

## LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANO REZULTATŲ VERTINIMO LENTELĖ

Priemonė	Ar priemonė buvo įgyvendinta?	Ar priemonė turėjo tokį poveikį, kurio buvo siekiama?	Ar priemonė buvo tobulinta?	Ar buvo numatytas priemonės tęstinumas?	Ar priemonė galėtų būti pateikiama kitoms savivaldybėms kaip gerosios praktikos pavyzdys?
<p>1. Sudaryti galimybes Administracijos darbuotojams esant būtinybei dirbti nuotoliniu būdu bei turėti galimybę naudotis sveikatos diena.</p>	<p>Taip. Per 2025 metų laikotarpį Administracijoje dirbti nuotoliniu būdu prašymus pateikė 30 darbuotojų, visi prašymai buvo tenkinti. Teise pasinaudoti laisvomis darbo dienomis sveikatai gerinti 2025 metais pasinaudojo 132 darbuotojai, 94 darbuotojai pasinaudojo galimybe pasinaudoti laisva apmokama darbo</p>	<p>Taip. Darbas nuotoliniu būdu ir papildomos dienos sveikatai gerinti padeda darbuotojams derinti asmeninį ir profesinį gyvenimą. Darbas nuotoliniu būdu ypač aktualus darbuotojams auginantiems vaikus iki 3 metų, auginantiems neįgalius vaikus; slaugantiems sergantį šeimos narį ar turintiems sveikatos problemų. Papildomos poilsio dienos sveikatai gerinti padeda darbuotojams labiau rūpintis savo sveikata, laiku nuvykti į gydymo, reabilitacijos įstaigas.</p>	<p>Ne.</p>	<p>Taip, priemonės tęstinumas numatomas.</p>	<p>Taip, esant poreikiui.</p>

	diena vykimui į gydymo įstaigą.				
2. Skatinti diskusijas su iš vaiko priežiūros atostogų grįžusiais Administracijos darbuotojais apie jų lūkesčius, padėti jiems integruotis darbo vietoje.	2025 metais iš vaiko priežiūros atostogų grįžo 2 darbuotojai. Darbuotojams žodine forma ir el. paštu buvo suteikiama informacija apie priklausančias garantijas (sutrumpinta darbo laiko norma), papildomas poilsio dienas, galimybę teikti prašymus dalyvauti mokymuose ir pan.	Priemonė veiksminga. Darbuotojai, susipažinę su jiems priklausančiomis garantijomis, naudojami sutrumpinta darbo laiko norma, teikė prašymus dalyvauti mokymuose kvalifikacijos tobulinimui. Priemonės įgyvendinimas svarbus darbuotojams, grįžusiems į darbo vietą iš vaiko priežiūros atostogų, profesinių žinių ir įgūdžių atnaujinimui, greitesnei socializacijai. Siekiant darbo ir šeimos derinimo, 2025 metais 6 darbuotojai, auginantys vaikus iki 3 metų, naudojami sutrumpinta 32 val. per savaitę darbo laiko norma.	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.
3. Užtikrinti, kad darbuotojų paieškos skelbimai būtų nediskriminuojantys lyties pagrindu, nesiremtų lyčių stereotipais.	Taip. Visi darbuotojų paieškos skelbimai 2025 m. buvo nediskriminuojantys lyties pagrindu ir nesirėmė lyčių stereotipais.	Taip. Darbuotojų paieškos skelbimų turinio ir konkursų/atrankų eigos kontrolė padeda apsaugoti pretendentes dėl jų diskriminacijos lyties ar lytinės tapatybės, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos,	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.

<p>Užtikrinti, kad atrankų laimėtojai būtų nustatomi atsižvelgiant į turimas kompetencijas, gebėjimus ir įgūdžius bei nepatirtų jokios diskriminacijos formos.</p>	<p>Atrankų laimėtojai buvo nustatomi atsižvelgiant į turimas kompetencijas, gebėjimus ir įgūdžius, nediskriminuojant jų jokia forma, taikant vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas.</p>	<p>kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitu teisės aktuose nustatytu pagrindu.</p>			
<p>4. Didinti darbuotojų sąmoningumą lygių galimybių tema.</p>	<p>2025 metais Administracijos darbuotojai dalyvavo mokymuose „Lyčių lygybės, lygių galimybių politikų supratimo didinimas“, dalyvavo informaciniuose pasitarimuose su Lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės grupės darbuotojais, Savivaldybės</p>	<p>Darbuotojai dalyvavo tiksliniuose mokymuose ir informaciniuose pasitarimuose, dalinosi gerąja patirtimi su kitais specialistais. Tai padeda pritaikyti tiesiogines žinias ir kitų Savivaldybių gerąją praktiką darbo vietoje, siekiant didinti lygių galimybių užtikrinimą įstaigoje. Dalinimasis žodine ir vaizdine informacija lygių galimybių temomis, padeda didinti darbuotojų įsitraukimą ir motyvaciją</p>	<p>Ne.</p>	<p>Taip, priemonės tęstinumas numatomas.</p>	<p>Taip, esant poreikiui.</p>

	<p>administracijos ir pavaldžių įstaigų patalpose buvo pakabintos vaizdinės priemonės ir informaciniai pranešimai lygių galimybių, smurto artimoje aplinkoje temomis.</p> <p>Su darbuotojais buvo nuolat komunikuojama, pasidalinant naujausia informacija lygių galimybių temomis, gauta iš Lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės grupės, Įvairovės chartijos ir kt.</p>	<p>siekiant lygių galimybių užtikrinimo darbo aplinkoje ir asmeniniame gyvenime.</p>			
<p>5. Užtikrinti diskriminacijos ir priekabiavimo prevenciją Administracijoje.</p>	<p>Taip.</p> <p>Administracijos ir jos padalinių darbuotojai turi galimybę konfidencialiai pranešti apie diskriminacijos ir</p>	<p>Taip. Nors 2025 metais pranešimų apie diskriminacijos ir priekabiavimo atvejus nepasitaikė, tačiau darbuotojai turi pagrindą jaustis saugesni darbo vietoje žinodami, jog yra</p>	<p>Ne.</p>	<p>Taip, priemonės tęstinumas numatomas.</p>	<p>Taip, esant poreikiui.</p>

	priekabiavimo atvejus ar jų apraiškas.	apsaugoti nuo persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių darbo vietoje.			
6. Įvertinti lyčių lygybės padėtį Administracijoje.	Lyčių lygybės liniuotės tyrimas Administracijoje 2025 metais nebuvo atliktas.	Ne.	Ne.	Ne.	Ne.
7. Informuoti Administracijos vadovus apie Lygių galimybių veiksmų plano priemonių įgyvendinimo pasiektus rezultatus.	Lygių galimybių veiksmų plano vertinimas atliktas.	Taip, Lygių galimybių veiksmų plano stebėseną padeda vertinti Lygių galimybių politikos veiksmingumą Administracijoje, išskiriant vykdomų priemonių gerąsias ir blogąsias savybes, padeda siekti pažangos rodiklių vertinimo ir didinimo.	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.
8. Sukurti tinkamą darbo aplinką, atsižvelgiant į skirtingus darbuotojų poreikius.	2025 metais 17-ai darbuotojų, atsižvelgiant į jų prašymus, buvo pritaikyti ergonominiai stalai jų darbo vietoje.	Taip, darbo vietos pritaikymas darbuotojams, atsižvelgiant į jų poreikius duoda teigiamus rezultatus jų darbo našumui, komfortui, jų sveikatos būklei – aukščio reguliavimo funkcija padeda darbuotojams, turintiems problemų su nugaros skausmais. Galimybė keisti	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.

		stalo poziciją dirbant iš sėdimos į stovimą leidžia palaikyti fizinį aktyvumą nenutraukiant darbo proceso.			
--	--	--	--	--	--