

# BALTIC INNO LAB

## Public Institution Baltic InnoLab Equal Opportunities Action Plan 2026–2030 2026

Public Institution Baltic InnoLab bases its activities on the principles of equal opportunities, inclusion, and mutual respect. The organisation is committed to ensuring gender equality and equal opportunities across all its activities, including internal processes, the implementation of international and national projects, the provision of public services within its statutory areas, and cooperation with partners. This Action Plan has been approved by the General Meeting of the institution's stakeholders and is publicly available on the organisation's website: [www.balticinnolab.eu](http://www.balticinnolab.eu).

As a small and growing organisation, Baltic InnoLab integrates the principles of equal opportunities organically into its daily operations and decision-making processes. Responsibility for the implementation of this Plan lies with the Head of the organisation and its stakeholders, while the team is encouraged to contribute to creating an inclusive and respectful working environment. Where necessary, the organisation strengthens its competences in this area and may engage external expert support.

The organisation collects key data on team composition and participation in activities by gender and reviews the current situation at least once a year, taking into account team composition, recruitment practices, and internal feedback. The Plan is updated in line with the organisation's growth and expansion of activities.

Baltic InnoLab aims to ensure flexible working conditions and work–life balance, as well as to foster an open, inclusive, and respectful organisational culture. Transparent and non-discriminatory principles are applied in recruitment processes, and opportunities for professional development are accessible to all team members. The organisation strives to maintain balanced representation in decision-making, in line with its size and nature of activities. Where relevant, the principles of equal opportunities are integrated into project design, implementation, and communication. A zero-tolerance policy is applied towards discrimination, harassment, or any other inappropriate behaviour, ensuring that team members can safely raise concerns, including through informal channels.

The organisation places emphasis on raising awareness of equal opportunities and unconscious bias by encouraging internal discussions, knowledge sharing, and, where possible, participation in training or other events. For the practical implementation of this Plan, Baltic InnoLab foresees the following measures:

- ensuring flexible working conditions (including remote work opportunities and flexible working hours);
- applying transparent and non-discriminatory recruitment principles;
- organising at least one internal discussion or knowledge-sharing activity on equal opportunities per year.

This Plan is valid for the period 2026–2030 and is reviewed annually at the end of each calendar year.

# BALTIC INNO LAB

## VšĮ Baltic InnoLab lygių galimybių užtikrinimo Veiksmų planas 2026–2030 m. 2026

VšĮ Baltic InnoLab organizacijos veiklą grindžia lygių galimybių, įtraukties ir tarpusavio pagarbos principais. Organizacija siekia užtikrinti lyčių lygybę ir lygias galimybes visose savo veiklose: vidiniuose procesuose, įgyvendinant tarptautinius ar nacionalinius projektus, įstatuose numatytoje sferose teikiant viešąsias paslaugas ir bendradarbiaujant su partneriais. Šis planas yra patvirtintas įstaigos dalininkų susirinkime ir skelbiamas viešai įstaigos interneto svetainėje [www.balticinnolab.eu](http://www.balticinnolab.eu).

Kadangi Baltic InnoLab yra nedidelė ir auganti organizacija, lygių galimybių principų įgyvendinimas yra organiškai integruotas į kasdienę veiklą ir sprendimų priėmimą. Atsakomybė už šio plano įgyvendinimą tenka įstaigos vadovui ir dalininkams, o komanda yra skatinama prisidėti prie įtraukios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimo. Esant poreikiui, organizacija stiprina savo kompetencijas šioje srityje ir gali pasitelkti išorinę ekspertinę pagalbą.

Įstaiga renka pagrindinius duomenis apie komandos sudėtį ir dalyvavimą veiklose pagal lytį ir bent kartą per metus peržiūri esamą situaciją, atsižvelgdama į komandos sudėtį, atrankos praktiką ir vidinį grįžtamąjį ryšį. Planas yra atnaujinamas atsižvelgiant į organizacijos augimą ir veiklos plėtrą.

Baltic InnoLab siekia užtikrinti lanksčias darbo sąlygas ir darbo bei asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, taip pat kurti atvirą, įtraukią ir pagarbią organizacinę kultūrą. Atrankos procesuose taikomi skaidrūs ir nediskriminuojantys principai, o profesinio augimo galimybės yra prieinamos visiems komandos nariams. Organizacija taip pat siekia išlaikyti subalansuotą atstovavimą sprendimų priėmime, atsižvelgiant į savo dydį ir veiklos pobūdį.

Lygių galimybių principai, kai tai aktualu, integruojami į projektų rengimą, įgyvendinimą ir komunikaciją. Taip pat taikoma nulinės tolerancijos politika diskriminacijai, priekabiavimui ar kitokiam netinkamam elgesiui, užtikrinant, kad komandos nariai galėtų saugiai išsakyti susirūpinimą, įskaitant neformalius būdus.

Organizacija skiria dėmesį sąmoningumo didinimui lygių galimybių ir nesąmoningų šališkumų klausimais, skatindama vidines diskusijas, žinių dalijimąsi ir, esant galimybei, dalyvavimą mokymuose ar kituose renginiuose. Praktiniam šio plano įgyvendinimui Baltic InnoLab numato šias priemones:

- užtikrinti lanksčias darbo sąlygas (nuotolinio darbo galimybes ir lankstų darbo laiką);
- taikyti skaidrius ir nediskriminuojančius atrankos principus;
- bent kartą per metus organizuoti vidinę diskusiją ar žinių dalijimosi veiklą lygių galimybių tema.

Šis planas galioja 2026–2030 m. laikotarpiu ir yra peržiūrimas kasmet, einamųjų kalendorinių metų pabaigoje.