priėmimo proceso sudėtinės dalys.

„Vadovas yra kaip indas, kurio turinį jis perdirba ir po to patvirtina galutinį pasirinkimą“.

JULIANA LOZOVSKA, „Ladyfest Vilnius“
projekto koordinatore



PASIDALIJIMAS ŽINIOMIS

„Kiekvienas pasidalija savo įspūdžiais apie sutiktus žmones, apie tai, ką perskaitė, su kuo dar buvo susitikę pasimokyti vieni iš kitų. Kalbamės apie metodus ir esmę. Šie susitikimai yra gana konkretūs. Jiems būtina skirti laiko. Kai tokie susitikimai vyksta reguliariai, išmokstama nuolat apgalvoti, ką norėtum papasakoti kitiems grupės nariams“.

ANETTE SJÖDIN, atsakinga už švietimo ir
tarptautines programas organizacijoje RFSL

„Kūrybinėse dirbtuvėse dalyvaujama kūrybiniame procese ir dalinamasi patirtimi. Tai taip pat galios suteikimo moterims įrankis, būdas bendrauti ir pažinti save, atrasti gebėjimų ir kūrybinių jėgų“.

JULIANA LOZOVSKA, „Ladyfest Vilnius“
projekto koordinatore

Kad grupė bendradarbiaujančių aktyvistų ar bendradarbių sėkmingai dirbtų kartu, jie turi tarpusavyje dalintis žiniomis. Šiais pažengusių technologijų laikais tai daryti daug lengviau pasitelkiant įvairius interneto sprendimus. Siekdami vienas kitą informuoti, pasitelkiame elektroninio pašto adresatų sąrašus ir interneto svetaines. Tačiau

kai kurios informacijos pobūdis neleidžia ją dalintis tokiomis atviromis bendravimo priemonėmis. Be to, kartais yra tam tikros netiesioginės informacijos, siekiant ją pasidalinti reikalingi susitikimai. Šią netiesioginę informaciją galite sužinoti tiesiog klausydamiesi kolegos, pasakojančio apie darbo patirtį.

Kai dirbate komandoje, tačiau ne visada tuo pačiu metu ir toje pačioje vietoje, svarbu nuolat susitikti ir aptarti klausimus, praktinio pobūdžio reikalus. Tai gali atrodyti akivaizdu, bet kartais darbas turi būti atliktas per ribotą laiką, tokiais atvejais neretai atrodo, kad nėra laiko apgalvoti ir pasidalinti informacija. Laikas, tai yra laiko stoka, dažniausiai ir yra priešas, trukdantis mums pranešti vienas kitam svarbius dalykus. Atlikdami darbą organizacijos viduje, dirbdami su įvairiais projektais, skiriame šiek tiek laiko refleksijai ir pasidalijimui žiniomis.

Mikael Ekman, policininkas, vadovaujantis Stokholmo neapykantos nusikaltimų skyriui, aiškina, kaip jo komanda rado gerą būdą patobulinti skyriaus efektyvumą ir komandos dviasį. Jie reguliariai susirenka, kad gautų profesionalią kvalifikuoto psichologo pagalbą:

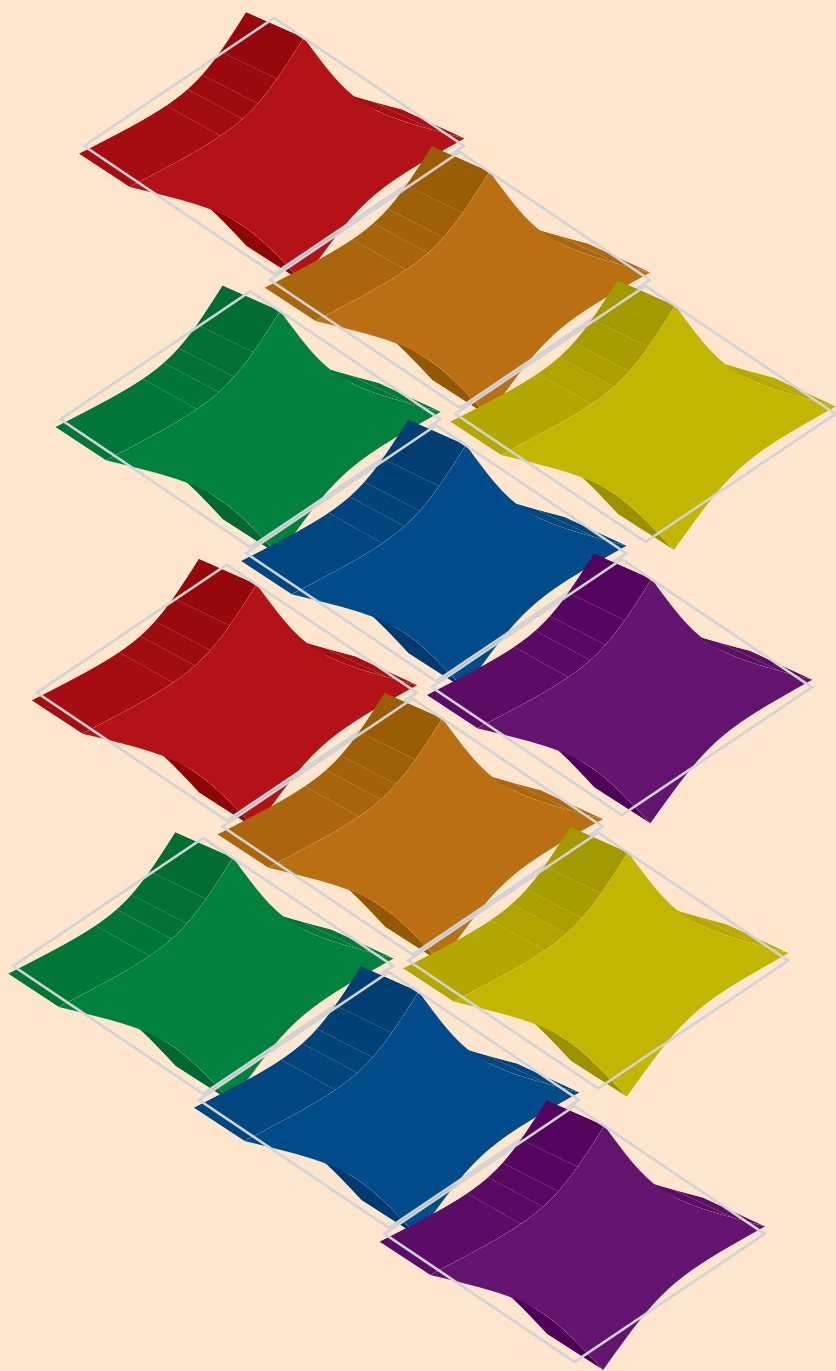
„Nekreipdami dėmesio į jokių rangus, pradėjome pokalbį apie tai, kaip reaguojame įvairiose situacijose ir apie lyderystę. Aš paaiškinau jaučiantis, jog kartais perdėta reaguuju ir jaučiu spaudimą, kad visada turiu būti tas, kuris pasiūlys idėją. Tikrai palengvėjo išgirdus, kad kiti taip pat dirbo su tomis pačiomis mintimis ir jausmais, nors iki tol vieni su kitais jomis nepasidalindavome“.

Pasidalindami kartais sunkia patirtimi apie darbą mieste ir šią patirtį lydinčiais jausmais, policininkai gali sumažinti jiems

tenkančią įtampą ir išsakyti nuomonę apie įvairias organizacijos stiprybes ir silpnybes. Tai labai profesionalus būdas pasidalinti numanoma, bet neišreikšta informacija organizacijos viduje. Ne kiekviena grupė gali ir turėtų samdyti psichologą, pati idėja – surasti laiko ir vietą kam nors aptarti neformaliu būdu, nesvarbu, kaip ją įgyvendinsi.

Pagrindiniai dalijimosi žiniomis veiksniai:

- To paties kiekio informacijos perdavimas visiems.
- Visiems prieinamų informacijos sklaidos kanalų sukūrimas ir užtikrinimas, kad jais naudotųsi visi dalyviai.
- Neformalaus dalijimosi žiniomis erdvės sukūrimas.
- Tinkamas surinktos informacijos apdorojimas, prieš pradedant dirbti su klausimu, laiko diskusijoms ir refleksijai skyrimas.
- Visko, ką darote ir ką pasiekėte, registravimas, kad galėtumėte tuo pasidalinti ateityje.



MAŽUMŲ KULTŪROS SKATINIMAS

„Filmo režisierius atvyko į Vilnių susitikti su auditorija. Tai buvo malonus susitikimas, daugeliui žmonių – pirmas susitikimas su homoseksuali asmeniu. Žmonės galėjo bendrauti, klausti, pamatyti, kaip tai atrodo tikrovėje, nes Lietuva – šalis, kurioje homoseksualumas yra tabu ir matyti homoseksualų žmogų kai kuriems atrodo beveik neįtikėtina“.

GEDIMINAS ANDRIUKAITIS, Lietuvos žmogaus teisių centro
projektų koordinadorius

„Spektaklis kviečia auditoriją pažaisti su stereotipiniu lyties ir seksualumo įvaizdžiu. Jame yra veiksmas, kai aktoriai laido rasistinius ir homofobinius sąmojus ir rodo tai labai vyriškus, tai labai moteriškus gestus“.

FRIDA DARJ, projekto koordinadorė RFSL jaunimo
federacijoje RFSL Ungdom

Kultūra ir menas – būdas spręsti socialinius ir politinius klausimus. Pasitelkus knygą, kiną arba teatro pjesę galima

pasiekti daugiau žmonių negu pasiektų vienas aktyvus asmuo. Meno kūrinio perteikiama idėja gali būti daug paveiklesnė negu ta pati informacija, kurią stengiatės pateikti jūs, LGBT teisių aktyvistas. Žmonės labiau leidžiasi būti paveikiami per meną, jei jau jie nusprendė skirti laiko knygai ar kinui. Šis atvirumas ir pasirengimas būti paveiktam meno – dalykas, su kuriuo kartais taip pat turite progą susidurti LGBT organizacijoje, skleisdami paveikius meno kūrinius. Įprasta, kad LGBT bendruomenė rengia LGBT filmų festivalius arba kitus kultūrinius renginius, skirtus ne tik savo bendruomenei kaip tikslinei grupei. *Pride* renginys, kurį LGBT bendruomenė rengia beveik visuose didžiuosiuose Europos, Šiaurės ir Pietų Amerikos miestuose ir kai kuriose vietovėse Azijoje, yra turbūt labiausiai paplitęs būdas per kultūrą skleisti politinę poziciją. *Pride* – tai kartu vidaus ir išorės renginys, kuriame susitinka švęsti LGBT asmenys ir kuriame bent kartą nereikia laikytis heteroseksualių normų, nes visuomenės mažuma *Pride* renginyje sudaro daugumą. Įtaka išorei, žinoma, yra matomumas, kurį sukuri žygiuodamas *Pride* parade arba kitu būdu atkreipdamas dėmesį.

Kai kurie pašnekovai turi darbo su kultūra, kaip priemone, skatinančia visuomenės pokyčius, patirties. Jie dirbo projektuose, kuriuose pagrindas buvo kultūra, ir aiškiai suvokė, kokio pokyčio siekia pasitelkdami kultūrą.

Jon Voss, leidyklos „QX Förlag AB“ Švedijoje direktorius, leidžiantis mėnesinį žurnalą ir tvarkantis bendruomenės interneto svetainę, sako:

„Mūsų idėja – skleisti teigiamą, tapatybę stiprinančią žinią plačiai žmonių grupei“.

„QX“ žurnalas ir įmonė aktyviai dalyvauja LGBT bendruomenės veikloje Švedijoje ir, daug dirbdami su kultūra, prie jos patys prisideda leidyba ir dalyvavimu tokiuose kultūriniuose renginiuose, kaip *Pride*, Stokholme ir kituose Švedijos miestuose. Per žurnalą ir interneto svetainę sukuri bendruomenės balsą, jo atstovavimas ir yra tavo misija. Tas pats pasakytina apie kitas LGBT turinio kultūrinės raiškos priemones: jos yra išraiškos balsas. Tačiau kiekvienas jį supranta savaip.

Pagrindiniai mažumų kultūros skatinimo veiksniai:

- Būnant kultūros skleidėju reikia bent jau didžia dalimi leisti kalbėti pačiam menui.
- Suvokimas, kad mažumos kultūra yra gyvybiškai svarbi daugumos kultūros dalis, bet ne atskira erdvė.
- Bendravimas su auditorija gali būti sėkmingas, kai tai atliekama supratingu ir struktūrizuotu būdu.
- Labai vertingas idėjų sklaidos būdas gali būti bendradarbiavimas su menininkais.



NORMAS NUSTATANČIŲ ASMENŲ UGDYMAS

„Norėjome parašyti ką nors, kas turėtų ilgalaikę reikšmę – galutinę ataskaitą, kuria būtų galima naudotis. Man kilo mintis parengti ataskaitą, kuri vadintųsi „100 žingsnių atviresnės darbo vietos link“.

GUNNAR SVENSSON, projektų vertinimo ekspertas

„Praktika rodo, kad įstatymai gali būti priimami greitai, bet žmonių gebėjimas juos įgyvendinti atsilieka ir šiuo metu tarp teisinės bazės ir mūsų tarptautinių įsipareigojimų bei pasirengimo juos įgyvendinti yra didžiulis atotrūkis. Siekiant sumažinti šį atotrūkį, reikia įgyti patirties ir mokytis iš kitų Europos šalių, taip pat suprasti, kokios yra to priežastys, t. y. kas lemia netoleranciją ir tam tikrų žmonių grupių diskriminaciją“.

JOLANTA SAMUOLYTĖ, Žmogaus teisių stebėjimo
instituto tyrimų vadovė

Normas visuomenėje gali nustatyti tokių profesijų žmonės kaip mokytojai, žurnalistai, policininkai. Tai gali būti ir politikai bei

valstybės tarnautojai. Žmonės, kurie savo darbe apmąsto ir nustato visuomenės normas bei vertybes. Tarp dviejų šiame projekte bendradarbiaujančių organizacijų RFSL turi daugiausiai patirties ugdant normas nustatančius žmones. RFSL yra įdarbinusi mokytojų, kurie siūlo švietimo paslaugas įvairioms žmonių grupėms. RFSL taip pat jau kelis dešimtmečius vietiniame lygmenyje, kur veikia vietiniai RFSL skyriai, teikia informaciją apie LGBT asmenis (seksualinę orientaciją ir lyties tapatybę) mokiniam. Subūrusi profesionalią mokytojų grupę, RFSL organizacija beveik prieš 10 metų pradėjo dalyvauti įvairiuose ES finansuojamos EQUAL programos projektuose, skirtuose kovai su diskriminacija darbo vietose. Viena EQUAL programos projekte dalyvavo ir LGL. Apie projektą Vladimiras Simonko pasakoja:

„Ši partnerystė unikali tuo, kad visi buvome skirtingi ir nė vienas iš partnerių iki tol nedarė konkrečiai šiuo klausimu. Tai buvo iššūkis kiekvienai iš organizacijų dalyvių. Projektas suteikė vilčių, kad seksualinės orientacijos tema gali tapti vienijančiu veiksmu. Visas projektas patyrė didžiulį visuomenės spaudimą. Tai buvo tam tikras mūsų partnerystės tvirtumo įveikti homofobiją išbandymas. Vis dar tikiu, kad bendradarbiavimas šioje srityje įmanomas. Projekto laikotarpiu buvo formuojama geroji praktika, galinti tapti pavyzdžiu kitiems“.

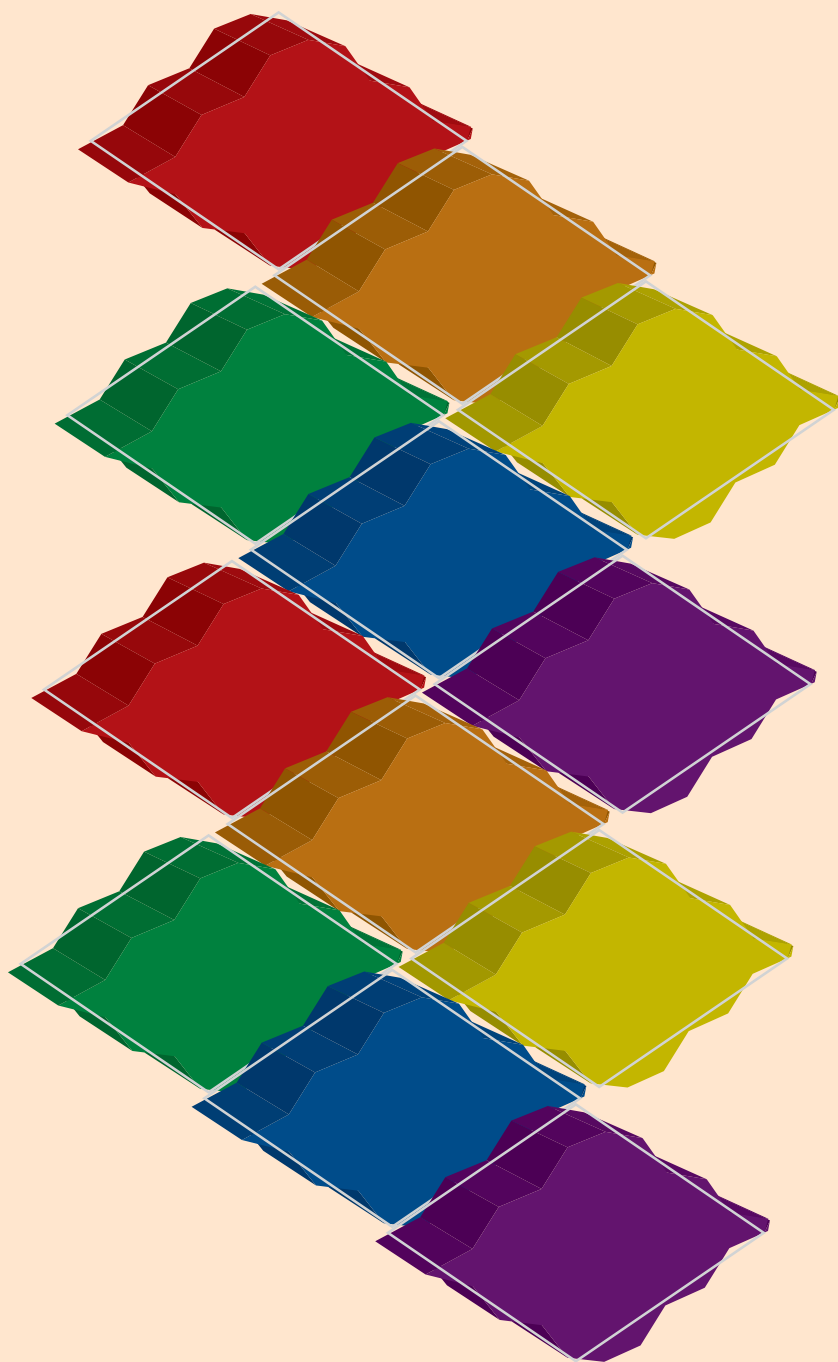
Apie RFSL, kaip vienos iš dalyvių, veiklą EQUAL programos projekte Gunnar Svensson, pats dalyvavęs keliuose tokiuose projektuose, teigia:

„Tai, ką padarėme, daugeliui vietinių politinių iniciatyvų tapo pagrindu, kad švietimo sistema įgytų daugiau kompetencijos LGBT klausimais“.

Tai pasako visą esmę, kodėl mokomi normas nustatantys asmenys. Norime, kad tai, ką davėme, jie perduotų atitinkamoms savo organizacijoms ir šios taptų ne tokios nepalenkiamos ir atviresnės, pripažįstant žmonių skirtingą seksualinę orientaciją ir lyties tapatybę. Normas nustatančių asmenų lavinimas yra svarbus būdas mažinti atotrūkį tarp įstatymų, pavyzdžiui, draudžiančių diskriminaciją darbe, ir realios situacijos, kai įstatymų neretai nepaisoma ir jie neįgyvendinami taip, kaip reikėtų. Reikia laiko, kad pasikeistų visuomenės vertybės, tačiau nuolat darydamos valdžios institucijoms spaudimą dėl seksualinės orientacijos ir lyties tapatybės įvairovės, kuri egzistuoja visuomenėje, pripažinimo ir skirtingos seksualinės orientacijos ir lyties tapatybės žmonių lygybės užtikrinimo NVO gali šį procesą palengvinti.

Pagrindiniai normas nustatančių asmenų ugdymo veiksniai:

- Mokytojų profesionalumas ir kvalifikacijos kėlimas siekiant tinkamai vykdyti ugdymą.
- Gera mokytojų grupė, pateikianti naujų ugdymo idėjų.
- Ugdymo priemonės, kurios pasiteisintų ugdant tam tikrą grupę ir perteikiant norimą idėją.
- Bendradarbiavimas su kitomis organizacijomis, tokiomis kaip profsąjungos, kitos NVO, taip pat vietinės ir centrinės valdžios institucijomis, įvairių švietimo projektų ekspertais.
- Tarptautinis bendradarbiavimas siekiant įgyti patirties, kaip normas nustatantys asmenys mokomi kitose šalyse.



INTERESŲ ATSTOVAVIMAS IR LOBIZMAS

„Kiekviena socialinė grupė savo problemas laiko pačiomis svarbiausiomis. Tačiau atrodo, kad geriausių rezultatų pasiekama, kai savos problemos nepervertinamos ir neprisiimamas aukos vaidmuo, bet ieškoma sąlyčio taškų su kitomis grupėmis. Kai socialiai pažeidžiamos grupės susivienija ir randa bendrų sąlyčio taškų ir problemų sprendimo būdų, pasiekiamas optimalus rezultatas. (...) Labai sunku spręsti problemas, kai esi vienas ir kai visuomenė susipriešinusi. Todėl skatinu burtis ir organizuoti veiklą, nukreiptą į įvairių socialinių grupių problemų sprendimą“.

NERINGA JURČIUKONYTĖ, projekto „Protinę negalią turinčių žmonių įdarbinimas“ direktorė

„Aš laikausi požiūrio siekti įžvelgti galimybes, o ne kliūtis, tačiau praktikoje tai gali būti sunku. Jeigu, kaip moteris ar homoseksualas, priklausai socialinės atskirties grupei, problemų pavyzdžių rasti nesunku. Tačiau geriau į visa tai pažvelgti kitaip – kokių čia yra galimybių. Žinios, aišku, svarbu, bet ne visada to pakanka“.

CARIN HOLMBERG, nusikaltimų aukų koordinatore
organizacijoje RFSL

Interesų atstovavimas ir lobizmas – vienas iš pagrindinių LGBT organizacijos tikslų. Narių vardu siekiame gerinti kasdienę lesbiečių, gėjų, biseksualių ir transseksualių asmenų padėtį. Situacija tarp Švedijos ir Lietuvos labai skiriasi, bet yra ir akivaizdžių panašumų. LGBT asmenys yra išankstinio nusistatymo ir diskriminacijos, kartais net smurtinių nusikaltimų aukos ir kenčia todėl, kad abiejose valstybėse nėra matomi ir pripažįstami. Skirtumas tas, kad Švedijos visuomenėje šio dalyko suvokimas yra geresnis darbo vietose, mokyklose ir dažniau nei Lietuvoje yra įtvirtintos priemonės, padedančios pasipriešinti šiai situacijai. Lietuva susiduria su mažu LGBT asmenų matomumu ir menku susitaikymu su faktu, kad LGBT asmenų teisės yra žmogaus teisių lygio. Tai didžiulis iššūkis siekiant atstovauti LGBT judėjimo Lietuvoje interesams ir užsiimti lobistine veikla; iššūkis, kuriam įveikti reikalinga parama iš užsienio.

Atlikdamas lobistinę veiklą, bandote užmegzti ryšių ir perduoti norimą informaciją. Bandymas perduoti informaciją turi būti įtikimas, turite gebėti argumentuoti. Tam tikslui būtina, kad informaciją pateiktumėte kuo paprasčiau, pagrįstumėte ją aiškiais faktais, kad nebūtų perdėjimų ir prieštaravimų. Net jei manote, jog būtent tokiais gebėjimais pasižymite, gali atsitikti taip, kad jūsų nesiklausys ir neįstengsite įveikti atotrūkio tarp išankstinės nuomonės ir jūsų pateikiamos informacijos logikos. Svarbu pasitikėti savimi, kaip organizacija, ir suprasti, kad galiausiai jūsų informacija įveiks išankstines nuostatas, net jei dabar to ir nepavyko padaryti. Kita diena bus diena, kai pasistūmėsite šiek tiek daugiau užsibrėžto tikslo link.

Net ir trūkstant išteklių, LGL Lietuvoje per 16 gyvavimo metų nuėjo ilgą kelią, daugiausiai dėl sėkmingos interesų atstovavimo ir lobizmo veiklos, taip pat todėl, kad pasinaudojo proga pateikti informaciją

visuomenei. LGL pirmininkas Vladimiras Simonko savo interviu kalba apie momentą, kai LGL atsirado proga dirbti ES finansuojamos EQUAL programos projekte kartu su kitais projekto dalyviais:

„Vertė dalyvauti iššūkiai, su kuriais susiduriame Lietuvos visuomenėje. Stiprus socialinis pasipriešinimas sukelia tam tikrą reakciją, kuri vėliau motyvuoja realizuoti savo potencialą kovoje su homofobija“.

Nedidelės grupės potencialas siekiant ką nors pakeisti, jei tinkamai sužaisite galimybėmis ir turėsite ilgalaikę strategiją, kurios nuosekliai laikysitės, yra milžiniškas.

Pagrindiniai interesų atstovavimo ir lobizmo veiksniai:

- Savo patikimumo kūrimas vadovaujantis faktais ir gerai pasiruošus.
- Pasitikėjimas savimi, siekiant pateikti informaciją auditorijai, kuri, manoma, nori būti paveikta.
- Kantrybė ir atkaklumas siekiant, kad problema išliktų vieša.
- Bendradarbiavimas su kitomis organizacijomis, turinčiomis panašius uždavinius, ir su įvairiais politikos formuotojais ir ekspertais.
- Informacija, kurią norite perduoti, turi būti grindžiama užsitarnautu organizacijos narių pasitikėjimu ir organizacijos darbu su tiksline grupe.
- Reikia būti atviram ir prieinamam žiniasklaidai ir turėti darbo su žiniasklaida strategiją.

INTER

INTER

RVIU

INTERVIU

RVIU



**„DAUGELIS VADOVŲ MANO, KAD JIE TURI
PATYS PARENGTI VISĄ PAKETĄ, O NE LEISTI
BENDRADARBIAMS TAPTI PROCESO DALIMI.
TAČIAU REIKIA SAU PRIMINTI, KAD NE AŠ IR
NE JIE, BET MES VISI KARTU TAI DAROME“.**

MARIE CARLSSON

*Darbas: buvusi RFSL Stokholmo skyriaus projektų koordinatore,
atsakinga už jaunimo projektą „Egalia“, dabar – studentė*

www.rfsl.se/stockholm/egalia

Marie Carlsson parengė Stokholme bandomąjį projektą, skirtą jauniems LGBT žmonėms. Kartu su kitais ji įgyvendino gana paprastą idėją, pavadintą „Egalia“: atidarytas reguliariai dirbantis LGBT jaunimo centras, į jį gali ateiti ir pabūti 13–20 metų asmenys. „Buvimas“ papildomas centre organizuojama veikla, kuriama maloni, pagarbi atmosfera. „Egalia“ iš pat pradžių sulaukė sėkmės ir per 3 gyvavimo metus pritraukė daugiau kaip 2000 jaunų LGBT lankytojų.

„Visi, atsakingi už „Egalia“, buvome labai įsitraukę į šį projektą, kartais gal net per daug, nes aš, projekto vadovė, turėdavau kiekvienam priminti apribojimus ir kryptį. Mano, kaip lyderės, vaidmuo buvo pakurstyti ugnį ir užtikrinti, kad kiekvienas rastų savo vietą. Tai buvo labai skaidri partnerystė, nė vienas neturėjome paslapčių. Visiems buvo prieinami visi dokumentai – projekto aprašas, biudžetas ir pan.“

Marie Carlsson mano, kad jos vadovavimas „Egalia“ projektui buvo sėkmingas. Ji nurodydavo bendradarbiams kryptį ir suteikdavo jiems

galimybę su atsidavimu dirbti bendram tikslui. Šiuo atveju tikslas buvo sukurti išliekančią sistemą, kad jaunimo centras išgyventų bandomąjį etapą. Nors buvo finansinių problemų, „Egalia“ sugebėjo išlikti net pasibaigus bandomojo etapo finansavimui (iš „Allmänna Arvsfonden“ fondo). Įvairių žmonių atsidavimas projektui, kad tik jis nesibaigtų, buvo įspūdingas. Privačių asmenų aukomis „Egalia“ įstengė išlikti lemiama 2009 m. pabaigos–2010 m. pradžios mėnesiais, po to įsikišo Stokholmo miesto valdžia ir suteikė finansavimą.

M. Carlsson teigia, jog geriausias grįžtamasis ryšys buvo, kai lankytojai jaunesiems lyderiams sakydavo, kad koncepcija realizuota taip, kaip ir turėjo būti realizuota.

„Tai momentai, kai asmenys, kurie pas mus lankėsi, pasakoja, ką jiems reiškė „Egalia“. Jie teigė, kad prieš apsilankydami pas mus jie jautėsi vieniši ir suvaržyti viduje, o dabar viskas jų gyvenime pagerėjo, nes per mus jie gavo patvirtinimą, jog viskas yra gerai“.

Dirbdama su „Egalia“, Marie Carlsson su kolegomis taip pat vyko į mokomąsias keliones pasimokyti iš panašių projektų užsienyje. Abi kelionės nuvedė į Jungtines Amerikos Valstijas. Pirmoji – į Niujorką, antroji – į San Franciską, kur ji susitiko su organizacijomis, tokiu pat būdu dirbančiomis su LGBT jaunimu.

„Šis mūsų apsikeitimas žiniomis buvo geras būdas pasitvirtinti, ką iš tikrųjų veikėme. Jie įsivertino ir įrodymais pagrindė savo metodus. Tai buvo įrodymas, kad mūsų metodas, panašus į tą, kuriuo jie dirbo 10 metų, buvo sėkmingas“.

M. Carlsson mano, kad jos didžiausias pranašumas – sugebėjimas matyti bendrą paveikslą ir parengti pasekmių analizę.

„Beveik tuo pačiu metu aš matau poreikį ir sprendimą, todėl būna lengva padaryti išvadas iš to, kas yra aplinkui“.

Dabar Marie Carlsson nuo „Egalia“ perėjo prie kitų projektų ir ketina savo gyvenimą plėtoti kitomis kryptimis. Ko jai trūks – tai laisvės ką nors plėtoti iš pat pradžių, nuo idėjos iki realios veiklos. Ji pasirengusi ateityje vėl imtis vadovaujamo vaidmens.

„Geras vadovas turi pasitikėti savimi. Privalai tikėti tuo, ką darai, ir gebėti dirbti laikydamasis tam tikrų rėmų, kad nejaustum poreikio panaudoti klasikinius valdymo metodus, kuriuos pasitelkia nesaugūs vadovai. Tai yra – slėpti informaciją, priimti sprendimus neskaidriai mažose grupėse ir taikyti paslaptimi apgaubtus sprendimus. Reikia būti sąžiningam ir atviram. Daugelis vadovų mano, kad jie turi patys parengti visą paketą, o ne leisti bendradarbiams tapti proceso dalimi. Tačiau reikia sau priminti, kad ne aš ir ne jie, bet mes visi kartu tai darome. Kas mane nuo jų skiria – aš turiu įgaliojimus priimti tam tikrus sprendimus, tačiau mes visi – toje pačioje valtyje pakeliui į tą patį kelionės tikslą. Jūsų bendradarbiai nėra stabdžiai, bet varikliai. Be jų šito laivo nenuplukdysite“.



**„SVARBU JŲ PAKLAUSTI: „KAIP,
JUSŲ MANYMU, TAI PADARYTI?“ TUOMET
ŽMONĖS JAUČIA, KAD KAI KĄ KURIA IR DARO.
BENDRAVIMAS – YPAČ SVARBUS“.**

GEDIMINAS ANDRIUKAITIS

Darbas: teisininkas, Lietuvos žmogaus teisių centro projektų koordinatorius

www.nepatoguskinas.lt/2009

Lietuvos žmogaus teisių centras veikia 15 metų. Tai ekspertų ir politikų iniciatyva įkurta organizacija, užsiimanti žmogaus teisių propagavimu ir daugiausia šviečiamojo pobūdžio projektais.

„Mane šį tema domino asmeniškai. Prieš 4–5 metus net nežinojau, kad tokia organizacija egzistuoja. Pradėjau internete ieškoti informacijos apie galimybę įsitraukti į veiklą, susijusią su žmogaus teisėmis, ir radau šią organizaciją. Kai susisiečiau su organizacija, ji jau buvo „mirštant“, kaip ir daugelis kitų organizacijų Lietuvoje. Situacija beveik nepasikeitusi ir dabar“.

Lietuvos žmogaus teisių centras susiduria su sunkumais, kaip ir daugelis kitų nevyriausybinių organizacijų Lietuvoje. Viena problema – žmonių, norinčių ką nors daryti, trūkumas. Kita – finansinės kliūtys.

„Siekdami pritraukti profesionalų į organizaciją, turime užtikrinti stabilumą. Šviesesnės ateities nematau; perspektyva egzistuoja, bet neaišku, kokia ji bus“.

Gediminas Andriukaitis vertina tai, kad turi užtektinai laisvės priimti ir įgyvendinti sprendimus ir organizuoti savo darbą.

„Kai reikia atlikti kokį nors darbą, jį ir darai, o kai neturi jokio darbo – nieko nedarai. Nesi priverstas sėdėti biure ir apsimesti, kad dirbi. Tai veiksmų laisvė, kūrybos laisvė projekto laikotarpiu ir idėjų įgyvendinimas. Dirbdamas nevyriausybiniėje organizacijoje įgyji patirties įvairiose srityse, kurios negautum jokioje kitoje organizacijoje. Išmoksti rinkti lėšas, ugdai viešųjų ryšių, organizacinius, apskaitos, IT ir vadybos įgūdžius. Dirbdamas nevyriausybiniėje organizacijoje gali įgyti įvairių įgūdžių, nes turi priimti atsakomybę už įvairias darbo sritis“.

Per Lietuvos žmogaus teisių centre praleistą laiką G. Andriukaitis parengė projektą „Ad Hoc: nepatogus kinas“.

„Šį projektą aptikau atsitiktinai internete. Radau informacijos apie žmogaus teisių kino festivalį Lenkijoje. Prieš 4–5 metus buvo surengta keliaujančio festivalio programa. Buvo organizuojamas filmų demonstravimas Suvalkuose, Lenkijos mieste netoli Lietuvos sienos. Keliaujančio kino festivalis Lenkijoje organizuojamas jau devintus metus. Mes taip pat keliaujame po Lietuvą, nemokamai rodome dokumentinius filmus. Iš pradžių subūriau draugų grupę, sėdome į automobilį ir nuvažiavome į Suvalkus. Sužinojau daugiau apie organizaciją, jos žmones, festivalį. Man labai patiko jų veikla ir nusprendžiau, kad norėčiau ką nors panašaus organizuoti Lietuvoje. Apie pusantrų metų truko lėšų paieška ir žmogaus teisių kino festivalio organizavimas. Festivalis organizuojamas jau trečius metus. Šis projektas buvo mano asmeninės iniciatyvos rezultatas“.

G. Andriukaičio teigimu, svarbu, kad žmonės jaustųsi atsakingi už veiklą, kurioje dalyvauja.

„Mūsų savanoriai, dirbantys „Ad Hoc: nepatogus kinas“ projekte, prisiėmė atsakomybę už įvairių veiklą, tokią kaip bilietų tikrinimas ir informacijos platinimas. Turime užtikrinti, kad jie jaustų, jog organizuojamas renginys yra ir jų renginys. Esu tikras, kad tai labiausiai motyvuoja žmones. Kartais juos paskatiname, pavyzdžiui, dovanojame dovanėlių. Savanoriai nemokamai gauna bilietus. Svarbiausia – kad jie jaustųsi komandos dalimi ir kad šis projektas būtų ir jų projektas“.

G. Andriukaitis taip pat mano, kad svarbu įtraukti savanorius į sprendimų priėmimo procesą, jei reikia juos konsultuoti ir gauti tam tikrą jų indėlį, ne vien sakyti: daryk taip ar anai.

„Svarbu jų paklausti: „Kaip, jūsų manymu, tai padaryti?“ Tuomet žmonės jaučia, kad kai ką kuria ir daro. Bendravimas – ypač svarbus“.

Praėjusiais metais festivalio atidaryme buvo rodomas LGBT filmas, šiais metais – filmas apie gėjų porą „Netikėtai praėjusią vasarą“.

„Tai autobiografinis filmas. Filmo režisierius atvyko į Vilnių susitikti su auditorija. Tai buvo malonus susitikimas, daugeliui žmonių – pirmas susitikimas su homoseksualiu asmeniu. Žmonės galėjo bendrauti, klausti, pamatyti, kaip tai atrodo tikrovėje, nes Lietuva – šalis, kurioje homoseksualumas yra tabu ir matyti homoseksualų žmogų kai kuriems atrodo beveik neįtikėtina“.

G. Andriukaičio teigimu, Lietuvos žiniasklaida homoseksualius asmenis vaizduoja labai stereotipiškai, sudaro įspūdį, kad tai baisūs žmonės, labai besiskiriantys nuo kitų.

„Na, o čia prieš akis turėjome išsilavinusį, protingą, normalų žmogų ir visa, ką galėjome pasakyti, tai: „Na, taip, jis gėjus, na, ir kas?“ Manau, tokiu būdu laužomi žiniasklaidos, kuri mažai žino apie

homoseksualus, sukurti stereotipai. Taip pat manau, kad tai proga asmeniškai pabendrauti, susitikti ir pasikalbėti, o pokalbis – visada teigiamas dalykas, galintis daug pakeisti“.

Filmų festivalio projektas gavo dalinį Europos Komisijos Progreso programos finansavimą. Praėjusiais metais festivalis taip pat gavo dalinį Lietuvos Respublikos kultūros rėmimo fondo finansavimą.

„Tačiau mūsų pradžia ir filmų festivalio pradžia buvo įmanoma dėl Europos Komisijos paramos. Tokios apimties projektui beveik neįmanoma surinkti vietinių lėšų, ypač dabar“.

„Mūsų renginys išsiskiria iš kitų kultūrinių renginių, nes turi aiškią socialinę misiją, rodančią, kad tai ne tik dokumentinių filmų festivalis ir ne tik filmų demonstravimas, bet daug daugiau. Meninis demonstruojamų filmų aspektas mums yra antrinis dalykas.

Pagrindinis dėmesys – socialiniai pokyčiai. Taigi ne tik rodome filmus, bet norime, kad keistųsi visuomenė, kad žmonės pabustų. Esu įsitikinęs, kad mūsų projektas pasisekė. Tai nėra naujas dalykas kitose šalyse, bet Lietuvoje – vis dar naujovė“.



**„RENGINYJE DALYVAVO ŽMONĖS IŠ
VISŲ SKIRTINGŲ ORGANIZACIJOS LYGIŲ,
NEATSIŽVELGIAANT Į GEBĖJIMUS, KURIAIS
JIE GALĖJO PRISIDĖTI PRIE BENDRO TIKSLŲ.
BUVO SUKURTA TEIGIAMA ATMOSFERA“.**

FRIDA DARJ

Darbas: projekto koordinatorė RFSL jaunimo federacijoje RFSL Ungdom

www.rfslungdom.se

F. Darj trejus metus dirbo organizacijoje *RFSL Ungdom* ir labai padėjo išstbulinti organizacijos darbą su projektais. Vienas iš jos pasiekimų – apklausos tyrimas „Är du kille eller tjejt?“ („Tu berniukas ar mergaitė?“) apie jaunų lesbiečių, gėjų, biseksualų ir transseksualų padėtį.

„Vykdydama švietėjišką veiklą ir rengdama ataskaitas, turiu galimybę derinti plačias teorines žinias ir praktinį darbą. Mūsų paskelbtus veikalus plačiai pripažino ir mokslo darbuotojai, ir valdžios institucijos. Jais dažnai remiamasi“.

F. Darj galima paminėti kaip svarbiausią asmenį didinant *RFSL Ungdom* patikimumą ir siekiant, kad ji taptų profesionesne organizacija, suburta iš jaunų energingų savanorių. Kai pradėjo dirbti

J

R

A

D

A

D

I

R

F

šioje organizacijoje, F. Darj pajuto, kad čia atmosfera yra truputį per švelni ir nugludinta ir kad galėtų vyrauti šiek tiek ryžtingesnis požiūris, t. y. kai dalykų pareikalaujama, o kritikuoti normalu. Dabar, jos manymu, padėtis jau pasikeitė.

Šiuo metu F. Darj vadovauja kultūros projektui „Cry no more“ („Daugiau neverk“), kuriame žiniai skleisti yra pasitelktas teatras.

Projekte bendradarbiauja organizacija *RFSL Ungdom*, didžiausia Švedijos teatro bendrovė *Riksteatern* ir regioninis teatras *Region Teater Väs*. Teatro grupė vaidina spektaklį „No tears for queers“.

Tai drama, pastatyta pagal dokumentinę Johan Hilton knygą apie garsius neapykantos pakurstytus nusikaltimus. Prieš spektaklio statymą F. Darj trupei skaitė švietėjiškas paskaitas ir kartu su kitais parengė pedagogines priemones, pateikiamas studentams po pasirodymų.

„Spektaklis kviečia auditoriją pažaisiti su stereotipiniu lyties ir seksualumo įvaizdžiu. Jame yra veiksmas, kai aktoriai laido rasistinius ir homofobinius sąmojus ir rodo tai labai vyriškus, tai labai moteriškus gestus“.

Šis projektas – pavyzdys, kaip kultūra gali tapti informuotumo didinimo priemone ir galimybe padiskutuoti didesnėse grupėse (šiuo atveju – studentų) apie jaunų lesbiečių, gėjų, biseksualų ir transseksualų padėtį. Iki dabar projektas buvo pristatytas trisdešimtyje Švedijos vietovių, surengta daugiau kaip 70 švietėjiškų renginių. Kad tokio pobūdžio projektas pavyktų, svarbu, kaip pabrėžia F. Darj, kad kiekvienas projekto dalyvis gerai žinotų, ko iš jo tikimasi ir koks yra bendras tikslas. Šiuos dalykus projekto grupės nariai nustato visi kartu, kai per seminarus rengiasi projektui. Be to, norint užsitikrinti sėkmę, svarbu, kad būtų tiksliai apibrėžti visų dalyvių vaidmenys.

Ir dar, kaip teigia F. Darj, dažnai paaiškėdavo, kad organizacijai *RFSL Ungdom* labai naudinga bendradarbiauti su kitomis organizacijomis ir grupėmis. Šiuo atveju bendradarbiavimas turėtų vykti konkrečiame renginyje ar projekte, kai kiekvienas imasi to, ką geriausiai išmano. F. Darj ypač įsiminė vienas renginys 2008-aisiais, kai Stokholme buvo minima Transseksualų atminimo diena, pasitelkiant bendrą keturių organizacijų, sutelkusių transseksualus, iš kurių viena buvo *RFSL Ungdom*, projektą. Buvo surengta manifestacija, sutraukusi nemažai žmonių. Dalyvavo ir kalbą sakė Stokholmo aukščiausias policijos vadas. Buvo pristatyta kampanija, raginanti supaprastinti procedūrą, kai transseksualai pageidauja pasikeisti vardą į kitą, atitinkantį jų lyties tapatybę.

„Aukštų ir žemų sluoksnių derinys padėjo užtikrinti sėkmę. Renginyje dalyvavo žmonės iš visų skirtingų organizacijos lygių, neatsižvelgiant į gebėjimus, kuriais jie galėjo prisidėti prie bendro tikslo. Buvo sukurta teigiama atmosfera. Be to, labai gerai, kad nuveikėme šį tą labai konkretaus su vardo pakeitimo kampanija, prie kurios žmonės galėjo prisidėti pateikdami paraišką suteikti naują vardą“.

Šio 2008 metais vykusio bendradarbiavimo ilgalaikis rezultatas – dabar Transseksualų atminimo diena Stokholme minima kasmet lapkričio pabaigoje, bendradarbiaujant kelioms organizacijoms.

„Iš to galima pasimokyti, jog naudingiau iškelti politinį klausimą, o ne siekti, kad būtų pastebėta atskira organizacija“.



**„SAKYČIAU, MŪSŲ KOMANDOS SĖKMĘ
LĖMĖ TAI, KAD KIEKVIENAS PRISIĖMĖ
ATSAKOMYBĘ UŽ SAVO SRITĮ, KURI NESIKIRTO
SU KITO ASMENS SRITIMI. TOKS DARBO
PASIDALIJIMAS, KAI NESIKERTA FUNKCIJOS
IR VISI, NEPRIKLAUSOMAI NUO PADĖTIES, YRĄ
LYGŪS, DUODA GERŲ REZULTATŲ...”**

NADIA GUSAKOVSKAJA

Darbas: „LitPro“ projekto vadovė, Europos humanitarinis universitetas (EHU)

www.litpro.lt

Nadia Gusakovskaja Europos humanitariniame universitete (EHU) dirba nuo 2007 m. Kai EHU darbotvarkėje atsirado lietuvių kalbos ir kultūros skatinimo projektas, ji buvo studentų programų koordinatorė.

„Tai štai kaip aš tapau projekto vadove – sukiojasi arti studentų ir buvau ta, kuri pateikė ir reklamavo projektą Baltarusijos studentams. Iš pradžių prisiimti tokią atsakomybę – tvarkyti didžiulio biudžeto projektą su komanda – nebuvo lengva užduotis“.

Nadia teigia, kad jai labai patiko bendravimas tarp EHU ir finansuotojo (projektą finansavo Užsienio reikalų ministerija).

„Kad padidintume projekto kokybę, turėjome galimybę pasirinkti geriausius įgyvendinimo būdus ir rasti tinkamiausius sprendimus. Nors pats projektas buvo labai struktūrizuotas, abiejų šalių bendravimas teikė laisvės ir lankstumo“.

„Sakyčiau, mūsų komandos sėkmę lėmė tai, kad kiekvienas prisiėmė atsakomybę už savo sritį, kuri nesikirto su kito asmens sritimi. Toks darbo pasidalijimas, kai nesikerta funkcijos ir visi, nepriklausomai nuo padėties, yra lygūs, duoda gerų rezultatų ir leidžia išvengti konfliktų“.

Savanorius geriausiai sekėsi pritraukti per projekto organizuojamus meno festivalius. Tai būdavo daugiausiai menu ir kultūra besidomintys studentai.

„Žmogiškųjų išteklių motyvacijos pagrindas – kai randama forma, atitinkanti asmens profesinę tapatybę. Būdama projekto vadove jaučiau, kaip svarbu pačiai dalyvauti kai kuriuose renginiuose. Dalyvauti kaip vadovei visame renginyje buvo didžiulis motyvacinis stimulus. Turėjau galimybę gauti grįžtamąjį ryšį tiesiai iš dalyvių“.

Dalį „LitPro“ sudaro meno ir filmų festivaliai, skirti užsienio šalies kultūrai pažinti įvairiomis formomis. Kultūros ir meno projektų poveikį galima išmatuoti pagal tai, kaip projektas buvo pateiktas žiniasklaidoje.

„Jei niekas nežino apie projektą, negalime jo vadinti sėkmingu. Svarbu jį reklamuoti visais įmanomais būdais: socialinio tinklo erdvėje, pasitelkiant elektroninio pašto adresatų sąrašus, tinklus ir t. t.“

N. Gusakovskaja aiškina, kad „LitPro“ yra gerai organizuotas dėl nuoseklaus komandos darbo, taip pat dėl to, kad komanda sugebėjo

išeiti už universiteto ribų, pasirinkti kitų erdvių ir kitokią aplinką, panaudoti tarpdisciplininę patirtį.

„Labai svarbu prisiminti, kodėl tokį projektą darome – norime pasiekti visuomenę per kultūrą ir meną. Privalome dirbti, kad galėtume pasiekti konkrečią tikslinę grupę“.



**„KARTAIS VADOVUI GERAI TRUMPAM
PASITRAUKTI PER VIENĄ ŽINGSNĮ Į ŠALĮ,
JEI NEJAUTI ESAŠ VISIŠKAI ĮSITRAUKĘS,
IR PAMATYTI AIŠKESNĮ VAIZDĄ. AIŠKUMAS
BENDRADARBIAMS YRA BŪTINAS,
KAD GALĖTUM NURODYTI JIEMS KRYPTĮ“.**

MIKAEL EKMAN

Darbas: policininkas, vadovaujantis Stokholmo neapykantos nusikaltimų skyriui

http://polisen.se/Stockholms_lan/sv/Om-polisen/lan/St/op/

Polisen-i-Stockholms-lan/Brottsutredning/Test-Polisarbete-med-HBT-och-hatbrott/

Visus nusikaltimus, susijusius su aukų etnine, religine priklausomybe ar seksualine orientacija, Stokholmo apygardos policijos nuovadoje nagrinėja Neapykantos nusikaltimų skyrius. Jis dirba dviem lygiais: atlieka tyrimą, kai padaromas neapykantos nusikaltimas, ir atlieka prevencinį darbą aplinkoje, kurioje paprastai renkasi neapykantos nusikaltimų aukos. Tokių dažnai skyriaus lankomų vietų pavyzdžiai – gėjų klubai ir jaunimo susirinkimai musulmonų mečetėse.

Mikael Ekman yra policininkas, atsakingas už Neapykantos nusikaltimų skyrių, įkurtą Stokholme 2007 m.

„Mane labai domina šis opus žmogaus teisių klausimas ir priežastys, kurios verčia žmones daryti tokio pobūdžio nusikaltimus“.

Save Mikael Ekman laiko daugiau plėtotuju nei administratoriumi, kuriam patinka išbandymas kurti naują struktūrą. Jo manymu, tai, kad Stokholme už neapykantos nusikaltimų nagrinėjimą dabar

U

atsakingas atskiras padalinys, yra didelis pranašumas nagrinėjant tokius nusikaltimus.

A

„Anksčiau, kai tyrimui vadovaudavo vis skirtingi žmonės, buvo šiokia tokia maišatis. Iššūkis buvo kova su nepasitikėjimu mūsų darbu, su tokia išankstine nuomone kaip „kodėl teisinės sistemos viduje gėjai ir užsieniečiai turi turėti pagalbos telefono liniją?“

M

Mikael Ekman mano, kad nusistatymas prieš tokią darbo metodiką Stokholmo policijos pajėgose dabar susilpnėjo, nes skyrius įrodė, jog atlieka darbą kompetentingai.

K

E

Skyriaus darbo efektyvumo ir komandinio darbo gerinimo būdas – reguliariai surinkti grupę, kuriai psichologas teiktų profesionalias rekomendacijas. Mikael teigia, kad iš pradžių dvejojo dėl šio metodo, tačiau buvo maloniai nustebintas, kai jis puikiai pasiteisino. Praktiškai jis veikia taip: kiekvienas turi progą kolegų akivaizdoje išsakyti savo jausmus apie tai, ką jie tuo metu dirba.

L

E

„Nekreipdami dėmesio į jokių rangus, pradėjome pokalbį apie tai, kaip reaguojame įvairiose situacijose ir apie lyderystę. Aš paaiškinau jaučiantis, jog kartais perdėta reaguojau ir jaučiu spaudimą, kad visada turiu būti tas, kuris pasiūlys idėją. Buvo tikras palengvėjimas išgirdus, kad kiti taip pat dirbo su tomis pačiomis mintimis ir jausmais, nors iki tol vieni su kitais jomis nepasidalindavome“.

A

K

M. Ekman rekomenduoja tokio pobūdžio pašnekesius grupėje, ypač jei dirbate su sunkiomis problemomis, susijusiomis su žmonėmis, tapusiais nusikaltimų aukomis, ir todėl jums labai reikalinga pagalba ir parama.

I

M

Anksčiau Mikael Ekman dirbo už Stokholmo esančio Arlandos oro uosto pasienio policijos poskyrio vadovu. Ten jis matė save kaip

lyderį, kuris kontroliavo visa, ką darė kiti. Dabar, būdamas vienu lygmeniu žemesnio padalinio vadovu, jis neretai jaučiasi nusivylęs savo vadovais, kuriems ne visada žinoma apie jo ir komandos darbą.

„Kartais vadovui gerai trumpam pasitraukti per vieną žingsnį į šalį, jei nejauti esąs visiškai įsitraukęs, ir pamatyti aiškesnį vaizdą. Aiškumas bendradarbiams yra būtinas, kad galėtum nurodyti jiems kryptį“.

U
A
M
K
E
L
E
A
K
I
M



**„KAI SOCIALIAI PAŽEIDŽIAMOS GRUPĖS
SUSIVIENIJA IR RANDA BENDRŲ SĄLYČIO
TAŠKŲ BEI PROBLEMŲ SPRENDIMO BŪDŲ,
PASIEKIAMAS OPTIMALUS REZULTATAS“.**

NERINGA JURČIUKONYTĖ

*Darbas: projekto „Protinę negalią turinčių žmonių įdarbinimas“
direktorė*

www.zmogui.lt

Neringa Jurčiukonytė sako, kad projektas, už kurį ji atsakinga, pasižymi naujoviška orientacija ir į uždavinį, ir į kontekstą. Viena iš pagrindinių projekto „Protinę negalią turinčių žmonių įdarbinimas“ veiklos sričių – saugių darbo vietų kūrimas. Neringa taip pat teikia rekomendacijas institucijoms, analizuoja įstatymus ir siūlo jų pakeitimus.

Projekte dalyvavo kai kurie garsūs Lietuvos žmonės, tokie kaip Dainius Pūras.

„Po vienos spaudos konferencijos D. Pūras man pasakė, kad puikiai padirbėjau ją organizuodama ir kad žurnalistai jai buvo gerai pasirengę. Jis nepagyrė nė vieno iš mano kolegų, tad šis įvertinimas man padarė didelį įspūdį“.

Neringa Jurčiukonytė aiškina, kad projekte įgyta patirtis augo lyg sniego gniūžulas ir davė naujų rezultatų, t. y. naujų idėjų ir išraiškos

formų. Nauji žmonės ir išsiplėtę horizontai padėjo tobulinti šias idėjas.

„Prasmės suvokimas atėjo tuomet, kai pamačiau konkrečius rezultatus ir pokyčius. Žinoma, visada tikėjau, kad yra prasmė, bet taip pat mąščiau: „Ar pasiseks?“ Neturėjau daug laiko galvoti, turėjau veikti gana greitai. Tačiau gauti rezultatai privertė mane pagalvoti: „Jei veiksiu, rezultatai vis tiek bus“.

N. Jurčiukonytė įsitikinusi, kad visos organizacijos turėtų vertinti iniciatyvius žmones ir kad darbai kalba garsiau nei žodžiai. Organizacijos privalo ne tik suteikti tinkamas darbo sąlygas, bet ir prisiminti, kad darbuotojai taip pat yra žmonės, turintys asmeninį gyvenimą, ir kad juos reikia paremti, kai jie turi asmeninių problemų, ir vertinti jų darbą.

Viena iš pagrindinių projekto idėjų – kad ekonomiškai efektyvu įdarbinti protinę negalią turinčius žmones ir kad yra naudingas padėjėjo etatas. Projekto laikotarpiu buvo atliktas ekonominis tyrimas, vėliau inicijuota jo sklaida. Organizuota spaudos konferencija ir po žurnalistų mokymo išplatintas pranešimas spaudai pavadinimu „Kiek milijonų praranda mūsų valstybė neįdarbindama protinę negalią turinčių žmonių?“ Po mokymų žurnalistai taip pat buvo gerai pasirengę. Tinkamas šios informacijos pateikimas pritraukė televizijos kanalų ir sukėlė viešas diskusijas, į jas įsitraukė valdžios institucijos. N. Jurčiukonytė su pasididžiavimu gali pasakyti, kad įgyvendinus projektą visuomenės požiūris į žmonių, turinčių protinę negalią, įdarbinimą Lietuvoje kur kas pagerėjo. Projekto laikotarpiu buvo daromos viešosios nuomonės apžvalgos. Jos parodė, kad po kiekvienos viešos akcijos viešoji nuomonė pagerėdavo 10 procentų.

„Kiekviena socialinė grupė savo problemas laiko pačiomis svarbiausiomis. Tačiau atrodo, kad geriausių rezultatų pasiekama, kai savos problemos nepervertinamos ir neprisiimamas aukos vaidmuo, bet ieškoma sąlyčio taškų su kitomis grupėmis. Kai socialiai pažeidžiamos grupės susivienija ir randa bendrų sąlyčio taškų bei problemų sprendimo būdų, pasiekiamas optimalus rezultatas. Tokiais atvejais visuomenė išlieka vieninga ir dėmesį skiria tikrajai prasmei, t. y. problemos sprendimui, o mitai sugriaunami bendraujant. Labai sunku spręsti problemas, kai esi vienas ir kai visuomenė susipriešinusi. Todėl skatinu burtis ir organizuoti veiklą, nukreiptą į įvairių socialinių grupių problemų sprendimą“.



**„DIRBANT SAVANORIŠKOJE ORGANIZACIJOJE
TARP IDĖJOS IR JOS ĮGYVENDINIMO DAŽNAI
BŪNA DAUG MAŽIAU ŽINGSNELIŲ IR JOJE GALI
LAISVIAU PLĖTOTI IDĖJAS“.**

MARIA HELLVIG

Darbas: RFSU (Švedijos lytinio švietimo asociacijos) tarptautinių programų vadovė

www.rfsu.se

Maria Hellvig daugiau kaip dvidešimt metų dirba ŽIV prevencijos ir lytinio švietimo srityje. Anksčiau ji buvo regioninės ŽIV prevencijos institucijos LAFA (*Landstinget förebygger aids*) Stokholme tarnautoja, o nuo 2000 m. dirba RFSU su tarptautiniais projektais.

„RFSU laikau ideologine galia pasižyminčia aukšto lygio asociacija, turinčia bendrą visuomenės, kurioje žmonės patys priimtų sprendimus dėl savo lytiškumo ir santykių, tikslą“.

Dabartinis darbas M. Hellvig daug kartų nuvedė į Indiją, Rusiją, kelis kartus – į Afrikos tautas. Jai dažnai palieka įspūdį, kaip atkakliai žmonės, su kuriais tenka bendradarbiauti, siekia įgyvendinti naujas su mokymo metodais susijusias idėjas.

„Ypač gerai prisimenu vieną projektą Indijoje, kur mokėme instruktorius ir pirmą kartą įkalbinome juos atsiverti ir pakalbėti apie seksualumą – tai nėra įprasta Indijos visuomenėje. Paskutinį seminarą šiai instruktorių grupei vedžiau kartu su vertybių pratybų ir forumo žaidimų specialistu. Abiem paliko įspūdį tai, kaip plačiai šiuos metodus jiems pavyko pritaikyti projekte. Dalyviai galėjo praleisti pagrindinius proceso žingsnelius ir peršokti prie žaidimo. Jie sugebėdavo suvaidinti scenas, susijusias su seksu, homoseksualumu ir seksualiniu smurtu.

M. Hellvig teigimu, iš gero mokytojo reikalaujama, kad jis tik vadovautų procesui ir kurtų dialogą. „Tai nėra atvejis, kai iš tavęs tikimasi ateiti ir skelbti tiesą. Mokymas daug daugiau susijęs su bendravimu, kuris gali būti sudėtingas tokiose šalyse kaip Indija, kur daugelis žmonių, ypač iš žemesnių kastų, hierarchijos apačios, paprastai nėra skatinami mąstyti ir kalbėti savo vardu, bet paklūsta viršesniems“.

Pastaruoju metu Maria Hellvig lankėsi Botsvanoje, pietinėje Afrikos dalyje esančioje valstybėje, kurioje labai išplitusi ŽIV/ AIDS epidemija. Ją pakvietė susitikti su pilietinės visuomenės atstovais ir pakalbėti apie vyrų dalyvavimą ir lytinį švietimą. Siekiama labiau įtraukti vyrus į lytinį švietimą ir ŽIV prevenciją. Vizitas ir seminaras su susidomėjusiomis organizacijomis ir susitikimas su RFSU giminingos organizacijos, BOWFA, moterimis, kurios tryško entuziazmu ir su kuriomis, M. Hellvig jautė, ją sieja panašios vertybės, buvo labai sėkmingas. Jos teigimu, susitikimai su įvairių šalių pagrindiniais veikėjais ir organizacijomis, gebančiais atlikti daug darbų ir skleisti entuziazmą, yra itin svarbūs.

Ką M. Hellvig labiausiai vertina savo darbe? Tai, kad dirbant savanoriškoje organizacijoje tarp idėjos ir jos įgyvendinimo dažnai

būna daug mažiau žingsnelių ir kad joje gali laisviau plėtoti idėjas.

„Pradėjusi čia dirbti labai džiaugiausi, kad gavau progą dirbti tarptautiniu mastu. Iš pradžių tai buvo bandymų ir klaidų kelias, bet išmokau kompetentingai administruoti projektus, numatyti aiškią struktūrą ir pasiekiamą bei pagrindžiamą tikslą“.

G

I

V

L

L

E

H

A

I

R

A

M



**„KALBANT APIE MOTYVACIJĄ – ŽMONES
TRAUKIA IDĖJA. JEI IDĖJA STIPRI, JI TRAUKIA
NET TUOS ŽMONES, KURIE NETURI DAUG
FINANSINIŲ IŠTEKLIŲ“.**

JULIANA LOZOVSKA

*Darbas organizacijoje: Naujos kartos moterų iniciatyvų projekto
„Ladyfest Vilnius“ koordinatore*

www.ladyfest.lt

Juliana Lozovska įsitraukė į feministinį judėjimą baigusi bakalauro studijas universitete.

„Turėjau pradėti mokslinį tyrimą ir susitikti su feministėmis. Artėjo kovo 8-oji (Tarptautinė moters diena) ir 2005 m. kartu su keliomis entuziastingomis moterimis dalyvavau organizuojant renginį „Drąsa – kalbėti, aistra – gyventi“. Taip į veiklą įsitraukė grupė energingų moterų. Taip pat turėjau galimybę dalyvauti „Ladyfest“ renginyje Lenkijoje, kurį organizavo neformalios merginų grupės, paskatinusios mūsų pastangas ir kūrybines idėjas surengti panašų

renginį Lietuvoje. NKMI organizacija (Naujos kartos moterų iniciatyvos) buvo įkurta 2006 m., o pirmasis „Ladyfest“ renginys Lietuvoje surengtas tų pačių metų gegužę“.

Juliana Lozovska teigia, kad jai svarbiausias dalykas šiame projekte – saviraiškos sąlygos ir galimybė kiekvienam rasti savo vietą įvairiame kontekste. Bendruomeniškumo jausmą, sako ji, labiausiai skatina asmeniniai santykiai.

„Jie yra labai svarbūs, lygiai kaip ir aiškos hierarchijos nebuvimas. Esame pagrindinės organizacijos įkūrėjos ir visos turime lygias teises. Taip pat labai svarbu bendros temos ar pomėgiai, vienijantys žmones“.

J. Lozovska įsitikinusi, kad kūrybinis procesas turi būti skatinamas, o ne paskandinamas kritikoje.

„Toku būdu generuojamos idėjos ir skatinamas natūralus kūrybos procesas. Kalbant apie motyvaciją – žmonės traukia idėja. Jei idėja stipri, ji traukia net tuos žmones, kurie neturi daug finansinių išteklių. Komandą galima suburti ir neturint finansų, nes žmonės dirbs savanoriškais pagrindais. Komanda turėtų turėti dvasią. Toku būdu vyksta reguliarūs susirinkimai. Svarbu palaikyti idėją ir sukurti tam tikrus įpročius – taip bus skatinamas kūrybiškumas ir užtikrinama, kad veikla nebūtų vienkartinis kūrybiškumo proveržis, bet įgytų tam tikrą formą, leidžiančią ją toliau puoselėti kaip kūrybinės dirbtuvės. Pati projekto forma turi būti motyvacijos šaltinis“.

Didžiausias iššūkis vadovui, Julianos įsitikinimu, yra gebėjimo priimti įsipareigojimus ugdymas kritinėse situacijose. Ji taip pat pabrėžia, kad sprendimų priėmimo būdas irgi yra sėkmingos lyderystės aspektas.

„Esu įsitikinusi, kad mūsų darbas turi būti kuo labiau grindžiamas demokratijos principais. Svarbu skatinti organizacijos lyderius kalbėti, kad kiekvienas turėtų galimybę išreikšti savo nuomonę ir būtų kuo labiau patenkintas priimamais sprendimais. Jei norime, kad žmonės dalyvautų projekte, privalome priimti juos kartu su jų asmeninėmis nuomonėmis. Vadovas yra kaip indas, kurio turinį jis perdirba ir po to patvirtina galutinį pasirinkimą“.

J. Lozovska pabrėžia tarpasmeninio bendravimo įgūdžių reikšmę, įskaitant aktyvaus klausymosi įgūdžius, pagarbą asmeninei nuomonei, emocijų kontrolę ir malonų būdą, kurie yra svarbūs siekiant surasti tinkamą būdą bendrauti su žmonėmis. Kiti svarbūs įgūdžiai – planavimo, organizaciniai ir koordinavimo.

„Lyderis – tai asmuo, laikantis vairą ir žinantis bei matantis, kas vyksta“.

Alternatyvusis moterų festivalis „Ladyfest Vilnius“ skatina judėjimą už lygias galimybes, galių suteikimą merginoms ir moterims ir toleranciją. „Ladyfest Vilnius“ uždavinys – kritinis dominuojančios santykių sistemos vertinimas ir galios suteikimo dėl lyties diskriminuojamoms grupėms idėjos propagavimas. Festivalyje sukurama saugi aplinka, kurioje dalyviai ir auditorija gali ne tik bendrauti, bet ir pasidalinti požiūriu į tokias temas kaip moterų diskriminacija, lygios teisės, homofobijos įveikimas, žiniasklaidos įtaka ir meno vaidmuo, taip pat imtis konkrečių žingsnių ar ieškoti būdų, kaip spręsti atitinkamus klausimus. Pagrindines projekto dalis sudaro konferencija, kūrybinės dirbtuvės, orientacijos žaidimai, moterų, persirengiančių vyrais pramoginiu tikslu, seminaras, koncertas.

„Kūrybinėse dirbtuvėse dalyvaujama kūrybiniame procese ir dalinamasi patirtimi. Tai taip pat galios suteikimo moterims įrankis, būdas bendrauti ir pažinti save, atrasti gebėjimų ir kūrybinių jėgų. Orientacijos žaidimų tikslas – analizuoti kai kuriuos gerai žinomus įvykius Vilniuje ir Vilniaus vietas lygių teisių ir moterų teisių kontekste, nustatyti patriarchalinės kultūros poveikį miesto aplinkai ir pabrėžti moters, kaip asmenybės, bet ne kaip vyro „papuošalo“, vaidmenį“.

Koncertu siekiama nutraukti stereotipinį roko muzikos, kaip vyrų srities, įvaizdį, moterų, persirengiančių vyrais pramoginiu tikslu, pasirodymas taip pat skirtas stereotipams laužyti.

„Ladyfest“ paskatino kitus renginius, tokius kaip Reprodukcijos pasirinkimo teisės kampanija (*Pro-Choice Reproductive Rights campaign*) bei moterų integracijos į darbo rinką projektas.

J. Lozovska nurodo sėkmę užtikrinančius veiksnius – išankstinis planavimas, vizijos, kaip viskas vyks, nustatymas, projekto koordinavimas ir peržiūra, aiškus užduočių pasiskirstymas.

„Išmokau, kad labai svarbu skirti šiek tiek laiko projektui įvertinti, taip pat labai svarbūs komandos atsiliepimai. Remiantis atsiliepimais, galima parengti priminimus ateičiai. Iš mažo projekto išaugome į miesto projektą 2009-aisiais – „Vilniaus – Europos kultūros sostinės“ metais. Iš to pasimokėme, kad organizacijai labai svarbi išorės komunikacija“.



**„PAPRASTAS BŪDAS SKELBTI, KAD ESATE
PALANKIAI NUSITEIKĘS LGBT ATŽVILGIU —
SUSITIKIMUOSE SU KLIENTAIS MATOMOJE
VIETOJE IŠKELTI VAIVORYKŠTĖS VĖLIAVĄ“.**

CARIN HOLMBERG

*Darbas: nusikaltimų aukų koordinatorė organizacijoje RFSL,
sociologijos mokslų daktarė, turinti mokslo darbuotojos patirtį*

www.rfsl.se/boj

C. Holmberg prie RFSL veiklos ilgainiui prisidėjo iš esmės dviem skirtingais aspektais. Devintajame dešimtmetyje ji vietos mastu dirbo šios organizacijos Geteborgo padalinyje. Vėliau dirbo savanore socialinės veiklos srityje, pavyzdžiui, organizuojant pasisėdėjimo vakarėlius.

„Tuo metu Geteborge šie vakarėliai buvo vienintelė lesbiečių susitikimo vieta. Man labai daug reikė, kad dirbu gėjų ir lesbiečių organizacijoje. Man buvo itin svarbus faktas, kad dalyvauju šiame judėjime“.

Tačiau tuo metu RFSL organizacijos veiklą vykdė daugiausia vyrai. Kai 2007-aisiais C. Holmberg vėl įsidarbino šioje organizacijoje, padėtis buvo pasikeitusi. Per pastaruosius 15 metų, kada ji neturėjo galimybės stebėti RFSL veiklos iš vidaus, moterų įtaka organizacijoje labai išaugo. Kaip feministė, C. Holmberg kartu su kitomis bendramintėmis dar tuomet, devintajame dešimtmetyje, bandydavo pakeisti organizacijos darbotvarkę ir kartais tai pavykdavo padaryti. Ji ypač gerai prisimena vieną tais laikais vykusį RFSL Geteborgo padalinio metinį susirinkimą. C. Holmberg kartu su kitomis šio

padalinio moterimis RFSL metiniame kongrese iškėlė klausimą, kad RFSL turėtų pritarti Švedijos įstatymuose nustatytam lytinės pilnametystės amžiui. Jos pageidavo, kad RFSL įstatuose būtų nurodytas lytinės pilnametystės amžius – 15 metų (tai atitiko tuo metu Švedijos įstatymuose nustatytą lytinės pilnametystės amžių). C. Holmberg buvo tvirtai įsitikinusi, kad organizacijai RFSL labai svarbu aiškiau apibrėžti šį klausimą. Tačiau tame susirinkime jai ir jos šalininkėms smarkiai pasipriešino grupė asmenų, daugiausia liberalių pažiūrų vyrai. C. Holmberg pasakoja, jog ji drauge su kitomis moterimis turėjo labai tvirtų argumentų ir karštai įrodinėjo, kad nustatytą lytinės pilnametystės amžių į RFSL įstatus įtraukti tiesiog būtina. Galop RFSL Geteborgo padalinys pasiūlymui pritarė.

„Šią diskusiją lėmė klausimas, ar tai reikėtų vadinti seksualiniu nusižengimu, ar reikalavimu neturėti lytinių santykių iki 15 metų amžiaus. Mano, kaip mokslo darbuotojos, kompetencija leidžia pagrįstai tvirtinti, kad organizacijoje turėti nustatytą lytinės pilnametystės amžių yra svarbu. Prieštaraujančiųjų argumentai subliūško dėl jų absurdiškumo“.

Tai buvo geriausia C. Holmberg patirtis iš tų senų laikų, kai ji dirbo savanore organizacijoje RFSL. Jos dabartinis darbas šioje organizacijoje daugiausia sutelktas į pažeidžiamų asmenų grupes. C. Holmberg bendradarbiauja konsultuojant smurto šeimoje aukas iš LGBT bendruomenės ir skaito paskaitas apie vyrus, smurtaujančius prieš vyrus, ir moteris, smurtaujančias prieš moteris tarpusavio santykiuose. Savo darbe C. Holmberg labiausiai vertina galimybę padėti pažeidžiamiems asmenims, kad juos išgirstų ne visuomet jautrūs sprendimų priėmėjai. Ji supranta, kad turi galimybę skleisti žinią ir priversti žmones šio to išmokti. Ši galimybė buvo labai svarbi, kai organizacija RFSL stengėsi įtikinti feministinį judėjimą, užsiimančią

smurtinių nusikaltimų šeimoje aukų problemomis, atsigręžti ir į tas moteris, kurios šeimoje kenčia kitų moterų smurtą.

„Iš esmės šis judėjimas siekia padėti kitiems žmonėms. Galiu nurodyti būdų, kaip savo veikloje jis galėtų aprėpti ir šiuos smurto atvejus. Aš supratau, kas verčia šį judėjimą nenorėti imtis tokių problemų, ir žinau, kaip įveikti šį prieššinimąsi. Paprastas būdas skelbti, kad judėjimas palankiai nusiteikęs LGBT atžvilgiu, yra susitikimuose su klientais matomoje vietoje iškelti vaivorykštės vėliavą. Lesbietės, gėjai, biseksualai ir transseksualai šią vėliavą supranta kaip ženklą, kad čia yra asmenų, kurie yra kompetentingi imtis jų problemų“.

C. Holmberg tiesė saitus tarp RFSL ir moterų organizacijų, teikdama konsultacijas moterims, nukentėjusioms nuo smurto šeimoje. Ji laikoma kompetentingu asmeniu, taigi yra gerbiama ir išklausoma šiose moterų organizacijose.

„Aš laikausi požiūrio siekti įžvelgti galimybes, o ne kliūtis, tačiau praktikoje tai gali būti sunku. Jeigu, kaip moteris ar homoseksualas, priklausai socialinės atskirties grupei, problemų pavyzdžių rasti nesunku. Tačiau geriau į visa tai pažvelgti kitaip – kokių čia yra galimybių. Žinios, aišku, svarbu, bet ne visada to pakanka“.

C. Holmberg dar dalyvauja RFSL interesų atstovavimo ir lobizmo veikloje, kiek tai susiję su jos sritimi – pagalba nusikaltimų aukoms iš LGBT bendruomenės. C. Holmberg tvirtina, kad norint skleisti savo žinią reikia atkaklumo ir užsispyrimo. Ji pabrėžia, kaip svarbu, kad žinios formuluotė būtų patraukli, paprasta ir su pavyzdžiais iš realaus gyvenimo. C. Holmberg mano, kad organizacijos RFSL, kuriai ji priklauso, nuomonė paprastai išreiškiama aiškiai. Būdas, kurį ji rekomenduoja – spręsti LGBT problemas kaip akivaizdų žmogaus teisių klausimą.



**„DAŽNAI SAKAU, KAD JEI AŠ UŽLIPSIU ANT
SCENOS IR IMSIU PASAKOTI, MANĖS NIEKAS
NEKLAUSYS, BET JEI PAKVIESIU TAI DARYTI
GARSŲ ŽMOGŲ, POVEIKIS BUS DIDŽIULIS“.**

KĘSTUTIS RUDAITIS

Darbas: Užkrečiamųjų ligų ir AIDS centro Švietimo ir komunikacijos skyriaus visuomenės sveikatos specialistas

www.ulac.lt

Kęstutis Rudaitis centre dirba nuo 2009 m. vasario, bet šia tematika susidomėjo prieš porą metų pamatęs AIDS centro skelbimą internete.

„Apsilankiau centre, pasikalbėjau su darbuotojais. Tuo metu centras siūlė įvairius nemokamus testus tiems, kurie priklausė rizikos grupėms. Kai kurie šių testų kainavo 200 Lt, todėl man tai buvo viena iš paskatų tapti savanoriu. Tuo metu centre dirbęs vaikinai išėjo iš darbo ir pasiūlė man perimti jo vietą“.

K. Rudaitis teigia, kad vertina savo gebėjimą reikalus spręsti taktiškai, įsijaučiant ir paprastai. Kalbant apie lyderystę, jis pasakoja apie nuostabų žmogų, vadovavusį buvusiam AIDS centrui.

„Jos vardas buvo Loreta ir ji dirbo Švietimo ministerijoje. Loreta parengė metodiką dėstytojams; tai buvo labai svarbu, nes ji parodė mums, kaip mokyti vaikus ir paauglius panaudojant žaidimus ir kitokią metodiką. Man ji buvo didžiulis autoritetas; dabar pats noriu išmokyti tų pačių metodų ir, kai tik reikia, juos naudoti. Kitas svarbus dalykas, kurio iš jos mokiausi – sugebėjimas rasti finansavimą. Man iki šiol paslaptis, iš kur ji rasdavo energijos ir drąsos prieiti prie visų potencialių rėmėjų“.

Kęstutis Rudaitis pasakoja, kad iš pradžių, kai pradėjo lankytis kitų miestų mokyklose, jis, būdavo, pasikviečia vieną ŽIV infekuotą asmenį vykti kartu.

„Tikri pasakojimai – labai svarbūs. Knygos tam tikra tema tampa daug patrauklesnės, jei jos pagrįstos tikrų žmonių istorijomis ir tikrais įvykiais. Pavyzdžiui, jei norite kalbėti apie narkotikus, geriausias būdas – pasikviesti buvusį narkomaną. Kitas veiksmingas būdas – rasti gerai žinomą asmenį, garsenybę“.

Kiekvienais metais centras renkasi vadinamąjį kampanijos prieš AIDS veidą. Antrus metus iš eilės pasirenkamas Jurgis Didžiulis. Jo dėdė užsikrėtęs ŽIV, todėl jam ši tema labai svarbi asmeniškai.

„Dažnai sakau, kad jei aš užlipsiu ant scenos ir imsiu pasakoti, manęs niekas neklausys, bet jei pakviesiu tai daryti garsų žmogų, poveikis bus didžiulis“, – sako Kęstutis.

Centras platina nemokamus prezervatyvus rizikos grupėms, nes manoma, kad tai efektyvi priemonė kovojant su ŽIV plitimu.

„Deja, labai sunku nustatyti, kiek procentų tų, kurie gauna prezervatyvus, juos panaudoja. Kita vertus, tokios kampanijos

intraveninius narkotikus vartojantiems asmenims rodo, kad nemokamų švirkštų platinimas yra labai efektyvi priemonė ir padeda sumažinti naujų atvejų skaičių“.



**„TURITE GEBĖTI IR PASIJUOKTI IŠ
LABAI SUNKIŲ DALYKŲ“.**

LOTTA MOLANDER SHANTI

Darbas: moterų prieglaudos „Alla Kvinnors Hus“ Stokholme vaikų skyriaus vadovė

www.allakvinnorshus.se

Lotta Molander Shanti dirba su prievartą patyrusiais vaikais, kurių dažnai, prieš jiems susitinkant Lottą, nebuvo klausomasi, kurie nebuvo matomi ar kuriais nebuvo tikima. Šis darbas – daugiausia pasitikėjimo įgijimo klausimas, sako L. Molander Shanti, taip pat kūrybiškumas siekiant užmegzti dialogą.

„Svarbu sakyti tiesą, suteikti vaikui galimybę veikti ir kalbėti ir įteigti, kad tai, kas atsitiko, nėra jo kaltė. Tokiu būdu jiems padedama pradėti gyventi kaip suaugusiesiems. Aš pati, kai buvau vaikas, patyriau prievartą ir tai man gelbsti dirbant su tokiais vaikais“.

Kai L. Molander Shanti įsidarbino „Alla Kvinnors Hus“, organizacijoje nebuvo vaikų skyriaus. Lotta Molander Shanti užduotis buvo jį įkurti. Tai buvo viliojantis iššūkis. L. Molander Shanti jį priėmė ir šis darbas atitinka jos kūrybinius įgūdžius. Moteris teigia, jog svarbiausias jos gebėjimas – nebijoti išbandymų ir savybė nepervertinti nei savęs nei savo darbo. Ji mano, kad tai didžiulis plusas, padedantis įveikti su darbu susijusią įtampą. Kitas pranašumas – Lotta Molander Shanti yra gera lektorė, sugebanti su vaiku kalbėtis tokiomis sunkiomis temomis kaip prievarta tinkamu būdu, kuris nėra perdėm niūrus ir tam tikra prasme pakylėja.

„Turite gebėti ir pasijuokti iš labai sunkių dalykų“, – sako L. Molander Shanti.

L. Molander Shanti įkvepia ir jai bei kolegoms daug padeda nuolatiniai rekomendacinio pobūdžio susitikimai su profesionaliais psichologais. Per šiuos susitikimus, vykstančius kartą per savaitę, L. Molander Shanti ir kolegoms tarytum nusimeta nuo pečių tai, ką patyrė dirbdami su klientais, ir pasidalija skirtinga patirtimi.

„Rekomendacijos suteikia vietos refleksijai. Kiekvienas dalyvis yra atviras idėjoms ir turi nevaržomą požiūrį. Kalbėdamas apie dalykus, kurie neduoda ramybės, gali jų atsikratyti ir surasti vietos naujiems. Sudaromos sąlygos geriau sutelkti dėmesį į kasdienį darbą. Iš kolegų galiu gauti naujų priemonių ir pasisemti įkvėpimo prieš eidama į susitikimus“.

L. Molander Shanti mena, kaip viskas pasikeitė nuo to laiko, kai ji pradėjo dirbti su prievartaujamų moterų ir prievartos prieš vaikus problemomis. Dabar šį klausimą galima viešai kelti be prieštaravimų. „Alla Kvinnors Hus“ pastaruoju metu bendradarbiauja su greta esančia galerija Stokholme, kur maždaug prieš metus organizavo

renginį, į kurį pritraukė keletą rėmėjų ir įkalbino keletą žymių asmenų būti šio renginio ambasadoriais. Toks vyrų smurto prieš moteris klausimo kėlimo būdas vargu ar būtų buvęs galimas prieš dešimt metų.

„Dabar problemą galime viešinti ir tokiu būdu. Žmonės nebesako, kad tai melas ir kad jie nenori tame dalyvauti“.



**„SAVANORIŠKO DARBO ORGANIZACIJOSE
IMASI MOTYVUOTI PILIEČIAI, O MOTYVUOTI
ORGANIZACIJOS NARIAI STIPRINA PAČIĄ
ORGANIZACIJĄ IR GERINA JOS ĮVAIZDĮ
VISUOMENĖJE“.**

AUSMA SAKALAUSKAITĖ

Darbas organizacijoje: konsultantė. Savanoriškai konsultuoja Vilniaus „Jaunimo linijoje“, kurios darbą koordinuoja Jaunimo psichologinės paramos centras

www.jppc.lt

Ausma Sakalauskaitė pabrėžia, kad siekiant užtikrinti teigiamą indėlį į organizacijos veiklą ir lojalumą organizacijai labai svarbu narių motyvavimas. Ji įsitikinusi, kad organizacijai reikalingas stiprus lyderis. Imdamasis tinkamų žingsnių lyderis ar keli lyderiai sustiprins organizaciją ir motyvuos jos narius bei norinčiuosius stoti į organizaciją.

Jaunimo psichologinės paramos centre ilgą laiką dirbantys savanoriai dalinasi žiniomis su naujais nariais, juos moko, parengia darbui.

„Savanoriško darbo organizacijose imasi motyvuoti piliečiai, o motyvuoti organizacijos nariai stiprina pačią organizaciją ir gerina jos įvaizdį visuomenėje“.

A. Sakalauskaitė mano, kad kuo stipresnis organizacijos lyderis, tuo stipresnis jos įvaizdis visuomenėje. Tai gerina organizacijos narių motyvaciją. Kuo platesnėje veikloje dalyvauja organizacija, tuo didesnis norinčiųjų į ją stoti skaičius.

„Negana to, stiprus lyderis, gebantis motyvuoti naujus narius įvairiai veiklai, plečia organizacijos veiklą ir pritraukia dar daugiau narių“.

A. Sakalauskaitė Vilniaus „Jaunimo liniją“ surado internete ieškodama informacijos apie programą „Vyresnieji broliai – vyresnės sesės“.

„Paieškoje radau informacijos apie psichologinę pagalbą ir paramą. Apsilankiau „Jaunimo linijos“ interneto svetainėje ir pamačiau, kad jie ieško darbuotojų. Užsiregistravau, apsilankiau pas juos, man patiko ir pasilikau. Tą dieną, kai apsilankiau ir sužinojau apie centro struktūrą, „Jaunimo linijos“ veiklą ir bendrai apie patį centrą, visa tai man padarė didelį įspūdį. Pamačiau, kad jame atsakingai žiūrima į naujus narius ir savanorius“.

Grupė, atsakinga už pagalbos liniją, kartu kuria idėjas ir atsako, kad visą parą kas nors atsilieptų į skambučius pagalbos linija.

„Esu įsitikinusi, kad iš prigimties žmonės yra geri ir jei sukuriamos tinkamos sąlygos, jie siekia daryti gera“.

Į organizaciją savanoriai kviečiami per įvairius pristatymus universitetuose. Dauguma žmonių patenka į organizaciją iš tokių pristatymų, nes savanoriai dalinasi informacija apie savo darbą,

kodėl jie tai daro ir kodėl nori tai daryti toliau. Dalinimasis asmenine patirtimi ir yra labiausiai motyvuojantis faktorius.

„Asmeniniai kontaktai ypač svarbūs siekiant pritraukti į organizaciją naujų narių. Esu įsitikinusi: kad organizacija turėtų naujų narių, universitetuose reikia dažniau pristatyti „Jaunimo liniją“.

Anot A. Sakalauskaitės, svarbu, kad visi komandos nariai suprastų, kas vyksta, ir neliktų neišspręstų klausimų, nes tai sukelia įvairių kalbų. Kalbos gali būti labai asmeninio pobūdžio ir kartais kenkti grupės darbui.

„Pagrindinis dalykas – kai daliniesi žiniomis su kitais ir ką nors pasakoji, auditorija tikrai noriai klausosi ir supranta, ką nori pasakyti“.



**„ORGANIZACIJOJE LAIKOMĖS LABAI TVIRTOS
DARBO ETIKOS IR ATSAKOMYBĖS“.**

CLAES NYBERG

Darbas: Stockholm Pride pirmininkas (2009–2010 m.)

www.stockholmpride.org

C. Nyberg kelerius metus dalyvavo Švedijos LGBT judėjime, o 2008-aisiais tapo organizacijos, kasmet Stokholme rengiančios *Pride* festivalį, vadovu.

„Man buvo įdomu, kaip galima tiek daug nuveikti su visiškai savanorišku pagrindu veikiančia organizacija. *Pride* festivalis yra LGBT judėjimo vaizdų perteikimo priemonė. Tai viena iš priežasčių, kodėl, mano įsitikinimu, *Stockholm Pride* yra svarbi organizacija. Mes parūpiname susitikimo vietą ir tampame langu, pro kurį galima pamatyti vaizdus, atskleidžiančius, kas yra LGBT judėjimas“.

C. Nyberg teigia, jog tik įsiliejęs į organizaciją suprato, kad jos struktūra yra šiek tiek nepastovi. Tai nebuvo organizacijos stiprybė. Antra vertus, tai susiję su laiku, kurį savanoriai yra pasirengę skirti darbui *Stockholm Pride* organizacijoje.

„Organizacijoje laikomės labai tvirtos darbo etikos ir atsakomybės“.

C. Nyberg manymu, didelį įsipareigojimo laipsnį iš dalies paaiškina pasiekiamas tikslas. Tikslas – sėkmingai surengti *Pride* festivalį.

G

R

E

B

Y

N

S

E

A

L

G

„Kiekvienas čia turi užduotį ir į ją nukreipia savo pastangas.

Organizacijoje, kurios visi nariai savanoriai, labai svarbu kiekvienam gauti aiškią ir paprastą užduotį, kad būtų galima įvertinti, ar ją pavyko atlikti“.

Stockholm Pride yra festivalis, aprėpiantis daug įvairių kultūros renginių. Trumpai tariant, šį festivalį galima apibūdinti kaip LGBT kultūros šventę. C. Nyberg tvirtina, kad, norint sulaukti iš lankytojų gerų atsiliepimų, labai svarbu skirti dėmesio įvairiems kultūros renginiams ir užtikrinti aukštą jų kokybę. Vienas iš *Stockholm Pride*, kaip renginio (tai yra didžiausias kasmet Stokholme rengiamas festivalis), pranašumų – galima pabendrauti su platesne auditorija. Geras to pavyzdys, kaip prisimena C. Nyberg, buvo žymios švedų fotografės Elisabeth Ohlson Wallin paroda „In Hate We Trust“, surengta pernai Stokholmo centre, kultūros rūmuose „Kulturhuset“ (šiuose rūmuose vyko festivalio seminarai ir diskusijos). Taigi fotografijas turėjo galimybę pamatyti daugybė paprastų „Kulturhuset“ lankytojų, taip pat festivalio dalyviai.

Daugeliui dalyvių svarbiausias *Stockholm Pride* momentas yra paradas, vykstantis *Pride* savaitės šeštadienį. Surengti tokio dydžio paradą – milžiniška užduotis. C. Nyberg pasakoja, kad ankstesnius kelerius metus paradas rengusi atsakingųjų asmenų grupė pernai buvo pakeista nauja. Jo manymu, tai buvo visai organizacijai naudingas sprendimas. Naujai pasirinktas už paradą atsakingas asmuo prisiėmė platesnę atsakomybę už savo pirmtaką, kad būtų palaikomi geri santykiai su dalyvaujančiomis organizacijomis ir valdžios institucijomis. Be to, jis sugebėjo pasirinkti tinkamus pagalbininkus ir suburti grupę, gebančią sklandžiai bendradarbiauti. Jis gavo progą parodyti gerą pavyzdį ir iškelti savo pagalbininkams konkrečius pasiekiamus tikslus. Naujoji grupė susideda iš mažiau

nei dešimties asmenų, atsakingų už logistiką, informaciją ir ryšius su policija, taip pat kitomis institucijomis, susijusiomis su *Pride* paradu.

„Užsibrėžti aiškius tikslus ir tikrinti, ar pavyko juos pasiekti, yra labai svarbu, kad reikalas pavyktų. Be to, savo pagalbininkų reikia pasiteirauti, ar tai, ko iš jų reikalaujate, yra pagrįsta ir įgyvendinama. Taip parengsite planą, padėsiantį sėkmingai įgyvendinti projektą“.

G

R

E

B

Y

N

S

E

A

L

C



**„TAIP PAT, BE TEISMO PRAKTIKOS, SVARBU
ŠVIESTI VISUOMENĘ; IDEALU, KAI VISA ŠI
VEIKLA VYKSTA TUO PAČIU METU, T. Y.
ŠVIETIMO VEIKLA IR KAMPANIJOS DERINAMOS
SU TEISMINĖS PRAKTIKOS RAIDĄ“.**

JOLANTA SAMUOLYTĖ

Darbas: Žmogaus teisių stebėjimo instituto tyrimų vadovė

www.hrmi.lt

Prieš įsiliedama į Žmogaus teisių stebėjimo instituto veiklą, Jolanta Samuolytė dirbo „InterAIDS“ Londone. Jos pirmieji žingsniai pradėjus dirbti institute 2007 m. – susipažinimas su kitomis organizacijomis.

„Kad ir kaip būtų, organizacijų santykiai grindžiami asmeniniais ryšiais tarp jos narių. Asmeniniai ryšiai perauga į profesinius“.

J. Samuolytė yra teisininkė ir teigia, kad jai patinka dirbti tiriamąjį darbą, kai galima sutelkti dėmesį į vieną projektą.

JOLANTA SAMUOLYTĖ

„Būtina absoliuti koncentracija. Man patinka, kai galiu skirti daug laiko kuriam nors vienam projektui. O nevyriausybiniame sektoriuje reikia tuo pačiu metu atlikti daug dalykų“.

J. Samuolytė daugiausiai studijavo užsienyje, jos tarptautinės teisės bei žmogaus teisių žinios įgytos ne Lietuvoje – tarptautiniame Konkordijos universitete Estijoje (bakalauro laipsnis) ir kitur.

„Anksti supratau, kad mane domina žmogaus teisių klausimai. Man pasisekė – buvau atrinkta į Teisės iniciatyvos stipendijų programą (*Justice Initiative Fellowship Programme*), pagal kurią galėjau studijuoti magistrantūroje Centrinės Europos universitete Budapešte“.

Tuoju po to, kai J. Samuolytė įsitraukė į instituto veiklą, buvo pradėta rengti strateginė byla, susijusi su romų įsidarbinimo prieinamumu.

„Su romų tautybės moterimi ėjome į kavines, restoranus, kitas vietas, kur ji norėjo dirbti pagal darbo biržos pateiktą rekomendaciją. Vienoje iš jų buvo atsisakyta įdarbinti – nors telefonu darbdavys tikino, jog jiems tikrai reikalingas darbuotojas, tačiau kai pamatė ją ir suprato, kad ji iš romų taboro, pakeitė savo pasakojimą. Tą pačią dieną ten nuėjome su lietuve moterimi – ten jai buvo viskas parodyta ir pasakyta, kad gali pradėti darbą rytoj. Taigi šią bylą buvo lengva įrodyti teisme. Laimėjome apygardos ir apeliaciniame teisme“.

J. Samuolytė teigia, jog didžiausias pasitenkinimas – matyti žmones, kurie supranta, kad jų teises galima ginti, jei jų nepaisoma.

Lietuvai trūksta kvalifikuotų teisininkų, kuriais galėtų pasinaudoti NVO. Todėl galėtų būti organizuojami seminarai ir mokymai dalyvaujant kitų šalių teisininkams, dirbantiems su diskriminacijos bylomis. Galėtų būti labai naudingas dalijimasis patirtimi šalies viduje ir tarp šalių.

„Taip pat, be teismo praktikos, svarbu šviesti visuomenę; idealu, kai visa ši veikla vyksta tuo pačiu metu, t. y. švietimo veikla ir kampanijos derinamos su teisminės praktikos raida“.

J. Samuolytės manymu, Lietuvos visuomenė vis dar neišprususi, joje dar labai gajūs įvairūs stereotipai. Vis kartojamos tos pačios frazės, bet jos nepagrįstos tikrove ir realia patirtimi.

„Štai kodėl norėčiau šiame šviečiamajame darbe daugiau veiklos, labiau susijusios su realiu gyvenimu, konkrečiais žmonėmis ir pažeidžiamomis grupėmis. Dalyvavome kuriant dokumentinį filmą apie romus. Ne taip seniai daug žmonių nežinojo, kaip romai gyvena romų tabore, apie ką jie galvoja ir kaip atrodo. Jų taboras – kaip atskira izoliuota valstybė, ten gyvenantys žmonės nesibičiuoja su likusia visuomenės dalimi. Tačiau kai žmonės sužinojo apie jų gyvenimo būdą, požiūris pasikeitė. Reakcija į šį dokumentinį filmą buvo labai teigiama, daug žmonių iš taboro ir ne iš taboro mums dėkojo“.

Praėjusiais metais, kai buvo diskutuota apie Nepilnamečių apsaugos įstatymo pakeitimų teikimą Prezidentūrai, J. Samuolytė gavo pirmąjį kreipimosi į prezidentą projektą.

„Atlikau daug pataisymų ir pakeitimų, galiausiai sugebėjome patraukti daugumos NVO dėmesį, atrodo, 33 pasirašė kreipimąsi

į prezidentą. Dabar sunku pasakyti, ar tai buvo lemiamas veiksnys, tačiau įstatymą prezidentas vetavo“.

Viena iš šio instituto sėkmės istorijų – strateginė byla „L. prieš Lietuvą“. Dėl to Seimas buvo įpareigotas priimti įstatymą dėl lyties pakeitimo, tačiau to dar nepadarė.

„Praktika rodo, kad įstatymai gali būti priimami greitai, bet žmonių gebėjimas juos įgyvendinti atsilieka ir šiuo metu tarp teisinės bazės ir mūsų tarptautinių įsipareigojimų bei pasirengimo juos įgyvendinti yra didžiulis atotrūkis. Siekiant sumažinti šį atotrūkį, reikia įgyti patirties ir mokytis iš kitų Europos šalių, taip pat suprasti, kokios yra to priežastys, t. y. kas lemia netoleranciją ir tam tikrų žmonių grupių diskriminaciją. Kai žinosime netolerancijos ir diskriminacijos priežastis, galėsime parengti strategiją, kaip palaipsniui įveikti šias problemas. Būtų naudinga surengti kokybinę reprezentatyviąją apklausą ir sužinoti netolerancijos priežastis, bet ne vienu pagrindu, o visais netolerancijos aspektais“.



**„TINKAMAS ĮGALIOJIMŲ SUTEIKIMAS –
TAI GEBĖJIMAS SUTEIKTI ATSAKOMYBĘ
STRUKTŪRINIŲ LYGIŲ IR DALYVAUTI
NUSTATANT KRYPTĮ, O TADA ATSITRAUKTI IR
NEREIKALAUTI DIDESNĖS ATSKAITOMYBĖS...”**

ANETTE SJÖDIN

*Darbas: atsakinga už švietimo ir tarptautines programas
organizacijoje RFSL*

www.rfsl.se

A. Sjödin į RFSL veiklą įsitraukė 1998 metais, kai Švedijoje vyko įnirtinga diskusija apie Elisabeth Ohlson Wallin fotografijų parodą „Ecce Homo“, vaizduojančią biblines temas LGBT kontekste.

„Įsitikinau, kad daugelis žmonių turi neigiamą požiūrį į LGBT problemas. Tada įsitraukiau į RFSL vietinio padalinio Erebro mieste, kuriame gyvenau, veiklą“.

Netrukus A. Sjödin įtaka organizacijoje išaugo ir 2001-aisiais ji buvo tarptautiniu lygiu išrinkta RFSL viceprezidente. 2002 m. organizacijoje RFSL gavo pirmąjį darbą Europos Sąjungos finansuojamame projekte „Homo- och bisexuella i omsorgen“, susijusiame su diskriminacija darbo vietoje.

„Mane patraukė tai, kad galėjau prisidėti prie bendro tikslo ir gavau galimybę dalyvauti projekte ir daryti įtaką“.

A. Sjödin, kuri iš pradžių buvo vienintelė darbuotoja, užsiimanti švietimu kaip svarbiausia veikla, šiuo metu priklauso kelių švietėjų

U
I
D
Ö
J
S

E
T
T
E
N
A

grupei organizacijoje RFSL. Ji pabrėžia, kaip svarbu grupėje keistis patirtimi ir žiniomis. Dukart per metus tarptautinio lygio RFSL švietėjai renkasi į visą dieną trunkantį susitikimą pasidalyti patirtimi.

„Kiekvienas pasidalija savo įspūdžiais apie sutiktus žmones, apie tai, ką perskaitė, su kuo dar buvo susitikę pasimokyti vieni iš kitų. Kalbamės apie metodus ir esmę. Šie susitikimai yra gana konkretūs. Jiems būtina skirti laiko. Kai tokie susitikimai vyksta reguliariai, išmokstama nuolat apgalvoti, ką norėtum papasakoti kitiems grupės nariams“.

Kaip organizacijoje RFSL tarptautiniu lygiu dirbančių švietėjų grupės lyderė, A. Sjödin turi gerai išmanyti įvairius projektus, su kuriais dirba jos kolegos, ir turi galimybę įsiterpti, kai prireikia jos patarimo. A. Sjödin pirmumą teikia tokiam vadovavimo stiliui, kai vadovas palieka pavaldiniams daug erdvės ir galimybę imtis reikalų savarankiškai.

„Tinkamas įgaliojimų suteikimas – tai gebėjimas suteikti atsakomybę struktūriniu lygiu ir dalyvauti nustatant kryptį, o tada atsitraukti ir nereikalauti didesnės atskaitomybės, negu patys bendradarbiai manys esant reikalinga (priešingai, negu elgiasi vadovas, kuris visą laiką siekia viską kontroliuoti)“.

Šiuo metu A. Sjödin ir jos bendradarbiai ketina imtis naujo švietėjiško projekto, susijusio su vaikais iš šeimų, kuriose abu tėvai yra vienos lyties. Tikslinė grupė – ikimokyklinio ugdymo pedagogai. Vienas iš šio projekto, finansuojamo Švedijos valstybės fondo *Arvsfonden*, tikslų – sukurti filmą, turintį veikti kaip interaktyvi priemonė, apie ikimokyklinio ugdymo pedagogų ir vaikų iš šeimų, kuriose abu tėvai – vienos lyties, susitikimą.

„Idėja grindžiama tuo, kad maži vaikai neturi išankstinių nuostatų, vaikams jas suteikia mokytojai ir aplinka. Jeigu įtikinsime mokytojus

kovoti su išankstinėmis nuostatomis, tai bus didelis laimėjimas. Kitas argumentas – vaikai iš šeimų, kuriose abu tėvai yra vienos lyties, turi teisę būti pripažinti kaip ir visi kiti vaikai. Stinga supratimo apie tai, kad šie vaikai, o ir jų tėvai, nori būti pripažinti ir bijo atkreipti į save dėmesį”.

Šiame projekte RFSL dirba su atsakingąja grupe, sudaryta iš mokytojų sąjungos (*Läraförbundet*), sąjungos *Kommunal*, Švedijos vaikų teisių organizacijos BRIS, Stokholmo *Nacka* savivaldybės ir nacionalinės švietimo agentūros (*Skolverket*) atstovų. Atsakingajai grupei priklauso ir teatro grupė „Vardagens Dramatik“, užsiimanti filmo kūrimu.

„Iš atsakingosios grupės tikimasi žinių indėlio iš savo požiūrio taško ir informacijos apie projektą sklaidos pasitelkiant savus kanalus”.

A. Sjödin sako, jog labai svarbu nuo pat pradžių įtraukti į šį projektą ikimokyklinio ugdymo pedagogus, kad jis būtų sėkmingas. Taip pat siekiant gerų rezultatų svarbu, kad projekte dalyvautų daug žmonių iš įvairių minėtų sričių.

„Be to, įdomu dalyvauti kuriant filmą. Juk nepakenks, jei darbe patirsi ir pramogą”.



**„JEI NORI IŠLAIKYTI ORGANIZACIJOS NARIŲ
UŽSIDEGIMĄ, TURI SU JAIS KUO DAUGIAU
BENDRAUTI. JAUNAI ORGANIZACIJAI GANA
SUNKU ATITIkti VISUS SVARBIAUSIUS
REIKALAVIMUS, BET TURITE BANDYTI JUOS
PASIEKTI“.**

VLADIMIRAS SIMONKO

Pareigos organizacijoje: Lietuvos gėjų lygos (LGL) pirmininkas

www.atviri.lt, www.lgl.lt

LGBT organizacijos steigimo idėja buvo pasiūlyta 1993 m. Tuo metu Lietuvoje nebuvo LGBT asmenis vienijančios grupės. Pirmas renginys organizuotas 1993 m. gruodžio 3 d. Vilniuje. Jis buvo sėkmingas, nuspręsta tokius susitikimus organizuoti ir toliau.

„Kas mėnesį rengdavome kultūros naktį ir kai tapome labiau žinomi, nusprendėme, kad kultūros sritis mums per siaura. Todėl nutarėme suformuoti grupę, ryžtingiau kovosiančią už homoseksualių asmenų teises. Susiradę daug bendraminčių, įkūrėme oficialią organizaciją. Viskas truko gana ilgai, organizacijos registracijos pažymėjimą gavome tik 1995 m. gegužės mėnesį“.

Tuomet diskriminacija dėl seksualinės orientacijos nebuvo draudžiama. Teisinėje bazėje apie tai net nebuvo užsimenama.

„Pradžioje patyrėme daug sunkumų. Kai bandėme įteisinti organizacijos veiklą, valdininkai nenorėjo mūsų registruoti vien todėl, kad organizacijos pavadinime buvo žodis „gėjus“ – lingvistų

nuomone, nelietuviškas. Buvo bandoma įkalbėti atsisakyti šio žodžio, keisti jį žodžiu „homoseksualus“. Užregistravę organizaciją supratome, kad tapome teisėta visuomenės dalimi ir kadangi turime organizaciją, tai bus priemonė, kurią galėsime panaudoti gindami savo bendruomenės interesus“.

V. Simonko sako, kad iš savo savybių jis labiausiai vertina nuoseklumą.

„Išmokau nustatyti strateginius tikslus ir jų laikytis. Kai viskas atitinka mano paties ir organizacijos narių viziją ir taktiką, sutelkiu dėmesį į prioritetų, kurie padėtų išvengti neefektyvaus išteklių panaudojimo projektuose ir nukreiptų organizaciją tinkama linkme, nustatymą. Tai, kad iki šiol gyvuojame, nors visus 16 metų mus supa ganėtinai priešiška aplinka, yra didžiausias mano pasiekimas ir didžiausias darbo įvertinimas. Tikiu, kad organizacijos veiklos tęstinumas yra stabilumo ir patikimumo įrodymas“.

Didžiausio paskatinimo Vladimiras sulaukė, kai jis ir LGL dalyvavo ES EQUAL programos projekte kartu su partneriais.

„Ši partnerystė unikali tuo, kad visi buvome skirtingi ir nė vienas iš partnerių iki tol nedirbo konkrečiai šiuo klausimu. Tai buvo iššūkis kiekvienai iš organizacijų dalyvių. Projektas suteikė vilčių, kad seksualinės orientacijos tema gali tapti vienijančiu veiksniu. Visas projektas patyrė didžiulį visuomenės spaudimą. Tai buvo tam tikras mūsų partnerystės tvirtumo įveikti homofobiją išbandymas. Vis dar tikiu, kad bendradarbiavimas šioje srityje įmanomas. Projekto laikotarpiu buvo formuojama geroji praktika, galinti tapti pavyzdžiu kitiems“.

V. Simonko teigia, kad jo motyvaciją dar labiau padidino tarptautinis bendradarbiavimas projekte. Jie dirbo kartu su tokiomis stipriomis

ir motyvuotomis organizacijomis kaip Švedijos jaunimo federacija, ginanti lesbiečių, gėjų, biseksualų ir transseksualų teises – „RFSL Ungdom“, ŠKUC-LL (Slovėnija) ir vystymo bendrija „Deledios“ (Prancūzija).

„Kadangi Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra gana svarbi institucija, jos dalyvavimas projekte buvo aiškus pasitikėjimo mūsų organizacija ženklas. Didžiausia paskata man buvo galimybė būti lygiaverčiu tarnybos partneriu. Tai rodė, kad įgijome tam tikrą socialinį statusą ne tik NVO, bet ir valstybės institucijų lygmenyje. Tai suteikė mums galimybę daryti įtaką politiniams sprendimams“.

V. Simonko teigia, kad buvo keli svarbūs EQUAL projekto sėkmės veiksniai. Vienas – finansinis: projektas buvo tinkamai finansuojamas. Tačiau jis įsitikinęs, kad vis dėlto LGL narius labiausiai įkvėpė pati idėja.

„Vertė dalyvauti iššūkiai, su kuriais susiduriame Lietuvos visuomenėje. Stiprus socialinis pasipriešinimas sukelia tam tikrą reakciją, kuri vėliau motyvuoja realizuoti savo potencialą kovoje su homofobija“.

Jei nori pritraukti daugiau naujų narių, V. Simonko manymu, svarbu užtikrinti organizacijos stabilumą. Kitas pagrindinis veiksnys – kiek visuomenė žino apie organizaciją ir organizacijos gebėjimas išvengti skandalų. Finansinis skaidrumas užtikrina savanorių lojalumą.

„Jei nori išlaikyti organizacijos narių užsidegimą, turi su jais kuo daugiau bendrauti. Jaunai organizacijai gana sunku atitikti visus šiuos svarbiausius reikalavimus, bet turite bandyti juos pasiekti. Manau, kad jei esi kai kuriais aspektais silpnas, tai nėra problema, nes puikių rezultatų per trumpą laiką pasiekti neįmanoma. Jei organizacija turi strateginį planą ir nuosekliai pagal jį dirba, tam tikru laiku bus sulaukta ir puikių rezultatų“.

V. Simonko manymu, ideali pusiausvyra tarp krypties nustatymo ir įsiklausymo į narių iniciatyvas pasiekta rengiant Tarptautinės lesbiečių ir gėjų asociacijos Europos regiono (*ILGA-Europe*) vienuoliktąją metinę konferenciją Vilniuje.

„Didžiausias atradimas man buvo tai, kad pirmą kartą organizacijos istorijoje sugebėjome suformuoti stiprią savanorių grupę, kuri dirbo kaip laikrodis ir buvo labai profesionali. Tuomet aš, kaip vadovas, jaučiau didelę motyvaciją ir pasitikėjimą savo jėgomis. Supratau, kad idėja gali vienyti skirtingų charakterių, amžiaus ir lyties žmones. Tai buvo įkvepianti praktika, ją norėčiau pritaikyti ir kituose projektuose“.

Vladimiras Simonko įsitikinęs, kad organizacijos sėkmė didžia dalimi priklauso nuo lyderio, nors kiekvienas lyderis privalo tam tikru metu suprasti, jog laikas ieškoti tinkamos pamainos, net jei sprendimas ieškoti naujo vadovo nėra lengvas žingsnis.

Dėl lobizmo, tai Vladimirui ryškiausiai įstrigęs prisiminimas, kaip LGL laiškais, susirašinėjimu ir bendravimu su Lietuvos Respublikos Seimu 1997 m. įtikino jį įtraukti į Baudžiamąjį kodeksą ir Darbo kodeksą diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos draudimą.

„Tai buvo svarbus pasiekimas kovoje su homofobija. Mes kryptingai siekėme savo tikslų ir juos pasiekėme. Bendraudamas su užsienio organizacijų atstovais supratau, kad nuorodos dėl seksualinės orientacijos buvo įtrauktos tik į kelių šalių pagrindinius įstatymus. Todėl mes labai vertiname savo darbą ir tai, kad mūsų maža, nepatyrusi organizacija dirbdama tokio spaudimo sąlygomis sugebėjo daryti įtaką politiniams sprendimams“.



**„KIEKVIENA ORGANIZACIJA GALI ATSAKYTI
Į DU KLAUSIMUS: KĄ AŠ GALIU DUOTI, KOKS
MANO INDĖLIS Į PROJEKTĄ IR KĄ IŠ JO
GAUSIU? BENDRADARBIAUDAMAS KĄ NORS
DUODI IR KĄ NORS GAUNI”.**

GUNNAR SVENSSON

Darbas: projektų vertinimo ekspertas, buvęs mokytojas

www.integratia.se

Prieš dešimt metų Gunnar Svensson nusprendė pradėti savo verslą ir siūlyti paslaugas įvairioms organizacijoms bei projektams. Jo specializacija – organizacijų raida. Taigi jis dirbo projektų koordinatoriumi įvairiuose ES finansuojamuose EQUAL programos projektuose kuriuose dalyvavo RFSL, susijusiuose su diskriminacija darbo vietoje.

„Mano varomoji jėga – galimybė ką nors pakeisti. Stengiuosi išžvelgti galimybes, o ne kliūtis, man patinka iššūkiai“.

„Normgivande Mångfald“ („Įvairovė, tampanti norma“) – su darbo vietomis susijęs projektas, kuriame dalyvavo tokie dideli darbdaviai kaip Švedijos liuteronų bažnyčia ir Švedijos policija. G. Svensson teigia, kad tik pasibaigus projektui suprato, koks didžiulis iššūkis tai buvo. Jo manymu, vienas iš svarbių sėkmės veiksnių – surasti tuos, kurie tau atvertų duris.

„Kad juos surastum, būtini neformalūs ryšiai ir juslumas. Tai nebūtinai turi būti įtakingas pareigas einantis asmuo, bet tas, kuris nuoširdžiai supranta reikalą ir turi galios raktus“.

G. Svensson teigia turintis gebėjimą sisteminti ir organizuoti, ypač svarbų plėtojant didelį projektą. Taip pat būtinas mokėjimas įsiklausyti. Gunnar Svensson aiškina, kad dar vienas svarbus sėkmės veiksnys – gebėjimas linksmiai leisti laiką kartu ir vieniems kitus paskatinti.

„Mes, 6–7 pagrindiniai projekto „Normgivande Mångfald“ dalyviai, jautėme stiprų bendrumo jausmą ir tapome daugiau nei vien kolegomis“.

Viena iš sėkmingiausių projekto veiklos sričių, kuriai G. Svensson vadovavo, jo teigimu, buvo galutinis kito EQUAL programos projekto „Fritt Fram“ produktas – baigiamosios ataskaitos parengimas.

„Norėjome parašyti ką nors, kas turėtų ilgalaikę reikšmę – galutinę ataskaitą, kuria būtų galima naudotis. Man kilo mintis parengti ataskaitą, kuri vadintųsi „100 žingsnių atviresnės darbo vietos link“.

Buvo sumanyta surinkti projekto dalyvių gerosios patirties pavyzdžius. Reikėjo aprašyti, ką suinteresuotosios pusės iki šiol nuveikė kovodamos su diskriminacija ir ką šioje srityje ketina nuveikti per ateinančius porą metų. Paaiškinimus, ką ketina nuveikti per kitus porą metų, pateikė iš viso 38 organizacijos ir įmonės.

„Mums atrodė, kad tokį produktą verta pateikti ir palikti kitiems“.

Ataskaita buvo rengiama kelis mėnesius, ją daugiausiai rašė Gunnar Svensson.

„Kad išsiveržtum iš savo dėžės, svarbu turėti vizijas. Neturėdamas vizijų, nepasistūmėsi su darbu. Jei dar esi koordinatorius, kaip aš buvau, tai yra tas pats, kaip tempti traukinį, ieškoti tinkamo kelio ir apie tai pasakoti kitiems“.

G. Svensson taip pat dalyvavo tarptautiniame EQUAL programos projekte „UnderYtan“ („Po paviršiumi“), į kurį taip pat buvo

įsitraukusios Prancūzijos, Slovėnijos, Lietuvos organizacijos (iš Lietuvos – Lietuvos gėjų lyga (LGL). Švedijoje šis projektas buvo daugiausiai susijęs su didelės dalies mokytojų, mokyklų vadovų ir pan. mokymu. Parengti trys skirtingi paketai medžiagos, susijusios su LGBT tema ir skirtos dirbantiesiems mokyklose. Tarptautiniu mastu parengtos dvi nedidelės publikacijos: viena, bendradarbiaujant Švedijos ir Lietuvos tyrėjams, apie tai, kaip mokyklos aplinkoje atkuriama heteronormatyvinė nuostata; kita – apie trijų šalių patirtį dirbant seksualinės orientacijos klausimais. Projektas „UnderYtan“ ES buvo išrinktas vienu iš sėkmingiausių EQUAL programos projektų ir G. Svensson buvo pakviestas į didelę mugę Lisabonoje jo pristatyti. Gunnar Svensson teigia, kad apskritai projektas buvo labai gerai priimtas švietimo srityje ir plačiai nušviestas žiniasklaidoje.

„Sąmoningai pasirinkome komunikacijos strategiją, pagal kurią suskirstėme informaciją skirtingiems žiniasklaidos šaltiniams į plataus arba siauresnio pobūdžio“.

Projektui įdarbinome savo informacinį asmenį ir parengėme, pavyzdžiui, vienais metais per *Pride* savaitę Stokholme, apklausą, kurioje Mokytojų sąjungos nariai atsakinėjo į klausimus dėl seksualinės orientacijos ir diskriminacijos.

„Tai, ką padarėme, tapo pagrindu daugelio vietinių politinių iniciatyvų, kad švietimo sistema įgytų daugiau kompetencijos LGBT klausimais“.

Sėkmingą bendradarbiavimą tarp skirtingų suinteresuotųjų projekto šalių G. Svensson apibūdina kaip abipusės naudos ieškojimą.

„Kiekviena organizacija gali atsakyti į du klausimus: ką aš galiu duoti, koks mano indėlis į projektą ir ką iš jo gausiu? Bendradarbiaudamas ką nors duodi ir ką nors gauni“.



**„NETOLERANTIŠKA VISUOMENĖ NEIGIAMAI
VEIKIA SOCIALIAI PAŽEIDŽIAMŲ GRUPIŲ
ŽMONIŲ GYVENIMĄ, SOCIALINĮ TEISINGUMĄ
IR LYGIAS GALIMYBES, SUKELIA
DISKRIMINACIJĄ IR NEDARBĄ, SKATINA
NETOLERANCIJOS KULTŪRĄ...“**

ARŪNAS SURVILA

Darbas: Nacionalinio socialinės integracijos instituto projekto „Visi skirtingi – visi lygūs“ vadovas

www.zmogui.lt

„Gyvoji biblioteka“ Lietuvoje pasirodė prieš ketverius metus, kaip Europos Tarybos jaunimo kampanijos „Visi skirtingi – visi lygūs“ dalis. „Gyvosios bibliotekos“ metodas pirmą kartą įgyvendintas Lietuvos Respublikos Seime. Pasibaigusios kampanijos metodus, veiklą ir vertybes puoselėja Nacionalinis socialinės integracijos institutas, jo tikslas – užtikrinti „gyvųjų bibliotekų“ plėtrą. Kaip ir įprastoje bibliotekoje, lankytojas ateina ir pasiskolina knygą tam tikram laikotarpiui. Perskaitytą knygą grąžina į biblioteką ir, jei nori, ima kitą. Vienintelis įprastos ir „gyvosios“ bibliotekos skirtumas – knyga „gyvojoje bibliotekoje“ reiškia žmogų, o skaitymas – pokalbis.

„Gyvosios bibliotekos“ nauda organizatoriams – ji leidžia geriau suprasti vienas kitą, nustato asmenines ir su grupe susijusias vertybes. „Gyvosios bibliotekos“ organizacinis procesas yra labai

sudėtingas ir reikalauja tam tikros atsakomybės. Pirmiausia turime priiimti atsakomybę, nes šiuo atveju knygos yra žmonės".

„Nūdienos visuomenėje susiduriame su įvairiais nežinojimu grindžiamais mitais. Tai kaip koks laiptinės sindromas, kai nepažįstame tame pačiame pastate gyvenančių kaimynų, nežinome jų istorijų ar vertybių, todėl galime keistai žiūrėti, tarkime, į žmogų, kuris nevalgo keptos mėsos ne todėl, kad yra vegetaras, bet tiesiog nevalgo kiaulienos. Galbūt kitas kaimynas Velykas švenčia savaitę vėliau, o dar kitas – visai nešvenčia. Visuomenėje tokie žmonės vadinami skirtingais. Dažniausiai dėl nenoro žvelgti giliau kuriami įvairūs stereotipai. „Gyvoji biblioteka“ skatina laužyti stereotipus; ji skatina sužinoti apie kaimynus, pateikia įrodymų, kad ne visi turkai yra teroristai, ne visi romų tautybės žmonės – vagys, ne visiems žydams patinka pinigai ir ne visi gėjai yra madų dizaineriai“.

„Gyvojoje bibliotekoje“ galima pasikalbėti apie tautines ir seksualines mažumas, politikus, vegetarus, įžymybes, karo veteranus, menininkus, neįgaliuosius ir t. t. Kiekvienas iš jų kelia tam tikras asociacijas, daugelis žmonių apie juos turi išankstinę nuomonę. Skaitymas tampa pokalbiu su suinteresuotu skaitytoju, o knyga – gyvu asmeniu. Tikslas – atsikratyti mitų, stereotipų, nepagrįstų nuomonių. Skaitytojas turi galimybę pabūti kitoje barikadų pusėje ir pats suprasti ir išsiaiškinti, atsikratyti nereikalingų šališkų nuomonių ir mokytis.

„Gyvosios bibliotekos“ ištakos yra nesenos, bet tvirtos. Šį metodą Europos Taryba įtraukė į jaunimui skirtą žmogaus teisių švietimo programą. Europoje ji įgyvendinama jau keletą metų ir per Europos jaunimo programą „Visi skirtingi – visi lygūs“ pasiekė Lietuvą.

„Netolerantiška visuomenė neigiamai veikia socialiai pažeidžiamų grupių žmonių gyvenimą, socialinį teisingumą ir lygias galimybes, sukelia diskriminaciją ir nedarbą, skatina netolerancijos kultūrą, kuri ne tik veikia visuomenės psichinę sveikatą, bet ir trukdo pilietinės visuomenės raiškai bei demokratijai“.

A
L
I
V
R
U
S
S
A
N
Ū
R
A



**„SVARBU AIŠKUMAS, PAPRASTUMAS IR
GEBĖJIMAS NUSISTATYTI RIBAS. KAD
PASIEKTUMĖTE REZULTATŲ, TURITE SKATINTI
ŽMONES, SU KURIAIS DIRBATE, IR VERSTI
JUOS JAUSTIS SVARBIAIS ORGANIZACIJOJE“.**

JON VOSS

Darbas: leidyklos „QX Förlag AB“ direktorius

www.qx.se

Nuo devintojo dešimtmečio pradžios Jon Voss yra vienas iš įtakingiausių Švedijos LGBT judėjimo veikėjų. Jis yra įvairių LGBT leidinių leidėjas. Šešis apibūdina kaip užsispyrusį ir darbštą it skruzdėlę. Vadovaudamas leidžia žmonėms aplinkui būti nepriklausomiems ir suteikia atsakomybę tam tikru mastu plėtoti savo idėjas.

Aštuntojo dešimtmečio pabaigoje J. Voss pradėjo neatlygintinai dirbti Stokholmo gėjų radijo stotyje, kuriai vadovavo savanoriai iš Stokholmo RFSL skyriaus.

„Klausydavausi gėjų radijo ir galvodavau – koks šlamštas, galop parašiau jiems laišką ir išdėsčiau savo požiūrį. Po to jie su manimi susisiekė. Taip, būdamas 19 metų, susidūriau su gėjų bendruomene“.

Kiti ankstyvi projektai, kuriuose J. Voss dalyvavo – tai RFSL Stokholmo skyriaus atidarytas knygynas „Rosa Rummet“ („Rožinis kambarys“) ir gėjų vyrų dainų ir teatro trupės „Gayklavarna“, kuriai vadovavo muzikantas Jan Hammarlund, įkūrimas. Tačiau LGBT bendruomenėje ir už jos ribų Švedijoje Jon Voss žinomas kaip

S

LGBT žurnalų leidėjas. Pirmasis projektas, kuriame jis dalyvavo kaip redaktorius, buvo žurnalas „Magasin Gay“. Šis žurnalas buvo leidžiamas trumpiau nei metus. Antrasis projektas, žurnalas „Reporter“, buvo sėkmingesnis ir ėjo beveik 10 metų – nuo 1986 iki 1995 m.

S

„Tuo metu, siaučiant ŽIV/AIDS epidemijai, buvo svarbu, kaip nepriklausoma žiniasklaida nušviečia seksualinę politiką ir ŽIV/AIDS kontekstą. Kilo idėja puoselėti atvirumą ir prisidėti kuriant bendruomenės viduje infrastruktūrą, kuri būtų ir verslo struktūra, ir politinė jėga. Pamanėme, kad RFSL per daug monopolizavo gėjų bendruomenės naratyvą. Norėjome sukurti platformą, kurioje galėtų būti išgirsti ir kitų balsai. Tai taip pat buvo atvirų gėjų ir lesbiečių garsenybių eros pradžia Švedijoje kultūros srityje“.

O

V

J. Voss pamini pripažintus Švedijos kultūrinio gyvenimo veikėjus, tokius kaip rašytojas Jon Gardell, aktorius ir menininkas Rikard Wolff, dainų kūrėja ir atlikėja Eva Dahlgren. Visi pradėjo karjerą 1980-ųjų viduryje ir tam tikra prasme ankstyvuoją laikotarpį pasinaudojo žurnalu, pasiryžusių nušviesti gėjus ir lesbietes dominančią kultūrą.

U

1995 m. „Reporter“ bankrutavo, tačiau netrukus jį pakeitė dar sėkmingesnė ir ekonomiškai perspektyvesnė koncepcija – žurnalas „QX“, labiau orientuotas į pramogas ir platinamas nemokamai, gyvuojantis iš reklamos. Interneto svetainė www.qx.se iš pradžių buvo žurnalo pagalbininkė, bet dabar atlieka vadovaujamą vaidmenį „QX“ įmonėje kartu su LGBT interneto bendruomene „Qruiser“.

O

„Bankrutavus „Reporter“, 1995 m. vasarą pradėjau ieškoti kontaktų su žmonėmis, galinčiais prisidėti kuo nors nauju. Subūriau investuotojų grupę, kad būtų sukurtas ekonominis pagrindas. Pateikiau žmonėms idėją ir sudominau, kad jie norėtų dirbti ir ją

J

realizuoti. Svarbu žmonėms duoti kryptį ir leisti suprasti, kad jų atsidavimas gali turėti įtakos visam projektui. Numačiau žmones ir suteikiau jiems erdvę imtis iniciatyvos ir gana plačiai siekti patiems“.

Šis Jon Voss gebėjimas įkvėpti žmones jam dirbti ir kartu įgyvendinti idėją daro jį pirmaujančiu Švedijos verslininku LGBT bendruomenėje. Kaip verslininkas, jis vadovaujasi aiškia vizija, ką nori pasiekti, ir tikėjimu, kad labai svarbus yra kiekvieno ir visų gebėjimo prisidėti stiprinimas.

„Svarbu aiškumas, paprastumas ir gebėjimas nusistatyti ribas. Kad pasiektumėte rezultatų, turite skatinti žmones, su kurias dirbate, ir versti juos jaustis svarbiais organizacijoje. Reikia mokėti įsiklausyti ir užjausti, tačiau kartu būti pasirengusiam, jei būtina, pakovoti“.

Didelis „QX“, kaip produkto, pranašumas, sako J. Voss, yra tai, kad jis didelis ir pasiekia plačiąją Švedijos LGBT bendruomenę.

„Mūsų idėja – skleisti teigiamą, tapatybę stiprinančią žinią plačiai žmonių grupei“.



**„ESU ĮSITIKINĖS, KAD SVARBIAUSIAS
VEIKSNYS, FORMUOJANTIS
BENDRUOMENIŠKUMO JAUSMĄ IR TIKSLĄ –
TAI ERDVĖS VEIKTI SUTEIKIMAS, DĖMESYS
KIEKVIENAM NARIUI, JO POREIKIAMS IR
LŪKESČIAMS...”**

VYTAUTAS VALENTINAVIČIUS

*Pareigos organizacijoje: Tolerantiško jaunimo asociacijos
pirmininkas*

www.tja.lt

Vytautas Valentinavičius teigia šioje organizacijoje įsidarbinęs todėl, kad norėjo dirbti su NVO ir ginti LGBT asmenų teises, bet ne dėl pačios organizacijos.

„Aš pats esu netradicinės orientacijos ir visada norėjau save realizuoti šioje srityje, būti atviras ir padėti kitiems netradicinės lytinės orientacijos žmonėms. Būtent šios aplinkybės lėmė mano dalyvavimą Tolerantiško jaunimo asociacijos veikloje“.

Vytautas Valentinavičius sako, kad yra ryžtingas, geba priimti iššūkius ir valdyti kritines situacijas.

„Manau, šiuos įgūdžius iliustruoja faktas, kad pusė metų po to, kai prisidėjau prie organizacijos, buvau išrinktas jos pirmininku“.

Vienas iš pirmųjų darbų Tolerantiško jaunimo asociacijoje buvo savarankiškai parengti projektą, jį pristatyti ir įgyvendinti.

„Buvau maloniai nustebintas man suteikto pasitikėjimo, tai paskatino dirbti organizacijoje ir toliau. Didžiąją dalį darbo rengiant paraišką projektui atlikau pats, bet mane parėmė organizacijos nariai. Tai buvo svarbi ir įkvepianti aplinkybė, buvo suteikta galimybių ir motyvacija.

Projektas, dėl kurio Vytautas pateikė paraišką, gavo finansavimą.

„Esu įsitikinęs, kad svarbiausias veiksnys, formuojantis bendruomeniškumo jausmą ir tikslą – tai erdvės veikti suteikimas, dėmesys kiekvienam nariui, jo poreikiams ir lūkesčiams, nuolatinio ryšio palaikymas, kalbėjimas su žmonėmis ir gebėjimas laiku reaguoti į kiekvieno bendrijos nario nuotaikas. Mano organizacijos atveju ir atsižvelgiant į tai, jog tai jaunimo organizacija, manau, ypač svarbu, kad žmonėms būtų suteikta galimybė praleisti laiką kartu su bendradarbiais, draugais, bendraminčiais, t. y. būtų sukurta aplinka, kurioje jie jaustųsi saugūs ir atsipalaidavę“.

Vytauto Valentinavičiaus manymu, siekiant tapti geru lyderiu NVO srityje asmeniui svarbūs šie dalykai:

- Noras dirbti tokio pobūdžio darbą, imtis socialinės ir bendruomeninės veiklos ir apsisprendimas atlikti šį sunkų darbą.
- Gebėjimas siūlyti iniciatyvas ir patraukti kitus.
- Laikas, skiriamas visuomeninei veiklai.

Vytautas Valentinavičius teigia, kad pagrindinė organizacijų, veikiančių LGBT srityje, problema yra lyderių trūkumas.

„Nematau stiprių lyderių nei savo, nei kitose organizacijose. Tai neabejotinai lemia organizacijų specifika ir visuomenės požiūris į homoseksualius asmenis. Tokių organizacijų lyderiai turi prisiimti

didžiulį krūvį ir būti dvasiškai stiprūs. Norėčiau visiems norintiesiems būti lyderiais šioje srityje palinkėti tų pačių dalykų: ryžto, stiprybės ir gebėjimo suprasti žmonių lūkesčius“.

Vytautas aiškina, kad jo organizacijai įdomi ir naujoviška patirtis buvo projektas „Savas tarp svetimų“. Iki tol organizacijos projektai buvo daugiausia skirti homoseksualiems žmonėms, o šiuo buvo siekiama parodyti, kokios panašios ir aktualios gali būti kitų mažumų problemos.

„Pagrindinė tikslinė šio socialinio projekto grupė buvo prieglobsčio ieškančios žmonės. Pagrindinis projekto uždavinys – skatinti žmonių, ieškančių prieglobsčio Lietuvos visuomenėje, integraciją, didinti abipusį supratimą ir sudaryti užsieniečiams sąlygas išsaugoti bei plėtoti socialinę ir kultūrinę tapatybę“.

Projektu siekta surinkti informaciją apie pabėgėlių, atsidūrusių Lietuvoje, socialinę ir kultūrinę tapatybę, jų teisę išsaugoti tapatybę ir galimybes ją stiprinti; nustatyti būdus, kuriais visuomenė, ekspertai ir darbuotojai galėtų susipažinti su pabėgėlių tapatybe, galimybėmis išsaugoti ir stiprinti savo tapatybę naujoje šalyje, ir skatinti dialogą tarp jų, siekiant didinti integraciją; parengti pasiūlymų, kaip tobulinti teisinę bazę ir ginti pabėgėlių teises, užtikrinti geresnę pabėgėlių integraciją ir jų kultūrinės tapatybės puoselėjimą. Projektas buvo skirtas abipusiam pripažinimui didinti, remiantis Tolerantiško jaunimo asociacijos patirtimi ir rekomendacijomis, kai į pripažinimo skatinimą įtraukiama visuomenė ir patys pabėgėliai, o jų socialinę integraciją remia atitinkamos institucijos bei organizacijos.

„Supratimas apie pabėgėlius šiame projekte buvo didinamas atskleidžiant pirminę jų tapatybę“.

V. Valentinavičius aiškina, kad taip jo organizacija turėjo progą pasireikšti kitoje srityje.

„Mūsų organizacijai bendradarbiavimas su valstybės finansuojamomis institucijomis (organizacijomis) buvo naujas dalykas: vienas iš projekto partnerių buvo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. Taip pat bendradarbiavome su Pabėgėlių centru ir „Skalvijos“ kino teatru. Manau, didžiausias projekto poveikis – tai supratimo apie tam tikrą socialinę grupę, šiuo atveju – pabėgėlius, padidinimas. Projekto sėkmę, mano manymu, įrodė tai, kad mūsų organizacija neturėjo dėti jokių ypatingų pastangų projekto reklamai – žiniasklaida pati domėjosi šia tema, nes ji buvo nauja mūsų visuomenėje“.

V. Valentinavičius sako, kad svarbu turėti omenyje, jog atskiros mažumos grupės pavyzdys gali būti taikomas kitoms diskriminuojamoms mažumų grupėms.

„Didelis dėmesys tokiuose projektuose turi būti skiriamas ne tik pačiai tikslinei grupei, bet ir visuomenės švietimui per konkrečius pavyzdžius. Manau, kad projekto sėkmės receptas – socialiai aktyvūs individai, žinantys, ko nori“.

UDK 341.23(474.5+485)
Ju54

JUK NEPAKENKS, JEI DARBE PATIRSI IR PRAMOGĄ GEROSIOS PATIRTIES APŽVALGA

**LGL (Lietuva) ir RFSL (Švedija)
2009–2010 metų tyrimo rezultatai**

Projekto vadovas

EDUARDAS PLATOVAS

Sudarytojai

LARS JONSSON, SIGITA RUKŠĖNAITĖ, VILMA GABRIELIŪTĖ

Dizainas ir nuotraukos

IEVA BERNOTAITĖ

Panaudotos nuotraukos iš asmeninių archyvų

Išleido asociacija Lietuvos gėjų lyga (LGL)



www.atviri.lt

www.lgl.lt

Spausdino

UAB „Petro ofsetas“, Žalgirio g. 90, LT-09303 Vilnius

ISBN 978-609-420-064-9

© Lietuvos gėjų lyga, 2010

© RFSL, 2010



ISBN 978-609-420-064-9



9 786094 200649