# KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ 2023–2025 M. VEIKSMŲ PLANAS

**ĮVADAS**

Kauno rajono savivaldybės administracija (toliau – Savivaldybės administracija) – savarankiška, inovatyvi ir atvira organizacija, pasiryžusi siekti lygybės, ekonominės pažangos ir gerovės.

Savivaldybės administracija skatina lygybę ir įvairovę netoleruodama diskriminacijos visose savo veiklose. „Kauno rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių veiksmų planas 2023–2025 metams“ (toliau – Lygių galimybių veiksmų planas), sukurtas siekiant atkreipti Savivaldybės administracijos dėmesį į lygių galimybių svarbą ir skatinti pokyčius šioje srityje.

Pagrindinis Lygių galimybių veiksmų plano tikslas – padėti užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems Savivaldybės administracijos darbuotojams nepaisant jų lyties bei sistemingai spręsti lyčių problemas. Šio plano pagalba siekiama sukurti struktūrinius ir kultūrinius pokyčius Savivaldybės administracijos lygių galimybių srityje. Tikimasi, jog planas palengvins saugaus ir lygiateisio klimato Savivaldybės administracijoje kūrimą, leis sumažinti vyraujančius pasirinkimo stereotipus ir užtikrins diskriminacijos prevenciją. Lygių galimybių veiksmų planas grindžiamas šešiais tikslais, kurių bus siekiama per nurodytas priemones, o jų veiksmingumas bus stebimas naudojant indikatorius.

**LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANAS 2023-2024 METAMS**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Tikslas** | **Uždavinys** | **Priemonė** | **Terminas** | **Atsakingas vykdytojas** | **Siekiami rezultatai** |
| 1. | Siekti, kad Savivaldybės administracijos darbuotojai turėtų lygias galimybes dalyvauti socialiniame ir ekonominiame gyvenime. | Sudaryti Savivaldybės administracijos darbuotojams palankias sąlygas derinti šeimos įsipareigojimus ir darbą. | Sudaryti galimybes  Savivaldybės administracijos darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu ir taikyti lanksčius darbo grafikus. | Nuolat | Personalo skyrius | Užtikrinta galimybė dirbti nuotoliniu būdu, lanksčiu darbo grafiku. |
| 2. | Užtikrinti lyčių lygybės aspektą darbuotojų atrankoje. | Vykdyti nuolatinę lyčių lygybės aspekto išlaikymo stebėseną darbuotojų paieškose. | Užtikrinti, kad darbuotojų paieškos skelbimai būtų nediskriminuojantys lyties pagrindu. | Nuolat | Personalo skyrius | Vykdoma nuolatinė stebėsena ir, esant neatitikimų, teikiamos rekomendacijos dėl lyčių lygybės aspekto išlaikymo. |
| 3. | Stiprinti pagalbą darbuotojams, grįžusiems iš vaiko priežiūros atostogų. | Stiprinti pagalbą darbuotojams organizuojant konsultacijas ir mokymus. | Skatinti atvirą diskusiją su iš vaiko priežiūros atostogų grįžusiais darbuotojais apie jų lūkesčius, padėti jiems integruotis darbo vietoje. | Nuolat | Personalo skyrius,  Padalinių vadovai | Sudarytos sąlygos atnaujinti savo darbo įgūdžius ir įsisavinti pasikeitimus paskiriant mentorių ar mokantis iš kitų asmenų. |
| 4. | Didinti informacijos sklaidą lygių galimybių klausimais, ugdyti visuomenės pagarbą įvairovei, žmogaus teisių suvokimą ir nepakantumą diskriminacijai dėl lyties, etninės kilmės, religijos, negalios, amžiaus, lytinės orientacijos. | Skleisti informaciją apie lygias galimybes Savivaldybės interneto svetainėje. | Informuoti Kauno rajono gyventojus ir savivaldybės administracijos darbuotojus lygių galimybių klausimais. | Nuolat | Asmuo atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę. | Per metus parengtas ir Savivaldybės interneto svetainėje paskelbtas straipsnis lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės, nediskriminavimo ar smurto artimoje aplinkoje prevencijos tema. |
| 5. | Siekti vyrų ir moterų lygybės principo užtikrinimo bei darbo sąlygų kokybės gerinimo. | Įvertinti lyčių lygybės padėtį Savivaldybės administracijoje. | Atlikti Savivaldybės administracijos lygių galimybių padėties analizę, tiekti rekomendacijas. | Iki einamųjų metų gruodžio 31 d. | Asmuo atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę. | Kartą per metus atlikta Savivaldybės administracijos lygių galimybių padėties analizė, pateiktos rekomendacijos. |
| 6. | Užtikrinti lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo stebėseną. | Skleisti informaciją apie Savivaldybės administracijos lygių galimybių veiksmų plano priemonių įgyvendinimo rezultatus. | Įvertinti lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo rezultatus, informaciją skelbti Savivaldybės interneto svetainėje. | Iki einamųjų metų gruodžio 31 d. | Asmuo atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę. | Atliktas lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo vertinimas, informacija iki kiekvienų einamųjų metų gruodžio 31 d. paskelbta Savivaldybės interneto svetainėje. |

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, stebima, kaip keičiasi rodiklių reikšmės, ar vyksta teigiami pokyčiai.

* Kasmet rinkti informaciją apie priemonių rodiklius, stebėti, kaip jie keičiasi.
* Įvertinti priemonių įgyvendinimo rezultatus pagal lentelę.
* Pateikti ataskaitą apie pasiektus rezultatus ir pokyčius, įtraukiant lyčių lygybės rodiklius.

# Rezultatų vertinimo lentelė

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Taip**  ***(aprašyti, kas buvo padaryta)*** | **Iš dalies**  ***(aprašyti, kas buvo įgyvendinta ir kas ne )*** | **Ne**  ***(aprašyti, kas nebuvo įgyvendinta)*** |
| Ar priemonė buvo įgyvendinta? |  |  |  |
| Ar priemonė turėjo tokį poveikį, kurio buvo siekiama? |  |  |  |
| Ar priemonė buvo tobulinta? |  |  |  |
| Ar buvo numatytas priemonės tęstinumas? |  |  |  |
| Ar priemonė galėtų būti pateikiama kaip gerosios praktikos pavyzdys kitoms savivaldybėms? |  |  |  |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_