



LIETUVOS
**JAVAIROVĖS
CHARTIJA**



2025 M.

**VEIKLOS
ATASKAITA**

TURINYS

3 Apie Chartiją

4 Komanda

5-6 Valdyba

7 Įvairovės chartijos ambasadoriai

8 Įvairovės chartijos nariai

9 Pagrindiniai pasiekimai

10 Strateginiai tikslai

11 Chartijos tikslas nr. 1

12-14 Stažuočių programa
pabėgėliams ir migrantams

15 Stažuočių programa LGBT+
asmenims

16 Biurų auditų programa

17-18 Chartijos tikslas nr. 2

19-21 Įmonių ir savivaldybių
vertinimas

22 Narių susitikimai

23 Įtraukūs viešieji pirkimai

24 Chartijos tikslas nr. 3

25 Metinė konferencija

26 Įtraukūs renginiai

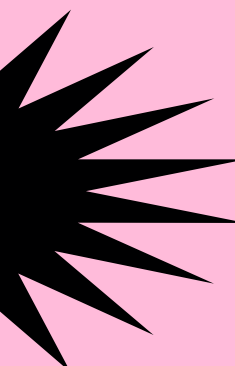
27 Dalyvavimas renginiuose

28 Vizitai

29 Paminėjimai žiniasklaidoje


30-31 Biudžetas

APIE CHARTIJĄ



Nuo pat savo įsikūrimo 2020 m. siekiame institucinių pokyčių, atverdami 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.



ADMINISTRACIJOS KOMANDA



RUGILĖ TRUMPYTĖ

Vadovė



AGNĖ PAKŠYTĖ

Projektų koordinadorė



AUSMA MINKAUSKAITĖ

Projektų koordinadorė

2025 - 2027 M. VALDYBA



MONIKA BARAVYKĖ

Valdybos pirmininkė

„Vinted“ įvairovės ir įtraukties vadovė, „SCOBO“ bendra-įkūrėja



VILMA GABRIELIŪTĖ

Valdybos narė

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos Lygių galimybių integravimo grupės vadovė



BARBORA SUISSÉ

Valdybos narė

„Draugiški autizmui“ ir autistiškų suaugusiųjų bendruomenės „Mes spektre“ įkūrėja

2025 - 2027 M. VALDYBA



URTĖ KARKLIENĖ

Valdybos narė

„Oxylabs“ tvarymo vadovė



JULIJA MARKELIŪNIENĖ

Valdybos narė

„Telia Lietuva“ įvairovės ir įtraukties vadovė



BEATRIČĖ SKARDŽĖ

Valdybos narė

„Lietuvos geležinkeliai“ organizacijos vystymo ir įvairovės ir įtraukties vadovė



WARREN DANIEL MCCOLGAN

Valdybos narys

„Bazaarvoice“ Lietuvos įvairovės ir įtraukties ambasadorių programos vadovas



MŪSŲ AMBASADORIAI

Swedbank



MOODY'S

Rimi



MŪSŲ NARIAI



PAGRINDINIAI PASIEKIMAI

20 %

Išsaugo narių skaičius

62 000

žmonių stebėjo įvairovės chartijos konferenciją

200

kandidatų į talentingų pabėgėlių ir migrantų stažuocių programą

450

žmonių atėjo į mūsų mokymus

10

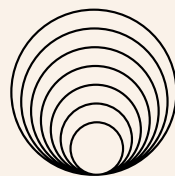
organizacijos su mūsų pagalba įsivertino savo į&I

48 %

padaugėjo savivaldybių, skelbiančių lygių galimybių planą

18

paminėjimų spaudoje



STRATEGINIAI TIKSLAI

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

- 01. NARIAI DAUGIAU ŽINO APIE SKIRTINGŲ GYVENTOJŲ GRUPIŲ POREIKIUS**
- 02. ORGANIZACIJOSE DIDĖJA ĮTRAUKTIS**
- 03. LIETUVOS ĮVAIROVĖS CHARTIJA TVARIAI AUGA**

Veiklos ataskaitoje apžvelgsime, kaip Chartijai sekasi siekti šių tikslų.

PROJEKTAI

- „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 – „Lietuvos gėjų lyga“, „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.: KASMET 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. ir **2025 m. – 5 balai iš 10.**

Tačiau, pagerėjo narių žinios apie atskiras gyventojų grupes:

- apie asmenis, slaužančius savo šeimos narius (+16,4%)
- apie žmonės, esančius neuroįvairovės spektre (+15,75%)
- apie musulmonus (+17%)

Strateginis tikslas **pasiektas iš dalies.**

KĄ DARĖME 2025 M., KAD ŽINIOS GERĖTŲ?

- kalbėjome apie įvairias visuomenės grupes ir jų iššūkius (negalia, epilepsija),
- rengėme mokymus apie užsieniečių integraciją į darbo rinką ir multikultūriškumą,
- ruošėmės priimti LGBT+ jaunimą, aptarėme jų bei trans bendruomenės patiriamus iššūkius.

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 vyko 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 lektorais iš Norvegijos ir Ispanijos.

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

Pagrindiniai pasiekimai:

- daugiau nei 200 paraiškų
- 11 stažuotės vietų
- 5 įdarbinimai po stažuotės
- dalyvių pasitikėjimas savimi ieškant darbo išaugo dvigubai
- 75 proc. darbdavių samdytų migrantą ar pabėgėlį į savo komandą.



PROGRAMOS REZULTATAI DALYVIŲ PATIRTYS

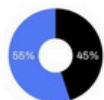
Prieglobsčio gavėjų ir migrančių patirtys stažuotojų programoje

Pakvietėme darbdavius suteikti stažuotę
Lietuvoje gyvenantiems talentingiems
prieglobsčio gavėjams ir kitiems migrantams.
Programos tikslas – padėti į šalį atvykstantiems
asmenims įsilieti į darbo rinką, o darbdaviams -
įgyti tarpkultūrinių kompetencijų.



Į 11 vietų kandidatavo daugiau nei 200 žmonių.

Atėjo jau turėdami darbą:



Taip



Ne

Pasitikėjimas savo jėgomis
Lietuvos darbo rinkoje:

PRIEŠ STAŽUOTĘ 4 iš 10



PO STAŽUOTĖS 8 iš 10



Išplėtė savo
profesinį
pažinčių ratą

100%

VISI

Gavo
naudingos
patirties

100%

VISI

Rekomenduotų stažuotojų programą
kitiems migrantams



9 iš 10



NPS balas

73



Tarsi atsivėrė durys mano karjerai,
man tai labai svarbus dalykas



Pateikiau daugiau nei 300 CV... Nepavyko
gauti nė vieno darbo pasiūlymo.
<...> Ši stažuotė man yra pirmoji galimybė



PROGRAMOS REZULTATAI DARBDAVIŲ PATIRTYS

Darbdavių patirtys stažuoočių programoje

Pakvietėme darbdavius suteikti stažuotę Lietuvoje gyvenantiems talentingiems prieglobsčio gavėjams, gavėjoms ir kitiems migrantams.

Šios programos tikslas – padėti į šalį atvykstantiems įsilieti į darbo rinką, o darbdaviams suteikti tarpkultūrinių kompetencijų.



Darbdaviai jau prieš stažuotę samdė prieglobsčio gavėjų ar kitų žmonių iš trečiųjų šalių:

37%  Taip

63%  Ne

75%

DARBDAVIŲ

labai patenkinti
stažuotojų
kompetencijomis

75%

DARBDAVIŲ

labai patenkinti
stažuotojų
darbu

75%

DARBDAVIŲ

tokį asmenį
samdytų į
komandą

50%

KOMANDŲ

gavo naujos
kultūrinės
patirties



Seniai turbūt [buvo] toks išskirtinis žmogus. Tai galėtų būti žmogus, kuris dirbtų mūsų institucijai.
[Seimo kontrolierių tarnyba](#)



Yra tikrai daug šviesių, labai protingų, talentingų žmonių. Ši programa labai naudinga ir labai norėčiau, kad ji tęstųsi. [Yara](#)

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 šios grupės diskriminaciją darbo aplinkoje.

Programos tikslas – skatinti jaunų (18-29 metų) LGBT+ asmenų, šiuo metu nesimokančių ar nedirbančių, įtrauktį į darbo rinką, skatinant darbuotojų įvairovės ir įtraukties politikų bei patirčių plėtrą ir stereotipų bei nusistovėjusių nuostatų mažinimą.

2025 m. mes:

- Kalbėjome apie LGBT+ bendruomenę bei jos įtrauktį darbo aplinkoje su Lietuvos gėjų lyga;
- Kartu su programos dalyviais mokėmės apie translyčių asmenų patirtis, žodyną, įtraukia komunikaciją ir pasitaikančius diskriminacijos atvejus su Trans autonomija;
- sukūrėme virš 40 stažuočių vietų programos dalyviams.

Veiklos tęsis iki 2026 metų pabaigos.

PROGRAMOS

Biuro erdvių pritaikymas

Kasmet teikiame specialias programas labiausiai motyvuotiems nariams, kurios yra skirtos išbandyti naujiems [&] metodams ir iniciatyvoms.

2022 m. su ISM Vadybos ir ekonomikos universitetu nuodugnai vertinome „UAB Rimi Lietuva“ amžiaus įtraukties iniciatyvų sėkmę, 2023-2024 m. pradėjome talentingų prieglobsčio gavėjų stažuotes.

2025 m. Chartijos nariams siūlėme įsivertinti, **kiek fizinė biurų aplinka bei infrastruktūra yra pritaikyta asmenims su regos sutrikimais ar disleksija bei neuroskirtingiems asmenims.**

Vertinimus atliko „Draugiški autizmui“ ir „Lietuvos audiosensorinė biblioteka“. Vertinimus atliko 10 Chartijos narių.

Metų gale, užbaigdami vertinimų programą, nariams pristatėme apie dažniausiai pasitaikančias klaidas, gerąsias praktikas ir naudingus patarimus, kaip kurti visiems prieinamas darbo ir lankymosi erdves.

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&Į KLIMATĄ, KASMET JŲ REZULTATAI GERĖJA 10 PROC. BENT VIENOJE Į&Į VERTINIMO DALYJE.

Organizacijose didėja įtrauktis

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

2025 m. tokius vertinimus atliko 10 organizacijų.

POKYČIO RODIKLIS (KPI):

NARIAI MATUOJA SAVO Į&Į KLIMATĄ, KASMET JŲ REZULTATAI GERĖJA 10 PROC. BENT VIENOJE Į&Į VERTINIMO DALYJE.

2023 m. bendras Chartijos narių balas buvo 6,8 iš 10, 2024 m. – 7 iš 10, o 2025 m. – **7.5 balai iš 10.**

Strateginis tikslas pasiektas – bendras vertinimas 10 proc. negerėjo (pritrūko 0,2 balo), tačiau proveržis buvo atskiroje dalyje - **darbo vietoje teko patirti mažiau patyčių ar priekabiavimo** (9.5 → 8,5).

Organizacijos šį įsivertinimą kartoja kas metus.

KURIAME STANDARTUS



Įmonių ir savivaldybių vertinimas

Kiekvienais metais vertiname savivaldybių ir didžiausių darbdavių pasirengimą užtikrinti lygias galimybes.

Standartas taikomas vertinant viešai prieinamą informaciją, nes manome, kad visi lygioms galimybės 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: 2025 m. nė viena iš didžiosios Lietuvos įmonių neskelbė, kokio konkrečiai pokyčio ji siekia lygių galimybių srityje. Savivaldybių vidurkis 2025 m. siekia 6,19 balo ir per ketverius metus nuosekliai auga, tuo metu įmonių rezultatai išlieka stabilūs.

Situacija savivaldybėse: Per pastaruosius metus savivaldybės pastebimai sustiprino lygių galimybių užtikrinimą. 2022 m. lygių galimybių veiksmų planą viešai skelbė tik 2 savivaldybės, o 2025 m. – jau 34. Siekiamą pokytį nurodo 35 savivaldybės, o asmenų su negalia kvotos įgyvendinimą deklaruoja 22. Per ketverius tyrimo metus 5 savivaldybės savo rezultatus pagerino net 8–10 balų iš 11. Tačiau nė viena savivaldybė nesiima jokių priemonių gerinant LGBT+ asmenų padėtį savo administracijose ir tik reta siekia asmenų su negalia integracijos.



I&I LIETUVOS ĮMONĖSE

Ar įmonės pasirengusios užtikrinti lygias galimybes?



Iš 20 didžiausių Lietuvos įmonių:

16

16 2024
15 2023
16 2022

Skelbia, kad siekia lygių galimybių

16

14 2024
14 2023
14 2022

Skelbia tam skirtą dokumentą

11

11 2024
12 2023
7 2022

Skelbia situacijos analizę

9

6 2024
4 2023
3 2022

Skelbia siekiamą pokytį

12

7 2024
9 2023
7 2022

Turi saugų pranešimų kanalą

4

5 2024
6 2023
4 2022

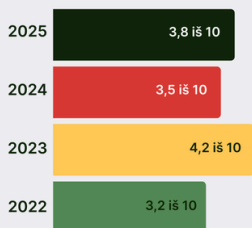
Tyrimo dėka skelbia daugiau informacijos

TOP 2

Ignitis, UAB

Viada LT, UAB

Tyrimo vidurkis:



Turi priemonių lygioms galimybėms užtikrinti pagal:



Lytį



Negalią



Amžių



Seksualinę orientaciją



Socialinę padėtį



Lytinę taptybę



Odos spalvą, tautybę, kalbą, kilmę, etninę priklausomybę ar pilietybę



Tikėjimą, religiją, įsitikinimus ar pažiūras





Ar savivaldybės pasirengusios užtikrinti lygias galimybes?



Iš 60 savivaldybių:

14 10 2024
8 2023
5 2022
Skelbia situacijos analizę

34 23 2024
12 2023
2 2022
Turi veiksmų planą

35 25 2024
12 2023
2 2022
Skelbia siekiamą pokytį

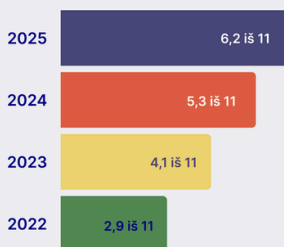
24 12 2024
13 2023
4 2022
Turi saugų pranešimų kanalą

32 35 2024
32 2023
23 2022
Tyrimo dėka skelbia daugiau
informacijos

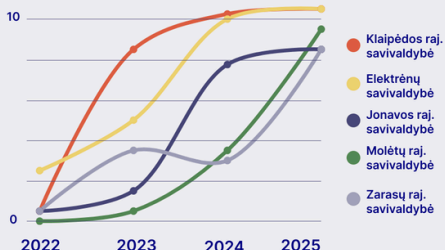
22 15 2024
Skelbia, kad įgyvendino
asmenų su negalia kvotą

TOP 4 Elektrėnų Klaipėdos raj. Šiaulių raj. Vilkaviškio raj.

Tyrimo vidurkis:



Didžiausias pokytis per 4 m.:



PLEČIAME NARIŲ KOMPETENCIJAS

Narių susitikimai

Siekiant didinti organizacinę įtrauktį, rengėme ekspertinius susitikimus Chartijos nariams.

2025 metais mes:

- Vedėme tarpkultūrinių kompetencijų sesiją su „BBI Communications“;
- Kalbėjome apie persidengiančias tapatybes, minority stress, trauminę patirtį ir to kasdienes apraiškas migrantams ir prieglobsčio gavėjams su Skeiv Verden treneriu Joseph Mardelli;
- Minint tarptautinės epilepsijos pažinimo dieną kalbėjome apie epilepsiją su „EPILE“;
- Vedėme sesiją nariams apie mobingo apraiškas darbe su psichologe Gintare Buinickaite;
- Apatarėme diskutavome apie laiko planavimą bei darbo ir gyvenimo balansą su Dovile Daugvilaite - Zubcove;
- Kartu su „Nepatogus kinas“ ir „Kitokie projektai“ žiūrėjome filmą „Laiškai iš Vilkų gatvės“ ir diskutavome apie migrantų bei prieglobsčio gavėjų patirtis;
- Metus uždarėme kartu su „Draugiški autizmui“ ir „Lietuvos audiosensorinė biblioteka“ aptarėme biurų pritaikymo neuroskirtingiems asmenims bei asmenims turinties regos negalią programos rezultatus ir rekomendacijas.

SIEKIAME 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 socialiai atsakingų viešųjų pirkimų gaires, kuriais skatinama atsižvelgti ne tik į tiekėjų kainas ar siūlomą kokybę, bet ir kokį socialinį pokytį pirkimais galima sukurti. Įvairovės chartija dalyvauja juos peržiūradama 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 paruošėme pirmuosius tokius pirkimus ir išmatuoti jų sėkmę.
- Bendradarbiaudami su „Open Contracting“, 2025 m. pateikėme viešųjų pirkimų tarnybai tikslines rekomendacijas dėl gairių keitimo ir tobulinimo.
- VPT kvietimu, prisijungėme prie jų suburtos darbo grupės gairių tobulinimui.

Tikslinių grupių darbą ir gairių tobulinimo pasiūlymus tęsime ir 2026 m.

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.

2025 metais didiname Chartijos žinomumą organizuodami vienintelę Lietuvoje & 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:

- Chartijos narių skaičius **paaugo 20 proc.:** nuo 36 2024 m. iki 43 2025 metais - **KPI pasiektas**
- 2025 m. turėjome **27** nares iš privataus sektoriaus. Tai sudaro **63 proc.** visų narių - **KPI pasiektas**
- 2025 metais dalyvavome interviu arba apie mus Lietuvos žiniasklaidoje rašė **18** kartų, 2024 m. - 52 - **KPI nepasiektas**

METINĖ ĮVAIROVĖS CHARTIJOS KONFERENCIJA

„Standartai keičia(si)“

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

Kelios aptariamoms temoms:

- Įvairovės ir įtraukties darbuotėse ateitį bei vadovų ir vadovių rolę politikų integravime;
- Prieinamumo direktyva, biurų erdvių prieinamumas bei dokumentų pritaikymas asmenims su įvairiomis negaliomis;
- Trans asmenų patirtys darbo rinkoje.



DALINAMĖS PATIRTIMI



Įtraukūs renginiai

Šešeta metų iš eilės rengdami Įvairovės Chartijos konferenciją išmokome labai daug. Stengiamės nekurti barjerų ir užtikrinti, kad renginys būtų prieinamas visiems ir visoms, nepriklausomai nuo jų negalios, kalbos, amžiaus ir kitų įvairovės ir įtraukties aspektų. Norime, kad šis standartas taptų ne tik Įvairovės chartijos konferencijos ir renginių dalimi, bet ir kasdiene praktika organizuojant renginius.

Dėl to paruošėme **Chartijos renginių organizavimo gerųjų praktikų rinkinį** – jame dalinamės detalėmis, kurios kuria įtrauktį ir gali būti pritaikytos bet kokiame renginyje.



Įvairovės chartijos konferencija "Standartai keičia(si)". Nuotrauka - Rapalis studio.

Ko išmokome apie įtrauktį organizuodami Įvairovės Chartijos konferenciją



Lithuanian Diversity Charter
1,507 followers



June 23, 2025

Lietuvos įvairovės chartija kasmet rengia metinę Įvairovės chartijos konferenciją. Mums labai svarbu nekurti barjerų ir užtikrinti, kad į renginį

DALINAMĖS PATIRTIMI IR RENKAME ĮŽVALGAS



Dalyvavimas renginiuose

- Socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje, kartu su ministerijos atstovais ir atsovėmis bei kitomis NVO aptarėme iššūkius, kuriuos patiria moterų teises ginančios nevyriausybinės organizacijos Lietuvoje;
- Dalinomės patirtimi integruojant migrantus ir pabėgėlius į darbo rinką Šiaurės ministrų biuro konferencijoje;
- Dalyvavome Vinted organizuojamoje Pride mėnesio diskusijoje apie LGBT+ bendruomenės patirtis Lietuvoje ir pasaulyje;
- „EPSO - G“ grupės renginyje, kartu su vadovais ir vadovėmis diskutavome apie vertę būti Chartijos nariais.
- Moderavome diskusiją apie įtraukią samdą „Personalo konferencijoje“;
- Dalyvavome Seimos kontrolierių tarnybos organizuojamame susitikime su NVO organizacijomis;
- Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos konferencijoje ministerijos ir savivaldybių atstovams pristatėme savivaldybių ir įmonių tyrimo rezultatus;
- Vedėme mokymų ciklą apie įvairovės ir įtraukties praktikas smulkių ir vidutinių verslų atstovams ir atstovėms;
- Pristatėme talentingų migrantų ir prieglobsčio gavėjų stažuočių programą įvairovės chartijų tinklui bei Europos komisijai Chartijų susitikime.

DALINAMĖS, PATIRTIMI IR RENKAME ĮŽVALGAS

Vizitai

Kasmet siekiame, kad gerasias praktikas galėtumėme susirinkti bei savosiomis pasidalinti ne tik nacionaliniu, bet ir tarptautiniu lygiu.



Kartu su „Oxylabs“ bei „Draugiški autizmui“ atstovėmis keliavome į Briuselį, kuriame atidarėme įvairovės mėnesį.

Stokholme susitikome su kitomis Europos įvairovės chartijomis bei Europos komisija, kurioms ir kuriems pristatėme mūsų stažuočių programos modelį ir kartu ieškojome sprendimų kaip nunistoti skaitinti įvairovę ir įtrauktį darbuotojėse, neramiais geopolitiniais laikais.



Kartu su įvairovės chartijų tinklu minėjome pirmosios (Prancūzijos) chartijos 20 metų jubiliejų!



PAMINĖJIMAI ŽINIASKLAIDOJE



„Labas rytas, Lietuva“ laidoje pristatėme Chartijos kasmetinį įmonių ir savivaldybių tyrimą ir aptarėme, kaip keičiasi savivaldybių ir įmonių indėlis lygių galimybių srityje.



„LRT“ pasidalinome savo įžvalgomis apie viešųjų pirkimų socialines gaires bei diskutavome, kaip viešieji pirkimai gali tapti stipriu pokyčių užtaisu spręsti socialines problemas.

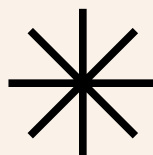
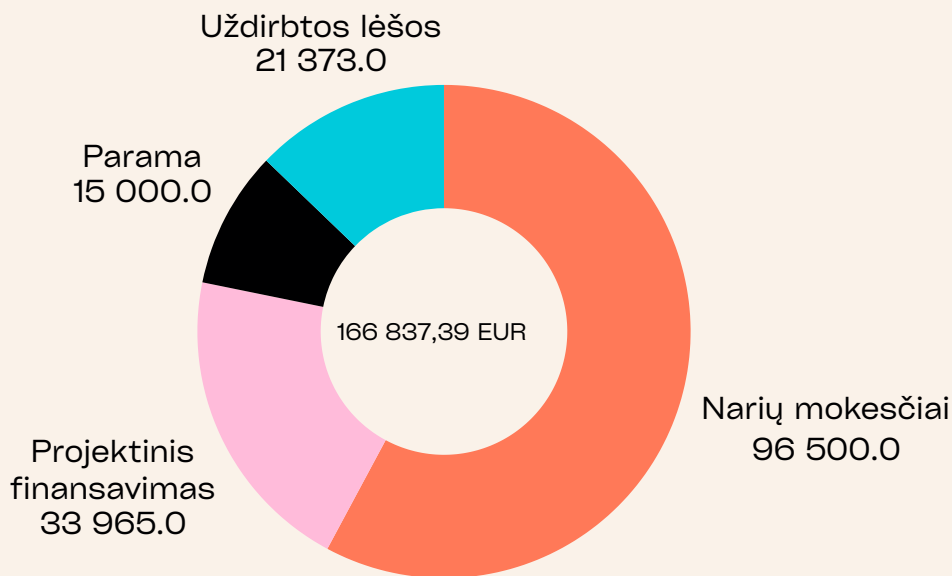


Laidoje „Aklas pasimatymas“ („Žinių radijas“) pristatėme įvairovės chartijos veiklas, tikslus, misiją bei aptarėme mūsų pagrindines veiklos sritis.



Pristatėme 4 teminius straipsnius Metinės Lietuvos įvairovės chartijos konferencijos labui.

BIUDŽETAS 2025

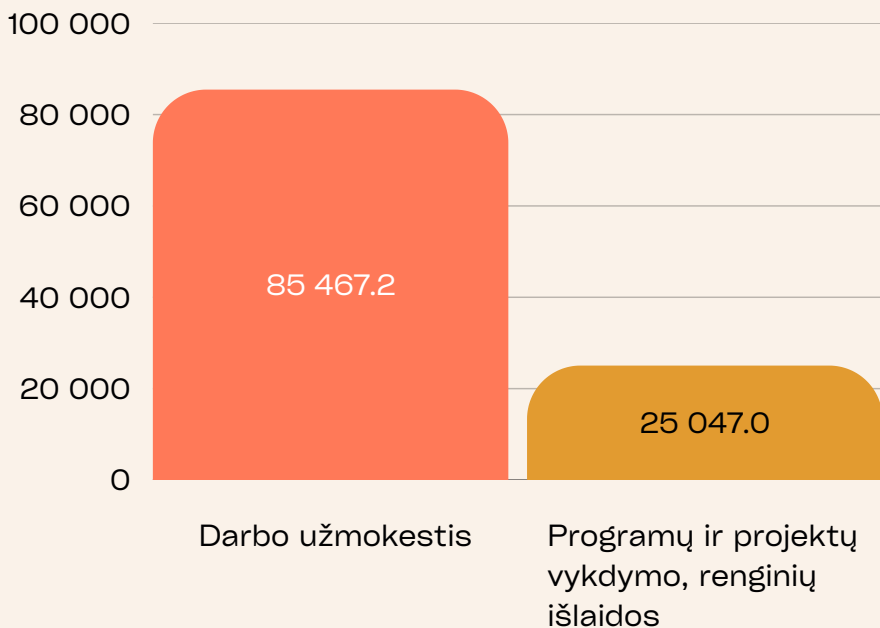


BIUDŽETAS 2025

Asociacijos įsigytas ir perleistas ilgalaikis turtas per finansinius metus:

2025 m. Įvairovės Chartija neįsigijo ir neperleido ilgalaikio turto.

Asociacijos sąnaudos per finansinius metus buvo 157 788 EUR, iš jų – išlaidos darbo užmokesčiui:





VEIKLOS ATASKAITA



LIETUVOS
**ĮVAIROVĖS
CHARTIJA**

www.ivairove.lt
diversity@diversity.lt
+370 651 166579