



**LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO
MINISTRAS**

ĮSAKYMAS

**DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJOS
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO
IR SPORTO MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2025–
2026 METAIS PRIEMONIŲ PLANO PATVIRTINIMO**

2024 m. d. Nr. V-
Vilnius

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalimi ir Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 ir 7 straipsniais bei Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 4 ir 6 straipsniais:

1. T v i r t i n u pridedamus:

1.1. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos lygių galimybių politiką;

1.2. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo 2025–2026 metais priemonių planą.

2. P a v e d u Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos Personalo skyriui:

2.1. per Dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą supažindinti Švietimo, mokslo ir sporto ministerijos valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis, o elektroniniu paštu – švietimo, mokslo ir sporto ministrui pavaldžius įstaigų vadovus su šio įsakymo 1 punktu patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos lygių galimybių politika;

2.2. koordinuoti šio įsakymo 1.2 papunkčiu patvirtinto Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo 2025–2026 metais priemonių plano įgyvendinimą.

Laikiniai einanti finansų ministro pareigas,
laikiniai einanti švietimo, mokslo ir sporto ministro pareigas

Gintarė Skaistė

PATVIRTINTA

Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir
sporto ministro 2024 m. d.
įsakymu Nr. V-

LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijos lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerijoje (toliau – ministerija), pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus pranešusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones.

2. Politika taikoma ministerijoje dirbantiems valstybės tarnautojams, ministerijos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis, (toliau kartu – darbuotojai), taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti ministerijoje, kai konkursą ar atranką (toliau kartu – atranka) organizuoja ir vykdo ministerija, įskaitant atvejus, kai ministerija organizuoja ir vykdo atranką į ministerijai pavaldžios įstaigos vadovo pareigas.

3. Politika taikoma saugomų diskriminacijos pagrindų, įtvirtintų Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme bei Lietuvos Respublikos darbo kodekse, atžvilgiu.

4. Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos neįgalųjų socialinės integracijos įstatyme.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS MINISTERIJOS VEIKLOJE

5. Diskriminacija ministerijoje draudžiama.

6. Ministerija, įgyvendindama lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:

6.1. siekiantiems įsidarbinti ministerijoje asmenims, taip pat ir asmenims, siekiantiems užimti ministerijai pavaldžios įstaigos vadovo pareigas, kai atranką organizuoja ir vykdo ministerija, būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai, paremti tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais;

6.2. skelbiant apie ministerijoje esančias laisvas darbo vietas, taip pat ir ministerijai pavaldžios įstaigos vadovo laisvą darbo vietą, kai į šias pareigas atranką organizuoja ir vykdo ministerija, būtų:

6.2.1. vartojama lyčiai jautri kalba (pvz., nurodoma, kad ieškoma „patarėjo ar patarėjos“ arba „patarėjo (-os)“);

6.2.2. nurodomi daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris);

6.3. siekiančių įsidarbinti ministerijoje asmenų, taip pat ir asmenų, siekiančių užimti ministerijai pavaldžios įstaigos vadovo pareigas, kai atranką organizuoja ir vykdo ministerija, atrankos procedūra būtų vykdoma nediskriminuojant;

6.4. negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, iš anksto informavus ministerijos Personalo skyrių, atsižvelgiant į ministerijos galimybes, būtų

sudaromos prieinamos sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., informacijos prieinamumas, atsižvelgiant į asmens poreikius, asmeniui prieinamos patalpos, kuriose vyksta atranka, leidimas darbo pokalbio metu dalyvauti gestų kalbos vertėjui ir kt.);

6.5. nebūtų taikomi diskriminaciniai kriterijai priimant sprendimą dėl įsidarbinančio asmens priėmimo į darbą, būsimo darbo laiko režimo, sudaromos darbo sutarties rūšies ir kitų kriterijų;

6.6. priimant sprendimus dėl naujų darbuotojų įdarbinimo, siekiama lyčių lygybės, tai yra, kai kandidatai surenka vienodai taškų, rekomenduojama pasirinkti tą kandidatą, kuris pagerintų ministerijos lyčių balansą.

7. Ministerija, įgyvendindama lygias galimybes savo darbuotojų atžvilgiu, užtikrina, kad:

7.1. sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas ir (ar) dėl darbuotojų paaukštinimo būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai;

7.2. būtų sudarytos nediskriminacinės darbo sąlygos, įvertinant ministerijos galimybes pritaikyti aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir (ar) individualiais poreikiais (įvertinant ministerijos galimybes suteikiama individualius darbuotojo poreikius atitinkanti darbo vieta, reikalingos darbo priemonės, lankstus darbo grafikas, suteikiamos atostogos ir kt.);

7.3. būtų taikomi nediskriminaciniai atliekamų darbo funkcijų vertinimo kriterijai (darbas vertinimas objektyviai ir nešališkai);

7.4. būtų taikomi nediskriminaciniai darbo santykių pabaigos kriterijai;

7.5. būtų sudarytos nediskriminacinės sąlygos darbuotojams tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties;

7.6. darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis, sudarant darbo apmokėjimo sistemą būtų taikomi nediskriminaciniai kriterijai;

7.7. dėl vidaus procesus reglamentuojančių sprendimų būtų konsultuojamasi su darbuotojų atstovais.

8. Ministerija siekia, kad rengiant teisės aktus būtų užtikrintos lygios galimybės ir teisės aktų nuostatos nebūtų diskriminacinės.

9. Ministerija nuolat deda pastangas skatinti lygias galimybes, gerinti ministerijos valdymo srityje esančios fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia bei kitiems asmenims, turintiems individualių poreikių.

10. Ministerija deda pastangas gerinti ministerijos darbuotojų suvokimą apie lyčių lygybę. Siekiant užtikrinti teisingą ir nediskriminacinį ministerijos sprendimų priėmimo procesą, rekomenduojama:

10.1. išlaikyti lyčių pusiausvyrą ministerijoje, jos struktūriniuose padaliniuose, sudaromose komisijose ir darbo grupėse;

10.2. formuojant darbo grupes, taip pat ir organizuojant konferencijas, parenkant darbo grupių dalyvius ar konferencijų pranešėjus siekti kuo didesnio lyčių balanso;

10.3. ministerijos pranešimuose, jeigu yra galimybė, teikiant statistinius duomenis, susijusius su asmenimis, papildomai nurodyti moterų ir vyrų skaičių (pvz., į universitetus ar profesines mokyklas įstojusiujų skaičius).

11. Ministerija reguliariai vykdo ir analizuoja darbuotojų faktinį darbo užmokestį pagal užimamas pareigas, atsižvelgiant į lytį ir amžių, ir skelbia stebėsenos rezultatus.

12. Ministerija sudaro sąlygas šeimos įsipareigojimams derinti bei darbo ir poilsio balansui užtikrinti (sudarydama nuotolinio darbo galimybę).

13. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenimis, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. Ministerijoje draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai, pasisakymai dėl saugomų diskriminacijos pagrindų.

III SKYRIUS PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

14. Pranešimus apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimas) ministerijoje nagrinėja švietimo, mokslo ir sporto ministro (toliau – ministras) įsakymu

sudaryta nuolatinė Komisija smurto ir priekabiavimo atvejams tirti (toliau – Komisija).

15. Apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir siekiantys įsidarbinti asmenys turi teisę pranešti Komisijai, užpildydami šios Politikos priede nustatytos formos pranešimą, kuris taip pat yra skelbiamas ministerijos interneto svetainėje ir vidinėje svetainėje (intranete).

16. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu bet kuriam Komisijos nariui, kuris, gavęs pranešimą, jį nedelsdamas perduoda Komisijai ir užregistruoja Dokumentų valdymo bendrojoje informacinėje sistemoje (toliau – DBSIS) tam skirtame registre. Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, bei Komisijos nariui (-iams), jeigu pranešimas teikiamas dėl Komisijos nario (-ių), – tokiu atveju Komisijos narys (-iai) Komisijos posėdžiuose, kuriuose nagrinėjamas pranešimas dėl Komisijos nario (-ių), nedalyvauja. Pranešimą pateikusių asmens duomenys ir kita jį tiesiogiai ar netiesiogiai identifikuoti leidžianti informacija tvarkoma tik darbo ar tarnybos funkcijų atlikimo tikslais.

17. Komisijos narys, gavęs pranešimą, nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, privalo sušaukti Komisijos posėdį ir supažindinti Komisijos narius su gautu pranešimu. Pranešimas turi būti išnagrinėtas per kiek įmanoma trumpesnę laiką, tačiau ne ilgiau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos. Esant objektyvioms aplinkybėms, Komisijos sprendimu terminas gali būti pratęstas (pvz., darbuotojų, kurių reikalingas paaiškinimas, nedarbingumas, komandiruotė ar kita svarbi aplinkybė).

18. Komisija pirmajame posėdyje dėl pranešimo įvertina, ar pranešime pateikta informacija yra pakankamai aiški, jeigu reikia, kreipiasi į pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešime nurodyto atvejo aplinkybių patikslinimo ir numato kito posėdžio datą, į kurį kviečiami su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susiję asmenys (asmuo, apie kurio veiksmus pranešta, asmuo, pateikęs pranešimą, ir, jeigu reikia, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus asmenys). Pranešimą pateikęs asmuo ir asmuo, dėl kurio veiksmų pateiktas pranešimas, pranešimo nagrinėjimo metu yra išklaunami atskirai.

19. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti asmenų pranešimai nagrinėjami vadovaujantis šiais pagrindiniais principais:

19.1. betarpiškumo – visiems su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susijusiems asmenims sudaromos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų ar jiems žinomų aplinkybių;

19.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnę terminą;

19.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, jį pateikusiam asmeniui sudaromos saugios darbo sąlygos;

19.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

20. Nagrinėjant pranešimus, pranešimą pateikusiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo. Asmeniui, dėl kurio pateiktas pranešimas, kyla pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

21. Komisijos sprendimai priimami balsuojant. Kad Komisijos sprendimas būtų teisėtas, Komisijos posėdyje privalo dalyvauti ne mažiau kaip trys Komisijos nariai. Balsams pasiskirsčius po lygiai, yra lemiamas Komisijos pirmininko balsas. Įvertinusi visus pranešimo nagrinėjimo metu surinktus duomenis, Komisija priima sprendimą konstatuodama, ar pranešimas pagrįstas ir ar jame nurodytos aplinkybės pasitvirtino. Apie priimtą sprendimą Komisijos posėdžio sekretorius atskirai elektroniniu paštu informuoja pranešimą pateikusį asmenį bei asmenį, dėl kurio veiksmų buvo pateiktas pranešimas.

22. Jeigu konstatuojama, kad pranešimas buvo pagrįstas, tuomet Komisija teikia ministrui ar ministerijos kancleriui motyvuotą siūlymą spręsti klausimą dėl drausminės ar tarnybinės atsakomybės taikymo pažeidimą padariusiam asmeniui. Prie tokio siūlymo pridedami faktinės aplinkybės pagrindžiantys duomenys ir informacija.

23. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo

dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliepimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.). Draudimas daryti neigiamą poveikį pranešimą pateikusiam asmeniui taikomas visiems ministerijos darbuotojams.

24. Komisija gali nagrinėti skundus dėl neigiamo poveikio taikymo pranešimą pateikusių asmenų atžvilgiu. Draudimo daryti neigiamą poveikį pažeidimas sudaro pagrindą spręsti klausimą dėl šio draudimo pažeidusio darbuotojo drausminės ar tarnybinės atsakomybės.

25. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal tarnybos (darbo) santykius, arba pranešimas susijęs su asmeniu, kuris yra Komisijos narys, Komisijoje būtina apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis, siekiant apsaugoti skundą pateikusių asmenų nuo galimo neigiamo poveikio. Komisija dėl to teikia siūlymus ministrui arba ministerijos kancleriui.

26. Jeigu gauta informacija apie diskriminaciją leidžia pagrįstai manyti, kad gali būti padaryta nusikalstama veika, administracinis nusižengimas ar kitas pažeidimas, Komisijos sprendimu ši informacija, gavus pranešimą pateikusių asmenų rašytinį sutikimą, nedelsiant persiunčiama tokią informaciją įgaliotai tirti institucijai – Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

27. Apie diskriminaciją asmenys taip pat turi teisę pranešti tiesiogiai jį į pareigas priimančiam ar skiriančiam asmeniui arba tokius pažeidimus kompetentingai tirti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

IV SKYRIUS

PRANEŠIMĄ PATEIKUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS IR PAGALBOS JIEMS PRIEMONĖS

28. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, yra užtikrinamas jo asmens duomenų konfidencialumas. Šie duomenys negali būti atskleisti tretiesiems asmenims, išskyrus Politikos 26 punkte numatytus atvejus ir kitus teisės aktuose numatytus atvejus.

29. Prieš asmenį, pateikusių pranešimą, dėl tokios informacijos pateikimo draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokių neigiamo poveikio priemonių.

30. Pasitvirtinus pažeidimo faktui, pranešimą pateikusiam asmeniui:

30.1. sudaroma galimybė darbo metu nuvykti pas reikalingus specialistus (psichologus, psichiatrus ar kt.);

30.2. esant jo rašytiniam prašymui, gali būti pakeičiama fizinė darbo vieta ministerijoje ar sudaromos sąlygos asmeniui dirbti nuotoliniu būdu;

30.3. sudaromos galimybės konsultuotis su Komisijos nariais.

31. Komisija informuoja pranešimus pateikusius asmenis apie pagalbos priemones, kuriomis jie gali pasinaudoti pasitvirtinus pranešime nurodyto pažeidimo faktui.

V SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

32. Siekiant veiksmingo Politikos įgyvendinimo, ministro įsakymu tvirtinamas Politikos įgyvendinimo priemonių planas, kuriame nustatomos priemonės, kuriomis siekiama gerinti lygių galimybių padėtį ministerijoje, šių priemonių tikslai, vykdymo terminai ir vykdytojai.

33. Politikos įgyvendinimo priemonių planas rengiamas atsižvelgiant į ministerijos turimą informaciją, jeigu reikia, atliktus lygių galimybių situacijos ministerijoje vertinimus, kitų atsakingų institucijų ministerijai pateiktus pasiūlymus.

34. Ministerijos Personalo skyrius rengia Politikos įgyvendinimo priemonių planą, koordinuoja jo įgyvendinimą ir rengia įgyvendinimo ataskaitą už kiekvienus jo įgyvendinimo metus ir pristato ją ministrui, kancleriui ir darbuotojams. Politikos įgyvendinimo (n) – (n+1) metais priemonių planas turi būti patvirtintas iki (n-1) metų gruodžio 31 d., o jo (n) metų įgyvendinimo ataskaita parengta ir pristatyta ministrui, ministerijos kancleriui ir darbuotojams iki (n+1) metų kovo

31 d. ((n) suprantama kaip metai, pavyzdžiui (n) atitiktų 2024 m., (n+1) – atitiktų 2025 metus).

35. Politikos priemonių įgyvendinimo planas rengiamas dvejiems metams.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

36. Visi ministerijos darbuotojai per DBSIS turi būti supažindinti su Politika ir atlikdami savo tarnybos (darbo) funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.

37. Siekiant užtikrinti Politikoje numatytų nuostatų, Politikos įgyvendinimo priemonių plane numatytų priemonių aktualumą, efektyvumą ir atitiktį besikeičiančioms aplinkybėms bei veiklos sąlygoms, šiuos dokumentus ministerijos Personalo skyrius periodiškai (ne rečiau kaip kartą per metus) peržiūri ir prireikus atnaujina bei keičia.

38. Politikos ir Politikos įgyvendinimo priemonių plano nuostatų peržiūrą ir atnaujinimą bet kuriuo metu gali inicijuoti ministras, ministerijos kancleris, ministerijos struktūrinių padalinių vadovai, Komisijos nariai, darbuotojų atstovai, kai yra nustatomi šių dokumentų trūkumai. Ministerijos darbuotojai turi teisę teikti ministerijos Personalo skyriui siūlymus ir rekomendacijas dėl Politikos ir Politikos įgyvendinimo priemonių plano tobulinimo.

39. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti ministerijoje asmenų asmens duomenys renkami diskriminacijos ministerijoje tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais, vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (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) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų apsaugą ir tvarkymą. Politikoje nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys pranešime dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

40. Politika skelbiama ministerijos interneto svetainėje ir vidinėje svetainėje (intranete).

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE GALIMĄ PAŽEIDIMĄ

20__ m. _____ d.

_____ (vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie galimą pažeidimą (toliau – pažeidimas), duomenys	
Vardas, pavardė:	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo):	
Tel. numeris (pastaba dėl susisiekiimo):	
El. pašto adresas:	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Jūsų nuomone, kokie galėjo būti asmens motyvai darant šį pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė:	
Pareigos:	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant šį pažeidimą? Jei taip, prašome juos nurodyti.	
5. Ar yra šio pažeidimo liudytojų? Jei taip, prašome juos nurodyti. Jei žinote, prašome nurodyti kontaktus, kuriais būtų galima susisiekti su šio pažeidimo liudytojais.	
6. Kokius šį pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.	
7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, prašome nurodyti, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, prašome nurodyti jo esmę.	
8. Papildomos pastabos ir komentarai.	

Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

Data:

Vardas, pavardė, parašas:

PATVIRTINTA

Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministro 2024 m. d. įsakymu Nr. V-

LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2025–2026 METAIS PRIEMONIŲ PLANAS

Eil. Nr.	Priemonė	Įgyvendinimo vertinimo kriterijus	Įgyvendinimo terminas		Atsakingi vykdytojai
			2025 m.	2026 m.	
1	2	3	4	5	6
Uždavinys – gerinti lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu.					
1.	Darbo skelbimuose, pranešimuose apie laisvas darbo vietas vartojama lyčiai jautri kalba.	Visuose darbo skelbimuose, pranešimuose apie laisvas darbo vietas vartojama lyčiai jautri kalba. Negauta skundų dėl lygių galimybių pažeidimų.	I–IV ketv.	I–IV ketv.	PS, KS
2.	Darbo skelbimuose nurodomi daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris).	Visuose darbo skelbimuose nurodyti daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris). Negauta skundų dėl lygių galimybių pažeidimų.	I–IV ketv.	I–IV ketv.	PS
Uždavinys – ugdyti ministerijos darbuotojų suvokimą lygių galimybių srityje, siekiant užtikrinti teisingą ir nediskriminacinį ministerijos sprendimų priėmimo procesą, išlaikyti lyčių pusiausvyrą ministerijoje, jos struktūriniuose padaliniuose, sudaromose komisijose ir darbo grupėse.					
3.	Reguliariai analizuojamas darbuotojų faktinis darbo užmokestis pagal užimamas pareigas, atsižvelgiant į lytį ir amžių, ir kartą per metus skelbiami stebėsenos rezultatai, jei reikalinga, numatomos priemonės.	Parengta ir pristatyta darbuotojams metinė ataskaita, jei reikalinga, patvirtintos ir vykdomos priemonės	I ketv. (už 2024 m.)	I ketv. (už 2024 m.)	FAS, PS
4.	Sudaryti sąlygas darbuotojų savišvietai lygių galimybių tema ir skatinti sudalyvauti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos organizuojamuose mokymuose per e. platformą https://mokymai.lygiadieniai.lt/ .	Kasmet bent 10 proc. didėja darbuotojų, kurie sudalyvavo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos organizuojamuose mokymuose per e. platformą https://mokymai.lygiadieniai.lt/ , dalis.	I–IV ketv.	I–IV ketv.	PS
5.	Dalintis darbuotojams aktualia informacija lygių galimybių tema ministerijos intranete ir per Kolegų valandėlę.	Ministerijos intranete ir per Kolegų valandėlę ne mažiau kaip po 1 kartą per metus pasidalinta darbuotojams aktualia informacija lygių galimybių tema.	I–IV ketv.	I–IV ketv.	PS

Eil. Nr.	Priemonė	Įgyvendinimo kriterijus	Įgyvendinimo terminas		Atsakingi vykdytojai
			2025 m.	2026 m.	
1	2	3	4	5	6
6.	Atlikti „Lygių galimybių liniuotės“ ar kitą tyrimą / apklausą ministerijos viduje.	Atliktas 1 tyrimas ar apklausa ir gauti apibendrinti rezultatai / duomenys bei siūlomos reikalingos įgyvendinti priemonės pateikti ministerijos vadovybei ir paskelbti ministerijos intranete.	I–II ketv.		PS
Uždavinys – gerinti ministerijos valdymo srityje esančios fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia bei kitiems asmenims, turintiems individualių poreikių					
7.	Įvertinti ministerijos patalpų fizinį prieinamumą asmenims su negalia. <i>Fiziniai ministerijos prieinamumo aspektai: pritaikytas įėjimas arba būdas gauti pagalbą atvykus prie pastato, prieinami visiems sanitariniai mazgai ir pateikiama informacija, kur jie yra, jei yra liflai, jie pritaikyti naudotis visiems, jei nėra – pateikiama informacija, kaip gauti pagalbą pateikti į aukštesnius aukštus.</i>	Atliktas ministerijos patalpų fizinio prieinamumo asmenims su negalia vertinimas, parengti judėjimo žemėlapiai ir reikiamų atlikti veiksmų algoritmai. Parengtas ir ministerijos intranete paskelbtas informacinis pranešimas (atmintinė) darbuotojams apie ministerijos patalpų fizinį prieinamumą asmenims su negalia, judėjimo žemėlapius bei reikiamų atlikti veiksmų algoritmus.	I–IV ketv.		AD ISAAS
8.	Įvertinti ministerijos vidinės informacinės aplinkos prieinamumą darbuotojams su negalia bei kitiems asmenims, turintiems individualių poreikių.	Atliktas ministerijos vidinės informacinės aplinkos prieinamumo darbuotojams su negalia bei kitiems asmenims, turintiems individualių poreikių įvertinimas ir pateikti siūlymai ministerijos vadovybei.	I–IV ketv.		OVS
Uždavinys – gerinti ministerijos įvaizdį lygių galimybių srityje.					
9.	Atlikti ministerijos interneto svetainės prieinamumo asmenims su regos, klausos, intelekto negalia patikrą (toliau – patikra).	Atlikta patikra ir pašalintos prieinamumo asmenims su negalia kliūtys, jeigu jos buvo identifikuotos patikros metu.	I–II ketv.		KS, AD ISAAS
10.	Darbuotojams skirtoje atmintinėje pateikti informaciją dėl prieinamos informacijos asmenims su negalia kūrimo reikalavimų ir lyčiai jautrios kalbos rekomendacijų taikymo atsakant į gyventojų užklausas, prašymus ir (ar) skundus elektroninių ir (ar) popierinių dokumentų formatu.	Darbuotojams pateikta informacija dėl prieinamos informacijos asmenims su negalia kūrimo reikalavimų ir lyčiai jautrios kalbos rekomendacijų taikymo atsakant į gyventojų užklausas, prašymus ir (ar) skundus	I–II ketv.		AD ISAAS

Eil. Nr.	Priemonė	Įgyvendinimo kriterijus	Įgyvendinimo terminas		Atsakingi vykdytojai
			2025 m.	2026 m.	
1	2	3	4	5	6
	<i>Laikomasi dokumentų prieinamumo reikalavimų, siekiant užtikrinti informacijos prieinamumą asmenims su negalia, pvz., naudojamas neserifinis šriftas, ne mažesnis kaip 12 pt dydis, lygiuojant pagal kairįjį lapo kraštą. Dokumentuose stengiamasi naudoti tiek vyriškąją, tiek moteriškąją gimines, pasirenkant būdą, kaip tai daroma, arba priklausomai nuo prasmės kaitaliojant gimines, arba prie visų tiek vyriškąją, tiek moteriškąją giminę turinčių žodžių nurodant abu variantus, arba pasirenkant kitą būdą. Siekiant išsaugoti pareiškėjų arba kitų asmenų konfidencialumą, dokumentuose gali būti keičiama tų asmenų giminė.</i>				
11.	Atnaujinti asmenų aptarnavimo tvarką ministerijoje, įtvirtinant, kad asmeniui su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti aptarnavimą jam prieinamu būdu.	Asmenų aptarnavimo tvarkoje nustatyta, kad sudaromos galimybės asmeniui su negalia aptarnavimą gauti jam prieinamu būdu.	I–IV ketv.		AD ISAAS
12.	Atlikti išorinės ministerijos komunikacijos prieinamumo (pritaikymo asmenims su individualiais poreikiais) galimybių analizę, nustatyti tobulintinas sritis ir pateikti siūlymus naujoms priemonėms formuoti.	Atlikta analizė ir pateikti siūlymai ministerijos vadovybei.	I–IV ketv.		AD ISAAS, KS, OVS

Vartojami sutrumpinimai:

AD ISAAS – Administravimo departamento Informacinių sistemų ir asmenų aptarnavimo skyrius;

FAS – Finansinės apskaitos skyrius;

KS – Komunikacijos skyrius;

PS – Personalo skyrius;

OVS – Organizacijos vystymo skyrius.

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija 188603091, A. Volano g. 2, 01124 Vilnius
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS ŠVIETIMO, MOKSLO IR SPORTO MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2025–2026 METAIS PRIEMONIŲ PLANO PATVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2024-12-02 Nr. V-1366
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	Gintarė Skaistė, Laikiniai einanti finansų ministro pareigas, laikinai einanti švietimo, mokslo ir sporto ministro pareigas
Sertifikatas išduotas	GINTARĖ SKAISTĖ, Lietuvos Respublikos finansų ministerija LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2024-12-02 14:09:16 (GMT+02:00)
Parašo formatas	XAdES-X-L
Laiko žymoje nurodytas laikas	2024-12-02 14:09:21 (GMT+02:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	ADIC CA ECC, Asmens dokumentu israsymo centras prie LR VRM LT
Sertifikato galiojimo laikas	2024-06-12 12:42:02 – 2028-06-11 12:42:02
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA, VI Registru centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, į.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2022-05-19 16:48:06 iki 2025-05-18 16:48:06
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	–
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	–
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.80
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2024-12-06 15:48:34)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2024-12-06 15:48:34 DBSIS