

Lietuvos įvairovės chartijos asociacijos strateginiai tikslai 2026-2029 metams

Lietuvos Įvairovės Chartijos asociacija (LĮCA) nuo pat savo įsikūrimo rėmėsi pagrindiniais Europos Įvairovės Chartijų judėjimo principais - siekti institucinių pokyčių atveriant organizacijas visiems, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, negalios, seksualinės orientacijos ar lytinės tapatybės, tautybės, etninės priklausomybės ar kitų skirtumų.

Per pastaruosius 5-erius metus, LĮCA išaugo į stiprią bendruomenę, vienijančią daugiau nei 40 organizacijų iš privataus, viešojo ir nevyriausybinio sektorių, kurios yra įsipareigojusios puoselėti įtraukias, atviras ir pagarbias darbo vietas.

Chartijai žengiant į naują strateginį etapą, mūsų tikslas – toliau įgalinti organizacijas integruoti įvairovę ir įtrauktį į savo kasdieninę veiklą. Augantis narių įsitraukimas, didėjantis susidomėjimas įvairovės ir įtraukties (I&I) rodiklių matavimu ir noras mokytis rodo, kad Chartijos bendruomenė yra pasirengusi gilesnei ir brandesnei pažangai. LĮCA toliau stiprins savo pagalbą teikdama praktines žinias, skatindama dalijimąsi patirtimi ir siūlydama įrankius, padedančius organizacijoms geriau suprasti įtraukties iššūkius bei taikyti efektyvius, tvarius sprendimus.

Kartu LĮCA yra įsipareigojusi toliau užtikrinti savo pačios darnų vystymąsi - siekti stabilaus augimo, plėsti geografinį ir sektorinį pasiekiamumą bei didinti nariams kuriamą vertę. Nuolatinis dėmesys finansiniam tvarumui, narių įsitraukimui ir platesniam atstovavimui padės Chartijai išlikti patikima partnere skatinant I&I pažangą Lietuvoje.

Atsižvelgdama į šiuos prioritetus, 2026–2029 m. LĮCA nariai nusprendė siekti dviejų ilgalaikių strateginių tikslų, kad prisidėtų prie reikšmingos ir pamatuojamos pažangos kuriant įtraukesnes organizacijas:

- 1. Chartija tvariai augs**
- 2. Organizacijose didės įtrauktis**

Strateginiai tikslai 2026-2029

Pirmasis tikslas: Chartija tvariai auga

Siekiant užtikrinti ilgalaikį poveikį, Chartija įsipareigoja augti tvariai. Tai apima finansinio pagrindo stiprinimą, narystės plėtrą ir įsitraukimo didinimą visoje bendruomenėje.

Pirma, Chartija toliau kurs nuspėjamą ir atsparų finansinį modelį, palaikantį pagrindinę organizacijos misiją. Stabilių ir diversifikuotų pajamų srautas leis nuosekliai teikti aukštos kokybės paslaugas, didinti vertę nariams ir išlaikyti organizacinius pajėgumus, reikalingus ilgalaikiai pažangai.

Antra, Chartija siekia plėsti savo narių bendruomenę, ypač įtraukiant viešojo sektoriaus ir ne Vilniuje veikiančias organizacijas.

Galiausiai Chartija skatins didesnį ir nuoseklesnį narių įsitraukimą. Skatindama reguliary dalyvavimą sesijose, konsultacijose ir kitose veiklose, Chartija nori užtikrinti, kad nariai gautų apčiuopiamą vertę ir aktyviai prisidėtų prie bendros Chartijos pažangos.

Pokyčio rodikliai (KPIs):

1. Kasmet metinės Chartijos pajamos paaugs 5%;
2. Kasmet 10% daugiau viešojo sektoriaus organizacijų (nuo 12% 2025 m.) arba ne Vilniuje veikiančių organizacijų (nuo 5% 2025 m.) prisijungs prie Chartijos bendruomenės;
3. Visi nariai, esantys Chartijoje ilgiau nei 6 mėnesius, kasmet pasinaudos bent 2 Chartijos paslaugomis (pvz., dalyvaus sesijose, konsultuosis, dalyvaus metinėje konferencijoje ir kt.)

Antrasis tikslas: Organizacijose didėja įtrauktis

Chartija siekia padėti organizacijoms narėms daryti nuoseklų pokytį įtraukties srityje, ypač daug dėmesio skiriant trimis sritims: pamatuojamam [&] įvertinimui savo viduje renkant duomenis, tikslinių kompetencijų didinimui ir struktūrinių pokyčių įgyvendinimui.

Pirma, Chartija skatins narius reguliariai vertinti [&] savo viduje, kad geriau suprastų darbuotojų patirtis, organizacinius barjerus ir sritis, kuriose būtina imtis veiksmų. Geri

sprendimai grindžiami patikimais duomenimis, todėl matavimas išlieka informuotų ir veiksmingų pokyčių pagrindu.

Antra, Chartija dirbs ir investuos į asmenis, atsakingus už įtrauktį – žmogiškųjų išteklių komandų narius ir nares, [&] specialistus ir vadoves. Per mokymus, praktines gaires ir dalijimąsi patirtimi šiems asmenims bus padedama ugdyti įgūdžius, pasitikėjimą ir kompetenciją, būtiną kokybiškam [&] iniciatyvų įgyvendinimui.

Galiausiai Chartija skatins ilgalaikius struktūrinius ir praktinius pokyčius, kurie padės organizacijoms neapsiriboti tik vienkartinėmis iniciatyvomis. Tai apima vidaus politikos atnaujinimus, procesų peržiūrą ir įtraukią praktiką integravimą kasdienėje veikloje.

Pokyčio rodikliai (KPIs):

1. Iki 2029 m. 90% narių, turinčių daugiau nei 10 darbuotojų, bus išmatavę [&] situaciją savo viduje.
2. 80% narių atstovų ir atstovių, dalyvavusių Chartijos mokymuose, sesijose ar kituose renginiuose, bus įvertinę, kad šių sesijų poveikis jų pasitikėjimui ar kompetencijoms buvo reikšmingas (t.y. bendras balas didesnis nei 4 iš 5 arba lygus 4).
3. Bent 80% Chartijos narių įsipareigos kasmet įgyvendinti bent po 1 praktinį pokytį, skirtą struktūriniams barjerams šalinti.