



Lygių galimybių  
kontrolieriaus  
tarnyba

**Lygių galimybių politikos  
įgyvendinimo veiksmų  
plano darbovietėje pavyzdys**

## Lygių galimybių politikos įgyvendinimo veiksmų plano (lygybės plano) darbovietėje pavyzdys

Prioritetinis tikslas				
Priemonė	Laikotarpis	Siekiami rezultatai arba pokytį matuojantys indikatoriai	Reikalingi ištekliai	Atsakingi asmenys (skyriai)

Lygių galimybių užtikrinimas ir įvairovės bei įtraukties puoselėjimas organizacijoje				
Įsteigti atskirą pareigybę lygių galimybių užtikrinimo ir smurto bei priekabiavimo prevencijos sritims koordinuoti	2026 m. I ketv.	Įsteigta Lygių galimybių koordinatoriaus pareigybė.	Įtraukti reikalingi finansiniai ištekliai planuojant kitų metų biudžetą	Veiklos administravimo skyrius
Parengti įstaigos lygių galimybių politiką, kurioje būtų įtrauktos lygių galimybių ir smurto bei priekabiavimo prevencijos nuostatos	2026 m. II ketv.	Parengta įstaigos Lygių galimybių politika.  Parengta įstaigos Smurto ir priekabiavimo prevencijos politika.	-	Lygių galimybių koordinatorius (-ė)
Didinti darbuotojų lygių galimybių, įvairovės bei įtraukties sričių kompetenciją	2026 m. III ketv.	Organizuoti bent dveji 3 val. trukmės mokymai apie lygių galimybių užtikrinimą, įtraukios organizacijos kūrimą, kuriuose dalyvavo bent 40 proc. darbuotojų. Bent 30 proc. mokymuose dalyvavusių darbuotojų žino / geba atpažinti socializacijos ir žiniasklaidos įtaką stereotipų apie visuomenės grupes	Honoraras lektorėms (-iams)	Lygių galimybių koordinatorius (-ė)

		formavimuisi; identifikuoti skirtingas tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos dėl tapatybės pagrindų formas ir jų sankirtas.		
Užtikrinti, kad vidinė ir išorinė įstaigos komunikacija remtųsi įtraukties principais	2026 m. IV ketv.	Organizuoti bent 4 val. trukmės mokymai apie įtraukią komunikaciją, kuriuose dalyvavo personalo, komunikacijos, vadov(i)ų komandos.  Parengta įtraukios komunikacijos atmintinė bei pasitikrinimo klausimų sąrašas.	Honoraras lektorėms (-iams), įvairovės ir įtraukties ekspertui (-ei)	Lygių galimybių koordinatorius (-ė)
Didinti įtrauktį užtikrinant informacinį prieinamumą bei lyčiai jautrią kalbą renjamiuose dokumentuose ir teikiant informaciją	2026 m. I ketv.	Parengta atmintinė, kaip užtikrinti informacijos prieinamumą teikiant paslaugas asmenims su negalia, rengiant įstaigos dokumentus ar teikiant informaciją.	Honoraras įvairovės ir įtraukties ekspertams (-ėms) už suteiktas konsultacijas	Veiklos ir administravimo skyrius
Atlikti įstaigos internetu svetainės prieinamumo asmenims su regos, klausos, intelekto negalia vertinimą	2026 m. I ketv.	Atlikti įstaigos internetu svetainės prieinamumo asmenims su regos, klausos, intelekto negalia vertinimą.	Honoraras už prieinamumo vertinimą	Komunikacijos skyrius

Darbo ir asmeninio gyvenimo balanso užtikrinimas						
Sudaryti darbuotojams (-oms) palankias sąlygas derinti asmeninį gyvenimą ir darbą bei naudotis asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą palengvinančiomis priemonėmis (galimybe pasiimti laisvą valandą, dirbti nuotoliu, lanksčiu darbo grafiku, darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį, naudotis sveikatos diena ir pan.)	2026 m. III ketv.	Atlikta darbuotojų patirčių ir poreikių derinant asmeninį gyvenimą ir darbą analizė.			Honoraras už sociologinio tyrimo įgyvendinimą ir duomenų analizę, pristatymą	Personalo komanda, Lygių galimybių koordinatorius (-ė)
	Darbuotojų, kurie naudojami priemonėmis, dalis (proc.)	2025	2026	2027		
		40	50	60		Personalo komanda, Lygių galimybių koordinatorius (-ė)
Lyčių pusiausvyros vadovaujamosiose pozicijose gerinimas						
Didinti atrankos procesuose dalyvaujančių darbuotojų ir vadov(i)ų supratimą apie išankstinio nusistatymo ir stereotipų poveikį priimant sprendimus dėl įdarbinimo, paaukštinimo; suteikti žinių apie šališkumą mažinančias priemones	2026 m. II ketv.	Surengti ne trumpesni nei 3 val. mokymai apie šališkumo poveikį ir įtraukaus įdarbinimo priemones, kuriuose dalyvavo visi (-os) įstaigos vadovai (-ės) ir atrankos procesuose dalyvaujantys (-čios) darbuotojai (-os).			Honoraras įvairovės ir įtraukties ekspertui (-ei)	Personalo komanda

Atnaujinti atrankos procedūras, atsižvelgiant į įtraukaus įdarbinimo rekomendacijas	2026 m. IV ketv.	Peržiūrėtos ir atnaujintos priėmimo į darbą konkursų organizavimo ir atrankos (darbo skelbimų rengimo, CV atrankos, darbo pokalbio vedimo) procedūros, parengta įtraukaus atrankos proceso atmintinė.		Personalo komanda	
Gerinti lyčių pusiausvyrą vadovaujamosiose pozicijose		2025	2026	2027	
	Moterų vadovių dalis nuo visų vadovų (proc.)	25	33	35	Įstaigos vadovė (-as)
<b>Darbo sąlygų neuroskirtingiems (-oms) darbuotojams (-oms) bei darbuotojams (-oms) su negalia pritaikymas</b>					
Atlikti įstaigos patalpų fizinio prieinamumo vertinimą	2026 m. II ketv.	Atliktas įstaigos patalpų fizinio prieinamumo asmenims su judėjimo ir / arba regos negalia vertinimas, pateiktos rekomendacijos prieinamumui užtikrinti.	Honoraras už suteiktą prieinamumo įvertinimo paslaugą	Lygių galimybių koordinatorius (-ė)	
Užtikrinti fizinį įstaigos patalpų prieinamumą	2026 m. I ketv.	Užtikrintas fizinis patalpų prieinamumas, pasiekiant bent šiuos rodiklius: <ul style="list-style-type: none"> <li>darbovietės pastatas yra fiziškai prieinamas asmenims su judėjimo negalia arba riboto judumo asmenims;</li> <li>darbovietėje yra bent viena tinkamai pritaikyta darbo vieta asmeniui,</li> </ul>	Infrastruktūros palaikymui skirtas biudžetas	Lygių galimybių koordinatorius (-ė), įstaigos vadovė (-as)	

		<p>judančiam vežimėliu;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>darbovietėje yra tualetas, lengvai pasiekiamas ir pritaikytas žmogui, judančiam vežimėliu;</li> <li>vežimėliu judantis (-i) darbuotojas (-a) darbovietėje gali judėti savarankiškai (pvz., tarp pastato aukštų ir t. t.).</li> </ul>			
Didinti darbuotojų, turinčių negalią, skaičių	Darbuotojų, turinčių negalią dalis nuo visų darbuotojų (proc.)	2025	2026	2027	
		4	5	6	
Gerinti neuroskirtingų darbuotojų darbo sąlygas	2026 m. III ketv.	<p>Atliktas vidinis tyrimas, siekiant išsiaiškinti neuroskirtingų darbuotojų poreikius.</p> <p>Parengtos darbo sąlygas gerinančių priemonių, reikalingų kuriant įtraukią aplinką neuroskirtingiems (-oms) darbuotojams (-oms), sąrašas (pvz.: reguliuojamas darbo vietos apšvietimas, uždaros, garsą izoliuojančios patalpos arba garsą slopinančios ausinės, struktūruotas darbo planavimo formatas, lankstus darbo</p>	Honoraras už sociologinio tyrimo apie neuroskirtingų darbuotojų poreikių įgyvendinimą ir duomenų analizę, pristatymą	Lygių galimybių koordinatorius (-ė)	

	2027 II ketv.	grafikas, gairės susirinkimams, konkreti komunikacija; sukurta galimybė pranešti apie poreikius pritaikymui).  Bent 60 proc. darbuotojų jaučia, kad darbo sąlygos pagerėjo (pozityviai vertina darbo sąlygų pegerėjimą).			
<b>Darbo užmokesčio atotrūkio mažinimas</b>					
Atlikti darbo užmokesčio atotrūkio auditą, siekiant identifikuoti darbo užmokesčio skirtumus bei nevienodo apmokėjimo priežastis tarp skirtingų darbuotojų grupių	2027 m. III ketv.	Parengta audito ataskaita su rekomendacijomis, kaip spręsti nustatytas problemas ir didinti darbo užmokesčio skaidrumą įstaigoje.	Biudžetas paslaugos pirkimui	Veiklos ir administravimo skyrius	
<b>Saugios ir pagarbios darbo aplinkos užtikrinimas</b>					
Skatinti darbuotojus (-as) pranešti apie netinkamą elgesį, diskriminacinę situaciją ir pan.	2026 m. II ketv.	Parengta aiški skundų dėl diskriminacijos, lygių galimybių pažeidimų ar priekabiavimo darbovietėje teikimo ir nagrinėjimo tvarka. Tvarka pristatyta atmintinėje, kuri patalpinta matomose organizacijos vietose, aptarta mokymų metu.		Teisės skyrius, Personalo komanda	
	Pranešimų skaičius per metus	2026	2027	2028	
		5	20	35	Personalo vadovas (-ė)

<p>Užtikrinti smurto ir priekabiavimo prevenciją, įtraukiant priekabiavimo dėl tapatybės bruožų bei seksualinio priekabiavimo temas</p>	<p>2026 m. III ketv.</p>	<p>Organizuoti bent 3 val. trukmės mokymai, skirti didinti vadov(i)ų ir darbuotojų gebėjimus atpažinti netinkamą elgesį ir efektyviai reaguoti su juo susidūrus.</p> <p>Bent 70 proc. mokymuose dalyvavusių vyrų, ir bent 70 proc. mokymuose dalyvavusių moterų geba atpažinti priekabiavimą dėl asmens tapatybės bruožų, seksualinį priekabiavimą, psichologinį smurtą.</p>		<p>Lygių galimybių koordinatorius (-ė), Personalo komanda</p>
<p>Užtikrinti saugią darbo aplinką dirbant su klientais (-ėmis) (paslaugų gavėjais (-omis))</p>	<p>2027 m. I ketv.</p>	<p>Parengta atmintinė, kaip užtikrinti pagarbų bendravimą su klientais bei kaip darbuotojai (-os) turi reaguoti, jei susiduria su netinkamu klientų elgesiu.</p>		<p>Personalo komanda, Klientų aptarnavimo skyrius</p>

**Parengė:**

Lygių galimybių integravimo grupės ekspertės (-ai), Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2025

[www.lygybesplanai.lt](http://www.lygybesplanai.lt)