



**UKMERGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL UKMERGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ
GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO BEI LYGIŲ
GALIMYBIŲ 2025–2027 M. VEIKSMŲ PLANO PATVIRTINIMO**

2025 m. rugsėjo 2 d. Nr.

Ukmergė

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 34 straipsnio 1 dalimi, 6 dalies 2 punktu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2 punktu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 2 punktu:

1. T v i r t i n u:

1.1. Ukmergės rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedama).

1.2. Ukmergės rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2025–2027 m. veiksmų planą (pridedama).

2. Į p a r e i g o j u skyrių vedėjus, seniūnijų seniūnus supažindinti su įsakymu pavaldžius darbuotojus.

3. P a v e d u įsakymo vykdymo kontrolę Ukmergės rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių ir apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje koordinatori (patarėjai) Ramintai Domanskei.

Administracijos direktorė

Inga Pračkailė

Raminta Domanskė

UKMERGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Ukmergės rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių Ukmergės rajono savivaldybės administracijoje principus, jų įgyvendinimo darbe sąlygas ir tvarką.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad priimant į darbą Ukmergės rajono savivaldybės administracijoje, darbo Ukmergės rajono savivaldybės administracijoje metu ir iš jos atleidžiant būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų, valstybės tarnautojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.

II SKYRIUS SĄVOKOS

4. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

5. **Lygių galimybių** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

6. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

7. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijaus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

9. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

10. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė,

gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens turtine padėtimi susiję veiksniai.

11. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

5) įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

6) įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

7) kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas proporcingas;

8) kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

9) atskirų sporto varžybų asmenims su negalia rengimą;

10) lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

12. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ar vartojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

13. Administracijoje už lygių galimybių įgyvendinimą atsakingas subjektas – už lygių galimybių politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Administracijos darbuotojas, kuriam pavesta vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas.

III SKYRIUS

PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI DARBO ADMINISTRACIJOJE METU

14. Visiems darbuotojams, valstybės tarnautojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ar įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykines kompetencijas ir/ar kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys skiriamas gebėjimui gerai atlikti darbą.

15. Administracija organizuoja darbą taip, kad kiekvienas darbuotojas, valstybės tarnautojas jaustųsi gerbiamas ir galėtų panaudoti savo gebėjimus.

16. Kiekvienas darbuotojas, valstybės tarnautojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

17. Visiems darbuotojams, valstybės tarnautojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

18. Visiems darbuotojams, valstybės tarnautojams užtikrinamos vienodos darbo sąlygos, galimybė kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio

darbo patirties, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

19. Darbdavys ir darbuotojas, valstybės tarnautojas privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengiama diskriminacijos. Darbuotojai, valstybės tarnautojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų, valstybės tarnautojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus kaltinimus.

20. Pažymėtina, kad ne visi ir nevysiškai vienodo elgesio su darbuotojais, valstybės tarnautojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji *pozityviosios diskriminacijos* atvejai:

20.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

20.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

20.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

20.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

20.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

20.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

20.7. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant asmenims su negalia sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

20.8. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, lyties, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

20.9. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

21. Administracijoje nustatyti ir lokaliai negalimi išspręsti diskriminacijos atvejai bus nedelsiant perduodami tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

22. Administracijoje draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti kitus darbuotojus, valstybės tarnautojus, taip pat užtikrinama, kad dėl diskriminacijos arba priekabiavimo skundą pateikę darbuotojai, valstybės tarnautojai nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pvz., psichologinio spaudimo, pareigų pažeminimo, atleidimo iš darbo). Administracijos darbuotojai, valstybės tarnautojai privalo netoleruoti diskriminacijos ir būti nepakantūs pastebėtiems diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejams, jų netoleruoti ir neskatinėti.

23. Administracija užtikrina asmenims su negalia sąlygas kandidatuoti į laisvas pozicijas Administracijoje, taip pat dirbti, siekti karjeros ar mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus proporcingai apsunkinamos Administracijos pareigos.

24. Administracija imasi priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju, valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.

25. Visiems darbuotojams, valstybės tarnautojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitą įstatymų saugomą tapatybės bruožą, sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka. Kiekvienam darbuotojui, valstybės tarnautojui sudaromos sąlygos darbo funkcijoms atlikti ir suteikiamos darbai atlikti reikalingos priemonės bei turtas.

26. Priimant sprendimus dėl darbuotojų, valstybės tarnautojų darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo, privalomų arba papildomų atostogų, nuotolinio darbo draudžiama diskriminuoti darbuotojus lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitais įstatyme numatytais pagrindais, nesusijusiais su darbuotojo, valstybės tarnautojo dalykinėmis kompetencijomis ir darbo funkcijomis.

IV SKYRIUS

DARBUOTOJŲ, VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ PRIĖMIMAS IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

27. Administracija pritaria darbuotojų, valstybės tarnautojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie būtų priimami remiantis jų gebėjimais, patirtimi ir kvalifikacija.

28. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei aiškiai nustatomi pareigybių aprašymuose. Darbo skelbime visi reikalavimai turi būti susiję tik su darbuotojo, valstybės tarnautojo tinkamumu atlikti darbo funkcijas, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.

29. Skelbimai apie laisvas Administracijoje darbo vietas rengiami vadovaujantis teisės aktais, ir taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti atrankoje dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

30. Apie laisvas darbo vietas Administracijoje skelbiama viešai Administracijos informaciniais kanalais. Valstybės tarnautojo laisvos darbo vietos skelbiamos per specializuotą valstybės tarnybos portalą.

31. Darbuotojų, valstybės tarnautojų atranka paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą (informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su konkrečiai pareigybei keliamais reikalavimais).

32. Darbdavys ir darbuotojai, valstybės tarnautojai, dalyvaujantys kandidatų atrankoje ir / ar darbo pokalbyje, yra informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

33. Visi, kandidatuojančiams į laisvas darbo vietas užduodami klausimai, turi būti susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginių darbo funkcijų atlikimu. Negalima užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

34. Administracijoje imamas tinkamų priemonių ir užtikrinama, kad turintiems negalią asmenims būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Administracijos pareigos.

35. Sudarius darbo sutartį su kandidatu į darbo vietą, Teisės ir personalo skyriaus atsakingi specialistai informuoja darbuotoją, valstybės tarnautoją, kokią informaciją apie savo šeiminių padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojui, valstybės tarnautojui atsisakius pateikti tokią informaciją, Teisės ir personalo skyriaus atsakingi specialistai gali informuoti, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Administracija negalės darbuotojui, valstybės tarnautojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

36. Visiems darbuotojams, valstybės tarnautojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai ir atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo, valstybės tarnautojo atleidimo iš darbo,

visiems darbuotojams, valstybės tarnautojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

V SKYRIUS

DARBUOTOJŲ, VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ŠVIETIMAS

37. Administracija, atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų, valstybės tarnautojų mokymus, kurie:

37.1. gerina darbuotojų, valstybės tarnautojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimu, įsitikinimais ir pažiūromis, amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

37.2. supažindina darbuotojus, valstybės tarnautojus su galiojančiais teisės aktais lygių galimybių srityje;

37.3. padeda vadovams ir darbuotojams, valstybės tarnautojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų.

VI SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS, NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ, KELIANT KVALIFIKACIJĄ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI

38. Administracijoje patvirtinta darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo tvarka, kuri viešai pasiekama Administracijos internetiniame puslapyje *Bendroji informacija* → *Administracinė informacija* → *Darbo užmokestis*. Valstybės tarnautojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu.

39. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams, valstybės tarnautojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo, valstybės tarnautojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

40. Visiems darbuotojams, valstybės tarnautojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pat atlyginimas, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai ir / ar valstybės tarnautojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

41. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaugštinimui, susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje. Darbuotojas, valstybės tarnautojas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos. Atrenkant darbuotojus, valstybės tarnautojus, kuriuos norima paaugštinti, vadovaujamosi kriterijais, susijusiais išimtinai tik su asmens kompetencija, kvalifikacija, atliekamo darbo kokybe, turima patirtimi ir žiniomis, pasiektais darbo rezultatais.

42. Metinis ar kito periodo darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, veiklos rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos biudžetinių įstaigų darbuotojų darbo apmokėjimo ir komisijų narių atlygio už darbą įstatymo nuostatomis, valstybės tarnautojų –

vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nuostatomis, taikant vienodus, objektyvius, su darbo funkcijomis susijusius kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VII SKYRIUS

DARBUOTOJŲ APSAUGA, PRANEŠIMŲ / SKUNDŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

43. Administracija imasi priemonių, kad darbuotojas, valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojamas, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

44. Darbuotojai, valstybės tarnautojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Administracijos direktorių ar į Administracijos darbuotoją, kuriam pavesta vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas, atsakingą už lygių galimybių, lyčių lygybės ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą lygias galimybes ar jį diskriminuoja.

45. Administracija, gavusi kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdama perduoda nagrinėti Administracijos darbuotojui, kuriam pavesta vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas, dėl nenumatytų aplinkybių negalint priimti objektyvaus sprendimo pranešimas / skundas per 5 d. d. bus perduotas nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (toliau – Tarnyba). Informacija apie tokį pranešimą/ skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

46. Kiekvienas darbuotojas, valstybės tarnautojas, patyręs tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją ar gavęs nurodymą diskriminuoti darbo aplinkoje Ukmergės rajono savivaldybės administracijoje, turi teisę tiesiogiai kreiptis į Administracijos direktorių ir /ar apie lygių galimybių pažeidimą pranešti Administracijos darbuotojui, kuriam pavesta vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas, atsakingam už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą, el. paštu lygybe@ukmerge.lt pateikdamas Aprašo priede užpildytą pranešimo / skundo formą.

47. Pranešimą / skundą pateikti galima per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Pranešimas / skundas, pateiktas praėjus šiam terminui, nenagrinėjamas, jeigu Administracijos direktorius ar Administracijos darbuotojas, kuriam pavesta vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas, atsakingas už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą, nenusprendžia kitaip.

48. Pranešimas / skundas, pateiktas nagrinėti Administracijos direktoriui ar Administracijos už lygias galimybes atsakingam subjektui, bus ištirtas per 20 d. d. nuo pateikimo dienos. Nustačius, kad pranešimui / skundai tinkamai išnagrinėti ir sprendimui priimti lokaliai neužtenka Administracijoje turimų išteklių ir reikalingas išsamesnis tyrimas, pranešimas / skundas per 5 d. d. bus perduotas nagrinėti Tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai, apie tokį sprendimą informuojant pareiškėją pranešimo / skunde nurodytu el. paštu.

49. Pranešimas / skundas, perduotas nagrinėti Tarnybai - nagrinėjamas Tarnybos ar institucijos nustatytais terminais. Administracija galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui ištirti.

50. Administracijos darbuotojams, valstybės tarnautojams sudarytos sąlygos pranešti apie galimą Administracijoje smurto ir priekabiavimo ar persekiojimo atvejį. Pranešimą galima pateikti raštu tiesiogiai ar el. paštu lygybe@ukmerge.lt Administracijos darbuotojui, kuriam pavesta vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas.

51. Vadovaujantis Administracijos direktoriaus 2023 m. birželio 20 d. įsakymu Nr. 13-992 „Dėl Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos Ukmergės rajono savivaldybės administracijoje patvirtinimo“, gavus pranešimą apie galimą smurto, priekabiavimo ar persekiojimo atvejį yra sudaroma Administracijos smurto ir priekabiavimo darbe atvejų nagrinėjimo komisija.

52. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, valstybės tarnautoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusi skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

53. Administracijos darbuotojo, valstybės tarnautojo pranešimas / skundas laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats pareiškėjas jau yra paviešinęs šią informaciją.

VIII SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

54. Administracija, siekdama įvertinti darbe mikroklimatą, periodiškai organizuoja darbuotojų, valstybės tarnautojų anonimines apklausas ir kitas priemones. Jos gali būti vykdomos vieno, kelių struktūrinių padalinių ar visos Administracijos mastu.

IX SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

55. Už Aprašo įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Administracijos darbuotojas, kuriam pavesta vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas, atsakingas už lygių galimybių, lyčių lygybės ir smurto artimoje aplinkoje prevencijos įgyvendinimą.

56. Aprašas peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas pagal poreikį arba pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams.

57. Kiekvienas Administracijos darbuotojas, valstybės tarnautojas turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Aprašą, jo veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Aprašo keitimo ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai už lygių galimybių politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingam Administracijos darbuotojui, kuriam pavesta vykdyti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas el. paštu lygybe@ukmerge.lt.

58. Darbuotojai, valstybės tarnautojai su Aprašu supažindinami įprastais darbovietėje būdais ir privalo laikytis jame nustatytų įpareigojimų, atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis Apraše nustatytais principais.

59. Administracija turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šį Aprašą. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys supažindinami įprastais darbovietėje būdais.

60. Aprašas skelbiamas viešai Ukmergės rajono savivaldybės interneto svetainės www.ukmerge.lt skiltyje *Veiklos sritys* → *Lygių galimybių užtikrinimas* → *Savivaldybės administracijos dokumentai ir kita informacija*.

61. Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

Ukmergės rajono savivaldybės administracijos
Lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos
Aprašo priedas

(pranešimo / skundo forma)

**PRANEŠIMAS / SKUNDAS DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO
UKMERGĖS RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOJE**

1. Duomenys apie pareiškėją:

Vardas, pavardė	
El. pašto adresas	
Tel. Nr.	
Atstovo vardas, pavardė*	
El. pašto adresas*	
Tel. Nr.*	

**Pildoma, jeigu pranešimą / skundą teikia pareiškėjo atstovas. Jeigu pranešimą / skundą pateikia pareiškėjo atstovas, turi būti pridedamas įgaliojimas ar kitoks dokumentas, patvirtinantis atstovo įgaliojimus.*

2. Asmens (-ų), kurio (-ių) veiksmai skundžiami, duomenys:

Vardas, pavardė	
Pareigos	

2.1. Skundžiamo veiksmo įvykdymo laikas ir data

3. Pasirinkite pagrindą (priežastį), dėl kurio pajutote ne tokį palankų Jūsų vertinimą, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų vertinimas kitas asmuo (galite pasirinkti daugiau nei vieną):

	lytis		įsitikinimai
	rasė		amžius
	tautybė		lytinė orientacija
	kalba		negalia
	kilmė		etninė priklausomybė
	socialinė padėtis		religija
	tikėjimas		

3.1. Aprašykite, kaip, Jūsų manymu buvo pažeistos Jūsų lygios galimybės**

--

***esant galimybėms, pateikite pranešimą / skundą pagrindžiančius įrodymus, nurodykite galinčius paliudyti asmenis, jų duomenis (vardą, pavardę, tel. nr., el. paštą).*

Ar pageidaujate, kad pagal šį pranešimą / skundą būtų atliktas tyrimas?

	Taip
	Ne

Ar esate kreipęsi dėl šio įvykio į teisimą, teisėsaugos ar kitą instituciją?

	Taip
	Ne

Jeigu atsakėte **taip**, prašau nurodyti, kur

Informuojame, kad Jūsų (Jūsų atstovaujamojo) atpažinimo, ryšio ir kitų pranešime (skunde) pateikiamų asmens duomenų valdytojas yra Ukmergės rajono savivaldybės administracija (teisinio asmens kodas – 188752174, adresas: Kęstučio a. 3, LT-20114 Ukmergė, tel.: (0 340) 60302, el. paštas: savivaldybe@ukmerge.lt). Jūsų asmens duomenys bus tvarkomi pranešimo (skundo) dėl lygių galimybių pažeidimo Ukmergės rajono savivaldybės administracijoje (toliau – Savivaldybės administracija) pateikimo, registravimo, nagrinėjimo ir sprendimo priėmimo tikslu. Tokio duomenų tvarkymo teisinis pagrindas (-ai) – 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 „Dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas)“ (*Europos Sąjungos oficialusis leidinys, 2016, L 119, p. 1*) 6 straipsnio 1 dalies c ir 9 straipsnio 2 dalies b punktai, t.y. duomenų valdytojui tenkančios teisinės prievolės vykdymas, numatytos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 7 straipsnyje.

Jūsų duomenys bus saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo bei Ukmergės rajono savivaldybės administracijos teisės aktų nustatyta tvarka 1 m. (priėmus galutinį sprendimą), ir tretiesiems asmenims bei (ar) trečiosioms valstybėms (tarptautinėms organizacijoms) nebus teikiami, išskyrus atvejus, kai asmens duomenis esant teisėtam pagrindui pagal užklausimą įpareigoja teikti teisės aktai (pavyzdžiui, teisinėms institucijoms dėl jų žinioje esančių administracinių, baudžiamųjų, civilinių bylų kaip įrodymai ar kitoms institucijoms, ar įstaigoms, kai tokių duomenų pateikimas yra privalomas teisės aktų nustatyta tvarka). Jūsų asmens duomenys gali būti pateikti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai (S.Konarskio g. 35, LT-03123 Vilnius, tel.: +370 5205 0640, el. paštas: lygybe@lygybe.lt), kai dėl atitinkamų priežasčių pranešimas (skundas) negalėtų būti tinkamai išnagrinėtas ir (ar) priimtas sprendimas Savivaldybės administracijoje.

Pažymėtina, kad Jums nepateikus pranešimo (skundo) formoje prašomų nurodyti duomenų, reikalavimų nesilaikymas ar rekvizitų nenurodymas negali būti pagrindas atsisakyti nagrinėti pranešimą (skundą).

Jūs turite teisę raštu kreiptis į Savivaldybės administraciją su prašymu, kad duomenų valdytojas leistų susipažinti su Jūsų asmens duomenimis ir juos ištaisyti arba ištrinti, arba apribotų duomenų tvarkymą, arba įgyvendintų teisę nesutikti ar atšaukti duotą sutikimą, kad duomenys būtų tvarkomi (jei taikoma), taip pat teisę į duomenų perkeliamumą (jei taikoma). Sutikimo atšaukimas nedaro poveikio sutikimu pagrįsto duomenų tvarkymo, atlikto iki sutikimo atšaukimo, teisėtumui.

Taip pat galite pasikonsultuoti, pateikti skundą ar prašymą įgyvendinti duomenų subjekto teisę (-es) Ukmergės rajono savivaldybės administracijai (Duomenų apsaugos pareigūno mob. tel.: +370 614 156 03, el. paštas: dap@ukmerge.lt) ir (ar) Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai (L.Sapiegos g. 17, LT-10312 Vilnius, tel.: (0 5) 212 7532, el. paštas: ada@ada.lt) (toliau – VDAI). Prieš kreipiantis į VDAI, siūlytina susisiekti su Savivaldybės administracijos Duomenų apsaugos pareigūnu nurodytais ryšių duomenimis. Daugiau informacijos apie Jūsų duomenų tvarkymą rasite internetiniame tinklapyje adresu: <https://www.ukmerge.lt/asmens-duomeniu-apsauga/>.

Dėkojame už pasitikėjimą ir pateiktus asmens duomenis.

(pareiškėjo ar jo įgalioto asmens vardas, pavardė)

(parašas)

UKMERGĖS R. SAVIVALDYBĖS LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANAS 2025 – 2027 M.

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
I SKYRIUS DARBDAVIO VAIDMUO BEI DARBO IR ŠEIMOS SUDERINAMUMAS				
2. Siekti vyrų ir moterų lygybės principo užtikrinimo bei darbo sąlygų kokybės gerinimo Ukmergės rajono savivaldybės (toliau – Savivaldybė) administracijoje	1.1. Periodiškai atlikti Savivaldybės administracijos darbuotojų darbo užmokesčio proporcingumo principus pagal lytis (procentinė išraiška)	2025-2027	Apskaitos skyrius	Kasmet stebimas pokytis
	1.2. Periodiškai atlikti stebėseną, kiek Savivaldybės administracijoje yra vadovaujamas pareigas (skyrių vedėjai, pavaduotojai ir poskyrių vedėjai, seniūnai) einančių vyrų ir moterų (procentinė išraiška)	2025-2027	Apskaitos skyrius, Teisės ir personalo skyrius	Kasmet stebimas pokytis
	1.3. Informuoti Savivaldybės vadovus apie pavaldžiose įstaigose atliktų darbuotojų darbo užmokesčio stebėseną ir rezultatus, pateikti rekomendacijas dėl atlyginimų (skatinimo) intensyvumo pagal lytis atotrūkio šalinimo įgyvendinimą	2025-2027	Savivaldybei pavaldžių įstaigų vadovai	Savivaldybei pavaldžių įstaigų vadovai informuoja kartą per metus
	1.4. Užtikrinti, kad būtų viešai skelbiami duomenys apie vidutinį darbo užmokestį (pareiginės algos koeficientą) pagal pareigybes, nurodant vyrų ir moterų darbo užmokesčio dydžius	Nuolat	Teisės ir personalo skyrius	Duomenys skelbiami

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
	2.1. Atlikti periodinę darbuotojų apklausą, siekiant išsiaiškinti dėl galimai patirto diskriminavimo, seksualinio priekabiavimo ir kitokių žmogaus teisių pažeidimo atvejų darbe	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	Kasmet atliekama reguliari analizė, išsiaiškinami galimai atliekami diskriminavimo, seksualinio priekabiavimo ir kitokių žmogaus teisių pažeidimo atvejai darbe
	2.2. Užtikrinti, kad darbuotojų paieškos skelbimai būtų nediskriminuojantys lyties pagrindu, nesiremtų lyčių stereotipais	2025-2027	Teisės ir personalo skyrius	Duomenys skelbiami
3. Remti profesinio, socialinio ir asmeninio gyvenimo suderinamumą	2.1. Skatinti mažamečius vaikus auginančius tėvus dalintis vaiko auginimo atostogomis, tiek moteris, tiek vyrus naudotis teise į papildomas poilsio dienas (mamadienius ir tėvadienius) (informavimas, sąlygų sudarymas ir pan.)	2025-2027	Teisės ir personalo skyrius	Nuolat vykdomas darbuotojų informuotumas apie galimybę naudotis papildomomis poilsio dienomis (mamadieniais ir tėvadieniais) bei vyrų ir moterų dalijimąsi vaiko auginimo atostogomis

**II SKYRIUS
SVEIKATOS APSAUGA**

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
4. Užtikrinti vienodą sveikatos stiprinimo paslaugų prieinamumą pagal lytį ir amžių	3.1. Atlikti stebėseną, kiek vyrų ir moterų dalyvauja įvairiose sveikatos stiprinimo programose ar veiklose	2026-2027	Savivaldybės visuomenės sveikatos biuras	Kasmet atliekama stebėseną
	3.2. Organizuoti skirtingų lyčių ir amžiaus grupių asmenims prieinamas sveikatos stiprinimo veiklas	2025-2027	Savivaldybės visuomenės sveikatos biuras	Kasmet sudaromas sveikatos stiprinimo veiklų planas ir nuolat vykdomos veiklos
5. Užtikrinti vienodą paslaugų prieinamumą gyventojams pagal lytį bei amžiaus grupę	4.1. Atlikti stebėseną, kiek kūdikių priežiūros kambarių įrengta Savivaldybės administracijos patalpose, biudžetinėse ir viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	Kasmet apibendrinama informacija kiek einamaisiais metais trūkstamų kūdikių priežiūros kambarių įrengta Savivaldybės administracijos patalpose, biudžetinėse ir viešąsias paslaugas teikiančiose įstaigose

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
	5.1. Teikti pasiūlymus (rekomendacijas) viešąsias paslaugas teikiančioms įstaigoms sudaryti palankesnes sąlygas gauti paslaugas tėvams su mažamečiais vaikais, besilaukiančioms moterims ir pan. (pvz., aptarnauti be eilės ir kt.). Viešinimo priemonėmis didinti visuomenės sąmoningumą ir vidinę kultūrą dėl silpnesnių visuomenės sluoksnių atstovų.	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	Kasmet rengiamos arba koreguojamos rekomendacijos, užtikrinant viešųjų paslaugų prieinamumą
6. Skatinti atsakomybės pasidalinimą tarp vyrų ir moterų bei visuomenės, kaip visumos, kovojant su lyčių stereotipais, pagal kuriuos vaikų priežiūra yra laikoma daugiausiai moterų užduotimi ir pareiga	5.2. Vaizdinėje socialinėje reklamoje, planuojamų miesto renginių ir Savivaldybės remiamų iniciatyvų reklamoje (lauko reklamos stenduose, spaudoje, interneto puslapiuose, lankstinukuose, brošiūrose ir pan.) skelbti nusistovėjusius lyčių stereotipus griaujančias vaizdines ir žodines žinutes	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	Didėjantis lyčių stereotipus griaujančių skelbimų procentinis skaičius, palyginti su įprastais skelbimais
	5.3. Organizuoti bendruomenei veiklas, kurios būtų orientuotos į skirtingų kartų bendravimą, taip skatinant visuomenės, kaip visumos, atsakomybės už vaikų priežiūrą pasidalinimą ir kartu didinant socialinę įtrauktį (pvz., bendros veiklos seneliams ir anūkams, veiklos, kartu įtraukiančios skirtingų kartų atstovus)	2025-2027	Savivaldybės administracijos skyriai, seniūnijos	Organizuojami renginiai įtraukiantys skirtingų kartų atstovus

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
7. Organizuoti informacines kompanijas, nukreiptas prieš smurtą bei prekybą žmonėmis, užtikrinti, kad būtų prieinama informacija įvairiomis kalbomis apie pagalbos teikimą nukentėjusiems asmenims	6.1. Vykdyti priemones, skirtas informuotumui didinti, ir švietimo programas, skirtas galimoms ir esamoms aukoms, kaltininkams, visuomenės nuomonei formuoti	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti smurto artimoje aplinkoje prevencijos politikos įgyvendinimo funkcijas	Įgyvendinamos bent 2 prevencinės ar švietimo priemonės
	6.2. Organizuoti ankstyvosios smurto prevencijos priemones, įtraukiant neformaliojo švietimo, ugdymo įstaigas, bendruomenines ir kitas nevyriausybinės organizacijas	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti smurto artimoje aplinkoje prevencijos politikos įgyvendinimo funkcijas, seniūnijos	
	6.3. Skelbti ir nuolat atnaujinti informaciją apie organizacijas, įstaigas, teikiančias pagalbą asmenims, nukentėjusiems nuo prekybos žmonėmis ir (ar) smurto artimoje aplinkoje	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti smurto artimoje aplinkoje prevencijos politikos įgyvendinimo funkcijas; Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti kovos su prekyba žmonėmis politikos įgyvendinimo funkcijas	Nuolat užtikrinamas informacijos prieinamumas asmenims, nukentėjusiems ar galėjusiems nukentėti nuo prekybos žmonėmis ir (ar) smurto artimoje aplinkoje

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
8. Numatyti priemones pagalbai bei socialinėms paslaugoms teikti asmenims, nukentėjusiems nuo prekybos žmonėmis, smurto lyties pagrindu ar artimoje aplinkoje	7.1. Koordinuoti paslaugų teikimą smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims ir smurtą artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti smurto artimoje aplinkoje prevencijos politikos įgyvendinimo funkcijas	Nuolat užtikrinamas pagalbos bei paslaugų teikimo prieinamumas smurtą artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims ir smurtą artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims, pagalba suteikta 100 proc. besikreipiančių asmenų
	7.2. Koordinuoti ir užtikrinti paslaugų teikimą asmenims, nukentėjusiems nuo prekybos žmonėmis	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti kovos su prekyba žmonėmis politikos įgyvendinimo funkcijas	Užtikrinama nenutrūkstama ir reguliari Kovos su prekyba žmonėmis politikos įgyvendinimo veikla
9. Numatyti programas, priemones, padedančias bedarbiams pradėti savo verslą,	8.1. Užtikrinti Užimtumo didinimo programos įgyvendinimą Savivaldybėje, skatinant ilgalaikių bedarbių integravimąsi į darbo rinką	2025-2027	Socialinės paramos skyrius	Įgyvendinant Užimtumo didinimo programą, nuolat taikyti atvejo vadybą, įgalinančią efektyvesnę

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
keisti profesiją ar tobulinti kvalifikaciją, taip pat viešinimo priemonėmis skatinti siekti kvalifikacijos (išsilavinimo) ar darbo vietų, neatsižvelgiant į nusistovėjusius stereotipus dėl vyriškų ar moteriškų darbų, o atsižvelgiant į tokių darbo vietų poreikį	9.1. Vykdyti užimtumo didinimo programos viešinimą	2025-2027	Socialinės paramos skyrius	bedarbių integraciją į darbo rinką
IV SKYRIUS KULTŪRA, SPORTAS IR REKREACIJA				
10. Siekti, kad moterys ir vyrai (berniukai ir mergaitės) turėtų vienodas galimybes naudotis kultūros,	9.2. Teikti švietimo, sporto, sveikatos, kultūros ir kt. įstaigoms rekomendacijas dėl jų veiklų adaptavimo abiem lytims, neišskiriant stereotipinių veiklų	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	Nuolat pagal poreikį teikiamos rekomendacijos dėl paslaugų teikimo gerinimo

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
laisvalaikio bei sportine veikla ir paslaugomis	10.1. Viešinimo priemonėmis populiarinti veiklas, kurios griautų stereotipinius moters ir vyro įvaizdžius, ir skatinti verslo, meno, sveikatinimo atstovus, kultūros ir sporto asociacijas remti tokias veiklas (pvz., tėčių ir mamų bėgimo su vežimėliais varžybos, meninės veiklos įtraukiant vyrus, šeimų krepšinio, futbolo turnyrai nurodant mišrios komandos reikalavimą)	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	Nuolat vykdomas viešinimas
11. Siekti, kad Savivaldybės poilsio, sporto ir kitos viešos laisvalaikio leidimo erdvės būtų vienodai prieinamos abiem lytims, pritaikytos skirtingus poreikius turintiems asmenims (užtikrinant, kad tokiose erdvėse galėtų dalyvauti skirtingo amžiaus ir galimybių asmenys, taip pat turėtų realią ir saugią galimybę atvykti bei dalyvauti su skirtingo amžiaus vaikais)	10.1. Sporto ir poilsio zonas viešosiose erdvėse planuoti ir įrengti atsižvelgiant į abiejų lyčių laisvalaikio leidimo formas, fizines savybes ir poreikius (parenkant fizinio aktyvumo objektus parkuose, įrengiant sporto ir aktyvaus laisvalaikio trasas, žaidimų aikšteles).	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas, Statybos ir infrastruktūros skyrius	Įrengta bent viena skirtingiems poreikiams pritaikyta sporto ir laisvalaikio zona

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
V SKYRIUS MIESTO IR VIETOS PLANAVIMAS, SAUGI APLINKA				
12. Didinti moterų ir vyrų saugumą viešosiose erdvėse	11.1. Bendradarbiaujant su policija, periodiškai rinkti informaciją apie nesaugias viešąsias erdves (1 k. per metus)	2025-2027	Viešosios tvarkos ir aplinkosaugos skyrius, seniūnijos	Kasmet rengiama metinė ataskaita apie mažiau saugias Savivaldybėje esančias viešąsias erdves
	11.2. Numatyti priemonės (pvz., apšvietimas, vaizdo stebėjimo kameros), užtikrinančias saugią aplinką tiek vyrams, tiek moterims viešosiose erdvėse (pvz., automobilių stovėjimo aikštelėse, gatvėse, viešojo transporto stotelėse ar pan.)	2025-2027	Viešosios tvarkos ir aplinkosaugos skyrius	Teikiami pasiūlymai dėl nesaugių viešųjų erdvių infrastruktūros modernizavimo ir plėtros, siekiant didinti viešųjų erdvių saugumą ir prieinamumą
13. Ukmergės rajono aplinkos pritaikymas įvairių socialinių grupių poreikiams užtikrinant patogią prieigą prie paslaugų ir kultūrinio gyvenimo, švietimo, užimtumo centrų	12.1. Rinkti ir analizuoti informaciją apie Savivaldybės viešosios infrastruktūros trūkumus, kurie apsunkina gyventojų prieigą prie sveikatos, kultūros, socialinių, švietimo įstaigų, užimtumo centrų ir kitų viešąsias paslaugas teikiančių įstaigų.	2025-2027	Socialinės paramos skyrius (Asmenų su negalia reikalų koordinatorius)	Nuolat vykdomas viešosios infrastruktūros pritaikymo įvairiems poreikiams stebėsena
	13.1. Viešųjų įstaigų aplinkos pritaikymas įvairių socialinių grupių poreikiams (pvz., kūdikių maitinimo ar pervystymo zonos, pritaikytos abiem lytims ir pan.	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	Pritaikytų miesto viešųjų erdvių skaičius – per metus ne mažiau kaip 20 proc. pateikto poreikio

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
	13.2. Rekonstruojant šaligatvius įrengti nuožulnas šaligatvių sankirtose su įvažomis į kiemus, prie perėjų, sankryžų, įrengti taktilines sistemas neregiamais	2025-2027	Socialinės paramos skyrius (Asmenų su negalia reikalų koordinatorius), Statybos ir infrastruktūros skyrius	
14. Siekiant, kad moterys ir vyrai galėtų pasinaudoti savo teise vykdyti įvairias užduotis, veiklas, įskaitant patekimą į darbą, prieigą prie švietimo, kultūros ir pagrindinių paslaugų, toliau laipsniškai gerinti viešojo transporto paslaugas savo teritorijoje ir už jos ribų,	13.3. Peržiūrėti ir planuoti Savivaldybės viešojo transporto srautus vertinant poreikį piko metu, reguliarumą, orientuojantis į skirtingų amžiaus, socialinių grupių poreikius	2025-2027	Savivaldybės įstaiga atsakinga už susisiekimą paslaugas	Ne rečiau kaip 1 kartą per metus vykdoma viešojo transporto srautų ir poreikio stebėseną
	13.4. Didinti vaikų saugumą, gerinti transporto srautų valdymą, užtikrinant patogų privažiavimą prie ikimokyklinio ir pradinio, pagrindinio ir vidurinio ugdymo įstaigų		Švietimo, kultūros ir sporto skyrius, Statybos ir infrastruktūros skyrius	Didinti ugdymo įstaigų pasiekiamumą, įrengiant greitojo įlaipinimo ir išlaipinimo aikšteles, bei trumpalaikio stovėjimo aikšteles vaikų palydėjimui

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
įskaitant skirtingų transporto rūšių jungtis	14.1. Bendradarbiaujant su gretimomis savivaldybėmis, derinti viešojo transporto maršrutus, siekiant didinti gyventojų galimybes atvykti į darbą, švietimo įstaigas, dalyvauti kultūriniuose, sporto ir sveikatingumo renginiuose	2025-2027	Savivaldybės įstaiga atsakinga už susisieikimo paslaugas	Atlikti transporto maršrutų peržiūrą ir atlikti pakeitimus pagal poreikį
VI SKYRIUS VIEŠINIMAS IR KOVA SU STEREOTIPAIS				
15. Didinti visuomenės informuotumą apie žalingą lyčių stereotipų vaidmenį	14.2. Vykdyti informacijos sklaidą bei stebėseną, kad iš viešųjų, biudžetinių įstaigų išeinanti informacija būtų ne stereotipinė ir nediskriminuojanti lyties pagrindu	2025-2027	Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	Parengtos rekomendacijos viešosioms ir biudžetinėms įstaigoms bei nuolatos vykdoma iš viešųjų, biudžetinių įstaigų išeinančios informacijos priežiūra
	14.3. Tobulinti Savivaldybės interneto svetainę, pritaikant informacijos prieinamumą pagal atskirų socialinių grupių poreikius	2025-2027	Informacinių technologijų ir viešųjų ryšių skyrius, Socialinės paramos skyrius (Asmenų su negalia reikalų koordinatorius), Darbuotojas, kuriam pavesta atlikti lygių	Pagal poreikį atnaujinama Savivaldybės interneto svetainė

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Rezultatas
			galimybių politikos įgyvendinimo funkcijas	

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Ukmergės rajono savivaldybės administracija
Dokumento pavadinimas (antraštė)	Dėl Ukmergės rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo bei lygių galimybių 2025–2027 m. veiksmų plano patvirtinimo
Dokumento registracijos data ir numeris	2025-09-03 Nr. 13-1127
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	-
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Inga Pračkailė Administracijos direktorė
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-09-03 08:40
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-09-03 08:41
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	ADIC CA ECC
Sertifikato galiojimo laikas	2024-07-31 08:54 - 2028-07-30 08:54
Parašo paskirtis	Registravimas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Rasa Sičiūnienė Vyresnysis specialistas
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-09-03 08:46
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-09-03 08:46
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	RCSC IssuingCA-2
Sertifikato galiojimo laikas	2024-10-25 11:22 - 2026-10-25 10:22
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	2
Pagrindinio dokumento priedamų dokumentų skaičius	0
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO PROJEKTAS UKMERGĖ 2025-08-19.docx
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	Lygybes-veiksmu-planas-2025-2027-m galutinis Ukmergė.docx
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	Elpako v.20250822.1
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Tikrinant dokumentą nenustatyta jokių klaidų (2025-09-03)
Elektroninio dokumento nuorašo atspausdinimo data ir ją atspausdinęs darbuotojas	2025-09-03 nuorašą suformavo Raminta Domanskė
Paieškos nuoroda	-
Papildomi metaduomenys	-