

# Ķvairov s,  traukties ir gerovės stratēģinis plans

2026-2029



# Įtraukiame visus, kad taptume suvienyti prasmės

Pagrindinis mūsų siekis yra sukurti 100 proc. žalią ir saugią energetikos ekosistemą dabarties ir ateities kartoms.

Todėl kiekvieno darbuotojo įtrauktis ir indėlis yra svarbūs.



# Darbuotojai yra įtraukti, kai:

- **Procesai** yra sąžiningi ir įtraukūs viso darbuotojų ciklo metu **TEISINGUMAS**
- **Organizacijos kultūra** užtikrina pagarbą, nediskriminavimą ir psichologinį saugumą **ĮTRAUKTIS**
- **Žmonės** turi atsparumo įgūdžių, užkertančių kelią darbuotojų perdegimui ir kaitai **ATSPARUMAS**

# Tai prisideda prie organizacijos siekio, nes:

- **Teisingumas** užtikrina, kad kiekvienas turi galimybę prisidėti prie bendro tikslo
- **Įtrauktis** sudaro sąlygas dalytis idėjomis ir veiksmingai bendradarbiauti, taip kryptingai siekiant bendro tikslo
- **Atsparumas** suteikia gebėjimus ir jėgas, reikalingus siekti ir įgyvendinti tikslus ilguoju laikotarpiu

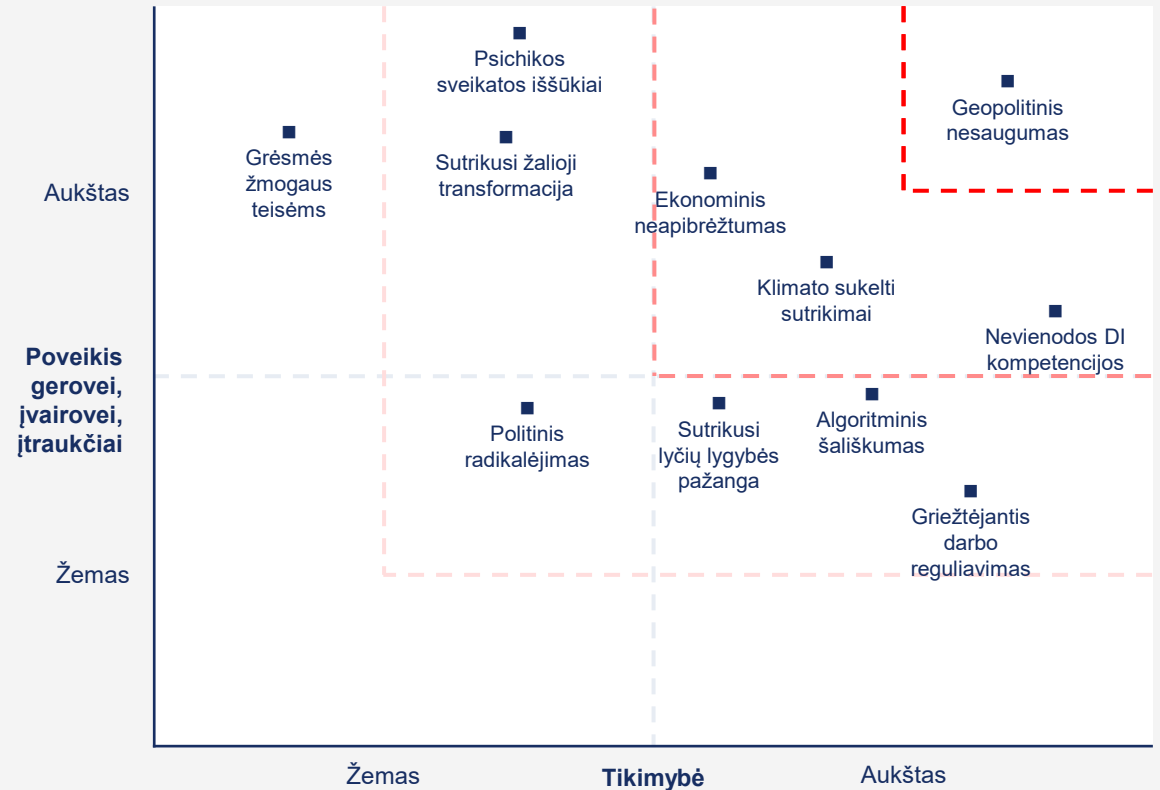
TEISINGUMAS

ĮTRAUKTIS

ATSPARUMAS

# Galimi ateities scenarijai

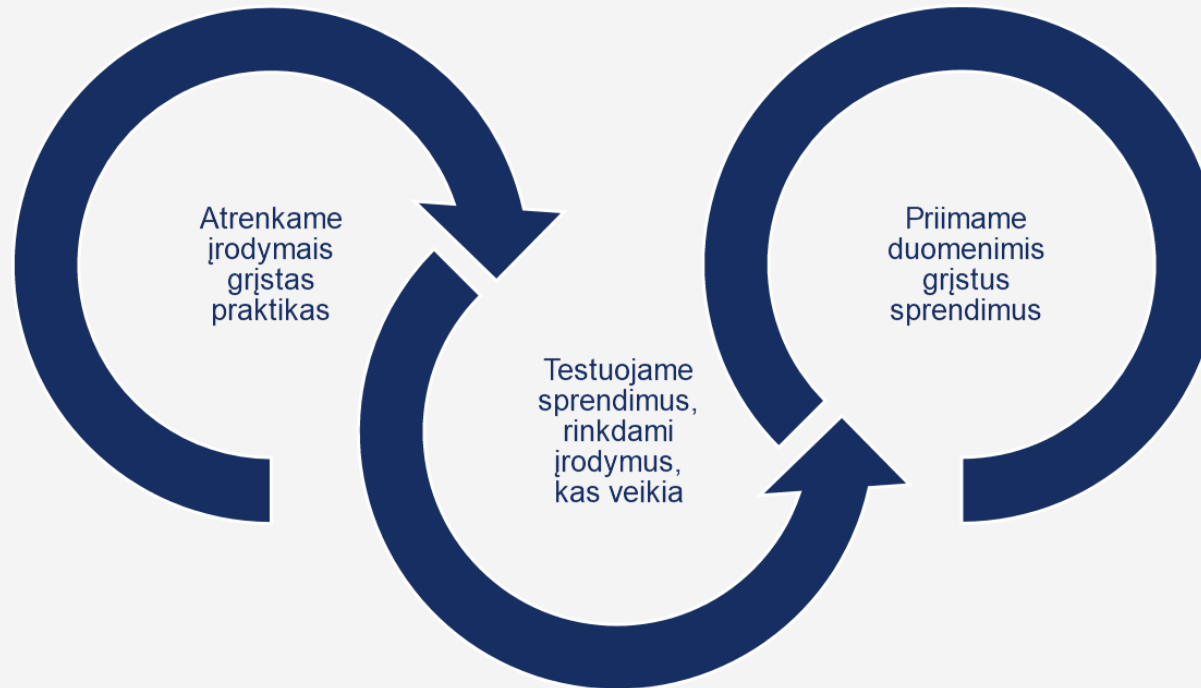
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Geopolitinis nesaugumas</b></li> </ul> <p>Darbuotojai patiria stresą dėl regioninių ginkluotų konfliktų, energetikos sistemos saugumo ir nerimą dėl šeimos saugumo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Psichikos sveikatos iššūkiai</b></li> </ul> <p>Darbuotojai susiduria su stresu, nerimu ir perdegimu, nes ateities neapibrėžtumas ir rizikos silpnina atsparumą, komandinę savijautą ir lyderystės gebėjimus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Griežtėjantis darbo ir įmonių teisės reguliavimas</b></li> </ul> <p>Griežtėja ES ir nacionalinis reguliavimas dėl darbo užmokesčio skaidrumo, lyčių balanso valdymo organuose, smurto ir priekabiavimo prevencijos.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Sutrikusi žaliaji transformacija</b></li> </ul> <p>Darbuotojai žaliosios transformacijos projektuose susiduria su darbo vietų nesaugumu, dažniais kompetencijų poreikių pokyčiais ir nusivylimu dėl atidėtų ar atšauktų iniciatyvų.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Netolygus DI kompetencijų įsisavinimas</b></li> </ul> <p>Rizika, kad dalis darbuotojų ar jų grupių atsiliks skaitmeninių įgūdžių ir DI kompetencijų ugdyme.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Sutrikusi lyčių lygybės pažanga</b></li> </ul> <p>Moterys ir toliau nepakankamai atstovaujamos energetikoje, regioniniu ir pasauliniu mastu lyčių lygybės lygis stagnuoja arba traukiasi, išlieka atlygio atotrūkis.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Klimato sukelti sutrikimai</b></li> </ul> <p>Darbuotojai susiduria su pavojingomis darbo sąlygomis audrų, potvynių, šalčio ar karščio bangų metu, didėja itin spartaus sutrikimų šalinimo poreikis.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Politinis radikalėjimas ir fragmentacija</b></li> </ul> <p>Auganti politinė polarizacija persikelia į darbo aplinką, apsunkindama pagarbų dialogą ir įtraukią organizacinę kultūrą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Algoritminis šališkumas personalo sprendimuose</b></li> </ul> <p>Nesąžiningų sprendimų rizika atrankose, veiklos vertinime ir kituose personalo procesuose, kai DI taikomas be tinkamų šališkumo kontrolės mechanizmų.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Ekonominis neapibrėžtumas</b></li> </ul> <p>Inflacija ir augančios pragyvenimo išlaidos sukelia stresą, finansinę įtampą ir darbo vietų nesaugumą.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Grėsmės žmogaus teisių universalumui</b></li> </ul> <p>Žmogaus teisių ribojimo rizika regione didina poreikį apsaugoti žmogaus teises organizacijos lygiu.</p>	



## Strateginio atsako planas | Įvairovės, įtraukties ir gerovės strateginis planas 2026-2029

<b>Siekis</b>	<b>Stiprinti atsparumą, siekiant tvarių veiklos rezultatų</b>	<b>Išlaikyti įtrauktį galimų socialinių ir technologinių atskirčių akivaizdoje</b>	<b>Užtikrinti teisingumą, siekiant lyčių lygybės pokyčių laikotarpiu</b>
<b>Galimi ateities scenarijai</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Geopolitinis nesaugumas</li><li>• Sutrikusi žaliaji transformacija</li><li>• Klimato sukelti sutrikimai</li><li>• Ekonominis neapibrėžtumas</li><li>• Psichikos sveikatos iššūkiai</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Netolygus dirbtinio intelekto kompetencijų įsisavinimas</li><li>• Politinis radikalėjimas ir fragmentacija</li><li>• Grėsmės žmogaus teisių universalumui</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Griežtėjantis darbo ir įmonių teisės reguliavimas</li><li>• Sutrikusi lyčių lygybės pažanga</li><li>• Algoritminis šališkumas personalo sprendimuose</li></ul>
<b>Atsakas</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Stiprinti pasirengimą ekstremalioms situacijoms</li><li>• Teikti pagalbą žaliosios transformacijos metu</li><li>• Sparti pagalba ekstremaliose situacijose</li><li>• Stiprinti finansinį atsparumą</li><li>• Skatinti psichikos sveikatą palaikančią elgseną</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tolygiai ugdyti darbuotojų DI kompetencijas</li><li>• Išlaikyti įtraukią organizacinę kultūrą</li><li>• Integruoti žmogaus teises į valdymo procesus</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Laiku užtikrinti atitiktį teisės aktų reikalavimams</li><li>• Integruoti lyčių lygybę darbuotojų cikle</li><li>• Audituoti ir koreguoti šališkumą DI grįstuose HR sprendimuose</li></ul>
<b>Pagrindinis strateginis KPI</b>	<b>Kasmet didėjanti</b> atsparių komandų dalis (2025 m. rodiklis: 85%)	<b>Įtvirtintos žmogaus teisės</b> Žmogaus teisės integruotos į organizaciją (politika, poveikio vertinimas, strateginis planas)	<b>≥33%</b> moterų aukščiausio lygio vadovų pozicijose 2028 m. (2025 m. lygis: 28%)

# Kaip savo veiklą grindžiame įrodymais:



# Brandos stiprinimas: nuo dabarties į ateitį

- 2025
- 2029

Žema branda

Vidutinė branda

Aukšta branda

	Žema branda	Vidutinė branda	Aukšta branda
<b>Teisingumas</b>	Teisingumas priklauso nuo individualaus vertinimo; praktikos nenuoseklios.	Egzistuoja teisingi mechanizmai, tačiau jie nenuoseklūs visame darbuotojo cikle	Visi darbuotojų ciklo procesai skaidrūs ir sąžiningi, DEI sprendimai inovatyvūs.
<b>Įtrauktis</b>	Įvairovė pripažįstama, tačiau nėra integruota į sistemas ir procesus.	Įtrauktis skatinama atskirose organizacijos dalyse, bet nenuosekliai.	Įtrauktis apibrėžia organizacijos kultūrą; DEI grindžiama inovacijomis.
<b>Atsparumas</b>	Gerovė laikoma asmenine atsakomybe; organizacijos vaidmuo ribotas.	Programos stiprina atsparumą, tačiau jų poveikis išlieka nevienodas.	Atsparumas yra sisteminis ir integruotas, pagrįstas įrodymais ir duomenimis.