|  |
| --- |
| PATVIRTINTA Kauno rajono savivaldybės administracijos direktoriaus 2024 m. rugpjūčio 9 d.  įsakymu Nr. ĮS-1509 |

# KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ

# 2024–2025 METŲ VEIKSMŲ PLANAS

**I SKYRIUS**

**BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2024–2025 metų veiksmų plano (toliau – Veiksmų planas) paskirtis – ugdyti pagarbą žmogui, užtikrinti teisės aktų, nustatančių nediskriminavimo ir lygių galimybių principus, nuostatų įgyvendinimą, didinti visuomenės ir Kauno rajono savivaldybės (toliau – Savivaldybės) darbuotojų teisinį sąmoningumą, supratingumą dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, religijos ar įsitikinimų, pažiūrų, amžiaus, seksualinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės ir kitų diskriminacijos pagrindų, informuoti visuomenę ir Savivaldybės darbuotojus apie vykdomas lygių galimybių ir nediskriminavimo skatinimo priemones, stiprinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą lygių galimybių srityje.
2. Veiksmų plane vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos nevyriausybinių organizacijų plėtros įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme ir kituose teisės aktuose vartojamas sąvokas.
3. Veiksmų plano tikslai:
   1. ugdyti pagarbą žmogui, mažinti diskriminacijos apraiškas Lygių galimybių įstatyme nustatytais pagrindais, didinant visuomenės ir Savivaldybės darbuotojų sąmoningumą ir supratingumą;
   2. užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems Savivaldybės darbuotojams nepaisant jų lyties bei sistemingai spręsti lyčių problemas, susijusias su lygių galimybių užtikrinimu ar įgyvendinimu.
4. Veiksmų plane numatytų tikslų įgyvendinimas bus pasiektas įgyvendinant tikslams keliamus uždavinius, o jų įgyvendinimas ­– matuojamas pagal kiekvieno uždavinio priemonėms individualiai suformuotų laukiamų rezultatų įgyvendinimą. Įgyvendinus numatytus tikslus bus išspręsta Savivaldybėje aktuali problematika, susijusi su lygių galimybių užtikrinimu (problematika numatyta Veiksmų plano antrame stulpelyje).
5. Įgyvendinus Veiksmų plano priemones padidės pagarba žmogui, nepaisant jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, religijos ar įsitikinimų, pažiūrų, amžiaus, seksualinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės ir kitų tapatybių, sumažės diskriminacijos apraiškų, bus patobulinti teisės aktai, reglamentuojantys lygių galimybių ir apsaugos nuo diskriminacijos apsaugą Savivaldybėje, šiose srityse sustiprės tarpinstitucinis bendradarbiavimas.

**II SKYRIUS**

**APLINKOS ANALIZĖ IR VIDAUS VEIKSNIŲ ANALIZĖ**

1. Europos lyčių lygybės instituto (angl. *European Institute for Gender Equality,* EIGE) paskelbto lyčių lygybės indekso 2023 m. duomenimis, Lietuva surinko 64,1 balo iš 100 galimų balų ir pakilo į 17 vietą (palyginimui – 2022 m. Lietuva surinko 60,4 balo iš 100 galimų balų ir užėmė 20 vietą). Šiuo indeksu matuojama moterų ir vyrų lygybė Europos Sąjungos šalyse. Per metus bendras Europos lyčių lygybės indeksas padidėjo 1,6 balo – nuo 68,6 balų iki 70,2 balų iš 100 galimų. Lietuvos Europos Sąjungos vidurkio dar nepasiekė, tačiau situacija pagerėjo. Surinkusi šį 64,1 balo siekiantį įvertinimą, Lietuva jau 2023 m. įgyvendino 2021–2030 metų Nacionaliniame pažangos plane, patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2020 m. rugsėjo 9 d. nutarimu Nr. 998 „Dėl 2021–2030 metų Nacionalinio pažangos plano patvirtinimo“ (toliau – Nacionalinis pažangos planas), įtvirtintą kiekybinį tikslą lyčių lygybės srityje – 2025 m. lyčių lygybės indekse Lietuva siekė surinkti 60 balų (2030 metais – 70 balų).
   1. Skaičiuojant šį įverti, skaičiuoti Lietuvos lyčių lygybės rodikliai penkiose srityse: darbo, pinigų, žinių, laiko, galios ir sveikatos būklės. Darbo srityje vertinamas moterų ir vyrų užimtumas bei pasiskirstymas į „moteriškas“ ir „vyriškas“ profesijas darbo rinkoje. Pinigų srityje atsižvelgiama į tai, kaip finansiniai resursai (uždarbis, pajamos) pasiskirsto tarp lyčių bei kokioje ekonominėje padėtyje gyvena moterys ir vyrai. Žinių srityje vertinamas moterų ir vyrų dalyvavimas švietimo sistemoje bei lyčių pusiausvyra feminizuotose specialybėse. Laiko srityje matuojama, kiek moterys ir vyrai skiria laiko buities, vaikų priežiūrai ir laisvalaikiui. Galios srityje analizuojama lyčių pusiausvyra politikoje, ekonomikoje ir visuomeninės svarbos organizacijose. Sveikatos srityje vertinama moterų ir vyrų sveikatos būklė, su sveikata susijusi elgsena ir sveikatos paslaugų prieinamumas.
   2. Vertinant tyrimo rezultatus pastebėtina, kad pagrindinė Lietuvos pasiekto aukštesnio balo priežastis – nauji duomenys laiko srityje (surinktas 62,1 balas). Šioje srityje skaičiuojama, kiek laiko moterys ir vyrai skiria namų ruošos darbams, vaikų ir kitų artimųjų priežiūrai, laisvalaikio užsiėmimams, savanorystei. Lyginant su 2016 m. duomenimis, vyrų įsitraukimas į vaikų ir kitų artimųjų priežiūrą ne tik nepadidėjo, bet ir nukrito: nuo 24 proc. iki 21 proc.; moterų laikas, skiriamas namų ruošai, sumažėjo (nuo 79 proc. iki 65 proc.), tačiau vyrų – nė kiek nepakito. Vienintelė sritis, kurioje laikas susilygino – laisvalaikis: sporto, kultūros bei kitais užsiėmimais už namų ribų kasdien ar kelis kartus per savaitę užsiima 21 proc. moterų ir tiek pat vyrų. Tokie rezultatai sietini ne su geresniu darbų pasiskirstymu, bet su didesniu buitinės technikos ar paslaugų teikėjų, padedančių sumažinti moterims tenkančią darbų dalį, naudojimusi.
   3. Geriausiai Lietuvai sekasi darbo srityje – čia ji surinko 75,7 balo. Nors įvertinimas per metus truputį padidėjo (nuo 73,9 balo 2022 m.) ir pralenkėme šiųmetį ES vidurkį (73,8), Europos kontekste nukritome penkiomis vietomis žemyn, nes kitos šalys darbo srityje lyčių lygybės link juda greičiau. Labiausiai nuo ES vidurkio (82,6) atsiliekame pinigų srityje. Joje šiemet surinkome 71,2 balo ir užimame 24 vietą. Lyčių lygybės pinigų srityje įvertinimas per metus paaugo vos 0,8 balo. Tai lemia augantis atlyginimų atotrūkis, didesnė moterų skurdo rizika.
2. Organizacijos „Diversity Development Group“ ir Lietuvos socialinių mokslų centro paskelbtais 2023 m. duomenimis, šalies gyventojai kaimynystėje labiausiai nenorėtų gyventi su asmenimis, turinčiais psichikos negalią (65 proc.), su homoseksualiais asmenimis (54 proc.), su musulmonais (46 proc.), su migrantais iš Rusijos (35 proc.). Šalies gyventojai vienoje darbovietėje labiausiai nenorėtų dirbti su asmenimis, turinčiais psichikos negalią (61 proc.), homoseksualiais asmenimis (40 proc.), lietuvių kalbos nemokančiais asmenimis (34 proc.), musulmonais (33 proc.).
3. Jungtinių Tautų Žmogaus teisių komitetas 2018 m. savo baigiamosiose rekomendacijose rekomendavo Lietuvai stiprinti diskriminacijos, nukreiptos prieš romų kilmės asmenis, ir diskriminacijos dėl seksualinės orientacijos prevencijos priemones, taip pat neapykantos nusikaltimų bei neapykantos kalbos prevencijos priemones bei neapykantos incidentų tyrime dalyvaujančių subjektų kompetencijas.
4. Jungtinių Tautų Rasinės diskriminacijos panaikinimo komitetas 2019 m. savo baigiamosiose rekomendacijose rekomendavo Lietuvai aktyviau rinkti lygybės duomenis (angl. *equality data*), stiprinti ombudsmenų vaidmenį, tobulinti teisinę sistemą, siekiant įgyvendinti nediskriminavimo principą, stiprinti kovą su neapykantos kalba ir neapykantos nusikaltimais.
5. Jungtinių Tautų Moterų diskriminacijos panaikinimo komitetas 2019 m. savo baigiamosiose rekomendacijose rekomendavo Lietuvai tobulinti lygių galimybių reglamentavimą, nustatant apsaugą nuo tarpusavyje susijusių diskriminacijos formų.
6. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2023 m. veiklos ataskaitos duomenimis, į šią tarnybą asmenys dažniausiai kreipėsi konsultacijos lygių galimybių (ne)užtikrinimo dėl lyties (551 kartą), negalios (406 kartus), amžiaus (351 kartą). Daugiausiai kreipimųsi pateikta dėl situacijų vartotojų teisių apsaugos ir darbo santykių srityse, mažiausiai – organizacijų ir asociacijų veikloje. Per metus nustatyti 54 lygių galimybių pažeidimai, tuo tarpu 2022 m. jų buvo 40. Daugiausiai jų – dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu (20). Kaip ir ankstesniais metais, pažeidimai dažniausiai nustatyti vartotojų teisių apsaugos srityje (34). Moterys į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą 2023 m. kreipėsi dažniau nei vyrai ar juridiniai asmenys – ir teikdamos oficialius skundus, ir kitomis formomis. Jos sudarė 38,5 proc. visų pareiškėjų.
7. Kauno rajono savivaldybės administracijos direktoriaus 2023 m. rugpjūčio 8 d. įsakymu Nr. ĮS-2286 „Dėl Kauno rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašo bei Lygių galimybių veiksmų plano patvirtinimo“, be kita ko, buvo patvirtintas Kauno rajono savivaldybės administracijos lygių galimybių 2023–2025 metų veiksmų planas (toliau – Planas), kuriame numatyti 6 tikslai ir atitinkamai 6 uždaviniai ir priemonės šiems tikslams pasiekti, kurios iš esmės orientuotos į Savivaldybės administracijos darbuotojų lygių galimybių užtikrinimą. Vis dėlto pastebėtina, kad Savivaldybė turėtų dėti pastangas veikti lygių galimybių srityje ne vien kaip darbdavys, bet ir kaip paslaugų visuomenei teikėjas, todėl Veiksmų plane numatyti tikslai, uždaviniai ir priemonės, kurios sukurs bazinius pagrindus įgyvendinti abu vaidmenis: ir kaip socialiai atsakingo darbdavio, siekiančio užtikrinti lygias galimybes Savivaldybės darbuotojams, ir kaip paslaugų visuomenei teikėjo. Lygių galimybių įgyvendinimo 2024–2026 metų veiksmų plane, patvirtintame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-507 „Dėl Lygių galimybių įgyvendinimo 2024–2026 metų veiksmų plano patvirtinimo“, taip pat numatyta priemonių, kurias 2024–2026 metais turi įgyvendinti savivaldybės, todėl Veiksmų plane atitinkamai numatytos Savivaldybėje įgyvendintinos priemonės.

**III SKYRIUS**

**VEIKSMŲ PLANO ĮGYVENDINIMAS IR FINANSAVIMAS**

1. Veiksmų plano įgyvendinimas finansuojamas iš Savivaldybės biudžeto lėšų.
2. Savivaldybės administracija atsakinga už Veiksmų plane numatytų priemonių įgyvendinimą Savivaldybėje ir Savivaldybės administracijoje. Asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę, atsakingas už Veiksmų plano vykdymo koordinavimą. Veiksmų plano priemones įgyvendina Veiksmų plano IV skyriuje nurodyti atsakingi struktūriniai padaliniai ir (arba) darbuotojai.
3. Veiksmų planas ir jame numatytos priemonės peržiūrima periodiškai, ne rečiau kaip du kartus per metus. Prireikus, Veiksmų planas koreguojamas. Už Veiksmų plano peržiūrėjimą ir, prireikus, atnaujinimo inicijavimą atsakingas Veiksmų plano koordinatorius.
4. Už Veiksmų plano IV skyriuje nurodytų priemonių įgyvendinimą atsakingi struktūriniai padaliniai ir (arba) darbuotojai kiekvienais metais iki sausio 15 d. dienos pabaigos raštu asmeniui, atsakingam už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę, teikia informaciją apie Veiksmų plano įgyvendinimo eigą ir rezultatus, atsižvelgdami į patvirtintus Veiksmų plano uždavinius, priemones ir joms vykdyti numatytus asignavimus, taip pat į numatytus vertinimo kriterijus ir jų reikšmes.
5. Asmuo, atsakingas už lygių galimybių politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę, kiekvienais metais iki sausio 31 d. parengia ir per 5 darbo dienas nuo parengimo Savivaldybės interneto svetainėje paskelbia Veiksmų plano įgyvendinimo ataskaitą (Veiksmų plano priedas).

**IV SKYRIUS**

**VEIKSMŲ PLANO TIKSLAI, UŽDAVINIAI, PRIEMONĖS, ASIGNAVIMAI IR UŽ PRIEMONIŲ ĮGYVENDINIMĄ ATSAKINGI STRUKTŪRINIAI PADALINIAI ARBA DARBUOTOJAI**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eil. Nr.** | **Problema** | **Priemonė** | **Laukiamas rezultatas** | **Įvykdymo terminas** | **Už įvykdymą atsakingas struktūrinis padalinys / darbuotojas** |
| **I.** | **Tikslas – ugdyti pagarbą žmogui, mažinti diskriminacijos apraiškas Lygių galimybių įstatyme nustatytais pagrindais, didinant visuomenės ir Savivaldybės darbuotojų sąmoningumą ir supratingumą** | | | | |
| 1. | **Uždavinys –** **organizuoti tikslinių grupių mokymus ir informacijos sklaidą lygių galimybių temomis** | | | | |
| 1.1. | Poreikis kelti Savivaldybės darbuotojų kompetencijas, informavimą lygių galimybių užtikrinimo temomis. | Organizuoti kompetencijų ugdymo veiklas Savivaldybės darbuotojams lygių galimybių užtikrinimo temomis. | Suorganizuota kuo daugiau, bet ne mažiau kaip 1 (viena) kompetencijų ugdymo veikla Savivaldybės darbuotojams lygių galimybių užtikrinimo temomis. Vertinimo rodiklis – suorganizuota ne mažiau kaip 1 (viena) kompetencijų ugdymo veikla. | Kasmet iki gruodžio 31 d. | Personalo skyrius;  asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |
| 1.2. | Per maža informacijos sklaida tarp Savivaldybės darbuotojų lygių galimybių užtikrinimo temomis. | Savivaldybėje didinti informacijos sklaidą, susijusią su lygių galimybių užtikrinimo temomis. | Parengta ir Savivaldybės darbuotojams išplatinta informacija įvairiomis lygių galimybių temomis (teisės aktų pakeitimai, naujienos, Lygių galimybių kontrolieriaus veiklos rezultatai ir kt.). Vertinimo rodiklis – informacija platinama ne rečiau kaip 1 (vieną) kartą per ketvirtį. | Kasmet iki gruodžio 31 d. | Asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |
| 2. | **Uždavinys – atlikti tyrimus bei nuolatinį teisinio reglamentavimo peržiūrėjimą ir vertinimą, siekiant užtikrinti lygias galimybes visose gyvenimo srityse** | | | | |
| 2.1. | Išorinių teisės aktų kaita kelia riziką, kad Savivaldybėje galiojantys teisės aktai neatitiks valstybėje galiojančio teisinio reglamentavimo. Siekiant to išvengti, būtina nuolat sekti teisės aktų pakeitimus ir į juos atitinkamai reaguoti, tobulinti taikomas procedūras. | Peržiūrėti Savivaldybėje galiojančius teisės aktus, reglamentuojančius lygių galimybių ir apsaugos nuo diskriminacijos klausimus. | Peržiūrėti Savivaldybėje galiojančius teisės aktus, reglamentuojančius lygių galimybių ir apsaugos nuo diskriminacijos apsaugą, siekiant įvertinti galiojantį teisinį reglamentavimą ir reikalavimus, rekomendacijas. Prireikus, inicijuoti jų atnaujinimą. Nustačius, kad poreikio nėra, parengti tai pagrindžiančią išvadą. Vertinimo rodiklis – parengtas dokumentas (ne mažiau kaip 1 (vienas). | Iki 2025 m. gruodžio 31 d. | Teisės skyrius;  asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę;  asmuo, atsakingas už apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos teikimo politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |
| 2.2. | Įpareigojimas parengti ir priimti lygių galimybių duomenų rinkimą reglamentuojantį teisės aktą numatytas Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2026 metų veiksmų plane, patvirtintame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-507 „Dėl Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2026 metų veiksmų plano patvirtinimo“ (toliau – Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2026 metų veiksmų planas) (4.3. priemonė). Įgyvendinančios priemonę institucijos – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Valstybės duomenų agentūra, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos. | Įvertinti poreikį parengti ir, prireikus, priimti lygių galimybių duomenų rinkimą reglamentuojantį teisės aktą | Atsižvelgiant į išoriniais teisės aktais nustatytą reglamentavimą, įvertinti poreikį parengti ir priimti lygių galimybių duomenų rinkimą Savivaldybėje reglamentuojantį teisės aktą. Prireikus, parengti teisės akto projektą ir teikti jį tvirtinti atsakingam subjektui. Nustačius, kad poreikio nėra, parengti tai pagrindžiančią išvadą. Vertinimo rodiklis – parengtas dokumentas (ne mažiau kaip 1 (vienas). | Iki 2025 m. birželio 30 d. | Asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |
| 2.3. | Atsižvelgiant į tai, kad darbuotojų nuomonės tyrimas šiuo klausimu iki šiol neorganizuotas, tikslinga išsiaiškinti Savivaldybės darbuotojų nuostatas lygių galimybių klausimais, ateityje siekiant tikslingai vykdyti švietimo ir informavimo procedūras, mažinti diskriminaciją ir išankstinį nusistatymą. | Atlikti Savivaldybės darbuotojų apklausą lygių galimybių srityje. | Atlikta Savivaldybės darbuotojų apklausa lygių galimybių klausimais, siekiant išsiaiškinti darbuotojų nuostatas tam, kad švietimo ir informavimo procedūros būtų vykdomos tikslingai. Apklausos rezultatai apibendrinti ir pateikti Savivaldybės administracijos direktoriui.  Vertinimo rodiklis – atlikta apklausa (vieną kartą) ir pateiktas rezultatų apibendrinimas (vieną kartą). | Iki 2025 m. birželio 30 d. | Asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |
| 2.4. | Įpareigojimas parengti ir interneto svetainėje skelbti lygybės duomenis, apimančius įvairių sričių rodiklius pagal lytį, amžių, tautybę ir kitas su lygybe susietas charakteristikas numatytas Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2026 metų veiksmų plane (4.4. priemonė). Įgyvendinančios priemonę institucijos – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Valstybės duomenų agentūra, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos. | Parengti ir interneto svetainėje skelbti lygybės duomenis, apimančius įvairių sričių rodiklius pagal lytį, amžių, tautybę ir kitas su lygybe susietas aktualias charakteristikas. | Skelbiami statistiniai duomenys, apimantys įvairias sritis pagal lytį, amžių, tautybę ir kitas su lygybe susietas aktualias charakteristikas. Paskelbtų lygių galimybių rodiklių, apimančių įvairių sričių duomenis, paskirstytus pagal lytį, amžių, tautybę ir kitas su lygybe susietas aktualias charakteristikas, dalis, procentais, nuo patvirtinto lygių galimybių rodiklių sąrašo – 30 proc. (2025 m.) (rodiklio reikšmė numatyta Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2026 metų veiksmų plano V skyriaus lentelės 4.4. papunktyje). | 2025 m. II pusmetis | Personalo skyrius; asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |
| 3. | **Uždavinys – stiprinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą ir bendradarbiavimą su socialiniais partneriais lygių galimybių srityje** | | | | |
| 3.1. | Poreikis didinti Savivaldybės bendradarbiavimą su kitomis institucijomis lygių galimybių ir nediskriminavimo srityse. | Dalyvauti tarptautinių organizacijų ir kitų institucijų veikloje, skatinant įgyvendinti lygių galimybių ir nediskriminavimo principą. | Savivaldybės atstovų dalyvavimas tarptautinių organizacijų veikloje arba jų ar kitų institucijų organizuojamuose renginiuose dėl lygių galimybių ir nediskriminavimo principo įgyvendinimo. Vertinimo rodiklis – dalyvauta kuo daugiau, bet ne mažiau kaip 1 (vienoje) veikloje. | Kasmet iki gruodžio 31 d. | Savivaldybės administracijos direktorius ir jo pavaduotojai;  struktūrinių padalinių vadovai ir darbuotojai;  struktūriniam padaliniui nepriskirti darbuotojai |
| 3.2. | Poreikis būti susipažinus su kitose įstaigose taikomomis lygių galimybių priemonėmis, praktikomis ir gerąja patirtimi, taip didinant tarpinstitucinį bendradarbiavimą. | Dalyvauti Lygių galimybių tinklo veikloje. | Savivaldybės atstovų dalyvavimas Lygių galimybių tinklo veikloje (susitikimuose, pasitarimuose, derinant teisės aktų projektus ir kt.). Atsižvelgus į tai, kad tokie renginiai organizuojami ne periodiškai, o pagal poreikį, siekis dalyvauti kuo daugiau, bet ne mažiau kaip 2 veiklose per metus. | Nuolat | Asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę;  asmuo, atsakingas už apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos teikimo politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |
| 3.3. | Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2026 metų veiksmų plane, patvirtintame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-507 „Dėl Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2027 metų veiksmų plano patvirtinimo“, 5.6. priemonėje numatyta, kad Socialinės apsaugos ir darbo ministerija inicijuoja, o 5.7 priemonėje, - kad savivaldybės atlieka įsivertinimą pagal Kokybės standartą, patvirtintą Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymu Nr. A1-245 „Dėl Lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės bei apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims įgyvendinimo kokybės standartą savivaldybių administracijoms patvirtinimo“ (toliau – Kokybės standartas). | Atlikti Savivaldybės įsivertinimą pagal Kokybės standartą. | Pagal Kokybės standartą Savivaldybė įsivertina lygių galimybių, lyčių lygybės bei smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos teikimo politikų formavimo ir įgyvendinimo procesus. Parengti duomenys pateikti Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai laikantis jos nustatytų terminų. | Iki 2024 m. gruodžio 31 d. (pagal Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nurodytus terminus) | Struktūrinių padalinių vadovai;  asmuo, atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę;  asmuo, atsakingas už apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos teikimo politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |
| **II.** | **Tikslas – užtikrinti lygias galimybes visiems esamiems ir būsimiems Savivaldybės darbuotojams nepaisant jų lyties bei sistemingai spręsti lyčių problemas, susijusias su lygių galimybių užtikrinimu ar įgyvendinimu** | | | | |
| 1. | **Uždavinys – stiprinti lyčių lygybės principo įgyvendinimą Savivaldybėje dirbančių darbuotojų atžvilgiu** | | | | |
| 1.1. | Turi būti užtikrinamas lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimas darbuotojų atrankos procedūrose. | Užtikrinti lygių galimybių ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą darbuotojų atrankoje. | Darbuotojų paieškos skelbimai rengiami taip, kad jie nediskriminuotų asmenų pagal lytį, amžių, tautybę ir kitas su lygybe susietas aktualias charakteristikas. Vertinimo rodiklis – gautų pagrįstų skundų, susijusių su lygių galimybių ir nediskriminavimo principų pažeidimu, skaičius – ne daugiau kaip 1. | Nuolat | Personalo skyrius |
| 1.2. | Darbuotojų teisės turėti lygias galimybes dalyvauti socialiniame ir ekonominiame gyvenime įgyvendinimas. | Sudaryti galimybes  Savivaldybės administracijos darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu ir taikyti lanksčius darbo grafikus. | Užtikrinta galimybė dirbti nuotoliniu būdu, lanksčiu darbo grafiku.  Nepagrįstai nepatenkintų prašymų dirbti nuotoliniu būdu arba individualiu darbo grafiku skaičius – 0 vnt. | Nuolat | Savivaldybės administracijos direktorius ir jo pavaduotojai;  Struktūrinių padalinių vadovai;  Personalo skyrius |
| 1.3. | Būtina siekti vyrų ir moterų lygybės principo užtikrinimo. | Įvertinti lyčių lygybės padėtį Savivaldybėje. | Atlikta Savivaldybės administracijos lygių galimybių padėties analizė, Administracijos direktoriui ir Personalo skyriui pateiktos rekomendacijos. Analizės rezultatai (arba jos santrauka) skelbiami interneto svetainėje. Vertinimo rodiklis – atlikta analizė ir jos (arba jos santraukos) paskelbimas interneto svetainėje. | Iki einamųjų metų gruodžio 31 d. | Asmuo atsakingas už lygių galimybių ir lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, priežiūrą ir kontrolę |

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

|  |
| --- |
| Kauno rajono savivaldybės administracijos 2024–2025 metų lygių galimybių veiksmų plano  priedas |

**(Lygių galimybių veiksmų plano įgyvendinimo ataskaitos forma)**

**KAUNO RAJONO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJO 2024–2025 METŲ**

**LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANO**

**ĮGYVENDINIMO ATASKAITA**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Nr. \_\_\_\_\_\_\_\_

*(Sudarymo data) (Registracijos numeris)*

Kaunas

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Eil. Nr.** | **Problema** | **Priemonė** | **Laukiamas rezultatas** | **Įvykdymo terminas** | **Už įvykdymą atsakingas struktūrinis padalinys / darbuotojas** | **Informacija apie įvykdymą** |
| **I.** | Tikslas – ... | | | | | |
| 1. | Uždavinys – ... | | | | |  |
| 1.1. |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

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

*(Pareigos) (Parašas) (Vardas, pavardė)*

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