



LIETUVOS KULTŪROS INSTITUTO DIREKTORIUS

ĮSAKYMAS

**DĖL LIETUVOS KULTŪROS INSTITUTO NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ
GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2025 m. lapkričio d. Nr.
Vilnius

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Darbo kodekso 26 straipsniu,
t v i r t i n u Lietuvos kultūros instituto Nediskriminavimo ir lygių galimybių
politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedama).

Vyriausioji patarėja, pavaduojanti direktorę

Eglė Deltuaitė

PATVIRTINTA
Lietuvos kultūros instituto
2025 m. lapkričio d. įsakymu Nr.

NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau - Aprašas) nustato nediskriminavimo ir lygių galimybių principų įgyvendinimo Lietuvos kultūros institute (toliau – LKI) nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.

2. Nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo tikslas – užtikrinti, kad LKI priimant į pareigas darbuotojus, darbo ir tarnybos santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės ir šeiminės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1. Darbuotojas – LKI dirbantis valstybės tarnautojas, laikinasis valstybės tarnautojas arba darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį.

3.2. Kitos Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos teisės aktuose vartojamas sąvokas.

4. Aprašo nuostatos taikomos tiek, kiek jos neprieštarauja kitiems Lietuvos Respublikos įstatymams arba teisės aktams.

II SKYRIUS PRIĖMIMAS Į PAREIGAS

5. Visiems atrankoje į pareigas dalyvaujantiems asmenims taikomi vienodi, aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais kandidatui į pareigas keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą kriterijai, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitas taikomas skirtingas teises, taip pat išskyrus atvejus, 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. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės ir šeiminės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės, taip pat išskyrus atvejus, 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.

7. Atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

8. Po to, kai atrankoje dalyvavęs asmuo yra įdarbinamas, LKI personalo specialistas turi informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminę padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, LKI negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

III SKYRIUS DARBO SĄLYGOS

9. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodai saugi ir sveika darbo aplinka, vienodos galimybės mokytis ir kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę ir šeiminę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

10. LKI imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems ir vyresnio amžiaus darbuotojams būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos LKI pareigos.

11. LKI imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojams būtų sudaromos sąlygos asmeninio gyvenimo ir darbo balansui ir darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl vaiko priežiūros, tėvystės ar nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.

12. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės ar šeiminės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų pagrindų.

13. Darbuotojai privalo netoleruoti diskriminacijos ir būti nepakantūs pastebėtiems diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejams, jų netoleruoti ir neskatinti bei apie juos pranešti savo tiesioginiam vadovui, personalo specialistui ar LKI direktoriui.

IV SKYRIUS DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS DARBO VERTINIMAS IR SĄLYGŲ KARJERAI SUDARYMAS

14. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos galimybės gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę ir šeiminę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

15. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovaujamosi iš anksto įstaigoje išviešintais ir objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, atliekamų

funkcijų pobūdžiu ir atsakomybės laipsniu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę ir šeiminių padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

16. Darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę ir šeiminių padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas LKI siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

17. Darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę ir šeiminių padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

18. Kriterijai, kuriais vadovaujama atrenkant kandidatus paaukštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su darbuotojo kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis, darbo rezultatais ir darbo kokybe.

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

V SKYRIUS

NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR PRIEŽIŪRA

20. LKI direktoriaus atsakomybės, susijusios su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika:

20.1. užtikrinti nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų vykdymą įstaigoje;

20.2 užtikrinti, kad darbuotojai yra susipažinę su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika;

20.3. laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

21. Struktūrinių padalinių vadovų atsakomybės, susijusios su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika:

21.1. vykdyti kasdienę nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų vykdymo priežiūrą padaliniuose, teikti LKI direktoriui siūlymus dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos tobulinimo;

21.2. sudaryti tiesiogiai pavaldiems darbuotojams sąlygas ugdyti su nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimu susijusias kompetencijas;

21.3. laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

22. Personalo specialisto atsakomybės, susijusios su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika:

22.1. organizuoti darbuotojų mokymą, skirtą nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimui reikalingų kompetencijų ugdymui;

22.2. konsultuoti vadovus ir darbuotojus su nediskriminavimo ir lygių galimybių politiką susijusiais klausimais;

22.3. teikti LKI direktoriui siūlymus dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos tobulinimo;

22.4. laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

23. Darbuotojų atsakomybės, susijusios su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika:

23.1. stebėti nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimą darbe ir informuoti apie jos nesilaikymą;

23.2. laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

24. Darbuotojai ir kandidatai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į LKI direktorių ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja.

25. LKI direktorius, gavęs darbuotojo ar kandidato į pareigas skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nagrinėja galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo tvarka. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai.

26. Darbuotojai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nepaisydami to, ar buvo kreiptasi į LKI direktorių.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

27. Aprašas taikomas visiems darbuotojams.

28. Aprašas peržiūrimas ir esant poreikiui atnaujinamas pasikeitus šios politikos reguliavimo srities teisės aktams.

29. Su Aprašu pasirašytinai arba per LKI naudojamą dokumentų valdymo sistemą supažindinamas kiekvienas darbuotojas.

30. Aprašas tvirtinamas, keičiamas, pripažįstamas netekusiu galios LKI direktoriaus įsakymu.

31. Aprašas skelbiamas įstaigos interneto puslapyje www.lithuanianculture.lt.

DETALŪS METADUOMENYS

Dokumento sudarytojas (-ai)	Lietuvos kultūros institutas 301505599, Z. Sierakausko g. 15, LT-03105 Vilnius, Lietuva
Dokumento pavadinimas (antraštė)	ISAKYMAS DĖL LIETUVOS KULTŪROS INSTITUTO NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO
Dokumento registracijos data ir numeris	2025-11-14 Nr. V-41
Dokumento gavimo data ir dokumento gavimo registracijos numeris	–
Dokumento specifikacijos identifikavimo žymuo	ADOC-V1.0
Parašo paskirtis	Pasirašymas
Parašą sukūrusio asmens vardas, pavardė ir pareigos	Eglė Deltuvaitė, Vyriausioji patarėja, pavaduojanti direktorę
Sertifikatas išduotas	EGLĖ DELTUVAITĖ LT
Parašo sukūrimo data ir laikas	2025-11-14 11:46:22 (GMT+02:00)
Parašo formatas	XAdES-T
Laiko žymoje nurodytas laikas	2025-11-14 11:46:32 (GMT+02:00)
Informacija apie sertifikavimo paslaugų teikėją	EID-SK 2016, AS Sertifitseerimiskeskus EE
Sertifikato galiojimo laikas	2024-04-30 13:37:10 – 2029-04-29 23:59:59
Informacija apie būdus, naudotus metaduomenų vientisumui užtikrinti	"Registravimas" paskirties metaduomenų vientisumas užtikrintas naudojant "RCSC IssuingCA-2, VI Registru Centras - i.k. 124110246 LT" išduotą sertifikatą "DBSIS, Informatikos ir ryšių departamentas prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos, i.k.188774822 LT", sertifikatas galioja nuo 2025-05-16 11:31:08 iki 2028-05-15 11:31:08
Pagrindinio dokumento priedų skaičius	1
Pagrindinio dokumento priedamų dokumentų skaičius	–
Priedamo dokumento sudarytojas (-ai)	–
Priedamo dokumento pavadinimas (antraštė)	–
Priedamo dokumento registracijos data ir numeris	–
Programinės įrangos, kuria naudojantis sudarytas elektroninis dokumentas, pavadinimas	DBSIS, versija 3.5.85.4
Informacija apie elektroninio dokumento ir elektroninio (-ių) parašo (-ų) tikrinimą (tikrinimo data)	Atitinka specifikacijos keliamus reikalavimus. Visi dokumente esantys elektroniniai parašai galioja (2025-11-14 13:04:26)
Paieškos nuoroda	–
Papildomi metaduomenys	Nuorašą suformavo 2025-11-14 13:04:26 DBSIS