

VEIKLOS ATASKAITA

2021



LIETUVOS
ĮVAIROVĖS
CHARTIJA

TURINYS

APIE LIETUVOS ĮVAIROVĖS CHARTIJĄ KOMANDA	1
PAGRINDINIAI PASIEKIMAI	2
VEIKLOS	3
ADVOKACIJA	9
FINANSAI	11

APIE LIETUVOS ĮVAIROVĖS CHARTIJĄ

Lietuvos Įvairovės Chartijos asociacija nuo pat savo įsikūrimo 2020 m. rėmėsi pagrindiniais Europos Įvairovės Chartijų judėjimo principais - siekti institucinių pokyčių atveriant organizacijas visiems, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės, tautybės, rasės ar kitų skirtumų.

Mes 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.

2021 m. pabaigoje Įvairovės Chartija turėjo 17 narių iš viešo, privataus ir NVO sektorių.

KOMANDA

Rugilė Trumpytė - Lietuvos Įvairovės Chartijos vadovė

Jurgita Kuprytė - Lietuvos Įvairovės Chartijos valdybos pirmininkė, VšĮ „SOPA“ bendrąjį kūrėją ir vadovė

Odetą Bložienė - Lietuvos Įvairovės Chartijos valdybos narė, UAB „Burokėlis ir krapas“ vadovė

Evelina Dirmaitė - Lietuvos Įvairovės Chartijos valdybos narė, UAB „Rimi Lietuva“ Personalo valdymo partnerė

Vilma Gabrieliūtė - Lietuvos Įvairovės Chartijos valdybos narė, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Lygių galimybių integravimo grupės vadovė

Vilma Launikonienė - Lietuvos Įvairovės Chartijos valdybos narė, UAB „Voltas IT“ Pardavimų ir marketingo direktorė

Simona Leverienė - Lietuvos Įvairovės Chartijos valdybos narė, AB „Swedbank“ karjeros centro vadovė

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

PAGRINDINIAI PASIEKIMAI

14

NAUJAI PRISIJUNGUSIŲ
ORGANIZACIJŲ PRIE CHARTIJOS

14 602

DARBUOTOJŲ NARĖSĖ

7000

DALYVIŲ METINĖJE ĮVAIROVĖS
CHARTIJOS KONFERENCIJOJE

13

SESIJŲ IR MOKYMŲ APIE ĮVAIROVĘ

7/14

SUMUS LAIDŲ/ PAŠNEKOVŲ 15MIN
STUDIJOJE

METINĖ ĮVAIROVĖS CHARTIJOS KONFERENCIJA



2021 m. gegužės 25 d. vyko metinė Lietuvos Įvairovės Chartijos konferencija "**Įvairovės proveržis (po)pandeminėje eroje**". Ją atidarė Europos Komisijos komisarė Helena Dalli, pranešimus skaitė Lietuvos, Baltijos regiono ir Europos lyderiai, veikiantys įvairovės, įtraukties ir organizacijų atvirumo srityse.

Aptarėme:

- Kaip pandemija paveikė kolektyvus?
- Kokį poveikį pajuto dirbančios moterys? Brandaus amžiaus darbuotojai? Žmonės su negalia? Imigrantai?
- Ar darbuotojų gerovė neliko nustamta į antrą planą?
- Ar įvairovė ir įtrauktis tampa strateginėmis organizacijų veiklos kryptimis?

Konferenciją tiesiogiai transliavo portalas 15min.lt, joje dalyvavo daugiau nei 7 tūkst. žmonių.

○ 30 pranešėjų ○ 3 keynote ○ Vadovų diskusija ○ 3 teminės diskusijos

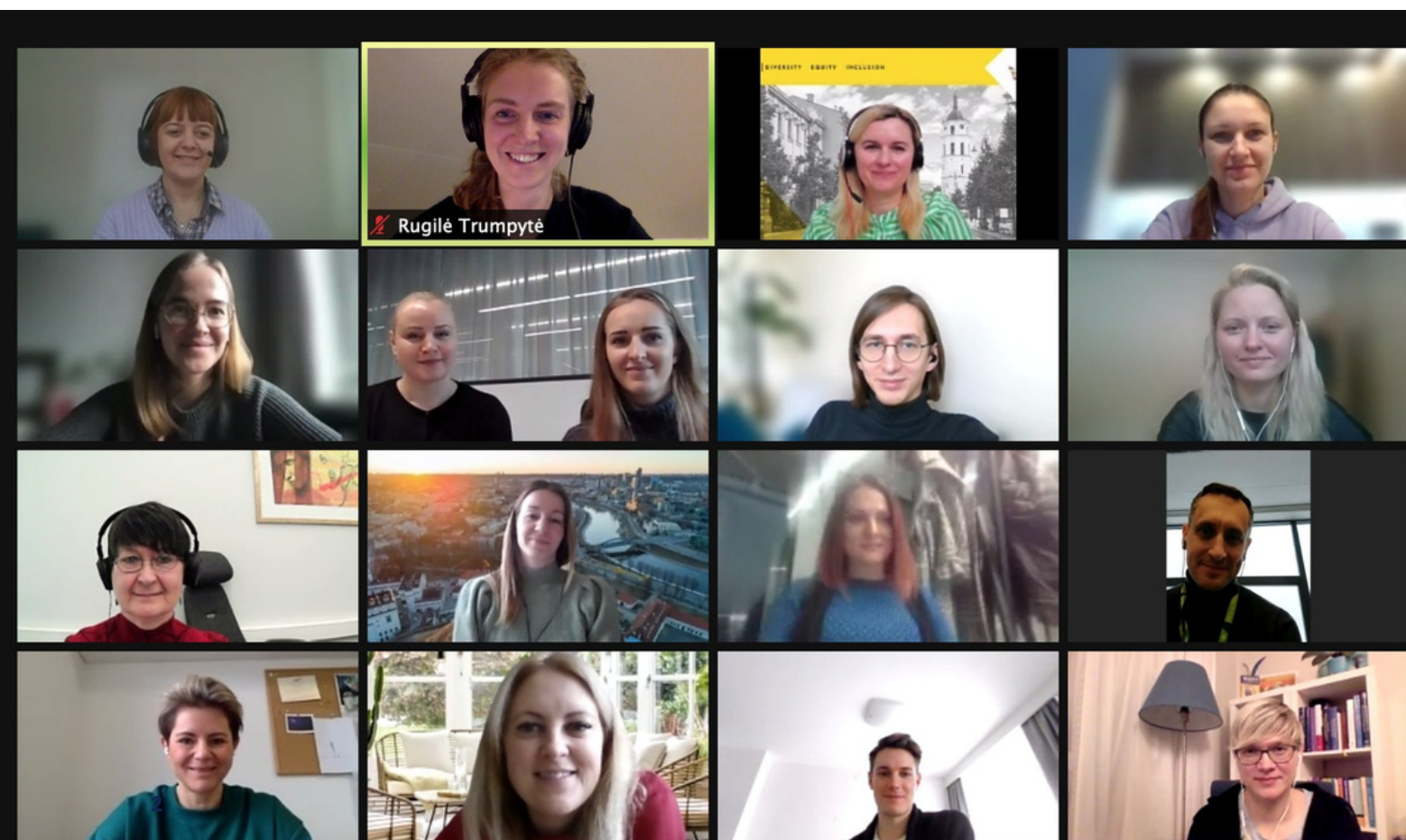
ĮVAIROVĖS CHARTIJOS STRATEGIJA

Lietuvos Įvairovės Chartijoje tvirtai manome, kad organizacijų tvarumas neatsiejamas nuo visų asmenų lygybės, o įvairovė ir įtrauktis turėtų būti vienas iš organizacijų strateginių tikslų, nesvarbu, kuriuose sektoriuose jos veiktų. Tik atvira, visų teises pripažįstanti, matanti ir skirtybes gerbianči organizacija kuria savo kolegų, partnerių ir klientų pasitikėjimą, kas galiausiai prisideda ir prie sėkmingos jos veiklos.

2021 m. lapkričio 23 d. Lietuvos Įvairovės Chartijos nariai patvirtino Chartijos prioritetus bei 2022 - 2025 m. strategiją. Mūsų ilgalaikiai tikslai:

- Nariai daugiau žino apie skirtingų gyventojų grupių poreikius
KPI: kasmet narių žinios bent apie vieną gyventojų grupę pagerėja bent 10 proc.
- Organizacijose didėja įtrauktis
KPI: nariai matuoja savo į&į klimata, kasmet jų rezultatai gerėja 10 proc. bent vienoje į&į vertinimo dalyje
- Lietuvos Įvairovės Chartija tvariai auga
KPI: Per 2022 m. narių skaičius išsaus iki 25, vėliau augs bent 10 proc.

Strategija skelbiama viešai Įvairovės Chartijos svetainėje www.ivairove.lt



MOKYMAI | SESIJOS | SEMINARAI

Triin Roosalu

KAIP SPRĘSTI DARBO UŽMOKESČIO VYRAMS IR MOTERIMS ATOTRŪKĮ?

14:30–16:00 val.

3.10



Vilma Gabrieliūtė

ĮVAIROVĖ IR ĮTRAUKTIS ORGANIZACIJOJE NUO TALENTŲ PRITRAUKIMO IKI NAUJŲ NIŠŲ RINKOJE

13:00–16:00 val.

4.01



SAVE THE DATE!

Estonian, Latvian and Lithuanian Diversity Charters in collaboration with UNHCR invite you to:

BALTIC DIVERSITY ACADEMY

Employers leading the way in refugee inclusion

03.12 10–12 EET

Hear inspiring practices from IKEA Finland & Finnish Refugee Council, Swedbank Latvia, Köömen (Estonia) and more

13 SESIJŲ | SEMINARŲ | MOKYMŲ

migrant integration Amžius

emocinė sveikata

komunikacija atvirumas geroji praktika
darbo užmokestis **Įvairovė** LGBTIQ+
Žmonės su negalia lygios galimybės
mikroklimatas įtrauktis
lyčių lygybė
Nuo ko pradėti



SESIJŲ PAVYZDŽIAI:

- Amžiaus įvairovė organizacijose - nuo ko pradėti?
- Kaip spręsti darbo užmokesčio atotrūkį?
- Autistiški darbuotojai - ką vertėtų žinoti darbdaviams?
- How to drive diversity and inclusion focusing on psychological safety?
- Employers leading the way in refugee inclusion
- Kaip darbuotojų įtrauktis padeda siekti skaidrumo
- Lyčių lygybė darbe - kur esame ir kaip mums sekasi?

GERŪJŲ PRAKTIKŲ RINKIMAS



2021 m. spalio mėn. kartu su Vilniaus miesto savivaldybės ir LGL atstovais lankėmės Osle, kur siekėme geriau suprasti organizacijų įvairovės ir įtraukties strategijas. Per keturias dienas turėjome **14 susitikimų** ir susipažinome su **17 organizacijų**.

Aptarėme, kaip galime efektyviau siekti lygių galimybių darbe, diskutavome su tvarumo savo veikloje siekiančiais startuoliais, kurie įdarbina vos norvegų ar anglų kalbą mokančius prieglobsčių gavėjus, lankėmės co-working erdvėse, kurios kuria draugišką aplinką maitinančioms moterims, susitikome su Oslo miesto savivaldybe, kuri turi konkretų veiksmų planą, skirtą LGBTIQ+ bendruomenės padėčiai gerinti.

Kartu su LGL ir Vilniaus miesto savivaldybe toliau bendradarbiausime rengiant 2022 m. Baltic Pride Vilnius ir metinę Įvairovės Chartijos konferenciją, skirtą atvirų miestų kūrimui.

2021 m. spalio mėn. taip pat dalyvavome **HR Week konferencijoje**, kur Įvairovės Chartija turėjo savo panelinę diskusiją, skirtą lyčių lygybei darbe. Chartijos nariai dalinosi savo patirtimi ir praktikomis, bei kaip jos keitėsi ar dar gali keistis pandemijos laikotarpiu.

ĮVAIROVĖS IR ĮTRAUKTIES VERTINIMAS

INICIATYVŲ VERTINIMAS

A.

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

Mums svarbu, kad visi, nepriklausomai nuo amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, lytinės tapatybės, negalios, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties ar religijos galėtų jaustis pilnaverte organizacijos dalimi, nejaustų baimės ir nepatirtų toksiškos darbo aplinkos savo kolektyve.

Tad nuo 2022 m. pradžios **pradėsime matuoti įvairovę ir įtrauktį** organizacijose, tam naudosime 2021 m. sukurtą metodologiją. Jos tikslas - padėti kurti pamatuotą pokytį ir tikslingai įgyvendinti Į&Į strategijas bei iniciatyvas.

B.

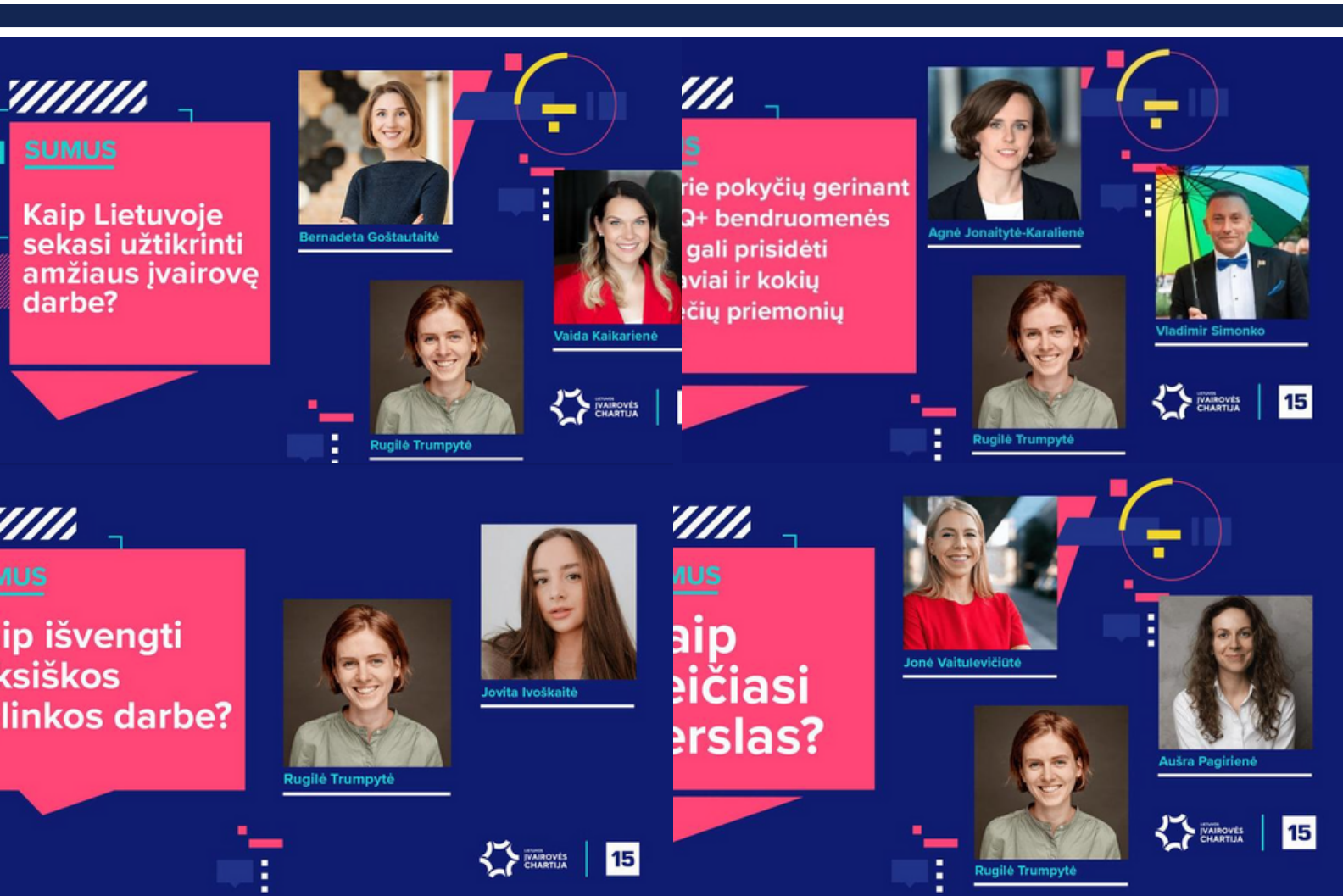
2021 m., siekdami vertinti Į&Į iniciatyvų sėkmę, užmezgėme partnerystę su **ISM vadybos ir ekonomikos universiteto profesore Bernadeta Goštautaite**.

Mūsų bendradarbiavimo tikslas - padėti nariams geriau suprasti, ar tai, ką jie daro kurdami įtraukią ir atvirą darbo aplinką, veikia - ar jų iniciatyvos pasiekia užsibrėžtų tikslų ir kaip tai galime žinoti?

Paskelbus vidinį kvietimą teikti savo kandidatūrą, beveik metų trukmės išsamiam vertinimui buvo atrinkta UAB RIMI komanda ir jų iniciatyvos kurti įtraukią darbo aplinką.



SUMUS LAIDOS 15MIN STUDIJOJE



2021 m. Įvairovės Chartija parengė **7 SUMUS laidas**, jose dalyvavo **14 pašnekovų**. Visų laidų tikslas - su Chartijų nariais, ekspertais bei tyrėjais aptarti, kaip keičiasi verslas ir kitos organizacijos, kokį poveikį darbo aplinkai daro pandemija, kokie su atvirumu, tvarumu ir įtrauktimi susiję pokyčiai vyksta pasaulyje ir ar to požymius jau matome Lietuvoje.

Pavyzdžiui, laidose diskutavome, ar investuotojams rūpi, kaip verslas užtikrina įvairovę ir įtrauktį savo veikloje; kaip sekasi imigrantams įsidarbinti ir kokios juos įdarbinančių įmonių patirtys; kokį poveikį emocinei sveikatai gali turėti mūsų kalba, o ypač - vadovų bendravimo būdas; kiek svarbu, kad verslas viešai palaikytų LGBTIQ+ bendruomenę; kaip pritraukti ir išlaikyti vyresnio amžiaus darbuotojus; kaip atrodys biurai įsibėgėjant pandemijai, kaip investuoti į darbuotojų emocinę sveikatą ir kokią žinutę gali transliuoti kolektyvui davamos dovanos.

ADVOKACIJA

Mes 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.

2021 m. susitikome su politikais ir viešojo sektoriaus institucijomis, su kuriomis aptarėme, kaip Lietuvoje užtikrinti lygias galimybes skirtingai lėšas, priimant teisės aktus ir taip kuriant geresnes gyvenimo sąlygas visiems Lietuvoje esantiems.

Dalyvavome interviu arba apie mus Lietuvos žiniasklaidoje rašė 15 kartų.

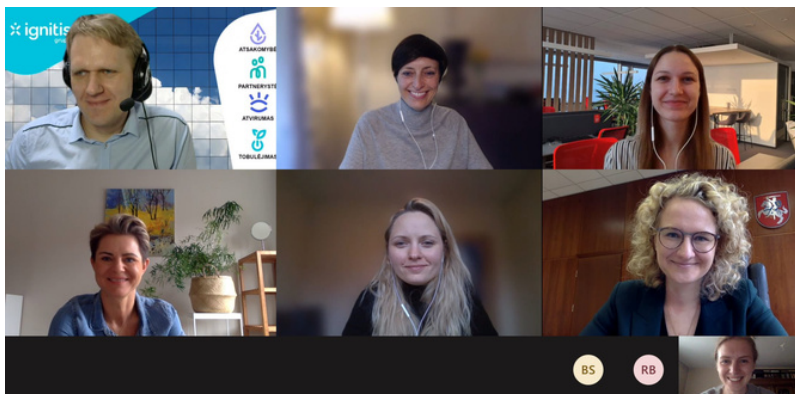


Susitikime su **Viešųjų pirkimų tarnyba**:

- Aptarėme naujai kuriamą SAULĖ IS viešųjų pirkimų sistemą ir svarstėme, kokių pokyčių reikia viešuosiuose pirkimuose, kad lėšos - apie 4,5 mlrd. eurų kasmet - būtų panaudojamos skaidriai ir prisidėtų prie visų gyventojų gerovės.
- Pasiūlėme Lietuvoje pradėti įgyvendinti lyčiai jautrius pirkimus, ty [#GenderResponsivePublicProcurement](#)

Susitikime su **Aušrine Armonaite**, Ekonomikos ir inovacijų ministre:

- Aptarėme lygių galimybių darbo vietoje klausimus ir ką organizacijoms/darbdaviams reikėtų Partnerystės įstatymas.
- Išreiškėme paramą Partnerystės instituto įteisinimui.



ADVOKACIJA



LRT.LT

Dalis Lietuvos įmonių ir organizacijų reiškia palaikymą LGBTIQ+ bendruomenei, kviečia vietoj emocijų rinktis...

- Viešai išreiškėme palaikymą **Partnerystės įstatymui** ir kvietėme užtikrinti lygias galimybes LGBTIQ+ asmenims.
- Pabrėžėme, kad žmogaus teisės bei įstatymai negali būti taikomi selektyviai ir tik nuo mūsų pačių priklauso, kokias darbovietes ir kokią aplinką vieni kitiems kursim.
- Apie mūsų palaikymą ir įvairovės Chartijos narių pozicijas rašė portalai LRT.lt, 15min.lt ir kiti.



- Susitikime su **JAV ambasadoriumi Lietuvai Robert S. Gilchrist** kalbėjome, kad įvairovė ir įtrauktis turėtų būti kiekvienos organizacijos DNR dalis, nesvarbu, ar jos veiktų privačiame ar viešajame sektoriuje.
- Diskutavome apie verslo indėlį užtikrinant LGBTIQ+ asmenų teises JAV bei politikos lyderių vaidmenį siekiant pokyčių Lietuvoje.

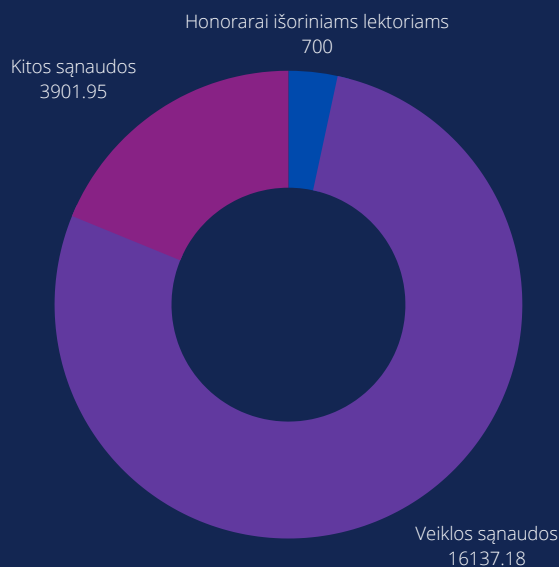
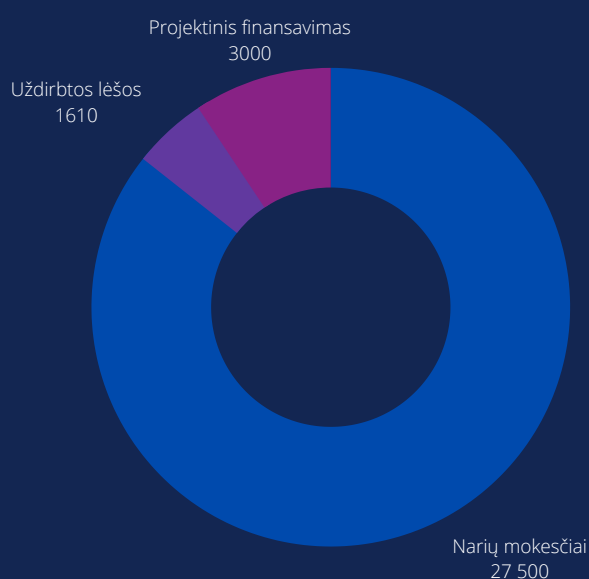
FINANSAI

PAJAMOS

32 110 EUR

SĄNAUDOS

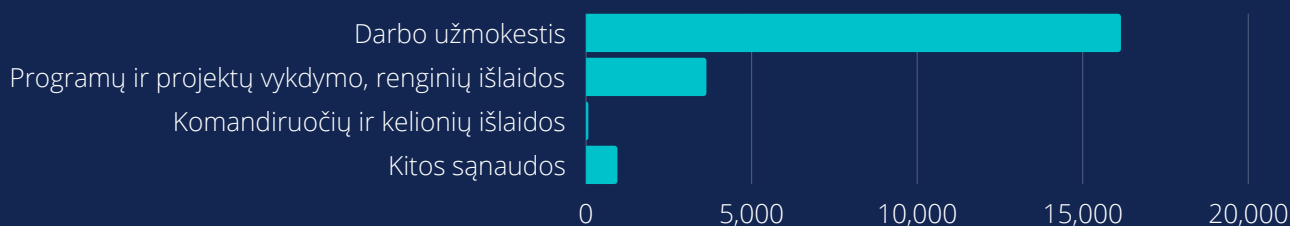
20 739,13 EUR



Asociacijos įsigytas ir perleistas ilgalaikis turtas per finansinius metus:

2021 m. Įvairovės Chartija neįsigijo ir neperleido ilgalaikio turto.

Asociacijos sąnaudos per finansinius metus, iš jų – išlaidos darbo užmokesčiui:



Duomenys apie asociacijos vadovę, asociacijos išlaidos vadovės darbo užmokesčiui ir kitoms asociacijos vadovės išmokoms:

Lietuvos Įvairovės Chartijos asociacijos vadovei Rugilei Trumpytei 2021 metais buvo išmokėta 16 137,18 EUR darbo užmokesčio, įskaitant visus mokesčius.



LIETUVOS
**ĮVAIROVĖS
CHARTIJA**

KONTAKTAI:
www.ivairove.lt
diversity@diversity.lt