

Lygybė ir įvairovė tapo neatsiejama viešojo ir privataus sektoriaus organizacijų dalimi, įpareigojimai siekti lygių galimybių yra įtvirtinti LR Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme, Asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatyme ir kituose teisės aktuose.

Pagal LR darbo kodeksą visi darbdaviai privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Organizacijos, kuriose dirba daugiau nei 50 darbuotojų, turi paskelbti lygių galimybių politikas ir joms įgyvendinti skirtas priemones.

Vis dėlto nėra tyrimais pagrįstos informacijos apie tai, kaip organizacijoms Lietuvoje sekasi įgyvendinti įstatymuose nustatytas pareigas, nėra aišku, ar veiksmai, kurių imasi organizacijos, leidžia visiems ir visoms darbo vietoje jaustis saugiai ir būti pilnaverčiais komandos nariais. Dėl šių priežasčių Lietuvos įvairovės chartija nuo 2022 metų kas metus vertina, kiek Lietuvos darbdaviai yra pasiruošę užtikrinti lygias galimybes.

Chartijos tyrimu yra siekiama: a) įvertinti, ką savivaldybės ir įmonės veikia siekiant užtikrinti lygias galimybes darbe, bei pateikti įrodymais pagrįstas rekomendacijas, b) padėti savivaldybėms ir įmonėms įgyvendinti lygių galimybių ir įvairovės politiką, c) stebėti, kaip keičiasi savivaldybių ir įmonių įsipareigojimai lygioms galimybėms.

Siekiant šių tikslų kasmet yra atliekama išsami 20 didžiausių Lietuvos įmonių (pagal „Verslo žinių“ skelbiamą sąrašą vertinant praėjusių metų įmonių pajamas) ir 60 Lietuvos savivaldybių lygių galimybių politikos ir taikomų priemonių analizė. Pasirenkami vieni didžiausių darbdavių, kurie dėl savo dydžio ir reputacijos atspindi lygių galimybių užtikrinimo darbe tendencijas Lietuvoje.

Svarbu pabrėžti, kad šiame tyrime analizuojama tik viešai organizacijų svetainėse skelbiama informacija. Lietuvos įvairovės chartija laikosi pozicijos, kad, siekiant visapusiškai užtikrinti lygių galimybių įgyvendinimą, tam skirtos priemonės turi būti viešos, skaidrios ir lengvai pasiekiamos darbuotojams, kandidatams į darbą ar kitiems suinteresuotiems asmenims.

Į analizę neįtraukiame vidinės (viešai neprieinamos) informacijos, taip pat tos, kuri skelbiama kituose puslapiuose, pavyzdžiui, teisėkūros registre ar analizuojamos

įmonės Grupės svetainėje, nebent iš analizuojamos organizacijos svetainės yra nuoroda į dokumentus, esančius kituose interneto puslapiuose.

Nuo 2024 m. įmonių, kurios priklauso įmonių Grupei, informacija vertinama pagal tai, kiek ji aktuali/pritaikoma analizuojamai įmonei.

Kasmet peržiūrimė ir, esant poreikiui, atnaujiname vertinimo klausimyną. Šie nedideli pokyčiai neturi reikšmingos įtakos rezultatų palyginamumui ir atsiranda supratęs, kad ankstesnės formuluotės nebuvo visiems aiškios arba sudarydavo prielaidų pernelyg plačiai interpretuoti rezultatus.

Pagal klausimyną tyrimo metu renkama viešai prieinama informacija, susijusi su lygių galimybių užtikrinimu organizacijose kaip darbovietėse. Siekiant palyginti surinktus duomenis ir informaciją, jie konvertuojami į balus: 0 (jei informacija neskelbiama), 0,5 (jei pateikta informacija atitinka bent dalį klausimo vertinimo kriterijų), 1 (jei informacija atitinka visus klausimo kriterijus). Kiekvieno klausimo vertinimo kriterijai yra nurodyti klausimyne.

Visos tyrime dalyvaujančios organizacijos tyrimo metu turi galimybę tiek susipažinti, tiek papildyti, patikslinti tyrimo metu surinktą informaciją, pagrįsti kitokį organizacijos vertinimą.

Nuo 2024 metų buvo pradėta rinkti informacija apie nediskriminavimo pagrindus (lytis, negalia odos spalva, tautybė, kalba, kilmė, etninė priklausomybė ir pilietybė, amžius, socialinė padėtis, tikėjimas, religija, įsitikinimai ar pažiūros, seksualinė orientacija, lytinė tapatybė). Yra skaičiuojama, kiek organizacijų renka duomenis, kelia tikslus ar įgyvendina priemones susijusias su konkrečiais nediskriminavimo pagrindais.

2024 m. savivaldybių ir įmonių analizė buvo atliekama birželio 25 d. – rugsėjo 18 d.

