



**Lietuvos įvairovės chartijos asociacijos
etikos kodeksas**

2025

Turinys

| | |
|--|---|
| Lietuvos įvairovės chartijos asociacijos etikos kodeksas | 1 |
| 1. Apie mus | 3 |
| 2. Įsipareigojimas | 3 |
| 3. Dokumente vartojamos sąvokos | 3 |
| Diskriminacija | 3 |
| Interesų konfliktas..... | 3 |
| Prieinamumas..... | 4 |
| Skaidrumas | 4 |
| Tvarumas, darnumas..... | 4 |
| 4. Aplinkosaugos sritis..... | 4 |
| 5. Socialinė sritis | 5 |
| Įtraukios aplinkos kūrimas | 5 |
| Įtauki darbo aplinka | 6 |
| 6. Valdysenos sritis..... | 7 |
| 7. Baigiamosios nuostatos..... | 8 |

1. Apie mus

Esame Lietuvos įvairovės chartijos asociacija - nevyriausybinė organizacija, veikianti nuo 2020 m. Lygių galimybių siekiame vienydami privataus, viešojo ir nevyriausybinių sektoriaus organizacijas bei padėdami joms kurti atvirą ir įtraukią darbo aplinką bei taip stiprindami socialinę atsakomybę.

Esame nedidelė organizacija, tad mūsų sprendimai ir poveikis rinkoje vyraujančioms tendencijoms ir aplinkai gali būti ribotas. Visgi suprantame, kad kiekvienas pasirinkimas turi reikšmę. Mus seka kitos organizacijos, ieškančios pavyzdžio, gerųjų praktikų įvairovės ir įtraukties srityje. Mes perkame paslaugas ir formuojame lūkesčius savo partneriams ir paslaugų tiekėjams. Nors kuriame darbo aplinką nedidelei komandai, kurios gerovė mums itin svarbi, sąmoningai siekiame, kad mūsų organizacijos veikla būtų draugiška aplinkai ir aplinkiniams.

2. Įsipareigojimas

Šis dokumentas įtvirtina mūsų įsipareigojimą siekti organizacijos tikslų tvariai bei nustato pagrindinius aplinkos apsaugos, socialinius ir valdymo principus, kuriuos taikome vykdydami savo veiklą.

3. Dokumente vartojamos sąvokos

Diskriminacija

Naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, odos spalvos, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, seksualinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, lytinės tapatybės ar neuroskirtingumo pagrindu ar keliais iš šių pagrindų.

Interesų konfliktas

Situacija, kai įmonės darbuotojas ar Kolegialių organų narys, atlikdamas darbinės pareigas ar vykdydamas pavedimą, turi priimti ar dalyvauti priimant sprendimą arba įvykdyti pavedimą, kurie susiję ir su jo privačiais interesais.

Prieinamumas

Visa apimanti praktika, kuria siekiama, kad nebūtų jokių kliūčių, trukdančių žmonėms, turintiems negalią ir (ar) kitų individualių poreikių būti pilnaverčiais visuomenės nariais.

Skaidrumas

Mūsų veiklos, priimamų sprendimų viešumas, jų skelbimas ir dalinimasis su kitais ir kitomis. Siekiame veikti skaidriai ir atvirai, todėl viešiname savo veiklas, finansus, partnerystes ir strateginius dokumentus.

Tvarumas, darnumas

Veiklos ypatybių, padedančių užtikrinti ateinančių kartų gerovę, atsakingai naudojant ir valdant ekonominius, socialinius bei aplinkos išteklius, visuma.

4. Aplinkosaugos sritis

Vykdamt veiklą mažiname savo neigiamą poveikį aplinkai taikant šias priemones:

- a) Renkantis paslaugos ar prekės tiekėją, atsižvelgiame į tiekėjo turimus įsipareigojimus tvarumo srityje. Svarstant tarp kelių tiekėjų, kurių siūloma paslauga ar produktas yra panašus, pasirenkame tą, kurio tiekėjas turi aiškius įsipareigojimus tvarumo srityje;
- b) Renkantis paslaugas ar prekes atsižvelgiame į paslaugų ar prekių tvarumą. Prioritetą suteikiame paslaugoms ar prekėms, kurios yra tvarios ir turi tai patvirtinančius sertifikatus, jei nėra kitų esminių skirtumų;
- c) Mūsų organizuojamuose renginiuose maitinimas yra tik vegetariškas ir/ar veganiškas, nevartojame ar netiekiame alkoholinių gėrimų;
- d) Nespausdiname lankstinukų, skrajučių, knygučių ar kitokio turinio, jei tam nėra realios paklausos. Archyvuojame ir spausdiname tik būtinus dokumentus;
- e) Mūsų biure visada yra galimybė rūšiuoti atliekas;
- f) Jei įmanoma, taisome ar atnaujiname sugedusią elektroniką ir kitą biuro inventorių;
- g) Prioritetą teikiame elektroninei dokumentacijai: sutartis, jei tokią galimybę turi kitos sutartį sudarančios šalys, pasirašome el. parašu.

5. Socialinė sritis

Socialinė sritis apima tiek lygių galimybių užtikrinimą mūsų paslaugų gavėjams ir gavėjoms, tiek mūsų darbuotojų gerovę.

Įtraukios aplinkos kūrimas

Kuriame įtraukią aplinką visiems ir visoms taikydami šias priemones:

- a) Mūsų skelbiamą informaciją ruošiamo remiantis informacijos prieinamumo principais, tokiais kaip:
 - i. Išlaikomas rekomenduojamas kontrastas tarp teksto ir fono;
 - ii. Naudojamas sans serif kategorijos šriftai (pvz. Arial, Calibri, Helvetica), ne mažesnio kaip 12 p. dydžio, o tekstas lygiuojamas iš kairės;
 - iii. Siekiame, kad mūsų kuriami PDF dokumentai būtų perskaitomi ekrano skaitymo programomis, turi aiškias ir ekrano skaitymo programų perskaitomas antraštes ir turinį;
 - iv. Visi paveikslukai yra aprašomi alternatyviu tekstu, išskyrus foninius paveikslukus. Socialiniuose tinkluose viešinant informaciją ar paveikslukus aprašome alternatyvųjį tekstą (išskyrus atvejus, kuomet viešiname didelius nuotraukų paketus);
 - v. Siekiame, kad vaizdo įrašai turėtų subtitrus ar gestų kalbos vertimą;
 - vi. Dirbant su „Microsoft Office“ programų paketu, remiamasi jų „Accessibility checker“ pateiktomis rekomendacijomis;
 - vii. Vadovaujamės tokiomis gairėmis ir įrankiais kaip „[Internetas visiems](#)“, „[Creating accessible PDFs](#)“, „[WAVE Web Accessibility Evaluation Tools](#)“, „[Contrast Checker](#)“, WGAC;
 - viii. Ivairove.lt ir ivairoveskonferencija.lt svetaines ir poskilčius kuriame naudojantis specialiais prieinamumo įskiepiais ir vadovaujantis gairėmis, numatytomis šiame dokumente, įtraukiame aprašymą lengvai suprantama kalba;
 - ix. Kilus klausimams dėl informacijos prieinamumo kreipiamės į organizacijas ar specialistes/-us, kurie gali mums suteikti konsultaciją.

-
- b) Organizuojant renginius ieškome erdvių, kurios yra pritaikytos asmenims su negalia. Šioms vietoms teikiame prioritetą.
 - c) Renginiuose siekiame išlaikyti pašnekovų ir diskusijų dalyvių lyčių balansą.
 - d) Mūsų komunikacija yra įtrauki:
 - i. vartojame lyčiai jautrią kalbą, pirmiau minime žmogų ir tik jei tai būtina minime jo(s) turimą negalią ar sutrikimą, atsižvelgiame į tai, kaip skirtingos visuomenės grupės pristato save;
 - ii. Vadovaujamės ir įtraukiosios komunikacijos gairėmis, tokiomis kaip „[Negaliai jautrios kalbos gairės](#)“.

Įtrauki darbo aplinka

Taip pat, kuriame įtraukią darbo aplinką įvairovės chartijoje:

- a) Ieškant darbuotojų dedamos aktyvios pastangos siekiant pritraukti kuo įvairesnius kandidatus:
 - a. naudojame lyčiai jautrią kalbą (pvz., „Ieškome patarėjo ar patarėjos“ arba „patarėjo(-os)“);
 - b. užtikriname darbo skelbimo prieinamumą asmenims su negalia ir (ar) individualių poreikių turintiems ir asmenims;
 - c. nurodome galimybę pritaikyti atrankos procedūros sąlygas negalių ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims;
 - d. darbo skelbimu pasidalinama su organizacijomis padedančiomis įdarbinti skirtingas asmenų grupes.
- b) Taikome nediskriminacinius priėmimo į darbą, atliekamų darbo funkcijų vertinimo ir darbo santykių pabaigos kriterijus. Darbą vertiname objektyviai ir nešališkai. Sudarome nediskriminacines sąlygas darbuotojams tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo.
- c) Darbuotojams/-oms už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Visų organizacijos darbuotojų atlyginimai yra vieši visiems darbuotojams/-oms.

-
- d) Dirbame įprastomis darbo valandomis (9 – 18 val.), dvi dienas per savaitę kartu bendradarbiaujame biure, kitas dienas dirbame iš namų. Atsižvelgiame į vieni kitų poreikius – esant nenumatytoms aplinkybėms ar turint kitų neatidėliojamų įsipareigojimų suprantame vieni kitus. Svarbu – pasiektas rezultatas.
 - e) Po darbo valandų nerašome laiškų, žinučių ir neskambiname darbo reikalais.
 - f) Esame atsakingi už savo darbus: savo padarytų klaidų neslepiame ir prisiimame už jas atsakomybę.
 - g) Puoselėjame psichologinį saugumą darbo aplinkoje, gerbiame viena(-s) kitą.
 - h) Darbuotojų naudų paketą aptariame tarpusavyje ir išsirenkame variantą labiausiai tinkantį mums visiems/visoms.

6. Valdysenos sritis

Įsipareigojame užtikrinti skaidrų organizacijos valdymą:

- a) Kiekvienais metais viešiname veiklos ir finansinės ataskaitas už praėjusius metus. Jose nurodome, kaip sekasi siekti strateginių organizacijos tikslų, kokios veiklos buvo vykdytos, kaip keitėsi mūsų darbuotojų, valdybos komanda, išvardinti Chartijos nariai bei gautos ir išleistos lėšos.
- b) Organizuojant mūsų veiklą yra vadovujamasi [Chartijos įstatais](#). Pagal juos aukščiausias chartijos valdymo organas – nariai. Visuotinio narių susitikimo metu nariai tvirtina metinių finansinių atskaitų rinkinį, keičia įstatus, renka Chartijos valdybą dviejų metų kadencijai, kuri priima naujus narius, ir aktyviai dalyvauja mūsų vykdomoje veikloje.
- c) Svarbius organizacijai sprendimus priimame kartu su visais darbuotojais ir darbuotojomis.
- d) Darbuotojos ir darbuotojai, valdybos nariai ir narės, kurie žino, kad jų vykdoma veikla ar turimi ryšiai gali sukelti interesų konfliktą ar jo regimybę, apie tai informuoja su veikla susijusius asmenis įvairovės chartijoje ir nusišalina nuo sprendimų ar veiklų, tiesiogiai susijusių su galimu interesų konfliktu. Esame atviros ir atviri apie savo kitas veiklas, iniciatyvas ir ryšius, nenaudojame įvairovės chartijos savo asmeniniams interesams.

-
- e) Priimame paramą tik iš donorų, kurie sudaro sąlygas išlaikyti organizacijos nešališkumą ir nesukelia abejonių dėl mūsų nešališkumo kitiems. Pavyzdžiui, nepriimame finansavimo tyrimui „Ar organizacijos pasiruošusios užtikrinti lygias galimybes?“ iš vertinamų organizacijų.
 - f) Nepriimame dovanų, kurių vertė didesnė nei 50 eurų arba jas turime viešai deklaruoti.
 - g) Netoleruojame jokių korupcijos formų: nepotizmo, kyšininkavimo, papirkimo, prekybos poveikiu ir piktnaudžiavimo darbine padėtimi.

7. Baigiamosios nuostatos

- a) Susidūrus su diskriminacija, nesąžiningu elgesiu ar kitais šio dokumento pažeidimais Chartijos administracijoje, kviečiame kreiptis į organizacijos valdybos pirmininkę (-ą) – report@diversity.lt. Pranešimo konfidencialumas – garantuojamas;
- b) Visi Chartijos darbuotojai ir darbuotojos yra supažindinami su Tvarumo politika;
- c) Tvarumo politika yra paskelbiama Chartijos interneto svetainėje www.ivairove.lt;
- d) Tvarumo politika yra peržiūrima visų darbuotojų ir atnaujinama bent vieną kartą per metus.