

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?
1. Sudaryti galimybes Administracijos darbuotojams esant būtinybei dirbti nuotoliniu būdu bei turėti galimybę naudotis sveikatos diena.	Taip. Per 2024 metų laikotarpį Administracijoje dirbti nuotoliniu būdu prašymus pateikė 48 darbuotojai, visi prašymai buvo tenkinti. Teise pasinaudoti laisvomis darbo dienomis sveikatai gerinti 2024 metais pasinaudojo 119 darbuotojų, 5 darbuotojai pasinaudojo galimybe pasinaudoti laisva apmokama darbo	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.	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.

	diena vykimui į gydymo įstaigą.				
2. Skatinti diskusijas su iš vaiko priežiūros atostogų grįžusiais Administracijos darbuotojais apie jų lūkesčius, padėti jiems integruotis darbo vietoje.	2024 metais iš vaiko priežiūros atostogų grįžo 3 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, naudojos 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.	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.
3. Užtikrinti, kad darbuotojų paieškos skelbimai būtų nediskriminuojantys lyties pagrindu, nesiremtų lyčių stereotipais. Užtikrinti, kad atrankų laimėtojai būtų nustatomi atsižvelgiant į	Taip. Visi darbuotojų paieškos skelbimai 2024 m. buvo nediskriminuojantys lyties pagrindu ir nesirėmė lyčių stereotipais. Atrankų laimėtojai buvo nustatomi atsižvelgiant į turimas kompetencijas,	Taip. Darbuotojų paieškos skelbimų turinio ir konkursų/atrankų eigos kontrolė padeda apsaugoti pretendentes dėl jų diskriminacijos lyties ar lytinės tapatybės, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.

turimas kompetencijas, gebėjimus ir įgūdžius bei nepatirtų jokios diskriminacijos formos.	gebėjimus ir įgūdžius, nediskriminuojant jų jokia forma, taikant vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas.	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.			
4. Didinti darbuotojų sąmoningumą lygių galimybių tema.	2024 metais Administracijos darbuotojams el. paštu buvo nusiųstos nuorodos ir informacija iš Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos internetinės platformos, temomis: • Kas yra diskriminacija? • Patyriau diskriminaciją darbe. Kur kreiptis?	Darbuotojai supažindinti su diskriminacijos apraiškomis – tiesiogine ir netiesiogine diskriminacija, diskriminacijos prevencijos priemonėmis ir apsauga nuo diskriminacijos, institucijomis, į kurias galima kreiptis patyrus diskriminaciją darbo vietoje.	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.

5. Užtikrinti diskriminacijos ir priekabiavimo prevenciją Administracijoje.	Taip. Administracijos ir jos padalinių darbuotojai turi galimybę konfidencialiai pranešti apie diskriminacijos ir priekabiavimo atvejus ar jų apraiškas.	Taip. Nors 2024 metais pranešimų apie diskriminacijos ir priekabiavimo atvejus nepasitaikė, tačiau darbuotojai turi pagrindą jaustis saugesni darbo vietoje žinodami, jog yra apsaugoti nuo persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių darbo vietoje.	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.
6. Įvertinti lyčių lygybės padėtį Administracijoje.	Lyčių lygybės liniuotės tyrimas Administracijoje 2024 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	2024 metais 28 - iems darbuotojams, atsižvelgiant į jų	Taip, darbo vietos pritaikymas darbuotojams, atsižvelgiant į jų poreikius	Ne.	Taip, priemonės tęstinumas numatomas.	Taip, esant poreikiui.

skirtingus darbuotojų poreikius.	prašymus, buvo pritaikyti ergonominiai stalai jų darbo vietoje.	duoda teigiamus rezultatus jų darbo našumui, komfortui, jų sveikatos būklei – aukščio reguliavimo funkcija padeda darbuotojams, turintiems problemų su nugaros skausmais. Galimybė keisti stalo poziciją dirbant iš sėdimos į stovimą leidžia palaikyti fizinį aktyvumą nenutraukiant darbo proceso.			
----------------------------------	---	--	--	--	--