

# Įvairovės, įtraukties ir gerovės strateginis planas

2022-2025

# Strateginio plano tikslas

Nubrėžti kryptį, kaip kuriame organizaciją – sąlygas, kultūrą, mikroklimatą – palankią visų žmonių lygioms galimybėms.

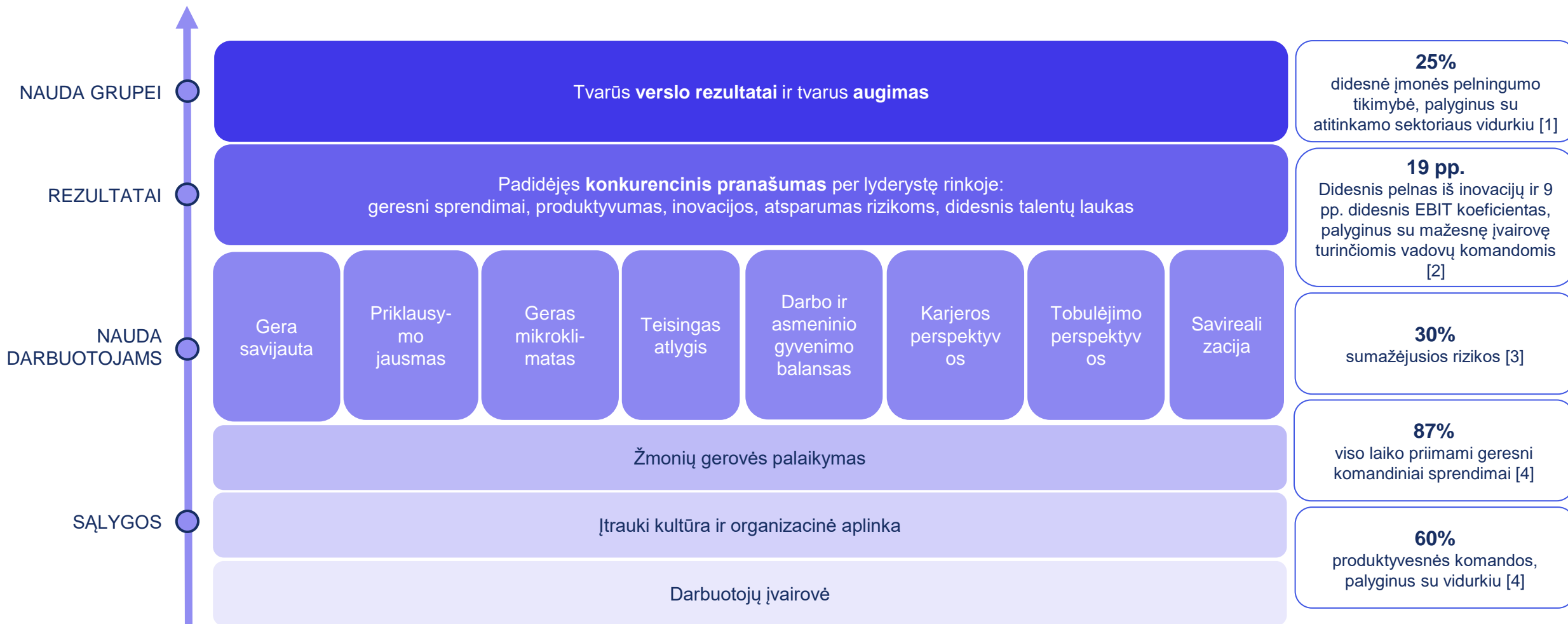
Lygioms galimybėms įsidaibinti, sklandžiai dirbti, gauti teisingą atlygį, gerai jaustis, tobulėti, siekti karjeros, derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, realizuoti savo įgūdžius ir talentus.

# Siektina nauda

Kai mūsų Grupę sudaro įvairūs žmonės, kurie jaučiasi įtraukti, vertinami, turintys lygias galimybes – ši įvairovė atneša geresnius sprendimus, inovacijas, kūrybiškumą, atsparumą rizikoms, produktyvumą ir darbuotojų lojalumą.

Visa tai skatina tvarų Grupės augimą.

# Naudos modelis



[1] Organizacijose, išlaikančiose lyčių balansą vadovaujančiose pareigose. [McKinsey, Diversity Wins, 2020.](#)

[2] [BCG. How Diverse Leadership Teams Boost Innovation, 2018.](#)

[3] [Deloitte, The diversity and inclusion revolution, 2018.](#)

[4] Komandose, kuriose yra lyčių, amžiaus ir geografinė įvairovė. [Cloverpop, Hacking Diversity with Inclusive Decision Making, 2007.](#)

# Strateginis planas



STRATEGINĖS  
KRYPTYS

Įvairovės (pri)pažinimas ir  
įtraukties didinimas

Gerovės  
palaikymas



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

Fizinės ir emocinės gerovės didinimas  
Finansinės gerovės skatinimas  
Organizacinės aplinkos kūrimas  
geresniam darbo ir gyvenimo balansui



HORIZONTALŪS  
PRINCIPAI

Įvairovės duomenys

Ugdymas

Komunikacija

## Prioritetai identifikuoti:

- Reikšmingumo vertinimo apklausa
- Lygių galimybių liniuotė
- Susitikimai su suinteresuotomis šalimis
- Duomenų analizė
- Įvairovės ir įtraukties rinkos standartas

# Strateginės kryptys ir strateginės žinutės



## ĮVAIROVĖS (PRI)PAŽINIMAS IR ĮTRAUKTIES DIDINIMAS

**Įvairovė yra apie mus.** Pripažįstame ir siekiame geriau pažinti savo darbuotojų įvairovę: mes esame skirtingų lyčių, amžiaus, šeiminių padėties, profesijų, seksualinės orientacijos, tautybės ir kt.

**Įvairovė yra mums naudinga.** Pripažįstame ir siekiame geriau pažinti mūsų įvairovės naudą ir svarbą komandose ir organizacijoje. Tampame įvairovę vertinantys, jos siekiantys ir apie ją kalbantys žmonės.

**Įvairovei būtina įtrauktis.** Kuriame visus įtraukiančią ir profesinei realizacijai palankią savo darbo kultūrą ir organizacinę aplinką. Įveikiname žmonių įvairovę: kuriame lygias galimybes būti išgirstiems, matomiems ir vertinamiems.



## GEROVĖS PALAIKYMAS

**Dirbame tausodami savo gerovę.** Kuriame ir naudojamės gerovę skatinančiais įrankiais, deriname darbą ir poilsį, asmeninio ir šeiminio gyvenimo įsipareigojimus. Kuriame save bei aplinką tausojančio produktyvumo kultūrą.

# Strateginės kryptys



ĮVAIROVĖS  
(PRI)PAŽINIMAS IR  
ĮTRAUKTIES DIDINIMAS



GEROVĖS  
PALAIKYMAS

# Gerovės prioritetai



## Fizinė-emocinė gerovė

- ⇒ Ekosistemos vystymas
- ⇒ Judrumo iniciatyvos
- ⇒ Mobingo, psichologinio smurto, priekabiavimo prevencija



## Finansinė gerovė

- ⇒ Finansinio raštingumo kompetencijos
- ⇒ Finansų valdymo iniciatyvos
- ⇒ Investavimo žinios



## Darbo ir gyvenimo balansas

- ⇒ Perdegimo stebėsena, prevencija ir intervencija
- ⇒ Šeimai palankios darbovietės stiprinimas
- ⇒ VPA esančių darbuotojų įtrauktis



# Įvairovės ir įtraukties prioritetai



## Lyčių balansas

- ⇒ Priemonės lyčių balanso vadovų lygmenyje, IT ir inžinerinėse profesijose pagerinimui
- ⇒ Dialogo kultūros kūrimas, vyrų įsitraukimas



## Komunikacinė įtrauktis

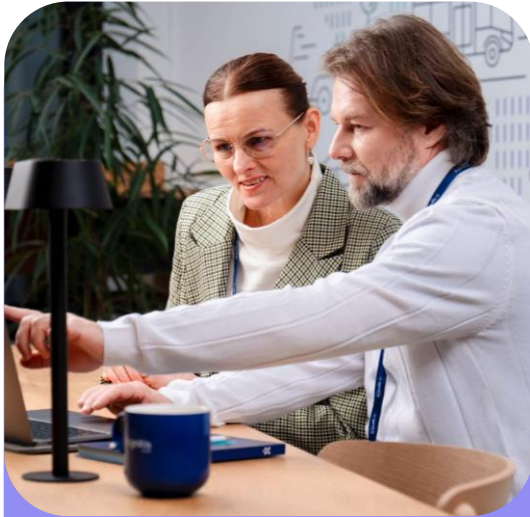
- ⇒ NDV dirbančių ir anglakalbių kolegų įtrauktis
- ⇒ Informaciniu, komunikaciniu, ugdymo atžvilgiu



## Palanki aplinka žmonėms su negalia

- ⇒ Darbo sąlygų pritaikymas ir įsivertinimas
- ⇒ Darbuotojų su atsiradusia negalia readaptacija

# Įvairovės ir įtraukties prioritetai



## Skirtingo amžiaus žmonių įtrauktis

- ⇒ Eidžistinių nuostatų keitimas
- ⇒ Skaitmeninių kompetencijų suvienodinimas



## Sąmoningumas LGBT žmonių atžvilgiu

- ⇒ LGBT pažinimą didinančios komunikacijos, ugdymo iniciatyvos
- ⇒ LGBT darbuotojų darbinių patirčių ir lūkesčių tyrimas

# Prioritetų išdėstymas metiniams planams

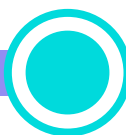
Duomenys + Ugdymas + Komunikacija

50%	Darbo ir asm. gyvenimo derinimas
20%	Komunikacinė įtrauktis
10%	Lyčių balansas
10%	Sąmoningumas LGBT
10%	Fizinė-emocinė gerovė

50%	Negalia ir sveikata
20%	Amžius
10%	Finansinė gerovė
10%	Fizinė-emocinė gerovė
10%	Lyčių balansas



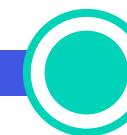
2022



2023



2024

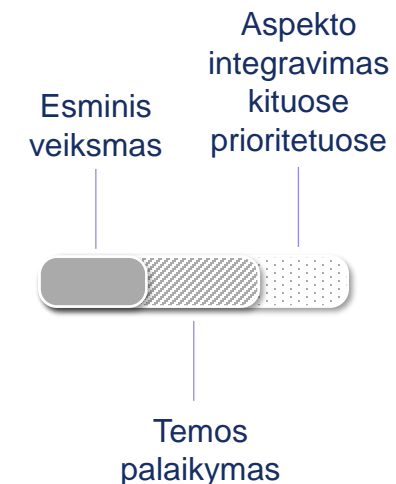
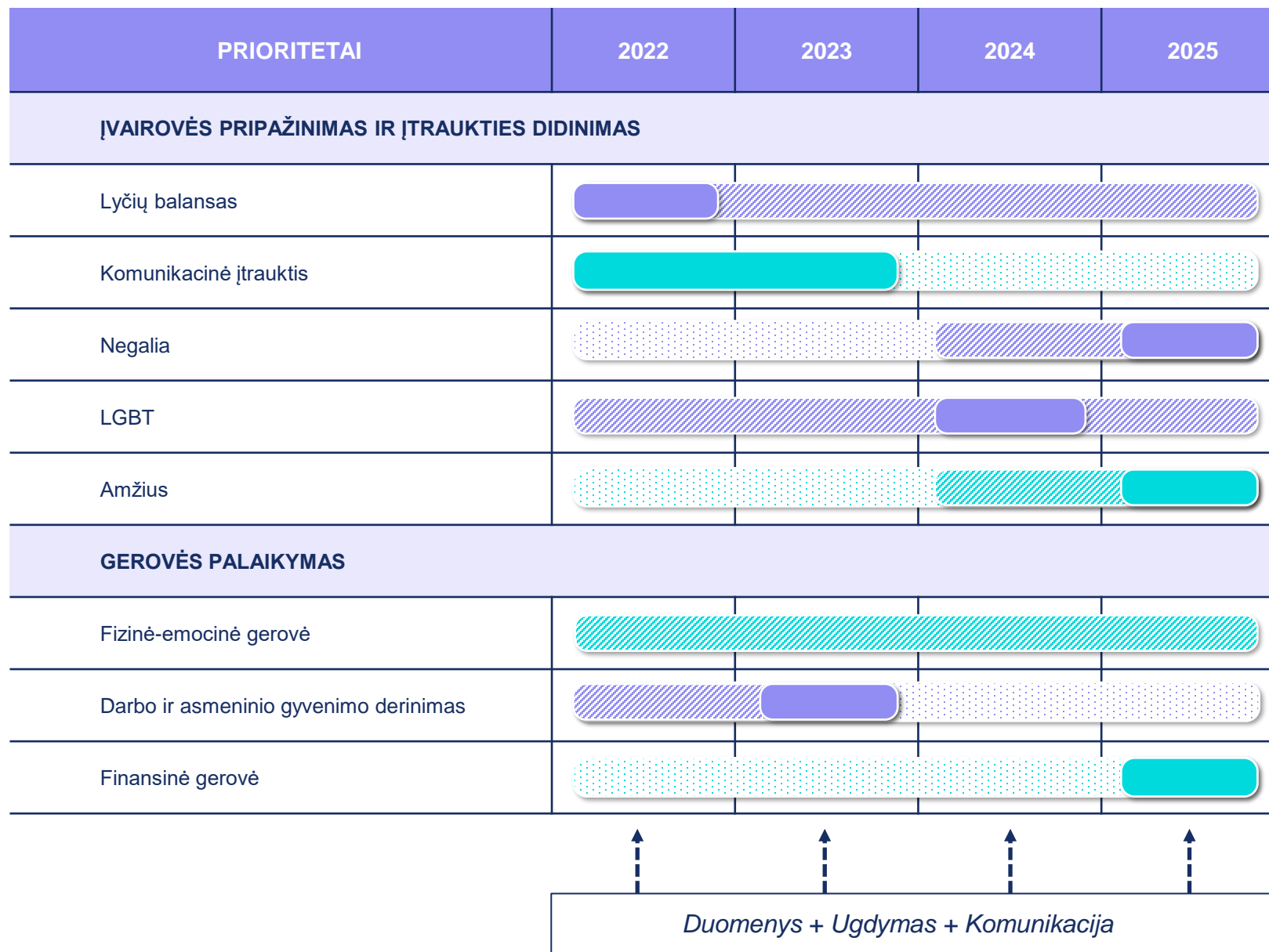


2025

50%	Lyčių balansas
20%	Komunikacinė įtrauktis
10%	Fizinė-emocinė gerovė
10%	Sąmoningumas LGBT
10%	Darbo ir asm. gyvenimo derinimas

50%	Sąmoningumas LGBT
20%	Negalia ir sveikata
10%	Lyčių balansas
10%	Amžius
10%	Fizinė-emocinė gerovė

# Prioritetų išdėstymas metiniams planams



- 1-o lygio prioritetai
- 2-o lygio prioritetai

# Atsakingosios šalys

## Žmonių gerovės, įvairovės, įtraukties vadovas

Formuoja Grupės įvairovės, įtraukties ir gerovės strategiją, prisideda prie jos įgyvendinimo, stebi ir analizuoja įvairovės ir įtraukties padėtį, generuoja sprendimus. Koordinuoja atsakingąsias šalis, veikia partnerystėje su Žmonių ir kultūros, Organizacinio vystymo vadovais.

## Komandos

Komandos įgyvendina strategiją. Įsitraukia Talentų pritraukimo, Vidinės komunikacijos, Duomenų analitikų, Žmonių ugdymo, Tvarumo ir kitos komandos.

## HR Verslo partneriai ir įmonės

HR Verslo partneriai kaip pokyčių agentai koordinuoja strategijos įgyvendinimą Grupės įmonėse.

Formali atsakomybė

Neformali atsakomybė

## D&I grupė

Įvairovės ir įtraukties grupė (švietėjų/expertų grupė) prižiūri strategijos įgyvendinimą ir skleidžia žinią apie įvairovę ir įtrauktį Grupės žmonėms.

## Gerovės mentoriai

Gerovės mentoriai įgyvendina emocinės gerovės programą Grupėje, vykdo jos priemones, konsultuoja darbuotojus emocinės gerovės klausimais.

# Įvairovės, įtraukties, gerovės aktualumas suinteresuotoms šalims

## Darbuotojams

Tiesioginis poveikis **asmeninei gerovei**: lygios galimybės įsidarbinti, sklandžiai dirbti, gerai jaustis, tobulėti, siekti karjeros, derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, realizuoti savo įgūdžius ir talentus.

## Investuotojams

Tiesioginis poveikis **investicinei gražai**: įtrauki įvairovė atneša geresnius sprendimus, didesnę produktyvumą, inovacijas, o tai gerina verslo rezultatus ir skatina tvarų augimą.

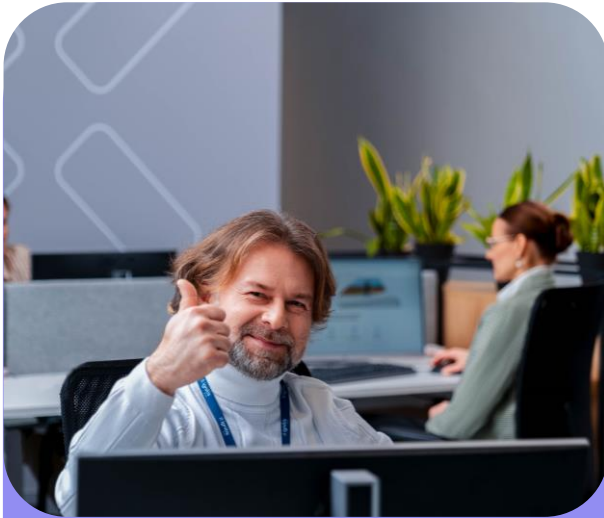
## Politikams

Tiesioginis poveikis **valdysenai**: įvairovė, įtrauktis, gerovė yra gerosios įmonių valdysenos sudedamoji dalis ir tvaraus veikimo sąlyga.

## Žiniasklaidai

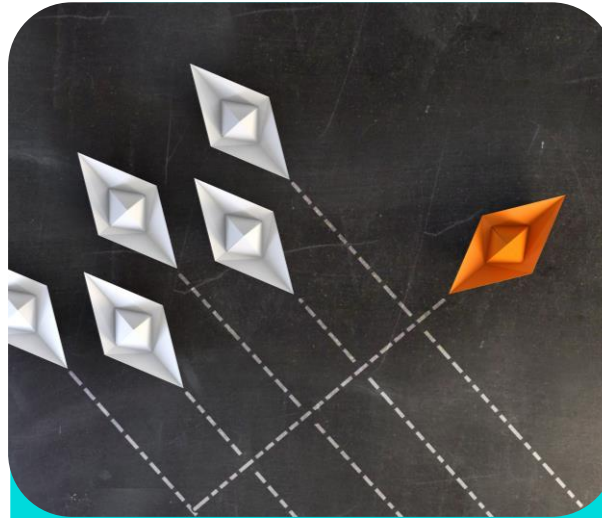
Tiesioginis poveikis **skaidrumui ir atskaitomybei**: viešas Grupės įsipareigojimas siekti įvairovės, įtraukties, gerovės didina veiklos skaidrumą, atskaitomybę, suinteresuotų šalių ir visuomenės pasitikėjimą.

# Kaip vertiname veiklą



## Darbuotojų patirtis

Darbuotojų eNPS  
Lygių galimybių apklausos  
„After“ apklausos



## Strateginiai rodikliai

Moterų dalis vadovaujančiose  
pozicijose  
Moterų dalis inžinerinėse ir IT  
pozicijose



## Išoriniai vertintojai

Top Employer sertifikatas  
ESG Sustainalytics  
3 Lygių galimybių sparnai



# Pagrindiniai veiklos rodikliai (KPI)

KPI	2021 BASELINE	2025 TARGET
TOP Employer, "Diversity and Inclusion" srities proc.	68%	≥20%
TOP Employer, "Well-being" srities proc.	62%	≥20%
Sustainalytics, "Diversity programmes" srities balai	75/100	100/100
Moterų dalis IT ir inžinerinėse pozicijose	19%	≥23%
Moterų dalis aukščiausio lygio vadovaujančiose pozicijose	27%	≥34%



# Principai, kurių laikomės:

**DUOMENYS, KOMUNIKACIJA, UGDYMAS –  
HORIZONTALŪS PRINCIPAI**

**TVARIOS, ILGALAIKĖS, STRATEGINĖS INICIATYVOS**

**POKYČIO IMASI, KULTŪRĄ KURIA IR PATYS  
DARBUOTOJAI**