



**JURBARKO RAJONO SAVIVALDYBĖS VIEŠOSIOS BIBLIOTEKOS
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS TAISYKLIŲ**

2024 m. rugsėjo 30 d. Nr. 2-52
Jurbarkas

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 26 straipsnio 6 punktu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu (suvestinė redakcija 2024-01-01):

1. T v i r t i n u Lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarkos taisykles (pridedama).
2. P r i p a ž į s t u netekusiu galios Jurbarko rajono savivaldybės viešosios bibliotekos direktoriaus 2017 m. lapkričio 2 d. įsakymą Nr. 2-30 „Dėl lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos taisyklių patvirtinimo“.
3. N u r o d a u viešai paskelbti šias taisykles, susipažinti visiems darbuotojams ir laikytis šių taisyklių reikalavimų.

Direktorė

Rasida Bajorinaitė

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS TAISYKLĖS

I. ĮVADAS

1. Jurbarko rajono savivaldybės viešoji biblioteka (toliau – Biblioteka) nustato lygių galimybių politiką ir jos įgyvendinimo tvarką (toliau – Tvarką) lygių galimybių principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas.
2. Šios Tvarkos tikslas – užtikrinti, kad su besikreipiančiais dėl darbo asmenimis ar jau esamais darbuotojais nebus elgiama prasčiau, jei tai nesusiję su atliekamo darbo kokybe ar kitomis dalykinėmis savybėmis.
3. Apie šią Tvarką yra informuota darbuotojų profesinė sąjunga ir dėl priėmimo su ja pasikonsultuota.

II. SAŲVOKOS

4. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
5. **Lygių galimybių pažeidimas** – 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 ir kitais teisės aktuose numatytais pagrindais.
6. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, 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:
 - 6.1. Įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - 6.2. Įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;
 - 6.3. Įstatymų numatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;
 - 6.4. Įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;
 - 6.5. Įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
 - 6.6. Įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
 - 6.7. 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;
 - 6.8. 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.

7. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

8. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

9. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

10. **Psichologinis smurtas** – priešiškas, žeminantis, agresyvus elgesys asmens atžvilgiu, taip pat asmens bauginimas, menkinimas, neadekvatūs reikalavimai, asmens tyčinis ignoravimas, atribojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų.

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

III. BENDROSIOS NUOSTATOS

12. Visiems darbuotojams suteikiamos vienodos galimybės darbo metu. Įdarbinimas ir įdarbinimo eiga yra nustatomi tik pagal asmens dalykinės savybės ir kriterijus, susijusius su darbu einant atitinkamas pareigas. Visais atvejais pagrindinis dėmesys yra skiriamas sugebėjimui gerai atlikti darbą.

13. Biblioteka organizuoja darbą taip, kad kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas, galėtų panaudoti savo gebėjimus.

14. Biblioteka organizuodama savo veiklą kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba asmens orumui.

15. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.

16. Biblioteka savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos lengvatos neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją.

17. Visi darbuotojai privalo laikytis šios politikos, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl 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.

18. Šios Tvarkos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus bus taikoma atsakomybė, nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. Bibliotekoje

nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant bus perduoti tirti lygių galimybių kontrolieriui ar kitoms kompetentingoms institucijoms.

19. Biblioteka imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių.

20. Biblioteka imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekiant karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Bibliotekos pareigos.

IV. NAUJŲ DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS IR JAU ESAMŲ DARBUOTOJŲ ATLEIDIMAS

21. Biblioteka pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais joje siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija.

22. Priėmimo į darbą metu turi būti atrinkti tik patys tinkamiausi atitinkamoms pareigoms darbuotojai atsižvelgiant į jų patirtį ir kvalifikaciją.

23. Naujų darbuotojų atrankos procesas yra vykdomas sistemingai visiems darbo pasiūlymams visuose lygmenyse. Visų darbo vietų atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.

24. Bibliotekos darbo skelbimai yra publikuojami interneto puslapyje <https://biblioteka-rvb.lt> ir bibliotekos socialiniame tinkle www.facebook.com. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti konkurse dėl laisvos darbo vietos tik tam tikros lyties, rasės, orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams. Bibliotekos darbo skelbimuose pabrėžiamas bibliotekos įsipareigojimas laikytis lygių galimybių reikalavimų.

25. Naujų Viešosios bibliotekos darbuotojų atranka yra paremta laisvomis darbo vietomis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų bus siejama tik su kvalifikacija, susijusia su darbo vietos keliamais reikalavimais.

26. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimą įgyvendinti lygių galimybių politiką.

27. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Darbuotojas pokalbio metu negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, daryti prielaidų apie kandidato vaidmenį namuose ir šeimoje, tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

28. Bibliotekoje yra patvirtinti darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai, kurie yra susiję išimtinai tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ir kitomis aplinkybėmis ar imperatyviai nustatyta apsauga, kuri yra numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse. 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. DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS

29. Biblioteka atsižvelgdama į strateginius tikslus ir finansines galimybes, organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

29.1. Gerins darbuotojų supratimą apie diskriminacijos ir išankstinių nuostatų, susijusių su lytimi, rase, tautybe, kalba, kilme, socialine padėtimi, tikėjimu, įsitikinimais ar pažiūromis,

amžiumi, lytine orientacija, negalia, etnine priklausomybe, religija, paplitimą ir kenksmingumą;

29.2. Supažindins darbuotojus su diskriminacijos tiesiogine ir netiesiogine prigimtimi ir sąlygomis, kada ji gali atsirasti ir kaip jos galima išvengti;

29.3. Supažindins darbuotojus su galiojančiais teisė aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

29.4. Padės vadovui ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.

VI. DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS

30. Bibliotekoje yra patvirtinta darbo užmokesčio nustatymo, skyrimo ir apskaičiavimo tvarka.

31. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams Biblioteka vadovaujasi išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, užduočių atlikimu, idėjų generavimu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti atskirame dokumente. Nustatant darbo užmokestį draudžiama atsižvelgti į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją.

32. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą, išskyrus darbuotojo išsilavinimo lygį, kompetenciją ir darbo rezultatus, mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalia, rasę, ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą.

33. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susėjusios su darbuotojo profesija darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

VII. DARBUOTOJŲ APSAUGA

34. Biblioteka imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

35. Visi Bibliotekos darbuotojai ir kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į Bibliotekos direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja.

36. Biblioteka, gavusi darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nedelsdama perduoda nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

37. Biblioteka galimo pažeidimo tyrimo metu bendradarbiauja su tyrimą atliekančiomis institucijomis, teikia visą turimą informaciją, kuri yra reikšminga galimam pažeidimui tirti.

38. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo (Priedas Nr. 2), yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, nustatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

VIII. DRAUDŽIAMOS DISKRIMINACIJOS PAGRINDAI IR JŲ TAIKYMO APIMTIS

39. Bibliotekoje draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl šių įstatymais saugomų asmens tapatybės bruožų:

- 39.1. lyties;
- 39.2. rasės arba etninės priklausomybės;
- 39.3. tautybės, pilietybės, kilmės arba kalbos;
- 39.4. socialinės padėties;
- 39.5. religijos, tikėjimo, įsitikinimų ir pažiūrų;
- 39.6. amžiaus;
- 39.7. negalios;
- 39.8. lytinės orientacijos;
- 39.10. narytės politinėje partijoje ar asociacijoje;
- 39.11. įsitikinimų ar pažiūrų;
- 39.12. ketinimo turėti vaiką (vaikų);
- 39.13. aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;
- 39.14. kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.

40. Bibliotekoje taip pat netoleruotinas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas: seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios arba naudojimasis užimama padėtimi.

41. Išskirtinis elgesys su asmeniu dėl jo įstatymų saugomo asmens tapatybės bruožo bus nelaikomas diskriminacija tik itin retais, apibrėžtais atvejais, prie kurių priskiriama:

- 41.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 41.1. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

42. Biblioteka privalo užtikrinti, kad darbuotojai nebūtų diskriminuojami:

- 42.1. priimant darbuotojus į darbą;
- 42.2. sudarant vienodas darbo sąlygas ir profesinio tobulėjimo galimybes;
- 42.3. vertinant atliekamą darbą;
- 42.4. atleidžiant iš darbo;
- 42.5. mokant darbo užmokestį;
- 42.6. pritaikant darbo sąlygas žmonėms, turintiems negalią;
- 42.7. vykdant diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo prevenciją;
- 42.8. užtikrinant galimybę pranešti apie diskriminaciją, priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą bei veiksmingą ir nešališką skundų nagrinėjimą.

IX. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

43. Ši tvarka yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities teisės aktams.

44. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

45. Biblioteka turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią politiką. Su pakeitimais darbuotojai ir kiti atsakingi asmenys supažindinami.

46. Ši tvarka yra skelbiama Bibliotekos interneto puslapyje <https://jurbarko-rvb.lt>.

47. Priimant darbuotoją į pareigas vyresnysis bibliotekininkas informacijai supažindina priimamą dirbti asmenį su Tvarka pasirašytinai. Priimant ar keičiant Tvarką darbo santykių

galiojimo metu, darbuotojai su Tvarka ir jos pakeitimais supažindinami pasirašytinai ir elektroninėmis priemonėmis per dokumentų valdymo bendrąją informacinę sistemą.

48. Direktorius paskiria vyriausiąjį metodinį lygių galimybių koordinatoriumi, kuris yra atsakingas už šios Programos ir Lyčių lygybės plano tam tikrų sričių koordinavimą, įgyvendinimą, tikslų ir rodiklių nuolatinę stebėseną.

49. Programa įgyvendinama vykdant veiksmų planą (Priedas Nr. 1. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo planas), kuriame numatyti konkretūs metiniai tikslai ir siektini rodikliai, kurie yra nuolat stebimi ir vertinami.

50. Lygių galimybių koordinatorius iki kiekvienų kalendorinių metų pabaigos pateikia direktoriui ir pristato darbuotojų susirinkime ataskaitą apie šios Programos plano įgyvendinimą.

51. Visi darbuotojai turi teisę pasakyti komentarus, atsiliepimus apie Programą ir Lyčių lygybės planą, jų veiksmingumą ir pateikti siūlymus dėl Programos keitimo ar papildymo. Siūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai per lygių galimybių koordinatorių.

2024-2028 M. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PLANAS

Eil. Nr.	Įvykdymo laikas	Priemonė / užduotis	Atsakingas asmuo
1.	2024 m. gruodis	Patvirtinti Lyčių lygybės planą	Direktorius
2.	2024 m. spalio	Paskirti lygių galimybių koordinatorių	Direktorius
3.	Nuolat	Užtikrinti Programos ir Lyčių lygybės plano įgyvendinimą	Lygių galimybių koordinatorius
4.	2025 m.	Prisijungti prie standarto „Lygių galimybių sparnai“, siekiant gauti įvertinimą lygių galimybių politikos srityje	Lygių galimybių koordinatorius
5.	2025 m. kovas–liepa	Parengti ir pradėti įgyvendinti praktinio vadovavimo programą, organizuojamus renginius, įvairias veiklas, sudarant galimybes geriau pažinti kolektyvo narius	Lygių galimybių koordinatorius
6.	2024–2028 m.	Peržiūrėti ir prireikus atnaujinti darbo užmokesčio sistemą, atsižvelgiant į lyčių lygybės ir nediskriminavimo reikalavimus	Direktorius Vyriausiasis finansininkas Lygių galimybių koordinatorius
7.	2025 m.	Peržiūrėti lankstaus darbo laiko politiką, prireikus patobulinti jos įgyvendinimą	Lygių galimybių koordinatorius Skyrių vedėjai
8.	2025 m.	Priimti Darbo ir studijų vietas, sąlygų ir patalpų pritaikymo darbuotojams su negalia politiką	Bendrųjų reikalų skyriaus vedėjas Pastatų priežiūros darbininkas
9.	2025 m.	Peržiūrėti darbuotojų kvalifikacijos kėlimo aprašą pagal lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus	Lygių galimybių koordinatorius
10.	Gavus pranešimą (skundą)	Sudaryti komisiją, kuri būtų atsakinga už pranešimo (skundo) nagrinėjimą dėl galimos diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo konkrečiu atveju	Direktorius
11.	Gavus pranešimą (skundą)	Skundų, pareiškimų nagrinėjimas dėl galimos diskriminacijos arba lygių galimybių pažeidimo	Komisija, atsakinga už pranešimo (skundo) nagrinėjimą dėl galimos diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo konkrečiu atveju
12.	Nuolat	Peržiūrėti darbo pareigybių aprašymus, prireikus atnaujinti, užtikrinant, kad	Direktorius

		nustatyti reikalavimai atitiktų lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus bei gerąją praktiką	
13.	Nuolat, rengiant ir viešinant darbo skelbimus	Darbo skelbimuose nurodyti, kad Biblioteka yra lygias galimybes užtikrinantis darbdavys	Kultūros renginių organizatorius Bibliotekinių procesų inžinierius Bibliotekininkas informacijai
14.	Nuolat	Organizuoti mokymus darbuotojams nediskriminavimo ir lyčių lygybės užtikrinimo klausimais	Direktorius Lygių galimybių koordinatorius
15.	Kasmet, iki gruodžio 20 dienos	Pateikti Bibliotekos direktoriui ataskaitą apie lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą	Lygių galimybių koordinatorius
16.	Kasmet	Atlikti darbuotojų apklausą, skirtą įvertinti patiriamą priekabiavimą, smurtą, diskriminaciją, įskaitant diskriminaciją dėl lyties ar lytinės orientacijos, įvertinti darbuotojų pasitenkinimą darbo ir asmeninio / šeiminio gyvenimo pusiausvyra, siekiant išsiaiškinti darbuotojų savijautą, organizacijos mikroklimatą	Lygių galimybių koordinatorius

**SKUNDAS
DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO**

Jurbarko rajono savivaldybės
viešosios bibliotekos direktoriui

(data)

Bendrieji duomenys (pildo bibliotekos darbuotojas):	
Darbuotojo vardas ir pavardė:	
Darbuotojo pareigos:	
Bendrieji duomenys (pildo pretenduojantis į bibliotekos laisvas pareigybes asmuo):	
Vardas, pavardė:	
Adresas:	
Elektroninio pašto adresas:	
Telefono numeris:	
Gimimo metai:	
Lytis:	
Pasirinkite pagrindą (priežastį), dėl kurio manote, kad buvo pažeistos Jūsų lygios galimybės ar patyrėte diskriminaciją (galite pasirinkti daugiau nei vieną – paryškinkite ar pabraukite):	
<input type="checkbox"/> lytis; <input type="checkbox"/> rasė; <input type="checkbox"/> tautybė; <input type="checkbox"/> pilietybė; <input type="checkbox"/> kalba; <input type="checkbox"/> kilmė; <input type="checkbox"/> socialinė padėtis; <input type="checkbox"/> tikėjimas; <input type="checkbox"/> įsitikinimai ar pažiūros; <input type="checkbox"/> amžius; <input type="checkbox"/> lytinė orientacija; <input type="checkbox"/> negalia; <input type="checkbox"/> etninė priklausomybė;	

1. religija.	
Kas pažeidė Jūsų lygias galimybes? (paryškinkite ar pabraukite)	
<input type="checkbox"/> Darbdavys (Jurbarko rajono savivaldybės viešosios bibliotekos administracija); <input type="checkbox"/> Darbuotojų ir darbdavių organizacija, kita organizacija (asociacija), susivienijusi profesiniu pagrindu.	
Jums žinoma informacija apie pažeidėją.	
Skundžiamo asmens vardas, pavardė arba pavadinimas:	
Skundžiamo asmens pareigos:	
Aprašykite, kaip, Jūsų manymu, buvo pažeistos Jūsų lygios galimybės.	
Įvykio data:	
Įvykio vieta:	
Pageidauju, kad skundas būtų nagrinėjamas pagal Aprašo 20.3 papunktį	
* Taip	
* Ne	

(vardas ir pavardė)

(parašas)