



KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO

2026 m. rugsėjo d. Nr. ADV-
Kupiškis

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos vietos savivaldos įstatymo 34 straipsnio 6 dalies 2 punktu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2 punktu:

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

1.1. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2026 m. situacijos vertinimą;

1.2. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2024–2025 m. veiksmų plano priemonių įgyvendinimo ataskaitą;

1.3. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2026–2027 m. veiksmų planą.

2. P a v e d u:

2.1. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos Teisės skyriui su šiuo įsakymu supažindinti Kupiškio rajono savivaldybės administracijos darbuotojus;

2.2. Kupiškio rajono savivaldybės administracijos Vidaus administracijos skyriui paskelbti šį įsakymą Kupiškio rajono savivaldybės interneto svetainėje.

Administracijos direktorius

Arūnas Valintėlis

PATVIRTINTA

Kupiškio rajono savivaldybės administracijos
direktoriaus 2026 m. rugsėjo d. įsakymu
Nr. ADV-

**KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ
2026–2027 M. VEIKSMŲ PLANAS**

Kupiškio rajono savivaldybės administracija (toliau – Savivaldybės administracija), įgyvendindama lygių galimybių politiką, siekia kurti pagarbią, saugią ir įtraukią darbo aplinką, kurioje visiems darbuotojams būtų sudaromos vienodos galimybės dalyvauti organizacijos veikloje, profesinės galimybės tobulėti ir siekti karjeros, derinti darbą ir asmeninį gyvenimą, o su darbuotojais susiję sprendimai būtų priimami vadovaujantis lygybės, nediskriminavimo, objektyvumo ir skaidrumo principais.

Lygių galimybių politikos įgyvendinimas Savivaldybės administracijoje suprantamas ne tik kaip diskriminacijos, priekabiavimo ir kitų netinkamo elgesio formų prevencija, bet ir kaip nuoseklus organizacinės kultūros, darbuotojų įtraukties, psichologinio saugumo, vienodo požiūrio bei vienodų galimybių visose darbo santykių srityse stiprinimas. Siekiama, kad lygių galimybių principai būtų ne tik įtvirtinti vidaus dokumentuose, bet ir nuosekliai taikomi kasdienėje veikloje, vadovavimo praktikoje bei priimant su darbuotojais susijusius sprendimus.

Savivaldybės administracijos lygių galimybių 2026–2027 metų veiksmų planas parengtas atsižvelgiant į ankstesniu laikotarpiu vykdytas lygių galimybių užtikrinimo priemones, Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2024–2025 m. veiksmų plano priemonių įgyvendinimo rezultatus ir 2026 m. atlikto lygių galimybių situacijos vertinimo rezultatus. Toks tęstinumas leidžia įvertinti ne tik atliktas veiklas, bet ir jų aktualumą, nustatyti išliekančias tobulintinas sritis bei naujo laikotarpio priemones planuoti atsižvelgiant į faktinę Savivaldybės administracijos situaciją ir darbuotojų patirtis.

2026 m. lygių galimybių situacija Savivaldybės administracijoje vertinta derinant statistinių duomenų ir darbuotojų nuomonės tyrimo rezultatus. Vertinimas apėmė darbuotojų kolektyvo įvairovę, darbo aplinką, darbo santykius ir lygių galimybių užtikrinimą, profesinio tobulėjimo ir karjeros galimybes, darbo užmokestį, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą, darbuotojų informuotumą apie lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo

priemonės, diskriminacijos ir kito netinkamo elgesio prevenciją, psichologinį saugumą, pranešimo kanalų žinomumą bei Savivaldybės administracijos organizacinę kultūrą.

Atlikto vertinimo rezultatai atskleidė nemažai stipriųjų Savivaldybės administracijos sričių, t. y. darbuotojai palankiai vertina pagarbą bendravimą, bendradarbiavimą, profesinio tobulėjimo galimybes, darbo ir asmeninio gyvenimo derinimą bei bendrą lygių galimybių ir nediskriminavimo principų žinomumą. Kartu nustatytos sritys, kurioms tikslinga skirti daugiau dėmesio: darbo užmokesčio sistemos skaidrumas ir aiškumas, karjeros ir paaugstinimo galimybių bei kriterijų aiškumas, su darbuotojais susijusių sprendimų objektyvumas ir vienuodų principų taikymas, darbuotojų įtraukimas ir grįžtamasis ryšys, praktinis lygių galimybių politikos ir pranešimų nagrinėjimo procedūrų supratimas bei psichologinio saugumo ir pasitikėjimo organizacijos reagavimo mechanizmais stiprinimas.

Atsižvelgiant į 2026 m. atlikto lygių galimybių situacijos vertinimo rezultatus, nustatytas stipriąsias ir tobulintinas sritis, Savivaldybės administracijai pateiktos 9 rekomendacijos, apimančios pagrindines tolesnio lygių galimybių politikos įgyvendinimo kryptis. Rekomendacijos skirtos darbo užmokesčio sistemos skaidrumui ir teisingumui, karjeros ir profesinio augimo galimybių aiškumui, vadovų vaidmens stiprinimui, darbuotojų įtraukimui ir grįžtamajam ryšiui, lygių galimybių politikos ir pranešimų nagrinėjimo procedūrų komunikavimui, darbuotojų informavimui ir mokymams, profesinio tobulėjimo bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybės, psichologiniam saugumui ir sistemingai lygių galimybių situacijos stebėsenai.

Šių rekomendacijų pagrindu parengtas Savivaldybės administracijos lygių galimybių 2026–2027 metų veiksmų planas. Rekomendacijose nustatytos kryptys veiksmų plane konkrečiamos uždaviniais ir priemonėmis, nustatant jų įgyvendinimo terminus, atsakingus asmenis ir (ar) padalinius bei pamatuojamus rezultatų rodiklius. Tokiu būdu užtikrinama tiesioginė sąsaja tarp atlikto lygių galimybių padėties vertinimo, nustatytų tobulintinių sričių, pateiktų rekomendacijų ir planuojamų veiksmų.

Kupiškio rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2026–2027 m. veiksmų planu siekiama ne tik kryptingai spręsti vertinimo metu nustatytus klausimus, bet ir išlaikyti bei toliau stiprinti tas Savivaldybės administracijos veiklos sritis, kurias darbuotojai įvertino palankiai. Įgyvendinant planą ypatingas dėmesys skiriamas tam, kad numatytos priemonės būtų praktiškai įgyvendinamos, jų rezultatus būtų galima objektyviai įvertinti, o lygių galimybių principai būtų nuosekliai integruojami į kasdienę Savivaldybės administracijos veiklą ir darbo santykius.

Problema	Tikslas	Uždavinys	Priemonė	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Siekiami rezultatai (matavimo įrankiai)	Siekiamas pokytis
1 rekomendacija. Didinti darbo užmokesčio sistemos skaidrumą ir aiškumą. Aiškiai ir darbuotojams suprantamai komunikuoti darbo užmokesčio nustatymo, jo keitimo, priemonių, skatinimo ir kitus taikomus kriterijus. Periodiškai vertinti, ar už tokį patį ar vienodos vertės darbą taikomi objektyvūs, nuoseklūs ir vienodai pagrįsti atlygio nustatymo principai. Darbo užmokesčio skaidrumui tikslinga skirti prioritetinį dėmesį, nes ši sritis išryškėjo tiek vertinant darbo santykius, tiek darbuotojams nurodant svarbiausias tobulinimo kryptis.							
1. Nepakankamas darbo užmokesčio sistemos skaidrumas ir aiškumas.	1.1. Didinti darbo užmokesčio sistemos skaidrumą, aiškumą ir darbuotojų pasitikėjimą atlygio nustatymo principais	1.1.1. Užtikrinti, kad darbo užmokesčio nustatymo ir keitimo principai būtų aiškūs, objektyvūs ir suprantami darbuotojams.	1.1.1.1. Parengti ir (ar) atnaujinti darbuotojams skirtą informaciją apie darbo užmokesčio sistemą, aiškiai pristatant darbo užmokesčio nustatymo, jo keitimo, priemonių ir skatinimo kriterijus bei taikomus principus.	Iki 2026 m. gruodžio 31 d., vėliau – pagal poreikį	Savivaldybės administracijos direktorius; Savivaldybės administracijos Teisės skyrius; Savivaldybės vidaus administravim o skyrius	Parengtas arba atnaujintas Savivaldybės administracijos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos nustatymo aprašas; darbuotojai supažindinti per duomenų valdymo sistemą Deka office.	Darbuotojams aiškiau suprantami darbo užmokesčio nustatymo, keitimo, priemonių ir skatinimo principai bei kriterijai.
			1.1.1.2. Periodiškai vertinti darbo užmokesčio sistemos taikymą lygių galimybių požiūriu, įvertinant, ar	2027 m. II ketv.	Savivaldybės administracijos direktorius; Savivaldybės administracijos Teisės skyrius; Savivaldybės administracijos	Atliktas ne mažiau kaip 1 darbo užmokesčio duomenų vertinimas per metus; nustatyti galimi skirtumai ir jų priežastys; nustatačius objektyviai nepagrįstų	Didėja darbo užmokesčio sistemos nuoseklumas ir mažėja objektyviai nepagrįstų darbo užmokesčio skirtumų rizika.

				darbo užmokesčio nustatymo ir keitimo principai taikomi nuosekliai ir objektyviai bei ar už tokį patį ar vienodos vertės darbą užtikrinamas vienodo atlygio principas. 1.1.1.3. Pakartotinės darbuotojų apklausos metu įvertinti darbo užmokesčio sistemos skaidrumo ir teisingumo suvokimą, išlaikant palyginamus klausimus apie darbo užmokesčio kriterijų aiškumą ir vienodą atlygį už tokį patį ar	2027 m. III ketv.	Apskaitos skyrius	neatitikimų – numatytos korekcinės priemonės (darbo užmokesčio duomenų vertinimas).	Didėja darbuotojų, darbo užmokesčio sistemą vertinančių kaip aiškia, objektyvią ir teisingą, dalis.
			darbo užmokesčio nustatymo ir keitimo principai taikomi nuosekliai ir objektyviai bei ar už tokį patį ar vienodos vertės darbą užtikrinamas vienodo atlygio principas. 1.1.1.3. Pakartotinės darbuotojų apklausos metu įvertinti darbo užmokesčio sistemos skaidrumo ir teisingumo suvokimą, išlaikant palyginamus klausimus apie darbo užmokesčio kriterijų aiškumą ir vienodą atlygį už tokį patį ar	2027 m. III ketv.	Apskaitos skyrius	neatitikimų – numatytos korekcinės priemonės (darbo užmokesčio duomenų vertinimas).	Atliktas 1 pakartotinis darbuotojų vertinimas; rezultatai palyginti su 2026 m. apklausos duomenimis. Siekiama, kad pritariančiųjų, jog darbo užmokestis nustatomas pagal aiškius ir objektyvius kriterijus, dalis padidėtų nuo 53,3 proc. iki ne mažiau kaip 60 proc., o pritariančiųjų, kad už tokį patį ar vienodos vertės darbą užtikrinamas	Didėja darbuotojų, darbo užmokesčio sistemą vertinančių kaip aiškia, objektyvią ir teisingą, dalis.

			vienodos vertės darba.			teisingas atlygis, – nuo 56,7 proc. iki ne mažiau kaip 65 proc.	
2 rekomendacija. Užtikrinti lygias profesinio augimo ir karjeros galimybes. Aiškiai apibrėžti ir darbuotojams pristatyti profesinio augimo, karjeros ir paaugstinimo galimybes bei taikomus kriterijus. Siekti, kad informacija apie šias galimybes būtų vienodai prieinama visiems darbuotojams, o sprendimai dėl paaugstinimo būtų grindžiami darbuotojų kompetencija, darbo rezultatais ir aiškiais, vienodai taikomais kriterijais.							
2. Nepakankamas profesinio augimo, karjeros ir paaugstinimo galimybių bei jų kriterijų aiškumas.	2.1. Užtikrinti lygias, aiškias ir darbuotojams prieinamas profesinio augimo bei karjeros galimybes.	2.1.1. Didinti profesinio augimo, karjeros ir paaugstinimo procesų skaidrumą bei užtikrinti vienodą informacijos prieinamumą darbuotojams.	2.1.1.1. Susisteminti ir darbuotojams pateikti informaciją apie profesinio augimo, karjeros ir paaugstinimo galimybes bei taikomus kriterijus. Informaciją skelbti darbuotojams lengvai prieinamoje vietoje ir periodiškai atnaujinti.	Iki 2027 m. I ketv., vėliau – pagal poreikį	Savivaldybės administracijos direktorius; Savivaldybės administracijos Teisės skyrius	Parengta ir paskelbta tvarka, kurioje aiškiai numatytos profesinio augimo, karjeros ir paaugstinimo galimybes bei kriterijai; darbuotojai supažindinti per duomenų valdymo sistemą Dek a office.	Darbuotojams aiškiau suprantamos profesinio augimo ir karjeros galimybės bei joms taikomi kriterijai.
			2.1.1.2. Pakartotinėje darbuotojų apklausoje įvertinti profesinio augimo ir paaugstinimo galimybių bei	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Atliktas 1 pakartotinis vertinimas, išlaikant palyginamus 2026 m. apklausos klausimus. Siekiama, kad palankiai profesinio augimo ir aukštesnių pareigų siekimo galimybes vertinančių	Didėja darbuotojų, profesinio augimo ir paaugstinimo galimybes bei sprendimų priėmimo kriterijus vertinančių palankiai, dalis.

			3.1.1.2. Periodiškai vadovams teikti praktinę metodinę informaciją, susijusią su vienu požiūriu į darbuotojus, objektyvių sprendimų priėmimu, darbuotojų įtraukimu, psichologiniu saugumu ir konstruktyviu grįžtamuosiu ryšiu.	2026–2027 m., ne rečiau kaip 2 kartus per metus	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas; Savivaldybės administracijos Teisės skyrius	Vadovams pateiktos ne mažiau kaip 2 metodinės / informacinės priemonės per metus (vidinės komunikacijos, dokumentų valdymo sistemos duomenys).	Lygių galimybių ir įtraukties principai nuosekliau integruojami į kasdienę vadovavimo praktiką.
--	--	--	---	--	--	--	---

			3.1.1.3. Pakartotinėje darbuotojų apklausoje įvertinti darbuotojų požiūrio į vadovų vaidmenį kuriant pagarba, lygybę ir įtrauktimi grindžiamą organizacinę kultūrą pokytį.	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Atliktas 1 pakartotinis vertinimas, išlaikant palyginamą 2026 m. apklausos klausimą. Siekiama, kad darbuotojų, pritariančių, jog vadovų elgesys ir priimami sprendimai atspindi pagarbos, lygybės ir įtraukties principų svarbą, dalis padidėtų nuo 75,3 proc. iki ne mažiau kaip 80 proc. (darbuotojų apklausa).	Didėja darbuotojų dalis, palankiai vertinanti vadovų elgesį ir sprendimus lygių galimybių, pagarbos ir įtraukties požiūriu.
4 rekomendacija. Stiprinti darbuotojų įtraukimą, išklausimą ir grįžtamąjį ryšį. Sudaryti reguliarias galimybes darbuotojams išsakyti nuomonę, teikti pasiūlymus ir kelti problemas. Užtikrinti grįžtamąjį ryšį apie tai, kaip darbuotojų pateikti klausimai ir pasiūlymai buvo įvertinti, kokie sprendimai priimti ir kokių veiksmų imtasi arba dėl kokių priežasčių pasiūlymai negali būti įgyvendinti.							
4. Nepakankamas darbuotojų įtraukimo, išklausimo ir grįžtamojo ryšio matomumas.	4.1. Stiprinti darbuotojų įtraukimą į organizacijos veiklą ir su jų darbu susijusių klausimų sprendimą.	4.1.1. Sudaryti reguliarias galimybes darbuotojams išsakyti nuomonę, teikti pasiūlymus ir kelti problemas bei užtikrinti grįžtamąjį ryšį apie jų nagrinėjimą.	4.1.1.1. Sudaryti reguliarias darbuotojų nuomonės ir pasiūlyimų teikimo galimybes, naudojant darbuotojų susirinkimus, apklausas, individualius ir (ar) kitus vidinės	Nuolat, 2026–2027 m.	Savivaldybės administracijos direktorius; Vedėjai (-os)	Ne rečiau kaip 2 kartus per metus sudaryta organizuota galimybė darbuotojams pateikti nuomonę ir pasiūlymus; fiksuojamas gautų pasiūlymų ir iškeltų klausimų skaičius (susirinkimų, apklausų, vidinės	Didėja darbuotojų įsitraukimas ir galimybės dalyvauti sprendžiant su jų darbu ir organizacijos veikla susijusius klausimus.

	komunikacijos būdus.			komunikacijos duomenys).	
	4.1.1.2. Užtikrinti grįžtamąjį ryšį apie darbuotojų pateiktų pasiūlymų, klausimų ir iškeltų problemų nagrinėjimo rezultatus, informuojant apie priimtus sprendimus, įgyvendintus veiksmus arba priežastis, dėl kurių pasiūlymas negali būti įgyvendintas.	Nuolat, 2026–2027 m.	Savivaldybės administracijos direktorius; Vedėjai (-os)	Ne mažiau kaip 90 proc. užregistruotų ir atsakymo reikalaujančių pasiūlymų ar klausimų pateiktas grįžtamasis ryšys apie jų nagrinėjimo rezultatą (vidinės komunikacijos / registravimo duomenys).	Darbuotojams aiškiau matoma, kaip organizacija reaguoja į jų nuomonę, pasiūlymus ir iškeltas problemas; stiprėja pasitikėjimas darbuotojų įtraukimo procesu.
	4.1.1.3. Pakartotinėje darbuotojų apklausoje įvertinti darbuotojų įtraukimo, išklauso ir organizacijos reagavimo į jų pasiūlymus pokytį.	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Atliktas 1 pakartotinis vertinimas, išlaikant palyginamus 2026 m. apklausos klausimus. Siekiama, kad darbuotojų, pritariančių, jog jų nuomonė yra išklausa ir vertinama, dalis padidėtų nuo 72,3	Didėja darbuotojų dalis, jaučianti, kad jų nuomonė yra išklausa, vertinama ir į ją realiai reaguojama.

							proc. iki ne mažiau kaip 80 proc., o palankiai organizacijos reagavimą į darbuotojų išsakytas problemas ir pasiūlymus vertinančių respondentų dalis – nuo 74,4 proc. iki ne mažiau kaip 80 proc.	
5 rekomendacija. Užtikrinti aiškų ir praktiškai suprantamą lygių galimybių politikos, pranešimo kanalų ir pranešimų nagrinėjimo procedūrų komunikavimą. Vienoje lengvai prieinamoje vietoje pateikti informaciją apie lygių galimybių ir nediskriminavimo principus, susijusius dokumentus, atsakingus asmenis ir pranešimo kanalus. Darbuotojams turėtų būti aišku ne tik kur ir kaip kreiptis, bet ir kokia tvarka pranešimas nagrinėjamas, kokie pagrindiniai nagrinėjimo etapai, kaip užtikrinamas konfidencialumas ir kokios apsaugos priemonės taikomos pranešusiam ar galimai nukentėjusiam asmeniui.								
5. Nepakankamas praktinių lygių galimybių užtikrinimo ir pranešimų nagrinėjimo procedūrų aiškumas darbuotojams.	5.1. Didinti lygių galimybių politikos, pranešimo kanalų ir pranešimų nagrinėjimo procedūrų aiškumą bei prieinamumą darbuotojams.	5.1.1. Užtikrinti, kad darbuotojams būtų lengvai prieinama ir praktiškai suprantama informacija apie lygių galimybių užtikrinimą, kreipimosi galimybes ir pranešimų nagrinėjimo procesą.	5.1.1.1. Susisteminti informaciją apie lygių galimybių ir nediskriminavimo užtikrinimą ir pateikti ją vienoje darbuotojams lengvai prieinamoje vietoje: susijusius dokumentus, atsakingų asmenų	Iki 2026 m. gruodžio 31 d., vėliau – nuolat atnaujinti	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas; Savivaldybės administracijos Vidaus administravimo skyrius	Atnaujinta informacijos vieta Savivaldybės interneto svetainėje www.kupiskis.lt ; joje pateikta aktuali informacija ir dokumentai; informacijos aktualumas patikrinamas ne rečiau kaip 1 kartą per metus (vidinės informacinės sistemos / dokumentų peržiūra per duomenų	Darbuotojai lengviau randa aktualią informaciją apie lygių galimybių politiką, atsakingus asmenis ir pagalbos bei pranešimo galimybes.	

			galimybių informaciją, atsakingus asmenis, pranešimo kanalus ir pranešimų nagrinėjimo tvarką.			Savivaldybės administracijos Vidaus administravimo skyrius	Darbuotojai supažindinti per duomenų valdymo sistemą Deko office	išlieka žinoma ir lengvai pasiekama.
			5.1.1.4. Pakartotinėje darbuotojų apklausoje įvertinti pranešimo kanalus, kreipimosi tvarkos ir pranešimų nagrinėjimo proceso žinomumo pokytį.	2027 m. III ketv.		Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Atliktas 1 pakartotinis vertinimas, išlaikant palyginamus 2026 m. apklausos klausimus. Siekiama, kad žinančių, kokių kanalu galima pranešti apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą ar kitą netinkamą elgesį, dalis būtų ne mažesnė kaip 85 proc. (2026 m. – 78,2 proc.); žinančių kreipimosi tvarką – ne mažesnė kaip 75 proc. (2026 m. – 67,4 proc.); žinančių, kokių veiksmų būtų imamasi gavus pranešimą, – ne mažesnė kaip 65 proc. (2026 m. – 52,8	Didėja darbuotojų, žinančių ne tik kur kreiptis, bet ir suprantančių pranešimo nagrinėjimo procesą, dalis.

									proc.) (darbuotojų apklausa).	
6 rekomendacija. Organizuoti periodinį ir praktinį darbuotojų informavimą bei mokymus. Mokymuose ir informacinėse veiklose daugiau dėmesio skirti praktiniam diskriminacijos, priekabiavimo, mobingo, psichologinio smurto ir kitų netinkamo elgesio formų atpažinimui, nesamoningų stereotipų poveikiui, įtraukios ir pagarbios darbo aplinkos kūrimui bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimui. Mokymus tikslinga papildyti trumpomis atmintinėmis, periodiniais priminimais ir kitomis darbuotojams lengvai prieinamomis informavimo priemonėmis.										
6. Praktinių žinių apie lygių galimybių, nediskriminavimo ir netinkamo elgesio atpažinimą bei prevenciją poreikis.	6.1. Stiprinti darbuotojų praktines žinias ir gebėjimus lygių galimybių, nediskriminavimo ir saugios darbo aplinkos srityse.	6.1.1. Užtikrinti periodinį, praktinius pavyzdžiais grindžiamą darbuotojų informavimą ir kompetencijų stiprinimą aktualiomis lygių galimybių temomis.	6.1.1.1. Organizuoti darbuotojams praktinius mokymus ir (ar) seminarus lygių galimybių ir nediskriminavimo temomis, prioriteta teikiant diskriminacijos, priekabiavimo, mobingo ir psichologinio smurto atpažinimui bei tinkamiems reagavimo būdams.	Ne rečiau kaip 1 kartą per metus	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas; Savivaldybės administracijos direktorius	Suorganizuota ne mažiau kaip 1 mokymų / seminaro veikla per metus; mokymuose dalyvavo ne mažiau kaip 70 proc. darbuotojų; ne mažiau kaip 80 proc. dalyvių po mokymų nurodo pagilinę žinias ir (ar) gebėjimus (dalyvių registracija, trumpa apklausa po mokymų).	Didėja darbuotojų gebėjimas atpažinti galimos diskriminacijos, priekabiavimo, mobingo, psichologinio smurto ir kitas netinkamo elgesio situacijas bei tinkamai į jas reaguoti.			
			6.1.1.2. Organizuoti temines informavimo ir (ar) mokymų veiklas pagal darbuotojų	2026–2027 m., ne mažiau kaip 1 teminė veikla per metus	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Igyvendinta ne mažiau kaip 1 teminė informavimo ar mokymų veikla per metus; fiksuojama pasirinkta tema ir dalyvių skaičius; ne	Darbuotojų informavimas labiau atitinka jų nurodytus poreikius ir suteikia praktiškai pritaikomų žinių.			

				apklausoje išryškėjusius poreikius, įtraukiant nesąmoningų stereotipų poveikio, įtraukios ir pagarbios darbo aplinkos bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo temas. 6.1.1.3. Parengti ir periodiškai darbuotojams teikti trumpas praktines informacines priemones – atmintines, rekomendacijas, elektroninius pranešimus ar praktinių situacijų pavyzdžius lygių galimybių, nediskriminavimo ir pagarbios darbo aplinkos temomis.	2026–2027 m., ne rečiau kaip 2 kartus per metus	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Parengtos ir išplatintos ne mažiau kaip 2 informacinės priemonės per metus elektroninėmis ryšio priemonėmis.	mažiau kaip 80 proc. dalyvių veiklą vertina kaip naudingą / praktiškai pritaikomą (dalyvių apklausa).	Aktualios žinios darbuotojams prieinamos ne tik mokymų metu, bet ir nuolat atnaujinamos trumpomis bei praktiškomis informavimo priemonėmis.
--	--	--	--	---	---	---	---	--	--

			6.1.1.4. Pakartotinėje darbuotojų apklausoje įvertinti darbuotojų žinių ir gebėjimo atpažinti galimai diskriminacines ar kitas netinkamo elgesio situacijas pokytį.	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Atliktas 1 pakartotinis darbuotojų vertinimas, išlaikant palyginamus 2026 m. apklausos klausimus; vertinamas darbuotojų informuotumo ir abejojančių dėl galimai diskriminacinių situacijų vertinimo dalies pokytis (darbuotojų apklausa).	Išlaikomas aukštas darbuotojų žinių apie lygių galimybių principus lygis ir mažėja darbuotojų, kuriems sunku atpažinti galimai diskriminacines ar kitas netinkamo elgesio situacijas, dalis.
7 rekomendacija. Išlaikyti ir toliau plėtoti profesinio tobulėjimo bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes. Išlaikyti palankiai vertinamas kvalifikacijos tobulinimo ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimo praktikas, kartu užtikrinant vienodą informacijos ir galimybių prieinamumą darbuotojams. Sisteminti informacijos apie mokymus ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes sklaidą, o darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo priemonės taikyti pagal aiškius ir nuoseklius principus.							
7. Poreikis išlaikyti palankiai vertinamas profesinio tobulėjimo bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes ir užtikrinti vienodą jų prieinamumą darbuotojams.	7.1. Išlaikyti ir toliau plėtoti profesinio tobulėjimo bei darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes.	7.1.1. Užtikrinti vienodą informacijos apie profesinio tobulėjimo galimybes prieinamumą ir nuoseklų darbo bei asmeninio gyvenimo derinimo priemonių taikymą.	7.1.1.1. Sisteminti informacijos apie mokymus ir kvalifikacijos tobulinimo galimybes sklaidą, nustatant vieningą informacijos pateikimo darbuotojams būdą ir	Nuolat, 2026–2027 m.	Savivaldybės administracijos teisės skyrius	Informacija apie aktualias kvalifikacijos tobulinimo galimybes darbuotojams teikiama elektroninėmis ryšio priemonėmis, dokumentų valdymo sistemą Dekla office; 100 proc. gautos bendro pobūdžio informacijos apie darbuotojams	Didėja informacijos apie profesinio tobulėjimo galimybes prieinamumas ir mažėja informacijos pasiekiamumo skirtumų tarp darbuotojų rizika.

			užtikrinant, kad aktuali informacija būtų vienodai prieinama visiems darbuotojams.	7.1.1.2. Užtikrinti darbuotojų galimybes dalyvauti kvalifikacijos tobulinimo veiklose, atsižvelgiant į jų atliekamas funkcijas, profesinio tobulėjimo poreikius ir organizacijos galimybes. 7.1.1.3. Periodiškai informuoti darbuotojus apie taikomas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes ir jų naudojimosi	Nuolat, 2026–2027 m. Savivaldybės administracijos direktorius; Vedėjai (-os); Savivaldybės administracijos Teisės skyrius	aktualias mokymosi galimybes paskelbiama / perduodama darbuotojams (vidinės komunikacijos duomenys). Kasmet fiksuojamas kvalifikacijos tobulinimo veiklose dalyvavusių darbuotojų skaičius ir dalis; siekiama, kad per metus kvalifikacijos tobulinimo veiklose dalyvautų ne mažiau kaip 75 proc. darbuotojų (mokymų / personalo apskaitos duomenys).	Išlaikomas aukštas darbuotojų dalyvavimo profesinio tobulėjimo veiklose lygis ir vienodos galimybės tobulinti profesines kompetencijas. Darbuotojai žino jiems prieinamas darbo ir asmeninio gyvenimo derinimo galimybes ir gali jomis naudotis vienodomis sąlygomis.
--	--	--	--	--	---	---	---

			salysas, užtikrinant aiškų ir vienodą informacijos prieinamumą.	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	supažindinti su šiomis galimybėmis (duomenų valdymo sistema Deko office0	Išlaikomas aukštas darbuotojų profesinio tobulėjimo ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimo galimybių vertinimas.
			7.1.1.4. Pakartotinėje darbuotojų apklausoje įvertinti profesinio tobulėjimo ir darbo bei asmeninio gyvenimo derinimo galimybių vertinimo pokyti.			Atliktas 1 pakartotinis vertinimas, išlaikant palyginamus 2026 m. apklausos klausimus. Stiekama išlaikyti ne mažesnę kaip 80 proc. darbuotojų pritarimą dėl vienetų kvalifikacijos tobulinimo galimybių (2026 m. – 79,8 proc.) ir ne mažesnę kaip 80 proc. pritarimą dėl galimybių derinti darbą su asmeninio (šeimos) gyvenimo poreikiais (2026 m. – 80,0 proc.).	
8 rekomendacija. Stiprinti psichologinį saugumą ir pasitikėjimą organizacijos reagavimo mechanizmais. Puoselėti darbo aplinką, kurioje darbuotojai galėtų išsakyti skirtingą nuomonę, kelti problemas ar pranešti apie galimą netinkamą elgesį nebijodami neigiamų pasekmių. Stiprinti darbuotojų pasitikėjimą, kad jų iškelti klausimai ir pranešimai bus vertinami objektyviai, nešališkai ir konfidencialiai, o į nustatytas problemas bus tinkamai reaguojama.							
8. Ne visų darbuotojų psichologinio saugumo ir pasitikėjimo	8.1. Stiprinti psichologinį saugumą ir darbuotojų pasitikėjimą	8.1.1. Užtikrinti darbo aplinką, kurioje darbuotojai galėtų saugiai	8.1.1.1. Periodiškai vertinti darbuotojų psichologinio	Ne rečiau kaip 1 kartą per metus	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Atliktas ne mažiau kaip 1 anoniminis psichologinio saugumo vertinimas per metus;	Laiku nustatomos psichologinio saugumo rizikos ir sudaromos sąlygos

organizacijos reagavimu patirtys yra vienodos.	organizacijos reagavimo į iškeltas problemas bei pranešimus mechanizmais.	išsakyti nuomonę, kelti problemas ir pranešti apie galimą netinkamą elgesį, nebijodami neigiamų pasekmių.	saugumo situaciją, sudarant galimybę anonimiškai įvertinti, ar darbuotojai jaučiasi saugiai išsakydami nuomonę, keldami problemas ir pranešdami apie galimą netinkamą elgesį.	Nuolat, 2026–2027 m.	Savivaldybės administracijos direktorius; Vedėjai (-os); Savivaldybės administracijos direktoriaus paskirtas darbuotojas, atsakingas už pranešimų priėmimą ir (ar) nagrinėjimą	100 proc. gautų pranešimų, kuriems taikoma nustatyta nagrinėjimo procedūra, nagrinėjami pagal nustatytą tvarką ir terminus; fiksuojamas gautų ir išnagrinėtų pranešimų skaičius bei nagrinėjimo terminų laikymasis (pranešimų apskaitos duomenys, neatskleidžiant asmens duomenų ir pranešimų turinio).	apibendrinti rezultatai ir nustatytos sritys, kurioms, esant poreikiui, numatomos papildomos priemonės (anoniminė darbuotojų apklausa).	tikslingai į jas reaguoti.
			8.1.1.2. Užtikrinti, kad gauti pranešimai apie galimą diskriminaciją, priekabiavimą, psichologinį smurtą ar kitą netinkamą elgesį būtų nagrinėjami laikantis nustatytų procedūrų, objektyvumo, nešališkumo ir konfidencialumo principų.		Stiprėja nuoseklus ir patikimas organizacijos reagavimas į galimus pažeidimus bei mažinama netinkamo reagavimo rizika.			

	8.1.1.3. Periodiškai komunikuoti darbuotojams organizacijos įsipareigojimą užtikrinti saugią darbo aplinką, akcentuojant netinkamo elgesio netoleravimą, galimybę saugiai kelti problemas ir apsaugą nuo neigiamų pasekmių dėl sąžiningo kreipimosi ar pranešimo.	Ne rečiau kaip 1 kartą per metus	Savivaldybės administracijos direktorius; Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Darbuotojams pateikti ne mažiau kaip 1 informacinis pranešimas / priminimas per metus apie psichologinį saugumą, netinkamo elgesio netoleravimą ir saugaus kreipimosi principus.	Didėja darbuotojų informuotumas apie organizacijos poziciją ir stiprėja pasitikėjimas galimybe saugiai iškelti problemas.
	8.1.1.4. Pakartotinėje darbuotojų apklausoje įvertinti psichologinio saugumo ir pasitikėjimo organizacijos reagavimu pokytį.	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Atliktas 1 pakartotinis vertinimas, išlaikant palyginamą 2026 m. klausimą. Siekiama, kad darbuotojų, pritariančių, jog gali išsakyti savo nuomonę, kelti klausimus ar įvardyti problemas nebijodami neigiamų pasekmių, dalis	Didėja darbuotojų, darbo aplinkoje besijaučiančių psichologiškai saugiai ir patikinčių organizacijos reagavimu į iškeltas problemas, dalis.

								padidėtų nuo 70,0 proc. iki ne mažiau kaip 79,8 proc. Papildomai vertinamas darbuotojų pasitikėjimas objektyviu, nešališku ir konfidencialiu reagavimu į pranešimus (darbuotojų apklausa).	
9 rekomendacija. Periodiškai vertinti lygių galimybių situaciją ir įgyvendinamų priemonių poveikį. Pakartotinėse darbuotojų apklausoje tikslinga išlaikyti pagrindinius šio tyrimo klausimus, kad būtų galima palyginti rezultatus ir stebėti pokyčius. Ypatingą dėmesį skirti darbo užmokesčio skaidrumo ir teisingumo, profesinio augimo ir paaugstinimo galimybių, darbuotojų įtraukimo, psichologinio saugumo, pranešimo procedūrų žinomumo ir lygių galimybių principų praktinio taikymo rodikliams. Atliekant pakartotines apklausas rekomenduotina siekti kuo didesnio darbuotojų dalyvavimo ir, esant galimybei, respondentų struktūrą palyginti su bendra Savivaldybės administracijos darbuotojų struktūra.									
9. Poreikis sistemingai stebėti lygių galimybių situacijos pokyčius ir vertinti įgyvendinamų priemonių poveikį.	9.1. Užtikrinti nuoseklią lygių galimybių situacijos ir Veiksmų plano įgyvendinimo stebėseną.	9.1.1. Periodiškai vertinti lygių galimybių situacijos pokyčius, Veiksmų plano priemonių įgyvendinimą ir jų rezultatus bei vertinimo duomenis naudoti tolesniam	9.1.1.1. Atlikti Lygių galimybių veiksmų plano priemonių įgyvendinimo stebėseną, įvertinant priemonių įgyvendinimo būklę ir nustatytų rezultatų rodiklių pasiekimą.	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos direktorius; Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas; už priemonių įgyvendinimą atsakingi skyriai	Parengta ne mažiau kaip 1 Veiksmų plano įgyvendinimo stebėsenos suvestinė / ataskaita per metus; įvertinta 100 proc. plane numatytų priemonių pagal jų įgyvendinimo būklę ir nustatytus rodiklius (Veiksmų plano stebėsenos duomenys).	Užtikrinama nuosekli Veiksmų plano įgyvendinimo kontrolė, laiku nustatomos neįgyvendintos ar iš dalies įgyvendintos priemonės ir jų priežastys.		

	priemonių planavimui.	9.1.1.2. 2027 m. atlikti pakartotinę darbuotojų apklausą, išlaikant pagrindinius 2026 m. tyrimo klausimus ir jų vertinimo metodiką, kad rezultatus būtų galima palyginti.	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Atlikta 1 pakartotinė darbuotojų apklausa; išlaikyti pagrindiniai palyginami 2026 m. tyrimo rodikliai; palyginti 2026 ir 2027 m. rezultatai. Siekiama ne mažesnio kaip 60 proc. visų Savivaldybės administracijos darbuotojų dalyvavimo apklausoje (2026 m. – 56,6 proc.).	Gaunami palyginami duomenys, leidžiantys objektyviau nustatyti lygių galimybių situacijos pokyčius ir darbuotojų vertinimo tendencijas.
		9.1.1.3. Pakartotinės apklausos metu įvertinti respondentų struktūrą ir, esant galimybei, palyginti ją su bendra Savivaldybės administracijos darbuotojų struktūra pagal turimus lygių galimybių požyrių reikšmingus požymius.	2027 m. III ketv.	Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Parengtas respondentų struktūros palyginimas pagal turimus duomenis – lyti, amžių, pareigų grupę ir kitus vertinimui tinkamus požymius; nustatyta, ar apklausos dalyvių struktūra pakankamai atspindi darbuotojų kolektivą (apklausos ir personalo statistiniai duomenys).	Didėja pakartotinio vertinimo reprezentatyvumas ir galimybė patikimiau interpretuoti skirtingų darbuotojų grupių patirtis.

			9.1.1.4. Apibendrinti 2026–2027 m. Veiksmų plano įgyvendinimo ir pakartotinio lygių galimybių situacijos vertinimo rezultatus bei jų pagrindų nustatyti tolesnio laikotarpio prioritetus ir priemones.	2027 m. IV ketv.	Savivaldybės administracijos direktorius; Savivaldybės administracijos lygių galimybių atstovas	Parengtas 1 galutinis 2026–2027 m. Veiksmų plano įgyvendinimo rezultatų įvertinimas; nustatytos išliekančios ir (ar) naujos tobulintinos sritys; jų pagrindu parengtos rekomendacijos ir (ar) kito laikotarpio priemonės.	Tolesnė lygių galimybių politika ir Veiksmų planas formuojami remiantis faktiniais rezultatais, nustatytu poverčių ir darbuotojų patirtimis.
--	--	--	---	---------------------	--	---	--

Informacija apie priemonių rezultatus bus teikiama Savivaldybės administracijos interneto svetainėje. Švietimas ir informavimas – tai veiksminga priemonė, ugdanti darbuotojų teisinį švietimą ir sąmoningumą, padedanti išvengti galimų konfliktų dėl elementarių darbinių funkcijų, teisių ir galimybių nežinojimo, todėl bus stengiamasi aktyvinti šią veiklą, stebėti, kaip keičiasi rodiklių reikšmės, ar vyksta teigiami pokyčiai.

- Kasmet rinkti informaciją apie priemonių rodiklius, stebėti, kaip jie keičiasi.
- Įvertinti priemonių įgyvendinimo rezultatus.
- Pateikti ataskaitą apie pasiektus rezultatus ir pokyčius.

DETALŪS METADUOMENYS	
Dokumento sudarytojas (-ai)	Kupiškio rajono savivaldybės administracija
Dokumento pavadinimas (antraštė)	DĖL KUPIŠKIO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2026-09-07 Nr. ADV-421
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	Arūnas Valintėlis Administracijos direktorius
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-09-07 12:55
Parašo formatas	Einamojo galiojimo (XAdES-EPES)
Laiko žymoje nurodytas laikas	
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E
Sertifikato galiojimo laikas	2025-02-07 16:13 - 2030-02-07 23:59
Parašo paskirtis	Registravimas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Jolita Dambrauskienė Specialistas(-ė)
Parašo sukūrimo data ir laikas	2026-09-07 12:57
Parašo formatas	Trumpalaikio galiojimo (XAdES-T)
Laiko žymoje nurodytas laikas	2026-09-07 12:58
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	SK ID Solutions EID-Q 2021E
Sertifikato galiojimo laikas	2025-02-27 12:07 - 2030-02-27 23:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	-
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	3
Pagrindinio dokumento pridedamų dokumentų skaičius	0
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	2024-2025 veiksmų planas -ataskaita --1.docx
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	2026-2027-veiksmų planas --1.docx
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	-
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	2026 m. Padėties vertinimas --1.docx
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	-
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	Elpako v.20260819.2
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Tikrinant dokumentą nenustatyta jokių klaidų (2026-09-07)
Paieškos nuoroda	-
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2026-09-07 Dokumentų valdymo sistema „Deka Office“