



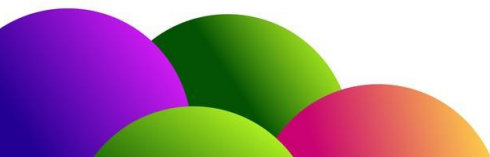
LIETUVOS
ĮVAIROVĖS
CHARTIJA

VEIKLOS ATASKAITA

2023

TURINYS

APIE CHARTIJĄ	4
LIETUVOS ĮVAIROVĖS CHARTIJA	5
KOMANDA	5
ĮVAIROVĖS CHARTIJOS AMBASADORIAI	6
ĮVAIROVĖS CHARTIJOS NARIAI	6
PAGRINDINIAI PASIEKIMAI	7
PROJEKTAI	8
STATEGINIAI TIKSLAI	8
CHARTIJOS TIKSLAS NR.1	9
KARJERA IR VAIKŲ PRIEŽIŪRA	11
DARBO IR ŠEIMOS DERINIMO BALANSAS	12
ĮTRAUKI IR NEUTRALI KOMUNIKACIJA	13
STAŽUOČIŲ PROGRAMA TALENTINGIEMS PRIEGLOBSČIO GAVĖJAMS IR GAVĖJOMS	14
CHARTIJOS TIKSLAS NR. 2	15
ĮVAIROVĖS IR ĮTRAUKTIES VERTINIMAI	16



STANDARTŲ KŪRIMAS	17
NARIŲ SUSITIKIMAI	18
ĮVADINĖS Į&Į SESIJOS	19
BALTIC DIVERSITY ACADEMY	19
CHARTIJOS TIKSLAS NR.3	20
LIETUVOS ĮVAIROVĖS CHARTIJA TVARIAI AUGA	20
METINĖ ĮVAIROVĖS CHARTIJOS KONFERENCIJA	22
DALYVAVIMAS RENGINIUOSE	23
PAMINĖJIMAI ŽINIASKLAIDOJE	24
VIZITAI	26



APIE

CHARTIJA



LIETUVOS ĮVAIROVĖS CHARTIJA

Nuo pat savo įsikūrimo 2020 m. siekiame institucinių pokyčių atveriant organizacijas visiems, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės, tautybės ar kitų skirtumų. Siekiame, kad organizacijos užtikrintų lygias galimybes bei palaikytų atvirą, įtraukią darbo kultūrą, o viešojo sektoriaus institucijos ir sprendimų priėmėjai - kad priimant teisės aktus ir kitus viešojo valdymo sprendimus nebūtų paminamos lygios galimybės ir kiekvieno teisė dalyvauti.

2022 m. Įvairovės Chartija turėjo 27 narius iš viešo, privataus ir NVO sektorių.

KOMANDA

Rugilė Trumpytė - vadovė

Aistė Brazdžiūnaitė - projektų koordinatore

Vilma Gabrieliūtė - valdybos pirmininkė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Lygių galimybių integravimo grupės vadovė

Monika Baravykė - valdybos narė, UAB „Vinted“ įvairovės ir įtraukties vadovė

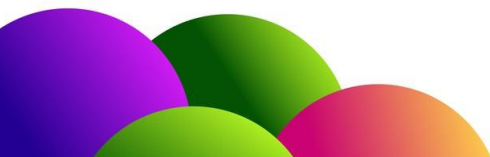
Lina Koriznienė - valdybos narė, Vilniaus miesto savivaldybės Organizacijos vystymo grupės vadovė

Eglė Valčiukaitė - valdybos narė, UAB „Rimi Lietuva“ Vidinės komunikacijos vadovė

Barbora Suisse - valdybos narė, "Draugiški autizmui" ir autistiškų suaugusiųjų bendruomenės "Mes spektre" įkūrėja

Arvydas Makselis - valdybos narys, UAB Moody's Lithuania Personalo valdymo komandos vadovas

Marius Zelenius - valdybos narys, VĮ „Lietuvos oro uostai“ Komunikacijos skyriaus vadovas



ĮVAIROVĖS CHARTIJOS AMBASADORIAI



ĮVAIROVĖS CHARTIJOS NARIAI





PAGRINDINIAI PASIEKIMAI

13 % išaugo narių skaičius

Padėjome **8** įmonių įvertinti jų I&I

2 metus atliekame tyrimą apie darbdavių pasiruošimą užtikrinti lygias galimybes

18% daugiau paminėjimų žiniasklaidoje

250 žmonių dalyvavo metinėje įvairovės chartijos konferencijoje

Atlikome **išsamų tyrimą** apie darbo ir vaikų priežiūros derinimą

Padėka iš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos „už svarų ir istoriškai reikšmingą indėlį siekiant lygių galimybių įtvirtinimo“.

Vedėme mokymus daugiau nei **350 žmonių**.

PROJEKTAI

„Diverseurope: Enhancing Diversity In The European Workplace For Smes And Local Businesses“. Vertė 41 088 EUR, 2022-2024 m. Partneriai - CSI, KEAN, Equality Strategies

„Neutral and Inclusive Communication in Corporate Environments“. Vertė 37 389.01 EUR, 2023-2024 m. Partneriai – CSI, KEAN, BBLF, CSD, FFIC.

„Visiems atvira ir įtrauki darbo aplinka: ko galime išmokti iš Norvegijos pavyzdžių?“
Vertė 2828,87 EUR, 2023-2024 m.

„Introducing Sustainable Change by Uplifting Diversity and Inclusion at Workplace“.
Vertė 93839 EUR 2022-2023 m. Partneriai – DDG.

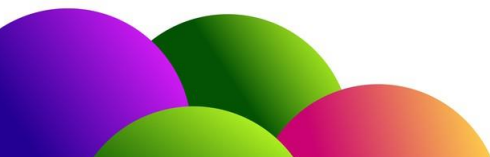
„Karjera ir motinystė. Link įgalinančio balanso“ Vertė 7750 USD, 2023 metai.
Partneriai – Mamadu.

STRATEGINIAI TIKSLAI

2021 m. lapkričio 23 d. Chartijos nariai diskutavo ir patvirtino ilgalaikius Chartijos prioritetus bei strateginius tikslus:

- 1. Nariai daugiau žino apie skirtingų gyventojų grupių poreikius;**
- 2. Organizacijose didėja įtrauktis;**
- 3. Lietuvos įvairovės chartija tvariai auga.**

Veiklos ataskaitoje apžvelgsime, kaip Chartijai sekasi siekti šių tikslų.



CHARTIJOS TIKSLAS

NR.1

**NARIAI DAUGIAU
ŽINO APIE SKIRTINGŲ
GYVENTOJŲ GRUPIŲ
POREIKIUS**



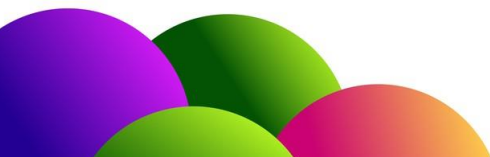
Chartijai priklausančios organizacijos įsipareigojo gilintis ir geriau suprasti, su kokiais iššūkiais susiduria Lietuvos gyventojai žmogaus teisių ir lygių galimybių kontekste, bei kokie yra skirtingų grupių poreikiai darbo rinkoje.

Numatome šį pokyčio rodiklį (KPI) iki 2025 m: kasmet narių žinios pagerėja bent 10 proc. bent apie vieną gyventojų grupę.

2023 m. narių, kurie atliko I&I įsivertinimą, žinių apie skirtingas visuomenės grupes vidurkis buvo **4,4 balo iš 10.**

KAŲ DARĖME, KAD ŽINIOS GERĖTŲ?

- Rinkome duomenis apie iš vaiko priežiūros atostogų grįžusių tėvų patirtis, pristatėme jas nariams, diskutavome, kokie yra šeiminių atsakomybių turinčių darbuotojų poreikiai.
- Vertinome, kaip komunikacija veikia asmenų iš pažeidžiamų grupių patirtis, kalbėjome, kas yra pažeidžiamos grupės ir kodėl.
- Rengėme mokymus ir stažuotes apie užsieniečių integraciją į darbo rinką, mokėmės apie multikultūriškumą, diskutavome apie iššūkius, su kuriais susiduria į Lietuvą atvykę migrantai.



KARJERA IR VAIKŲ PRIEŽIŪRA

Stingant informacijos apie tai, kaip jaučiasi į darbą po vaiko priežiūros atostogų sugrįžę darbuotojai ir darbuotojos, Chartija kartu su partneriais VšĮ „Mamadu“ atliko išsamų tyrimą apie karjerą ir vaikų priežiūrą. Rezultatai:

1. **trečdalis respondentų po vaiko priežiūros atostogų keitė darbą, o dažniausia tokio sprendimo priežastis – darbdavių nelankstumas arba supratimo apie pasikeitusius darbuotojų prioritetus trūkumas** (plačiau: [apklausos rezultatai](#)).
2. **darbuotojai dažniau pasilieka organizacijose, kurios atliepia darbuotojo(s) poreikius, komunikuoja vaiko priežiūros atostogų metu, sukuria palankų psichologinį klimatą** (plačiau: [tyrimo rezultatai](#)).
3. **Labiausiai pasiteisinusios šeimos ir darbo derinimo priemonės yra lankstumas ir hibridinis darbas** (plačiau: [gerosios praktikos](#)).





Organizavome 5 mokymų sesijas apie darbo ir šeimos derinimo balansą. Jas vedė lyčių lygybės ekspertė Dr. Vilana Pilinkaitė Sotirovič. Jų metu:

- Pristatėme **įžvalgas** apie iš vaiko priežiūros atostogų grįžtančių tėvų patirtis darbovietėse: kas padeda ar apsunkina siekti šeimos ir darbo įsipareigojimų balanso.
- Aptarėme tėvų vyrų patirtis vaiko priežiūros atostogų metu, diskutavome, kaip darbdaviai gali skatinti lyčių lygybę vaikų priežiūros srityje.
- Per interaktyvius pratimus bandėme atpažinti **su lytimi atsirandančius barjerus** kasdiniame bendravime ir kritiškai reflektavome darbovietėje ir privačiame gyvenime paplitusias normas.
- Pristatėme **gerąsias darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo praktikas**.
- Aptarėme, kaip reaguoti į **smurtą dėl lyties, priekabiavimą ir nepageidaujamą elgesį darbovietėje**, siekiant kurti saugią darbo aplinką.

ĮTRAUKI IR NEUTRALI KOMUNIKACIJA

Siekiant geriau suprasti, kokia komunikacija yra įtrauki skirtingoms visuomenės grupėms, kartu su Įvairovės chartijomis Bulgarijoje, Graikijoje, Kipre ir Rumunijoje ieškojome įtraukios komunikacijos praktikų. Atlikome apklausą bei kokybinius interviu su įvairovės ir įtraukties ekspertais. **Nors radome gerųjų praktikų pavyzdžių, tačiau pastebėjome, kad trūksta sistemingos įtraukios komunikacijos taikymo.** Tarp gerųjų praktikų:

- įvardžių, kuriais asmuo norėtų, kad į jį/ją būtų kreipiamasi nurodymas;
- klausimų apie komunikaciją įtraukimas į darbuotojų apklausas;
- mokymai apie skirtingas visuomenės grupes;
- įtraukios komunikacijos gairės;
- konfidencialūs ir darbuotojų žinomi pranešimų kanalai.

2024 metais planuojame paruošti mokymus ir vesti įtraukios komunikacijos mentorystės programą Chartijos nariams.

Plačiau: [Tyrimo rezultai.](#)



STAŽUOČIŲ PROGRAMA PRIEGLOBSČIO GAVĖJAMS IR GAVĖJOMS

Bendradarbiaudami su Lietuvos Raudonojo Kryžiaus draugija ir Jungtinių tautų pabėgėlių agentūra (UNHCR), organizavome stažuočių programą talentingiems prieglobsčio gavėjams ir gavėjoms.

Aukštąjį išsilavinimą ir darbo patirties turintiems pabėgėliams stažuočių vietas pasiūlė UAB „Vinted“, AB „Swedbank“, Vilniaus miesto savivaldybės administracija bei „Šiaurės ministrų tarybos biuras Lietuvoje“. Tuo metu darbdaviams siūlėme sesijas apie tai, kaip kurti saugią ir įtraukią daugiakultūrinę aplinką.

Į 10 stažuočių pozicijų kandidatavo 200 žmonių.

Visos iniciatyvos NPS – 91.



CHARTIJOS TIKSLAS

NR. 2

ORGANIZACIJOSE
DIDĖJA ĮTRAUKTIS



Chartijoje tvirtai manome, kad organizacijų tvarumas neatsiejamas nuo visų asmenų lygybės, o įvairovė ir įtrauktis turėtų būti vienas iš organizacijos strateginių tikslų, nesvarbu, kuriuose sektoriuose jos veiktų.

Tam, kad žinotume, jog iš tiesų kuriame pokytį, Chartijos bendruomenė pirmiausia sieks suprasti, koks yra įvairovės ir įtraukties klimatas jų organizacijose, bei atitinkamai kurti ar koreguoti savo lygių galimybių / tvarumo / socialinės atsakomybės planus.

Pokyčio rodiklis (KPI): nariai matuoja savo į&į klimatą, kasmet jų rezultatai gerėja 10 proc. bent vienoje į&į vertinimo dalyje.

ĮVAIROVĖS IR ĮTRAUKTIES VERTINIMAI

2022 m. pradėjome matuoti organizacijų įvairovės ir įtraukties klimatą. Vertinome, kaip darbuotojai jaučiasi darbe, kokios jų patirtys, nuostatos, kokie stereotipai galimai paplitę kolektyve. 2022 m. tokius vertinimus atliko 12 organizacijų, **2023 – 8**. 2023 metais bendras Chartijos narių balas buvo **6,8 iš 10**.

- Chartijos narių darbuotojų gerovė įvertinta **8 balo iš 10**.
- Pastebime, kad darbuotojai norėtų pranešti, jei susidurtų su diskriminacija, tačiau ne visi žino, kaip tai galima padaryti, nors įmonė ir turi **pranešimo kanalą**.

Organizacijos šį įsivertinimą kartoja kas metus.



STANDARTŲ KŪRIMAS

Kiekvienais metais kartojame tyrimą apie savivaldybių ir didžiausių darbdavių pasirengimą užtikrinti lygias galimybes. **Lyginant su pėnai, penktadaliu padaugėjo savivaldybių bent iš dalies atsiskaitančių už lygias galimybes, o įmonių rezultatai pagerėjo vieno balu.**

Standartas taikomas vertinant viešai prieinamą informaciją, nes manome, kad visi lygioms galimybėms skirti dokumentai turi būti vieši. Visos tyrime dalyvavusios savivaldybės ir įmonės turėjo galimybę papildyti, patikslinti arba pradėti skelbti daugiau informacijos. Žemiau pateikiame pagrindines įžvalgas.





NARIŲ SUSITIKIMAI

Siekiant didinti organizacinę įtrauktį, rengėme ir neformalius praktikų dalinimosi susitikimus. 2023 m. aptarėme:

- **Įvairovės ir įtraukties ambasadoriai** – kaip įgalinti darbuotojus prisidėti prie pokyčio kūrimo? Susitikimas vyko pas AB „Lietuvos oro uostai“, kurie kartu su AB „Ignitis grupė“ dalinosi, kaip darbuotojos/-ai gali prisidėti kuriant įvairovės ir įtraukties strategiją ar inicijuojant veiklas.
- **Įvairovės ir įtraukties duomenys** – kaip derinti su įvairove susijusių duomenų rinkimą su Bendrojo duomenų apsaugos reglamento nuostatomis? Susitikimas vyko pas UAB „Western Union Processing Lithuania“, kurie kartu su UAB „Vinted“ dalinosi savo žiniomis.
- **Įvairovės ir įtraukties tikslai**. Aptarėme, kaip išsikelti su Į&Į susijusius KPIs (pagrindinius veiklos rodiklius) ir kaip mėginti juos pasiekti. Susitikome pas UAB „Rimi Lietuva“, kurie kartu su AB „Ignitis grupė“ dalinosi savo patirtimi.

ĮVADINĖS Į&J SESIJOS

Nors vis daugiau yra kalbama apie įvairovę ir įtrauktį, tačiau ši tema daugumai organizacijų – nauja. Rengėme viešus ir atvirus nuotolinius mokymus.

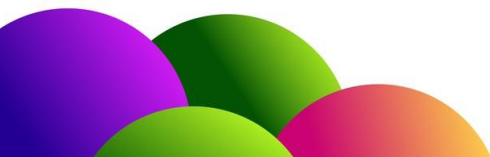
- **Įvairovė ir įtrauktis darbo vietoje:** kas tai yra ir kaip užtikrinti? Lektorė - Vilma Gabrieliūtė.
- **Priekabiavimas darbo vietoje** - kaip tai atpažinti ir kurti saugią darbovietę be jokių smurto formų. Lektorė - Rugilė Butkevičiūtė.
- **Neuroįvairovė** - su kokiais iššūkiais darbe bei privačiame gyvenime gali susidurti asmenys, kurie nėra neurotipiški, kokius mitus reikia išsklaidyti, ką žinoti? Lektorė - Barbora Suisse.
- **Asmenų su negalia įdarbinimas:** kaip pritaikyti darbo vietą skirtingas negalias turintiems asmenims. Lektorė - Jurgita Kuprytė.

Į sesijas dalyvauti užsiregistravo virš 350 žmonių.

BALTIC DIVERSITY ACADEMY

„Baltic Diversity Academy“ yra bendra Lietuvos, Latvijos ir Estijos Įvairovės chartijų iniciatyva, kurios metu turime progą sužinoti apie gerąsias D&I praktikas iš kitų Baltijos valstybių. 2023 metais Chartijos nariai galėjo dalyvauti dvejuose nuotoliniuose mokymuose:

- **Emocinė darbuotojų gerovė.** Pranešėja Rita Čepinskienė, NASDAQ Vilnius.
- **Kaip susikurti saugų pranešimo kanalą?** Pranešėja: Jaana Pedras, „Nordea Estija“.



CHARTIJOS TIKSLAS

NR.3

LIETUVOS ĮVAIROVĖS

CHARTIJA TVARIAI

AUGA

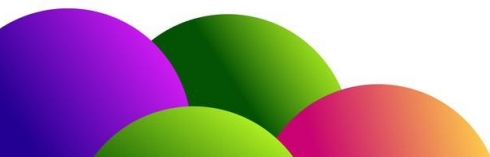


Chartija stiprėja su kiekviena prisijungiančia organizacija. Nauji nariai pirmiausia rodo, kad jie yra pasiruošę imtis konkrečių žingsnių ir investuoti į atviros ir įtraukios organizacijos kūrimą.

2023 m. didiname Chartijos žinomumą organizuodami vienintelę Į&Į konferenciją Lietuvoje, dalyvaudami kituose renginiuose, bendraudami su žiniasklaida. Taip pat skyrėme dėmesio savo komandos stiprinimui ir kompetencijų kėlimui.

Pokyčio rodikliai (KPI):

- **Per 2022 metus narių skaičius išaugo iki 25, vėliau augo 10 proc.** 2023 m. Chartija turėjo **13 proc.** daugiau narių nei 2022 m.
- **Bent 60 proc. narių iš privataus sektoriaus;**
- **10 proc. daugiau paminėjimų žiniasklaidoje.** 2023 m. Chartija turėjo **18 proc.** daugiau paminėjimų žiniasklaidoje.





Metinė Įvairovės chartijos konferencija „**Nepajutom, kaip pasikeitėm. Įvairovės atradimai**“, yra vienintelė konferencija Lietuvoje apie Į&Į.

Jos metu aptarėme:

- Kaip pasikeitė Lietuvos visuomenė per pastaruosius 30 metų;
- Kaip sekasi įdarbinti asmenis su negalia bei prieglobsčio prašytojus;
- Kaip darbovietės gali užtikrinti šeimos ir darbo balansą, vienodas sąlygas LGBTIQ+ šeimoms turintiems darbuotojams/-oms.

Konferencijoje dalyvavo 250 žmonių, renginį tiesiogiai transliavo LRT.



DALYVAVIMAS RENGINIUOSE

- Dalyvavome Graikijos Įvairovės chartijos konferencijoje, kurios metu pabrėžėme, **jog įtrauki komunikacija turėtų tapti kasdiene praktika**. Nors informacijos apie įtraukią komunikaciją nemažai, dažnai organizacijoms trūksta sisteminio požiūrio, tikslų išsikėlimo ir monitoringo.
- Atidarėme UAB „ISM Vadybos ir ekonomikos universiteto“ konferenciją apie amžiaus įvairovę darbo rinkoje. Pristatyti tyrimai rodo, kad **darbo vietų trūkumą galėtume mažinti efektyviau, jei geriau išnaudotume amžiaus įvairovę** ir būtume atviresni užsieniečių įdarbinimui.
- Taip pat moderavome diskusijas ir dalyvavome kituose renginiuose: vedėme sesiją Europos Komisijos renginyje, vertinome Baltijos šalių įmonių ataskaitas ESG atžvilgiu, vedėme sesijas VĮ „Lietuvos oro uostai“, Viešųjų pirkimų tarnybai ir kt.

PAMINĖJIMAI ŽINIASKLAIDOJE

Dalyvavome interviu arba apie mus Lietuvos žiniasklaidoje rašė 53 kartus.

Chartija pristatė atliktą [tyrimą](#) apie karjeros ir vaikų priežiūros derinimą. Laidos metu Rugilė Trumpytė pristatė, kokios yra **grįžtančių į darbą tėvų patirtys ir kaip tai lemia jų profesinius sprendimus.**



Virš 10 tekstų apie metinę **Įvairovės chartijos konferenciją.**



Priminėme, kad nuo 2024 m. įsigaliojus Asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymo pataisoms, **darbuotojai su negalia** valstybės ir savivaldybės įstaigose, jų ir jų valdomose įmonėse, bendrovėse **turės sudaryti bent 5 proc. kolektyvo.**

Nuo kitų metų Lietuvoje – laikina kvota: dalį darbuotojų privalės sudaryti asmenys su negalia

ETA



FOTO: SHUTTERSTOCK

Tyrimas: daugiau savivaldybių atsiskaito už lygių galimybių įgyvendinimą

Publikuota: 2023-11-23



Viešiname [tyrimą](#) apie didžiųjų Lietuvos darbdavių pasirengimą užtikrinti lygias galimybes. **Per metus penktadaliu padaugėjo savivaldybių, bent iš dalies atsiskaitančių už lygių galimybių įgyvendinimą.** Pranešimą apie Chartijos atliktą tyrimą publikavo 8 naujienų portalai, tarp jų: LRT, Verslo žinios, 15min.

Vilniaus miesto taryba, pasirašydama koalicijos sutartį, įsipareigojo „**įgyvendinti įvairovės chartijos principus visose miesto valdymo srityse**, užtikrinti Žmogaus teisių komisijos veiklos tęstinumą, sudaryti sąlygas „EuroPride“ renginiui Vilniuje.“





- Kartu su VšĮ „Diversity development group“ vykome į studijų vizitą Madride. Jo metu susitikome su Ispanijos įvairovės chartija ir jos nariais, kurių verslo modelių ir strateginių tikslų centruose - įvairovė ir įtrauktis.
- Pasisemti gerųjų praktikų vykome į Oslą, kur susitikome su NVO, dirbančiomis LGBTIQ+, negalios, moterų teisių, vyrų įtraukties srityse bei valstybinėmis institucijomis, kurios siekia lygių galimybių ir skatina įtraukų dizainą.

2023 M. ĮPLAUKOS

