# ŠIAULIŲ MIESTO SAVIVALDYBĖS ADMINISTRACIJOS LYGIŲ GALIMYBIŲ 2022–2024 M. VEIKSMŲ PLANAS

**ĮVADAS**

Šiaulių miesto savivaldybės administracija (toliau – Savivaldybės administracija) – savarankiška, inovatyvi ir atvira organizacija, pasiryžusi siekti lygybės, ekonominės pažangos ir gerovės, pasitelkdama aukščiausio lygio darbuotojus.

Savivaldybės administracija skatina lygybę ir įvairovę netoleruodama diskriminacijos visose savo veiklose. „Šiaulių miesto savivaldybės administracijos lygių galimybių veiksmų planas 2022–2024 metams“ (toliau – Lygių galimybių veiksmų planas), sukurtas siekiant atkreipti visos Šiaulių miesto savivaldybės bendruomenės dėmesį į lygių galimybių svarbą ir skatinti pokyčius šioje srityje.

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

**LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANAS 2022-2024 METAMS**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Nr.** | **Tikslas** | **Uždavinys** | **Priemonė** | **Terminas** | **Atsakingas vykdytojas** | **Siekiami rezultatai** |
| 1. | Siekti, kad Šiaulių miesto savivaldybės administracijos darbuotojai (moterys ir vyrai) 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 stebėseną dėl lyčių lygybės aspekto išlaikymo darbuotojų paieškoje. | Užtikrinti, kad darbuotojų paieškos skelbimai būtų nediskriminuojantys lyties pagrindu, nesiremtų lyčių stereotipais. | 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. | Užtikrinti lygių galimybių principo įgyvendinimą Savivaldybei remiant (finansuojant) įvairias programas ir projektus. | Vertinant pateiktus projektus atsižvelgti į lygių galimybių užtikrinimo kriterijus ir tam tikras kryptis. | Pasiūlyti Savivaldybės rėmimo (finansavimo) programose numatyti lygių galimybių kriterijus/kryptis. | Kasmet | Bendrųjų reikalų skyrius, Civilinės saugos ir teisėtvarkos skyrius, Ekonomikos ir investicijų skyrius, Jaunimo reikalų koordinatorius, Kultūros skyrius, Miesto ūkio ir aplinkos skyrius, Nevyriausybinių organizacijų koordinatorius, Socialinių paslaugų skyrius, Sporto skyrius, Sveikatos skyrius, Švietimo skyrius | Pateikti pasiūlymai 2022 m. 1 vnt., 2023 m. 2024 m. po 2 vnt. (kriterijus ar kryptis). |
| 5. | 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, atnaujinti informaciją apie Savivaldybės administracijos veiklą lygių galimybių užtikrinimo srityje. | Informuoti Šiaulių miesto gyventojus ir savivaldybės administracijos darbuotojus lygių galimybių klausimais. | Nuolat | Bendrųjų reikalų skyrius | Parengta ir viešinama informacija. Per 2022, 2023 metus paskelbta 2 vnt. straipsnių, per 2024 metus - 3 vnt. straipsnių lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės, nediskriminavimo bei smurto artimoje aplinkoje prevencijos temomis. |
| 6. | Siekti vyrų ir moterų lygybės principo užtikrinimo bei darbo sąlygų kokybės gerinimo. | Įvertinti lyčių lygybės padėtį Šiaulių miesto savivaldybės administracijoje. | Atlikti lyčių lygybės liniuotę Šiaulių miesto savivaldybės administracijoje ir pateikti rekomendacijas. | Iki 2023 m. gruodžio 31 d. | Bendrųjų reikalų skyrius | Atlikta lyčių lygybės liniuotė ir pateiktos rekomendacijos. |
| 7. | Užtikrinti lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo stebėseną. | Skleisti informaciją apie Šiaulių miesto savivaldybės administracijos lygių galimybių veiksmų plano priemonių įgyvendinimo pasiektus rezultatus. | Įvertinti lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo rezultatus, informaciją skelbti Savivaldybės interneto svetainėje. | Iki einamųjų metų gruodžio mėn. pabaigos | Bendrųjų reikalų skyrius | Atliktas lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo vertinimas, informacija iki kiekvienų metų gruodžio 31 d. paskelbta Savivaldybės interneto svetainėje. |
| 8. | Užtikrinti palankias darbo sąlygas. | Sukurti darbo ir administravimo kultūrą, atsižvelgiant į poveikį skirtingoms socialinėms grupėms. | Infrastruktūros pritaikymas darbuotojams su negalia. Taip pat vyresnio amžiaus asmenims ir kitiems darbuotojams, kurie susiduria su įvairiais iššūkiais darbe. | Kasmet | Padalinių vadovai,  Bendrųjų reikalų skyrius | Patogi ir palanki darbo aplinka. |

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? |  |  |  |

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