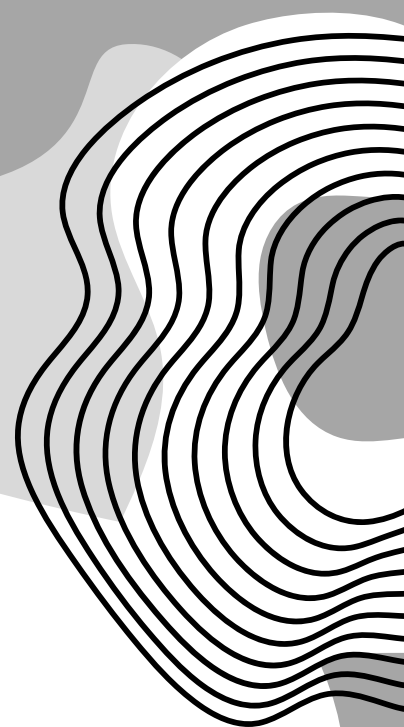




Veiklos Ataskaita 2024



LIETUVOS
ĮVAIROVĖS
CHARTIJA



TURINYS

Apie Chartiją	3
Komanda	4
Įvairovės chartijos ambasadoriai	5
Įvairovės chartijos nariai	6
Pagrindiniai pasiekimai	7
Strateginiai tikslai	8
Chartijos tikslas nr. 1	9
Įtraukios komunikacijos programa	11
Stažuočių programa pabėgėliams ir migrantams	12
Stažuočių programa LGBT+ asmenims	13
Chartijos tikslas nr. 2	14
Chartijos narių vertinimas	15
Įmonių ir savivaldybių vertinimas	16-18
Plečiame narių kompetencijas	19
Bendradarbiaujame siekiant pokyčio	20
Galime pasidžiaugti	21-22
Chartijos tikslas nr. 3	23
Metinė įvairovės chartijos konferencija	25
Atvira diskusija	26
Dalinamės patirtimi ir renkame įžvalgas	27
Paminėjimų žiniasklaidoje pavyzdžiai	28
Biudžetas	29

Apie Chartiją

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.

2024 m. Įvairovės Chartija turėjo 33 narius iš viešo, privataus ir NVO sektorių.

Komanda

Rugilė Trumpytė
Vadovė

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

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

Marius Zelenius
2024 m. buvo valdybos narys, VĮ
„Lietuvos oro uostai“
Komunikacijos skyriaus vadovas

Aistė Brazdžiūnaitė
Projektų koordinatore

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

Mūsų ambasadoriai

Swedbank 

MOODY'S



Mūsų nariai



bazaarvoice



LIETUVOS RESPUBLIKOS
UŽSIENIO REIKALŲ
MINISTERIJA



KLAIPĖDOS
RAJONO
SAVIVALDYBĖ



NARATYVAS



VILNIUS



REITAN CONVENIENCE LITHUANIA



lietaus vaikai
Lietuvos autizmo
asociacija



SOPA

ŠVYTURYS
UTENOS ALUS

Part of the Carlsberg Group



DIVERSITY
DEVELOPMENT
GROUP

ignitis
grupė

Vinted

ERGO



Šiaurės ministrų tarybos
biuras Lietuvoje



ALYTAUS KRAŠTO ASMENŲ SU NEGALIA DRAUGIJA

COMPENSA



VIENNA INSURANCE GROUP



Telia



Gelbėkit vaikus

Save the Children Lithuania

Invest

Lithuania

Confinn

LIETUVOS ORO UOSTAI

VNO KUN PLQ



LIETUVOS
GELEŽINKELIAI



HOSTINGER



oxylabs®



Western Union

PHILIP MORRIS Danske Bank

Pagrindiniai pasiekimai

33%

išaugo narių skaičius

60 000

žmonių stebėjo Įvairovės chartijos konferenciją

45 000

žmonių prisijungė prie mūsų diskusijos apie asmenų su negalia įdarbinimą

400

atėjo į mūsų mokymus

11

įmonių su mūsų pagalba įsivertino savo Į&Į

92%

padaugėjo savivaldybių, skelbiančių lygių galimybių planą

48

paminėjimai spaudoje

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.

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.
- „Įtraukus įdarbinimas – stažuočių modelis pabėgėliams“. Vertė 17 840 EUR, 2024-2025 m., Partneriai – „Pabėgėlių priėmimo centras“.
- „Connecting the Dots“. Vertė 36 743 EUR, 2024-2026 m. Partneriai – LGL, Glass, Bilitis.

Chartijos tikslas nr. 1

Nariai daugiau žino apie skirtingų gyventojų grupių poreikius

Chartijos narės, prisijungiant prie Chartijos, įsipareigojo nuodugniau nagrinėti ir geriau suprasti, su kokiais žmogaus teisių ir lygių galimybių iššūkiais susiduria Lietuvos gyventojai, taip pat kokių poreikių turi skirtingos visuomenės grupės darbo rinkoje.

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

Narių, kurie atliko įsivertinimą, žinių apie skirtingas visuomenės grupes vidurkis 2023 m. buvo 4,4 balo, 2024 m. – 5 balai iš 10.

Strateginis tikslas pasiektas.

Ką darėme 2024 m., kad žinios gerėtų?

- Kalbėjome apie skirtingas visuomenės grupes, apie iššūkius, su kuriais jos susiduria. Tikslingai vystėme įtraukios komunikacijos programą, jos metu sužinojome, kaip vartoti pažeidžiamoms grupėms jautrią kalbą bei ruošti prieinamą tekstą.
- Rengėme mokymus ir stažuotes apie užsieniečių integraciją į darbo rinką, mokėmės apie multikultūriškumą.
- Ruošėmės stažuočių programai priimti LGBT+ jaunimą, aptarėme, su kokiais iššūkiais susiduria ši gyventojų grupė.

2024 m. programos

Įtraukios komunikacijos mentorystės programa

2024 metais kartu su užsienio partneriais kūrėme įtraukios komunikacijos programą.

Keletas pagrindinių darbų:

- iniciavome ir vedėme **ilgalaikę mentorystės programą** apie įtraukiąją komunikaciją ir jos pritaikomumą. Sesijų metu su 5 ekspertais iš užsienio ir Lietuvos, su keliasdešimčia organizacijų mokėmės apie įtraukiąją komunikaciją: kaip pagarbiai kalbėti apie amžių, lytį, LGBTQI+, kilmę ir kitus įvairovės aspektus;
- Sukūrėme informacinius filmukus apie įtraukiąją komunikaciją (prieinami viešai mūsų svetainėje);
- Paruošėme gerųjų praktikų gaires.



Programos

Stažuočių programa prieglobsčio gavėjams ir gavėjoms

Kartu su „Priėmimo ir integracijos agentūra“, „Lietuvos raudonojo kryžiaus draugija“, „Vilniaus arkivyskupijos Caritas“ ir „Užsieniečių integracijos centru“ inicijavome stažuočių programą, skirtą talentingiems prieglobsčio gavėjams, turintiems aukštąjį išsilavinimą ir darbo patirties.

Programa vyksta 2024 - 2025 m.

Stažuotes suteikė „Oxylabs“, „Swedbank“, „Rimi Lietuva“, „Yara“, „Lietuvos Respublikos Seimo kontrolierių įstaiga“, „Vilniaus rajono savivaldybė“ ir „Šiaurės ministrų tarybos biuras Lietuvoje“. Šiuos darbdavius kvietėme į mokymus apie įtraukimą ir daugiakultūrę darbo aplinką su lektoriais iš Norvegijos ir Ispanijos.

Programos aktualumas išlieka didelis – iš **200** kandidatų atrinkta **10** stažuočių dalyvių, atvykusių į Lietuvą iš Eritrėjos, Afganistano, Ukrainos ir kitų šalių.

Programos tikslas – įgalinti migrantes ir migrantus integruotis į darbo rinką pagal jų turimas kompetencijas ir įgūdžius, o pačioje darbo rinkoje mažinti stereotipus ir stigmas.

Programos rezultatai – 2025 m.

Programos

Stažuočių programa LGBT+ jaunimui

Kartu su partneriais iš Bulgarijos („Glass“ ir „Bilitis“) ir Lietuvos („LGL“), 2024 m. pradėjome stažuočių programą LGBT+ jaunimui stengiantis mažinti LGBT+ diskriminaciją darbo aplinkoje.

Veiklos tęsis iki 2026 metų.

2024 m. skirti poreikio nustatymui ir kitiems parengiamiesiems darbams.



Chartijos tikslas nr. 2

Organizacijose didėja įtrauktis

Chartija remiasi tvirtu įsitikinimu, kad organizacijų tvarumas yra neatsiejamas nuo visų asmenų lygybės, o įvairovė ir įtrauktis turėtų tapti vienu iš pagrindinių strateginių tikslų, nepriklausomai nuo veiklos sektoriaus. Siekdama užtikrinti, kad pokyčiai būtų realūs ir prasmingi, Chartijos bendruomenė pirmiausia siekia įvertinti esamą įvairovės ir įtraukties situaciją savo organizacijose, o remdamasi šiuo supratimu – kurti arba tobulinti lygių galimybių, tvarumo ar socialinės atsakomybės planus.

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

2022 m. pradėjome matuoti Chartijos narių įvairovės ir įtraukties klimata. Vertinome, kaip darbuotojai jaučiasi darbe, kokios jų patirtys, nuostatos, kokie stereotipai galimai paplitę kolektyve.

2024 m. tokius vertinimus atliko 11 organizacijų.

2023 m. bendras Chartijos narių balas buvo 6,8 iš 10, 2024 metais – **7 iš 10**.

Strateginis tikslas pasiektas iš dalies – bendras vertinimas 10 proc. negerėjo (pritrūko 0,48 balo), tačiau atskirose dalyse proveržio buvo:

- Chartijos narių darbuotojų požiūris apie įvairovę ir įtrauktį darbo vietoje buvo įvertintas **6,5** balais iš 10, matant pagerėjimą iš **5,5** balų 2023 metais.
- Lyginant su Lietuvos apklausų duomenimis, Chartijos narių darbuotojai yra daug atviresni galimybei kaimynystėje gyventi su įvairiais asmenimis (LGBT+ bendruomenės, kitos odos spalvos, kilmės ar religijos asmenimis ir pan.) Įvertinimas 7,5 balo iš 10.

Organizacijos šį įsivertinimą kartoja kas metus.

Kuriame standartus

Įmonių ir savivaldybių vertinimas

Kiekvienais metais vertiname savivaldybių ir didžiausių darbdavių pasirengimą užtikrinti lygias galimybes. Lyginant su 2023 m., 2024 m. **penktadaliu padaugėjo** savivaldybių bent iš dalies atsiskaitančių už lygias galimybes, o įmonių rezultatai pagerėjo vienu 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.

Situacija įmonėse: 2024 m. nė viena iš didžiosios Lietuvos įmonių neskelbė, kokio konkrečiai pokyčio ji siekia lygių galimybių srityje. Tačiau daugiau nei pusė buvo atlikusios situacijos analizę ir turėjo lygioms galimybėms skirtą dokumentą.

Situacija savivaldybėse: 2024 m. padaugėjo savivaldybių, siekiančių lyčių lygybės ar atsižvelgiančių į darbuotojų, turinčių šeiminių atsakomybių, gerovę. Tačiau nė viena savivaldybė nesiima jokių priemonių gerinant LGBT+ asmenų padėtį savo administracijose ir tik reta siekia asmenų su negalia integracijos.

Ar įmonės pasirengusios užtikrinti lygias galimybes?



TOP 3



AB Energijos
skirstymo operatorius



UAB Ignitis



UAB Maxima LT

Iš 20 įmonių:

16 ▲

15 2023
16 2022

Skelbia, kad siekia lygių
galimybių darbuotojams

14 =

14 2023
14 2022

Skelbia tam skirtą
dokumentą

11 ▼

12 2023
7 2022

Skelbia situacijos analizę

0 ▼

4 2023
3 2022

Skelbia, kokio pokyčio
siekia

6 ▼

9 2023
6 2022

Nurodo, kas atsakingas
už lygias galimybes

7 ▼

9 2023
7 2022

Turi saugų pranešimų
kanalą

5 ▼

6 2023
4 2022

Pradėjo skelbti daugiau
informacijos



Turi priemonių lygioms galimybėms užtikrinti pagal:



Lytį



Negalią



Odos spalvą, tautybę,
kalbą, kilmę, etninę pri-
klausomybę ar pilietybę



Amžių



Socialinę padėtį



Tikėjimą, religiją,
įsitikinimus ar pažiūras



Seksualinę orientaciją



Lytinę tapatybę



LIETUVOS
ĮVAIROVĖS
CHARTIJA

Ar savivaldybės pasirengusios užtikrinti lygias galimybes?



TOP 4



Klaipėdos raj.

Kauno raj.

Elektrėnų

Kupiškio raj.

Iš 60 savivaldybių:

55

54 2023
45 2022

Skelbia lygioms galimybėms
skirtą dokumentą

23

12 2023
2 2022

Turi veiksmų planą

10

8 2023
5 2022

Atliko situacijos analizę

25

12 2023
2 2022

Skelbia siekiamą pokytį

12

13 2023
4 2022

Turi saugų pranešimų
kanalą

35

32 2023
23 2022

Pradėjo skelbti daugiau
informacijos

15

Igyvendino asmenų
su negalia kvotą



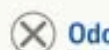
Turi priemonių lygioms galimybėms užtikrinti pagal:



Lytį



Negalią



Odos spalvą, tautybę,
kalbą, kilmę, etninę pri-
klausomybę ar pilietybę



Amžių



Socialinę padėtį



Tikėjimą, religiją,
įsitikinimus ar pažiūras



Seksualinę orientaciją



Lytinę tapatybę



LIETUVOS
JAVIROVĖS
CHARTIJA

Plečiame narių kompetencijas

Narių susitikimai

Siekiant didinti organizacinę įtrauktį, rengėme neformalius praktikų dalinimosi susitikimus Chartijos nariams.

2024 metais mes:

- Gilinomės į įtraukiają komunikaciją ir kaip kalbėti apie amžių, lytį, LGBT+, kilmę ir kitus įvairovės aspektus;
- Lankėmės Lietuvos audiosensorinėje bibliotekoje ir susipažinome su prieinamos aplinkos kūrimu bei jos standartais;
- Minint pasaulinę psichikos sveikatos dieną kartu su Karile Levickaite ir „Gijos“ narius kvietėme į mokymus apie emocinę gerovę darbe, kūrėme asmeninius gerovės planus;
- Aptarėme LGBT+ teisių (santuokos lygybės ir Partnerystės įstatymo) klausimus ir prieš Lietuvą iškeltas strategines bylas kartu su advokatu A. Žilvinskui ir Tolerantiško jaunimo asociacija;
- Klausėmės lytiškumo mokymų su lytiškumo lektore Akvile Giniota;
- Kartu su „Draugiški autizmui“ ir Vilniaus universitetu susitikime su neuroskirtingais asmenimis ir aptarėme jų patirtis ir istoriją.

Bendradarbiaujame siekiant pokyčio

Įtraukūs viešieji pirkimai

Lietuvoje Viešųjų pirkimų tarnyba inicijuoja viešųjų pirkimų (VP) pokyčius, kurių tikslas – viešaisiais pirkimais mažinti socialinę atskirtį. Tai būtų daroma taikant **socialinius viešųjų pirkimų kriterijus**.

VPT paruošė gaires, kaip šiuos kriterijus integruoti į VP. Įvairovės chartija dalyvauja juos peržiūredama ir prisidedama prie testavimo:

- Su daugiau nei 100 pirkimų eksperčių ir perkančiųjų organizacijų Romoje aptarėme kriterijų pritaikomumą.
- Kartu su partneriais „Open Contracting“ bei Chartijos nariais „Ignitis“ ir „Lietuvos oro uostai“ siekiame paruošti pirmuosius tokius pirkimus ir išmatuoti jų sėkmę.

Baltic Diversity Academy

„Baltic Diversity Academy“ yra bendra Lietuvos, Latvijos ir Estijos Įvairovės chartijų iniciatyva, kurios metu dalinamės gerosiomis D&I praktikomis tarp Baltijos valstybių. 2024 metais svarbiausia sesija:

- Lyčių lygybė vadovaujančiose pozicijose, lektorė Maarja Tinn, „Think Tank Praxis“ analitikė.

Galime pasidžiaugti

Chartijos narės – įtraukiausios įmonės Lietuvoje

„Nacionaliniuose atsakingo verslo apdovanojimuose 2024“ (NAVA) buvo apdovanotos Lietuvos įvairovės chartijos narės už jų vykdomą socialinę atsakomybę.

- *Metų darbovietė* – „Lietuvos draudimas“
- *Metų bendruomeniškiausia įmonė* – „Oxylabs“
- *Saugumą ir palankiausią emocinę aplinką kurianti įmonė* – „Swedbank“
- *Įvairovę skatinanti darbovietė* – „ERGO“ bei „Ignitis grupė“
- *Skaidrumą ir korupcijos prevenciją skatinanti įmonė* – „Lietuvos oro uostai“



Nuotrauka: BNS / Lukas Balandis

Galime pasidžiaugti

Platesnis šeimos apibrėžimas

Chartijos nariai LGBT+ bendruomenę į savo prioritetus įtraukia vis dažniau – ypač LGBT+ šeimas ir šeimos apibrėžimą.

Pokyčiai 2024 metais:

- „Moody’s Lithuania“ visiems tėvams pradėjo suteikti 16 savaitių 100 proc. apmokamų tėvystės atostogų;
- „Oxylabs“ apmoka 30 d. tėvystės atostogų visiems tėvams, suteikia mamadienius ir tėvadienius;
- „Rimi Lietuva“ pagal įtraukesnį šeimos apibrėžimą skiria išmokas džiugiomis ir liūdnomis akimirkomis.

Apdovanojimai

„Lithuanian Pride“ renginio metu (organizatoriai - LGL), Lietuvos įvairovės chartijos ambasadoriui Moody’s Lithuania įteikėme vaivorykštės apdovanojimą už ilgametį LGBT+ bendruomenės palaikymą.



Chartijos tikslas nr. 3

Lietuvos įvairovės chartija tvariai auga

Kiekviena prisijungusi organizacija stiprina Chartiją. Pasirašydami Chartijos nario įsipareigojimą, nauji nariai rodo, kad jie yra pasiruošę imtis konkrečių žingsnių ir investuoti į atviros ir įtraukios organizacijos kūrimą.

2024 metais didiname Chartijos žinomumą organizuodami vienintelę Lietuvoje J&J konferenciją, dalyvaudami kituose renginiuose, bendraudami su žiniasklaida. Taip pat skyrėme dėmesio savo komandos stiprinimui ir kompetencijų kėlimui.

Pokyčio rodikliai (KPI):

1. Per 2022 m. narių skaičius išaugs iki **25, vėliau augs 10 proc.** kasmet.
2. **Bent 60 proc.** narių iš privataus sektoriaus.
3. **10 proc.** daugiau paminėjimų žiniasklaidoje.

Kaip mums sekėsi jų siekti:

1. Chartijos narių skaičius **paaugo 44 proc.:** nuo 25 2022 m. iki 36 2024 metais.
2. 2024 m. turėjome **22** nares iš privataus sektoriaus. Tai sudaro **61 proc. visų narių.**
3. 2024 metais dalyvavome interviu arba apie mus Lietuvos žiniasklaidoje rašė **52** kartus, 2023 m. - 53.

Metinė įvairovės chartijos konferencija

„Superįvairovė: Nepažinti sluoksniai“

Metinė įvairovės chartijos konferencija yra vienintelė konferencija Lietuvoje apie įvairovę ir įtrauktį organizacijose.

Keletas aptartų temų:

- Įvairios slepiamos bei daugialybės asmenų tapatybės;
- Prieinamumas bei aplinkos pritaikymas asmenims su individualiaisiais poreikiais;
- Konfliktų valdymas darbovietėje dėl išsiskiriančių vertybių.



Pasiekimai

Konferencijoje
dalyvavo **250**
žmonių

Konferenciją
tiesiogiai stebėjo
daugiau nei **60**
tūkst. žmonių

Integravome naują
tiesioginį lietuvių
gestų kalbos vertimo
metodą

Atvira diskusija

Asmenų su negalia įtrauktis

2024 m. sausį organizavome visuomenei atvirą diskusiją apie Negalios reformoje įteisintą Asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymo pataisą, kuri numato, kad darbuotojai su negalia valstybės ir savivaldybės įstaigose, jų ir jų valdomose įmonėse, bendrovėse turės sudaryti bent **5 proc.** kolektyvo.

45 tūkst. žmonių prisijungė prie šio renginio nuotoliu.

Kelios diskusijos įžvalgos:

- norint pritraukti daugiau kandidatų su negalia, naudokite skirtingus viešinimo kanalus, bendraukite su negalios organizacijomis;
- permąstykite standartinius atrankos šablonus – gal nebūtina visada atrankoje taikyti interviu? Pabandykite pakeisti į užduotis raštu;
- apie žmonių poreikius klausti jų, vengti prielaidų.



Dalinamės patirtimi ir renkame įžvalgas

Dalyvavimas renginiuose

- 60-čiai savivaldybių rengėme interaktyvias dirbtuves apie lygių galimybių užtikrinimą ir šių klausimų įtvirtinimą pačiose savivaldybėse;
- „ERGO“ metiniame renginyje su ERGO darbuotojais aptarėme jų prioritetinius tikslus ir kas aktualiausia Lietuvai;
- Užsienio reikalų ministerijoje diskutavome lyčių reprezentacijos ir kvotų klausimais;
- „Deloitte“ organizuoja renginį pristatėme naują Įmonių tvarumo ataskaitų teikimo direktyvą ir nagrinėjome geriausiai įvertintas tvarumo ataskaitas iš Lietuvos, Latvijos ir Estijos;
- Su Užsienio reikalų ministerijos konsulinių skyrių kolegomis aptarėme lygių galimybių taikymą praktikoje;
- „Cobalt“ ir „Žinių radijo“ kvietimu aptarėme socialinių atsakomybių naudą įmonėms;
- Pristatėme tvarumo vaidmenį įvairovės ir įtraukties kontekste „VESK“ konferencijoje „Mokesčių aktualijos ir tvaraus verslo aplinkos kūrimas.“

Paminėjimų žiniasklaidoje pavyzdžiai



Kartu su „Open Contracting“ ir „Viešųjų pirkimų taryba“ aptarėme socialinių viešųjų pirkimų kriterijų taikymą. Siekiame, kad tiekėjai įsipareigotų siekti lyčių lygybės, asmenų su negalia įdarbinimo ir kitų pažeidžiamų grupių įtraukties. „Open Government Partnership“ interviu pristatėme pokyčius Lietuvoje.



„Delfi“ pristatėme Lietuvos įvairovės chartijos veiklą, misiją, pasidalinome savo strategija ir pagrindinėmis priemonėmis.



„Žinių radijuje“ diskutavome apie darbo ir šeiminių įsipareigojimų balansą, aptariant valstybės ir darbdavių teikiamas pagalbos priemones.

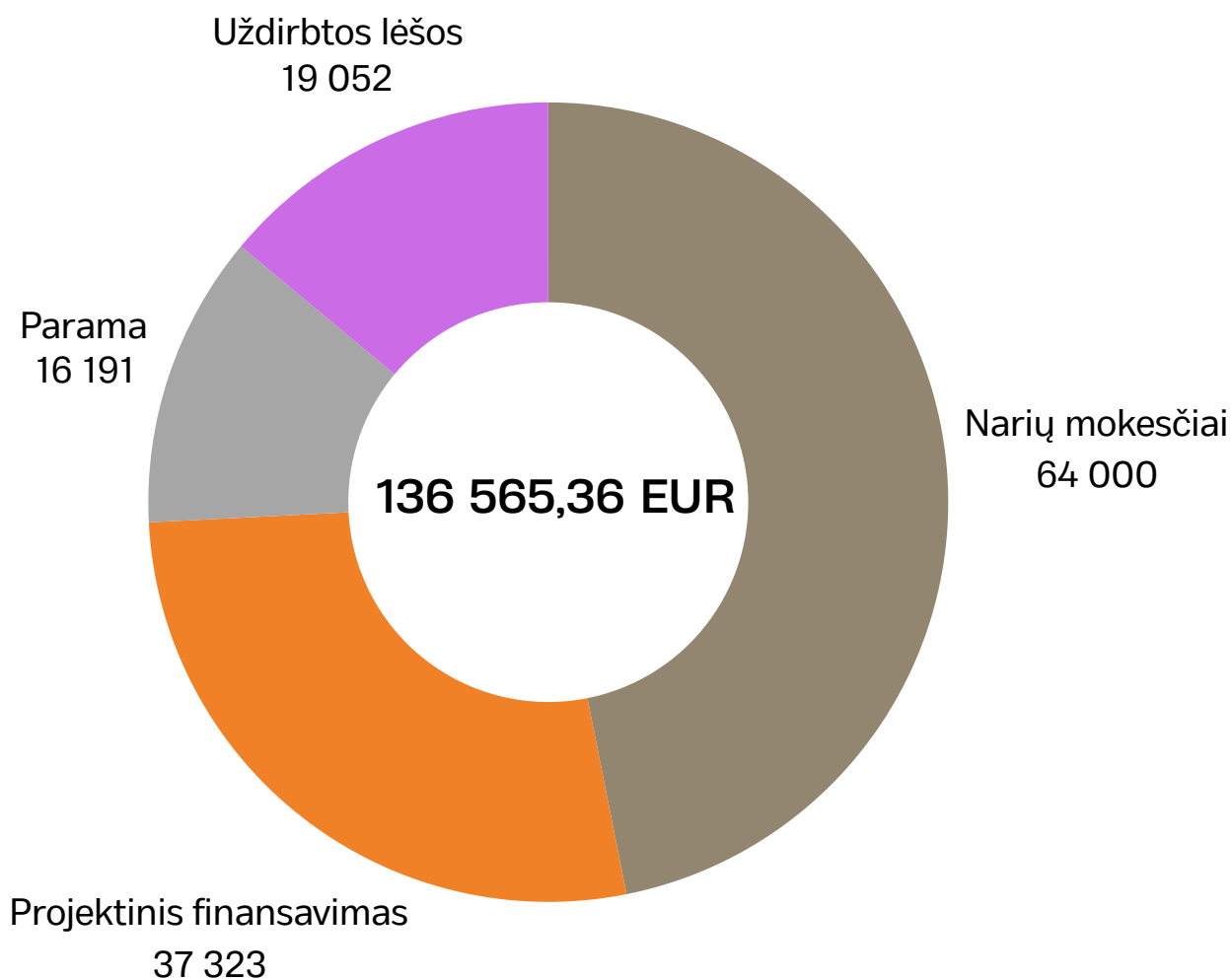


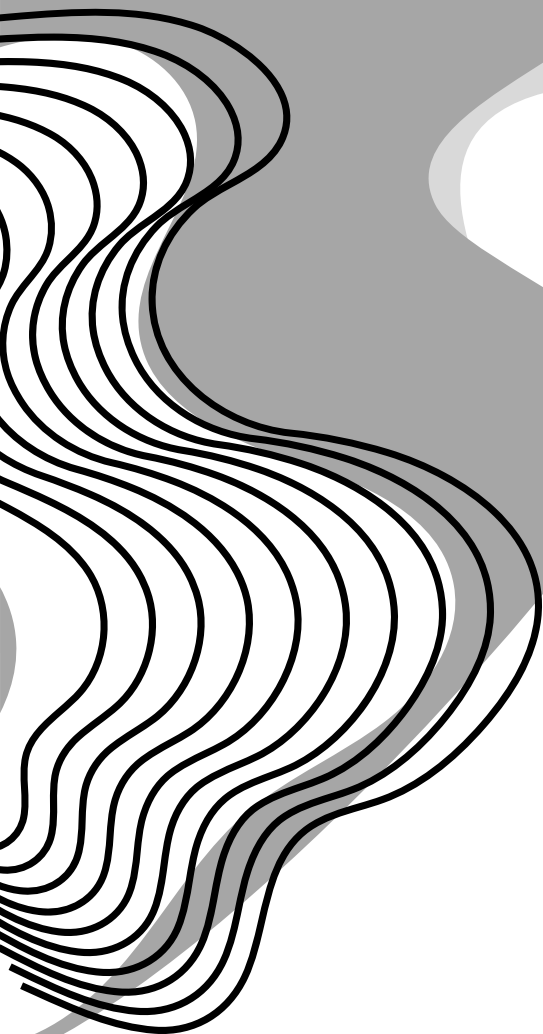
Pristatėme virš 10 teminių straipsnių Metinės Lietuvos įvairovės chartijos konferencijos labui.



„Delfi“ pristatėme įvairovės chartijos organizuojamus lygių galimybių tyrimus, vykdytus didžiausiose Lietuvos įmonėse bei savivaldybėse.

Biudžetas





LIETUVOS
ĮVAIROVĖS
CHARTIJA

diversity@diversity.lt
+370 651 16579