

INOVACIJŲ AGENTŪROS 2024–2028 METŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAS

Inovacijų agentūra (toliau – IA) siekia būti pažangia naujos kartos organizacija, kurti sąlygas, kultūrą, mikroklimatą, palankią visų žmonių lygioms galimybėms: įsidarbinti, sklandžiai dirbti, gauti teisingą atlygį, gerai jaustis, tobulėti, siekti karjeros, derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, realizuoti savo įgūdžius ir talentus.

Europos lyčių lygybės institutas lyčių lygybę apibrėžia taip: „Lygybė nereiškia, kad moterys ir vyrai taps vienodi, bet tai, kad moterų ir vyrų teisės, pareigos ir galimybės nepriklausys nuo to, ar jie gimsta moterimi ar vyru. Lyčių lygybė reiškia, kad atsižvelgiama į moterų ir vyrų interesus, poreikius ir prioritetus, taip pripažįstant skirtingų moterų ir vyrų grupių įvairovę. Lyčių lygybė nėra moterų problema, bet turėtų rūpėti ir visapusiškai įtraukti vyrus ir moteris. Moterų ir vyrų lygybė vertinama ir kaip žmogaus teisių problema, ir kaip tvaraus, į žmones orientuoto vystymosi prielaida ir rodiklis.“ EIGE terminų žodynas, <https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1059>.

IA, įgyvendindama lygybės ir įvairovės principus, pirmiausiai vadovaujasi savo vidinėmis vertybėmis būti atsakingais, tobulėjančiais, skatinančiais bendrakūrą bei atvirą komunikaciją.

Atsakomybė • Tobulėjimas • Bendrakūra • Atvira komunikacija



STRATEGINIS TIKSLAS:

Įvairovės pripažinimas ir įtraukties didinimas

Lygios galimybės – tai žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

PRIORITETINĖS SRITYS

- Lyčių balanso gerinimas
- Komunikacinio atotrūkio mažinimas
- Įtraukios aplinkos kūrimas žmonėms su negalia ir sveikatos sunkumais
- Skirtingo amžiaus žmonių įtraukties gerinimas
- Sąmoningumo didinimas apie LGBT žmones



IA lygybės ir įvairovės planas remiasi šiais principais:

- nediskriminavimas dėl lyties ir kitais pagrindais,
- tolygus atstovavimas,
- darbo ir asmeninio gyvenimo derinimas,
- aiškios karjeros galimybės.

Lyčių lygybės plano įgyvendinimo sritys

IA lygybės ir įvairovės planu įsipareigojama nuosekliai ir sistemingai siekti lygybės principų įgyvendinimo šiose srityse:

- organizacijos valdyme ir sprendimų priėmime,
- personalo valdyme,
- vidinėje ir išorinėje komunikacijoje.

Lyčių lygybės plano įgyvendinimas

IA lyčių lygybės planu siekiama parodyti ir įtvirtinti ilgalaikį IA įsipareigojimą užtikrinti lygybę ir įvairovę.

Šis lygybės ir įvairovės planas yra numatomas 2024 - 2028 metams. IA lygybės ir įvairovės planas bus atnaujinamas pagal poreikį, remiantis stebėsenos ir įgyvendinimo vertinimo rezultatais.



INOVACIJŲ AGENTŪROS 2024–2028 METŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAS

I tikslas: IA lygmeniu užtikrinti efektyvų ir tęstinį lygybės ir įvairovės įgyvendinimą.

Užduotis	Priemonės	Terminai	Atsakingi padaliniai	Siekiami rezultatai
1. Įtvirtinti institucines praktikas, procedūras ir instrumentus, įgalinančius efektyvų lygybės ir įvairovės įgyvendinimą.	1.1. Lygybės ir įvairovės principų įteisinimas IA vidinėse tvarkose, procesuose ir procedūrose.	2024, nuolatos	OVS, PVS	IA formaliai įteisinti lygybės, įvairovės ir nediskriminavimo principai. Visi darbuotojai supažindinti su tvarkomis, apibrėžiančiomis lygybės ir įvairovės principus IA.
	1.2. Lygybės ir įvairovės principų integravimo į organizacijos veiklas bei komunikacijos procesus rekomendacijos.	2024, nuolatos	OVS, RKVS	Rekomendacijomis vadovaujamasi visose kasdienėse organizacijos veiklose bei IA vidinės ir išorinės komunikacijos procesuose.
2. Įtvirtinti institucinį lygybės ir įvairovės svarbos suvokimą.	2.1. Mokymai lygybės ir įvairovės tematika IA vadovams ir darbuotojams Pasirašyta įvairovės chartija	nuolatos	OVS	IA vadovai ir darbuotojai suvokia lygybės, įvairovės ir nediskriminavimo svarbą savo darbe ir geba tinkamai integruoti lygybės principus į savo veiklas IA. Kiekvienų metų pradžioje įvertinamas mokymų poreikis, sudaromas ir įgyvendinamas mokymų planas.
3. Sisteminti informaciją apie lyčių lygybės ir įvairovės principų įgyvendinimą IA	3.1. Lygybės ir įvairovės plano įgyvendinimo stebėseną ir vertinimą	kartą metuose	OVS	Kaupiami duomenys sudaro prielaidas priimti objektyviais duomenimis paremtus organizacinius sprendimus lygybės ir įvairovės tema.



INOVACIJŲ AGENTŪROS 2024–2028 METŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAS

II tikslas: IA valdyme ir sprendimų priėmimo užtikrinti darbuotojų lygybę ir įvairovę, nediskriminavimą asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

Užduotis	Priemonės	Terminai	Atsakingi padaliniai	Siekiami rezultatai
1. Atstovavimas ir įtraukimas	1.1. Formuojant vidines ar išorines darbo grupes, siekti lyčių balanso	Nuolat	Padalinių vadovai	Lygiavertis lyčių atstovavimo balansas
2. Objektyvūs kriterijai	2.1. Priimant sprendimus dėl priėmimo į darbą, skyrimo į pareigas, atlyginimo nustatymo ir kt. atvejais, nustatyti objektyvius kriterijus, nesusijusius su darbuotojo lytimi, rase, tautybe, pilietybe, kalba, socialine padėtimi, amžiumi, lytine padėtimi, negalia	Nuolat	OVS, padalinių vadovai	Užtikrinta darbuotojų lygybė ir įvairovė
3. Aiškus diskriminavimo apraiškų fiksavimo ir sprendimo mechanizmas	3.1. Paskirtas asmuo, atsakingas už diskriminavimo apraiškų tyrimą	2024	OVS	Darbuotojai žino, kur kreiptis pastebėjus diskriminavimo apraiškas, pastebėtos apraiškos tiriamos, imamasi veiksmų, kad jos nesikartotų, formuojama nepakantumo diskriminavimui kultūra
	3.2. Sukurtas vidinis kanalas darbuotojams fiksuoti pastebėtas diskriminavimo apraiškas	2024	OVS	



INOVACIJŲ AGENTŪROS 2024–2028 METŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAS

II tikslas: darbuotojo lygmeniu

Užduotis	Priemonės	Terminai	Atsakingi padaliniai	Siekiami rezultatai
1. Lygios galimybės karjerai, atlyginimui, įdarbinimui, atstovavimui	1.1. Lygių galimybių liniuotė, kitos apklausos, ar darbuotojai jaučia lygias galimybes/nediskriminavimą	kartą metuose	OVS	Identifikuoti problemines vietas, kur darbuotojai jaučia, kad nėra užtikrinamos lygios galimybės, ir jas sistemingai
	1.2. Sudaromi veikslių planai po atliktos apklausos.	kartą metuose	OVS	
2. Darbo vietų pritaikymas darbuotojams su negalia	2.1. Identifikuoti darbuotojų specifinius poreikius dėl fizinės ir psichinės sveikatos, negalios.	2025	ITVOS	Patogios aplinkos sukūrimas žmonėms su negalia ir sveikatos sunkumais
	2.2. Darbo vietų pritaikymas	2025	ITVOS	
3. Šeimai palankios organizacijos kūrimas	3.1. Personalizuotas naudų krepšelis	2024, nuolat	OVS	Personalizuotos naudos pritaikytos atliepti skirtingus darbuotojų poreikius
	3.2. VPA esančių darbuotojų įtraukimas	Nuolat	OVS	VPA esantys darbuotojai lengviau integruojasi, sukuriama galimybė grįžti į darbą nepilnu krūviu



INOVACIJŲ AGENTŪROS 2024–2028 METŲ LYGYBĖS IR ĮVAIROVĖS PLANAS

III tikslas: lygybės ir įvairovės skatinimas vidinės ir išorinės komunikacijos pagalba

Užduotis	Priemonės	Terminai	Atsakingi padaliniai	Siekiami rezultatai
1. Naudojama įvairovei neutrali kalba ir vaizdinės priemonės vidinėje ir išorinėje komunikacijoje	1.1. Įvairovei neutralios kalbos vidinės ir išorinės komunikacijos gairės.	2024	OVS	Vidinėje ir išorinėje komunikacijoje naudojamos kalbos ir vaizdinių priemonių pagalba kuriama įvairovei atvira organizacijos kultūra.
2. Tolerancijos įvairovei didinimas	2.1. Tikslinės tolerancijos didinimo kampanijos	Kartą metuose	OVS	Augantis darbuotojų sąmoningumas ir tolerancija
3. Duomenų apie įvairovę viešinimas	3.1. Viešinti informaciją apie įvairovės duomenis	Kartą metuose	OVS	



IA STATISTIKA



70% Moterys - vadovės.



50% Moterys - valdybos narės.



50% Moterys - patariamąsios tarybos narės.



70% Moterys - IA darbuotojos



www.inovacijuagentura.lt