



## LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERAS

### ĮSAKYMAS

#### DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2026–2027 METAIS PRIEMONIŲ PLANO PATVIRTINIMO

2026 m. gegužės d. Nr. IV-  
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 kultūros ministerijos lygių galimybių politiką;

1.2. Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo 2026–2027 metais priemonių planą.

2. P a v e d u Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos Teisės ir žmogiškųjų išteklių skyriui:

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

2.2. koordinuoti šio įsakymo 1.2 papunkčiu patvirtinto Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos lygių galimybių politikos įgyvendinimo 2026–2027 metais priemonių plano įgyvendinimą.

Kultūros ministrė

Vaida Aleknavičienė

PATVIRTINTA  
Lietuvos Respublikos kultūros  
ministro 2026 m. gegužės d.  
įsakymu Nr. IV-

## **LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą Lietuvos Respublikos kultūros 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. Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatyme.

### **II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS MINISTERIJOS VEIKLOJE**

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

4.1. 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 pretendentai keliamais reikalavimais;

4.2. 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:

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

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

4.3. 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;

4.4. negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, iš anksto informavus ministerijos Teisės ir žmogiškųjų išteklių 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.);

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

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

5.1. sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas ir (ar) dėl darbuotojų perkėlimo į aukštesnes pareigas būtų taikomos nediskriminacinės sąlygos ir kriterijai;

5.2. 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.);

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

5.4. būtų taikomi nediskriminaciniai darbo santykių pabaigos kriterijai;

5.5. atsižvelgiant į darbuotojams aktualius amžiaus ir kitų nediskriminavimo pagrindų sąlygojamus poreikius, pagal juos būtų sudarytos nediskriminacinės sąlygos tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties;

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

5.7. dėl vidaus procesus reglamentuojančių sprendimų būtų konsultuojamasi su ministerijos darbuotojų profesine sąjunga.

6. Ministerija užtikrina, kad rengiant teisės aktus būtų užtikrinamos lygios galimybės ir nebūtų diskriminacinių nuostatų dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką.

7. Ministerija užtikrina lygias galimybes bei gerina fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir kitiems individualių poreikių turintiems asmenims ministerijos valdymo srityje.

8. Ministerija gerina ministerijos darbuotojų suvokimą apie lyčių lygybę, prisideda prie tarpinstitucinio bendradarbiavimo įgyvendinant horizontalųjį principą „lygios galimybės visiems“.

9. Ministerija reguliariai vykdo ir analizuoja darbuotojų faktinį darbo užmokestį pagal užimamas pareigas, atsižvelgiant į lytį, amžių ir kvalifikaciją, ir skelbia stebėsenos rezultatus Lietuvos Respublikos darbo kodekso ir (ar) Ministerijos kolektyvinės sutarties nustatyta tvarka.

10. Ministerija sudaro sąlygas šeimos įsipareigojimams derinti bei darbo ir poilsio balansui užtikrinti.

11. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenimis, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. Ministerijoje draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai. Skundai dėl tokio pobūdžio elgesio nagrinėjami Lietuvos Respublikos kultūros ministerijos smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nustatyta tvarka.

### **III SKYRIUS PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

12. Pranešimus apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimas) ministerijoje nagrinėja kultūros ministro (toliau – ministras) įsakymu sudaroma komisija galimam diskriminacijos ir kitų lygių galimybių pažeidimui tirti (toliau – Komisija). Į Komisijos sudėtį įtraukiamas (-i) ministerijoje veikiančios profesinės sąjungos atstovas (-ai). Į Komisijos sudėtį negali būti įtraukiamas asmuo, dėl kurio galimo pažeidimo yra gautas pranešimas.

13. Apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir siekiantys įsidarbinti asmenys turi teisę pranešti į pareigas priimančiam asmeniui, užpildydami šios Politikos

priede nustatytos formos pranešimą. Pranešimo forma yra skelbiama ministerijos interneto svetainėje.

14. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu į pareigas priimančiam asmeniui, kuris, gavęs pranešimą, jį nedelsdamas perduoda užregistruoti Dokumentų valdymo bendrojoje informacinėje sistemoje DBSIS (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.

15. Komisijos pirmininkas, 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).

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

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

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

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

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

17. 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.

18. 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.

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

20. Apie diskriminaciją asmenys taip pat turi teisę tiesiogiai pranešti tokius pažeidimus kompetentingai tirti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

#### IV SKYRIUS

#### PRANEŠUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS IR PAGALBOS JIEMS PRIEMONĖS

21. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, yra užtikrinamas jo asmens duomenų konfidencialumas. Šie duomenys negali būti atskleisti tretiesiems asmenims.

22. 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 atsiliepinimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.).

23. Pasitvirtinus pažeidimo faktui, pranešimą pateikusiam asmeniui:

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

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

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

## **V SKYRIUS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS**

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

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

27. Ministerijos Teisės ir žmogiškųjų išteklių skyrius rengia Politikos įgyvendinimo priemonių planą, koordinuoja jo įgyvendinimą ir rengia įgyvendinimo ataskaitą už kiekvienus jo įgyvendinimo metus ir pateikia ją kancleriui.

28. Politikos priemonių įgyvendinimo planas rengiamas dvejimms metams.

## **VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

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

30. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti ministerijoje asmenų asmens duomenys diskriminacijos ministerijoje tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais tvarkomi 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.

31. 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.

32. Politika skelbiama ministerijos interneto svetainėje.

---

PATVIRTINTA  
Lietuvos Respublikos kultūros  
ministro 2026 m. gegužės d.  
įsakymu Nr. ĮV-

**LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERIJOS LYGIŲ  
GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2026–2027 METAIS  
PRIEMONIŲ PLANAS**

Eil. Nr.	Priemonė	Įgyvendinimo stebėsenos rodiklis	Įgyvendinimo terminas		Atsakingi vykdytojai
			2026 m.	2027 m.	
1	2	3	4	5	6
1.	Darbo skelbimuose, pranešimuose apie laisvas darbo vietas vartoti lyčiai jautrią kalbą.	Visuose darbo skelbimuose, pranešimuose apie laisvas darbo vietas vartojama lyčiai jautri kalba.	Nuolat	Nuolat	TŽIS RVSKS
2.	Darbo skelbimuose nurodyti daugiau nei viena jusle suprantamus būdus pasiteirauti apie laisvą darbo vietą.	Visuose darbo skelbimuose nurodyti daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris).	Nuolat	Nuolat	TŽIS
3.	Užtikrinti darbuotojų faktinio darbo užmokesčio pagal užimamas pareigas, atsižvelgiant į jų lytį ir amžių, stebėseną.	Paskelbta metinė stebėsenos ataskaita.	-	Ne vėliau kaip iki gruodžio 31 d.	SFVS TŽIS
4.	Organizuoti mokymus darbuotojų savišvietai lygių galimybių tema ir skatinti sudalyvauti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos organizuojamuose mokymuose per e.platformą <a href="https://mokymai.lygiadieniai.lt/">https://mokymai.lygiadieniai.lt/</a> .	Kiekvienais metais ne mažiau kaip 10 darbuotojų dalyvavo Lygių galimybių organizuojamuose mokymuose per e. platformą <a href="https://mokymai.lygiadieniai.lt/">https://mokymai.lygiadieniai.lt/</a> .	IV ketv.	IV ketv.	TŽIS PKTPG
5.	Pateikti darbuotojams aktualią informaciją apie lygių galimybių įgyvendinimą.	Ne rečiau kaip vieną kartą per metus darbuotojams pateikiama aktuali informacija apie lygių galimybių įgyvendinimą.	IV ketv.	IV ketv.	TŽIS

6.	Įvertinti ministerijos patalpų fizinį prieinamumą asmenims su negalia.	Atliktas ministerijos patalpų fizinio prieinamumo asmenims su negalia vertinimas.	IV ketv.	-	BRAS
7.	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.	IV ketv.	-	RVSKS BRAS
8.	Įvertinti asmenų aptarnavimo tvarką ministerijoje, siekiant, kad asmeniui su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti aptarnavimą jam prieinamu būdu.	Įvertinta asmenų aptarnavimo tvarka ir pateikti siūlymai ministerijos vadovybei dėl sudaromų galimybių asmeniui su negalia aptarnavimą gauti jam prieinamu būdu.	IV ketv.	-	BRAS

Pastaba:

Vartojami sutrumpinimai

BRAS – Bendrųjų reikalų ir aptarnavimo skyrius;

PKTPG – Profesionaliosios kūrybos ir tarptautiškumo politikos grupė;

RVSKS – Ryšių su visuomene ir strateginės komunikacijos skyrius;

SFVS – Strateginio ir finansų valdymo skyrius;

TŽIS – Teisės ir žmogiškųjų išteklių skyrius.

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

**PRANEŠIMAS APIE GALIMĄ PAŽEIDIMĄ**

20 \_\_\_\_ m. \_\_\_\_\_ d.

\_\_\_\_\_ (vieta)

<b>Asmens, pranešančio informaciją apie galimą pažeidimą (toliau – pažeidimas), duomenys</b>	
Vardas, pavardė:	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo):	
Tel. numeris (pastaba dėl susisiekiimo):	
El. pašto adresas:	
<b>Informacija apie pažeidimą</b>	
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.	
<b>Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis</b>	
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:

\_\_\_\_\_

**DETALŪS METADUOMENYS**

<b>Dokumento sudarytojas (-ai)</b>	Lietuvos Respublikos kultūros ministerija 188683671, J.Basanavičiaus g. 5, LT-01118 Vilnius, Lietuva
<b>Dokumento pavadinimas (antraštė)</b>	DĖL LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS KULTŪROS MINISTERIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO 2026–2027 METAIS PRIEMONIŲ PLANO PATVIRTINIMO
<b>Dokumento registracijos data ir numeris</b>	2026-05-21 Nr. IV-400
<b>Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris</b>	–
<b>Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo</b>	ADOC-V1.0
<b>Parašo paskirtis</b>	Pasirašymas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Vaida Aleknavičienė, Ministrė, Ministro kabinetas
<b>Sertifikatas išduotas</b>	VAIDA ALEKNAVIČIENĖ, Lietuvos Respublikos kultūros ministerija LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2026-05-21 15:29:57 (GMT+03:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-X-L
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2026-05-21 15:30:05 (GMT+03:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	ADIC CA ECC, Asmens dokumentu israsymo centras prie LR VRM LT
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2025-11-11 15:06:06 – 2029-11-10 15:06:06
<b>Parašo paskirtis</b>	Susipažinimas
<b>Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos</b>	Tauras Rutkūnas, Patarėjas, Kultūrinės edukacijos politikos grupė
<b>Sertifikatas išduotas</b>	TAURAS RUTKŪNAS LT
<b>Parašo sukūrimo data ir laikas</b>	2026-05-21 15:35:37 (GMT+03:00)
<b>Parašo formatas</b>	XAdES-X-L
<b>Laiko žymoje nurodytas laikas</b>	2026-05-21 15:36:11 (GMT+03:00)
<b>Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją</b>	SK ID Solutions EID-Q 2021E, SK ID Solutions AS EE
<b>Sertifikato galiojimo laikas</b>	2026-05-01 20:34:08 – 2031-05-01 23:59:59
<b>Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti</b>	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, 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 2025-05-16 11:31:08 iki 2028-05-15 11:31:08
<b>Pagrindinio dokumento priedų skaičius</b>	3
<b>Pagrindinio dokumento priedamų dokumentų skaičius</b>	–
<b>Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)</b>	–
<b>Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)</b>	–
<b>Priedamo dokumento registracijos data ir numeris</b>	–
<b>Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas</b>	DBSIS, versija 3.5.90.4
<b>Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)</b>	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2026-05-26 09:40:35)
<b>Paieškos nuoroda</b>	–
<b>Papildomi metaduomenys</b>	Nuorašą suformavo 2026-05-26 09:40:35 DBSIS