

PATVIRTINTA  
Kauno IX forto muziejaus  
direktoriaus  
2024 m. balandžio 9 d.  
įsakymu Nr. IV - 29

**KAUNO IX FORTO MUZIEJAUS  
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS  
TVARKOS APRAŠAS**

**I. SKYRIUS  
BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kauno IX forto muziejaus (toliau – Muziejus) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.

2. Šios Tvarkos tikslas yra įgyvendinti lygias galimybes darbe ir pagal kompetenciją rengti, tvirtinti ir įgyvendinti priemones, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

3. Muziejus laikosi Aprašo priimant darbuotojus į darbą, darbo santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu, imantis priemonių užtikrinti, kad konkretiems asmenims nebūtų suteiktos geresnės ar blogesnės sąlygos, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe, kvalifikacija ar kitomis dalykinėmis savybėmis.

4. Šio Aprašo politika privaloma visiems Muziejaus darbuotojams.

5. Lygių galimybių įtraukimas į Muziejaus valdymą užtikrina didesnę Muziejaus našumą ir aukščiausius veiklos standartus atliekant savo funkcijas.

6. Tvarka parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu ir Lietuvos Respublikos darbo kodeksu.

**II. SKYRIUS  
SAVOKOS IR APIBRĖŽIMAI**

7. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.

8. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

9. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

10. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios,

etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

11. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

12. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

12.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

12.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

12.3. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

12.4. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

12.5. kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

12.6. kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

### **III. SKYRIUS**

#### **PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI**

13. Muziejuje netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės ar religijos.

14. Muziejuje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimasis užimama padėtimi.

15. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, mokymais, kompetencijų ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

16. Muziejus pagal turimas galimybes ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Muziejuje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokyti.

17. Pažymėtina, kad ne visi ir nevisiškai vienodo elgesio su darbuotojais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:

17.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

17.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

17.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;

17.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

17.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

17.6. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

17.7. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

17.8. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

#### **IV. SKYRIUS**

##### **NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS**

18. Muziejus pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais jame siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami remiantis sugebėjimais ir turima kvalifikacija.

19. Priėmimo į darbą metu siekiama atrinkti pačius tinkamiausius pareigoms darbuotojus, atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

20. Bendrieji ir specialieji reikalavimai kiekvienai pareigybei aiškiai nustatomi pareigybių aprašymuose.

21. Skelbimai apie laisvas darbo vietas rengiami vadovaujantis teisės aktais ir taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti atrankoje dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.

22. Darbuotojų atranka paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą; informacija, gauta iš kandidatų, bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su konkrečiai pareigybei keliamais reikalavimais.

23. Darbdavys ir darbuotojai, dalyvaujantis kandidatų atrankoje ir / ar darbo pokalbyje, yra informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

24. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, turi būti susiję su atrankos kriterijais. Negalima užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

25. Neįgaliesiems kandidatams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos, bus sudaromos atitinkamos sąlygos pokalbių metu (pvz., lengvai pasiekiamos pokalbių patalpos), kad tokiems kandidatams būtų suteikiamos lygios galimybės su kitais kandidatais.

26. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, Muziejaus darbuotojai turėtų informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminę padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Muziejus negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

27. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš darbo pagrindai ir atleidimo iš darbo kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

#### **V. SKYRIUS**

##### **POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO PROCESSE**

28. Muziejus organizuoja darbą taip, kad jo darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas būtų gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

29. Muziejus siekia sukurti tokią aplinką, kur gerbiamos žmogaus teisės, skatinama pagarba kiekvienam darbuotojui, pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis.

30. Muziejus savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų suteikiamos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti darbo patirties, gauti atlyginimą ir jo priedus ar premijas, gauti atostogas ir vienodas lengvatas nepriklausomai nuo rasės, lyties, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ir priklausomai tik nuo pareigybės, darbo pobūdžio, darbinės kvalifikacijos, įgūdžių, indėlio į darbų rezultatą.

31. Muziejus imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliems darbuotojams būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Muziejaus pareigos ir nesusidarys neplanuotai neproporcingos finansinės išlaidos.

32. Konkrečių pareigybių darbo užmokesčių dydžiai yra nustatyti Muziejaus darbo apmokėjimo sistemoje. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.

33. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas.

34. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Muziejuje nėra aptarta ar patvirtinta, skirdamas tokias išmokas ar motyvacijos priemones Muziejus vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

35. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Muziejuje priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Muziejaus galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

36. Darbuotojų vertinimai Muziejuje organizuojami ir atliekami vadovaujantis lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais, vertinant tik su darbuotojo kvalifikacija ir darbo pareigų vykdymu susijusius kriterijus.

37. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, o šie neturi jų persekioti ar imtis kitų poveikio priemonių prieš tokius darbuotojus, kurie pateikia nepagrįstus įtarimus.

38. Šio Aprašo pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

## **VI. SKYRIUS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA**

39. Muziejaus Padalinių vadovai privalo užtikrinti Aprašo nuostatų įgyvendinimą darbo procese, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų diskriminuojamas, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

40. Už Aprašo įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Išteklių valdymo skyriaus vedėjas, kuriam darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas gali pateikti pranešimą apie tai, kad buvo

pažeistos jų lygios galimybės ar jie yra diskriminuojami, jeigu tokie buvo. Pranešimai pateikiami per kiek įmanoma trumpesnę laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar jų paaiškėjimo datos. Darbuotojas ar pretendentas į pareigas pranešime nurodo lygių galimybių ar diskriminacijos pažeidimo situaciją ir aplinkybes, galimus liudytojus, prideda turimus situaciją apibūdinančius dokumentus.

41. Pranešimo nagrinėjimui Muziejaus direktoriaus įsakymu sudaroma 3 – 5 narių komisija lygių galimybių pažeidimo atvejo tyrimui. Komisijos nariai, atliekantys pranešimo tyrimą, privalo užtikrinti pranešėjo konfidencialumą. Komisijos nariams draudžiama atskleisti bet kokią su tyrimu susijusią informaciją asmenims, nedalyvaujantiems tyrimo procedūrose.

42. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendentą į pareigas, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu.

43. Tyrimo komisija, gavusi Muziejaus direktoriaus pavedimą ištirti darbuotojo ir/ar kandidato į laisvas darbo vietas pranešimą, privalo pranešime nurodytos informacijos tyrimą atlikti ir savo išvadas pateikti Muziejaus direktoriui per kiek įmanoma trumpesnę laiką, bet ne ilgiau kaip per 10 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos. Tiriant sudėtingus skundus, tyrimo terminas Muziejaus direktoriaus nurodymu gali būti pratęstas iki 20 darbo dienų.

44. Komisijai nustačius, kad pranešimas apie diskriminaciją ar kitų lygių galimybių pažeidimą buvo melagingas ir pranešėjas piktnaudžiauja savo teisėmis, ji gali siūlyti Muziejaus direktoriui pranešėjui taikyti drausmines nuobaudas.

## **VII. SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

45. Šis Aprašas peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas pasikeitus Lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams.

46. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

47. Muziejus turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys yra supažindinami elektroninėmis priemonėmis.

**DETALŪS METADUOMENYS**

|  |   |
|--|---|
| <b>Dokumento sudarytojas (-ai)</b>   | Kauno IX forto muziejus, Žemaičių pl. 73, LT-47435 Kaunas   |
| <b>Dokumento pavadinimas (antraštė)</b>                                    | KAUNO IX FORTO MUZIEJAUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS |
| <b>Dokumento registracijos data ir numeris</b>                             | 2024-04-10, VR-37/2024  |
| <b>Adresatas</b>   | –   |
| <b>Dokumentą derino</b>  | Edukatorius Jūratė Tarasevičiūtė  |
| <b>Veiksmo atlikimo data ir laikas</b>                                     | 2024-04-09 15:19:57   |
| <b>Dokumentą tvirtino</b>  | Skyriaus vedėjas Tatiana Korotkova  |
| <b>Veiksmo atlikimo data ir laikas</b>                                     | 2024-04-09 16:37:06   |
| <b>Registratorius</b>  | Administratorius Irena Puzinienė  |
| <b>Veiksmo atlikimo data ir laikas</b>                                     | 2024-04-10 07:46:23   |
| <b>Dokumento nuorašo atspausdinimo data ir jį atspausdinęs darbuotojas</b> | 2024-04-10 atspausdino Administratorius Irena Puzinienė   |

Nuorašas tikras  
Kauno IX forto muziejus  
2024-04-10