

## BĮ KLAIPĖDOS PABLŪDIMIAI 2024–2025 M. LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANAS

Tikslas	Įgyvendinimo priemonės	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Laukiamas rezultatas	Įvykdymas
1. Didinti BĮ „Klaipėdos paplūdimiai“ (toliau – įstaiga) darbuotojų sąmoningumą lygių galimybių srityje.	1. Skatinti darbuotojus dalyvauti mokymuose/seminaruose lygių galimybių tema.  2. Naujai priimtus darbuotojus supažindinti su įstaigos lygių galimybių politika ir jos įgyvendinimo tvarka bei pateikti informaciją, kaip dalyvauti e. mokymuose Lygių galimybių tema.	2025-07-31  Nuolat	Personalo vadovė	1. Darbuotojai išklausė mokymų programas mokymuose platformoje <a href="https://mokymai.lygiadieniai.lt/">https://mokymai.lygiadieniai.lt/</a> . 40 proc. įstaigos darbuotojų dalyvavo mokymuose. 2. Naujai priimti darbuotojai supažindinti su įstaigos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarka ir dalyvavę e. mokymuose.	100 proc.  100 proc.
2. Diegti priemones, kuriančias saugią darbo aplinką ir užtikrinančias priekabiavimo ar diskriminavimo prevenciją.	1. Direktorius įsakymu paskirti atsakingą asmenį už lygių galimybių politikos priežiūrą ir įgyvendinimą.  2. Reguliariai stebėti tendencijas lygių galimybių, įvairovės ir įtraukties srityje.  3. Diegti priemones, kuriančias saugią darbo aplinką ir užtikrinančias diskriminacijos ir priekabiavimo prevenciją.  4. Vertinti 2024–2025 m. įstaigos lygybės veiksmų plano vykdymo rezultatus.	2024-08-31  Nuolat  Pagal galimybes  2024-12-31/ 2025-12-31	Direktorius, personalo vadovė	1. Užtikrinama sklandi ir tikslinga lygių galimybių politikos priežiūra ir įgyvendinimas įstaigoje.  2. Aktualūs pasiūlymai įtraukiami į įstaigos lygių galimybių veiksmų planą.  3. Įdiegtas anoniminis kanalas pranešimams apie diskriminacijos ir priekabiavimo atvejus.  4. Atliktas įstaigos metinis lygybės veiksmų plano vykdymo įvertinimas, rezultatai paskelbti įstaigos interneto svetainėje.	Paskirta 2024 m. rugpjūčio 2 d. įsakymu Nr. BP-24/57  Per 2025 m. atnaujinimų neatlikta  Atlikta  Atlikta

	<p>5. Diegti ir su darbuotojais aptarti įstaigos vertybes, kultūrą, tradicijas.</p> <p>6. Lygių galimybių klausimų aptarimas pasitarimuose/susirinkimuose, veiksmų plano vykdymo vertinimas, darbuotojams kylančių problemų dėl lygių galimybių užtikrinimo aptarimas ir sprendimų paieška.</p>	<p>Nuolat</p> <p>Nuolat</p>	<p>Direktorius, pavaduotojai, personalo vadovė, skyrių vedėjai, vadovai</p>	<p>5. Nustatytos vertybės palankios visiems, aiškiai žinoma ir suprantama įstaigos kultūra, tradicijos, darbuotojai geriau jaučiasi, mažėja nepasitikėjimo, įtampos, nesaugumo pojūtis, atsiranda laisvė spręsti ar prisijungti prie įstaigos tradicijų.</p> <p>6. Diegiama daugiau tolerancijos kolektyve, užtikrintas dalykiškas ir malonus bendravimas, neatidėliotinai sprendžiamos aktualios problemos.</p>	<p>Nustatyta darbuotojų etikos kodekse, nuolat primenama.</p> <p>Vykdoma</p>
3. Užtikrinti lyčių lygybės aspektą darbuotojų atrankoje.	1. Užtikrinti, kad darbuotojų paieškos skelbimai būtų nediskriminuojantys lyties pagrindu, nesiremtų lyčių stereotipais.	Nuolat	Personalo vadovė	1. Lygių galimybių principais parengti ir viešinami darbo paieškos skelbimai.	Atlikta
4. Užtikrinti lyčių lygybės aspektą darbuotojų darbo užmokesčio, motyvavimo, kasmetinio vertinimo, karjeros (paaukštavimo) nustatyme.	<p>1. Mokyti vadovus, skyrių vedėjus vertinant darbuotojų atliekamą darbą, naudoti vienodus, objektyvius, su darbo funkcijomis tiesiogiai susijusius vertinimo kriterijus.</p> <p>2. Įvertinti ir (ar) koreguoti įstaigos vidaus tvarkos taisyklės, pagal darbuotojų poreikius ir galimybes dirbti nuotoliniu būdu ir taikyti lanksčius, individualius darbo grafikus atsižvelgiant į darbuotojų funkcijas ir galimybes atlikti jas nuotoliu, situaciją šeimose, pačių darbuotojų amžių ir sveikatą, atstumą iki darbovietės, sudaromas sąlygas darbovietėje (kiek darbuotojų vietų kabinete ir kt.) ir pan.</p>	<p>Nuolat</p> <p>Periodiškai</p>	<p>Direktorius, personalo vadovė</p>	<p>1. Dėl objektyvaus, skaidraus darbuotojų vertinimo didesnis pasitenkinimas, pasitikėjimas vadovais ir vieni kitais, didesnis lojalumas įstaigai, pagerėjusi atmosfera darbovietėje.</p> <p>2. Užtikrinta galimybė dirbti lanksčiu, individualiu darbo grafiku, nuotoliniu būdu, kad visi savo funkcijas galėtų atlikti geriausiomis sąlygomis kokybiškam darbui. Esant poreikiui, atnaujintos vidaus darbo tvarkos taisyklės.</p>	<p>Vykdoma</p> <p>Atlikta</p>
5. Remti profesinio, socialinio ir asmeninio	1. Skatinti mažamečius vaikus auginančius tėvus tiek moteris, tiek vyrus naudotis teise į papildomas poilsio dienas (mamadienius ir	Nuolat	Personalo vadovė, pavaduotojai, skyrių vedėjai	1. Užtikrintas darbuotojų informuotumas apie turimas galimybes.	Atlikta

gyvenimo suderinamumą.	<p>tėvadienius) (informavimas, sąlygų sudarymas ir pan.).</p> <p>2. Skatinti darbuotojus pranešti apie situacijas, kai dėl darbo ir asmeninio gyvenimo nesuderinamumo iškyla sunkumų arba susiduriama su neigiamu požiūriu į darbuotojus, kurie turi mažų vaikų, slaugo sergančius šeimos narius, dėl asmeninių priežasčių turi dažnai išeiti iš darbo anksčiau ir pan.</p>			<p>2. Didinamas darbuotojų pasitikėjimas įstaiga, kolektyvui keliamas sąmoningumo, tolerancijos lygis, lygių galimybių srityje.</p>	<p>Vykdoma</p>
------------------------	---	--	--	---	----------------