

PATVIRTINTA
Koncertinės įstaigos Šiaulių valstybinio
kamerinio choro „Polifonija“ vadovo 2026
m. rugpjūčio 27 d.
įsakymu Nr. VĮ-18

KONCERTINĖS ĮSTAIGOS ŠIAULIŲ VALSTYBINIO KAMERINIO CHORO „POLIFONIJA“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Koncertinės įstaigos Šiaulių valstybinio kamerinio choro „Polifonija“ lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą koncertinėje įstaigoje Šiaulių valstybiniame kameriniame chore „Polifonija“ (toliau – įstaiga), pranešimų apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus teikimo ir nagrinėjimo tvarką, apie diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimus pranešusių asmenų apsaugos ir pagalbos jiems priemones.

2. Politika taikoma įstaigoje dirbantiems darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau kartu – darbuotojai), taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti įstaigoje, kai konkursą ar atranką (toliau kartu – atranka) organizuoja ir vykdo įstaiga.

3. Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatyme.

II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMAS ĮSTAIGOS VEIKLOJE

4. Įstaiga, įgyvendindama lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:

4.1. siekiantiems įsidarbinti įstaigoje asmenims, kai atranką organizuoja ir vykdo įstaiga, būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai, paremti tik dalykiniais pretendenti keliamais reikalavimais;

4.2. skelbiant apie įstaigoje esančias laisvas darbo vietas būtų:

4.2.1. naudojama lyčiai jautri kalba (pvz., nurodoma, kad ieškoma „dainininko ar dainininkės“ arba „dainininko (-ės)“), išskyrus atvejus, kai į darbą priimami dainininkas pagal reikalingą balsą turi būti būtent vyras arba moteris: sopranas, mecosopranas, altas, tenoras, bosas, baritonas. ";

4.2.2. nurodomi daugiau nei viena juse suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris);

4.3. siekiančių įsidarbinti įstaigoje asmenų atrankos procedūra būtų vykdoma nediskriminuojant;

4.4. negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, atsižvelgiant į įstaigos galimybes, būtų sudaromos prieinamos sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., informacijos prieinamumas, atsižvelgiant į asmens poreikius, asmeniui prieinamos patalpos, kuriose vyksta atranka, leidimas darbo pokalbio metu dalyvauti gestų kalbos vertėjui ir kt.);

4.5. nebūtų taikomi diskriminaciniai kriterijai priimant sprendimą dėl įsidarbinančio asmens priėmimo į darbą, būsimo darbo laiko režimo, sudaromos darbo sutarties rūšies ir kitų kriterijų.

5. Įstaiga, įgyvendindama lygias galimybes savo darbuotojų atžvilgiu, užtikrina, kad:

5.1. sprendžiant dėl darbuotojų perkėlimo į kitas pareigas ir (ar) dėl darbuotojų perkėlimo į aukštesnes pareigas būtų taikomos nediskriminacinės sąlygos ir kriterijai;

5.2. būtų sudarytos nediskriminacinės darbo sąlygos, įvertinant įstaigos galimybes pritaikyti aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir (ar) individualiais poreikiais (įvertinant įstaigos galimybes suteikiama individualius darbuotojo poreikius atitinkanti darbo vieta, reikalingos darbo priemonės, lankstus darbo grafikas, suteikiamos atostogos ir kt.);

5.3. būtų taikomi nediskriminaciniai atliekamų darbo funkcijų vertinimo kriterijai (darbas vertinimas objektyviai ir nešališkai);

5.4. būtų taikomi nediskriminaciniai darbo santykių pabaigos kriterijai;

5.5. atsižvelgiant į darbuotojams aktualius amžiaus ir kitų nediskriminavimo pagrindų sąlygojamus poreikius, pagal juos būtų sudarytos nediskriminacinės sąlygos tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties;

5.6. darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą būtų mokamas vienodas darbo užmokestis, sudarant darbo apmokėjimo sistemą būtų taikomi nediskriminaciniai kriterijai;

5.7. dėl vidaus procesus reglamentuojančių sprendimų būtų konsultuojamasi su įstaigos darbuotojų profesine sąjunga.

6. Įstaiga užtikrina, kad rengiant įstaigos vidaus dokumentus būtų užtikrinamos lygios galimybės ir nebūtų diskriminacinių nuostatų dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką.

7. Įstaiga užtikrina lygias galimybes bei gerina fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir kitiems individualių poreikių turintiems asmenims įstaigos valdymo srityje.

8. Įstaiga gerina įstaigos darbuotojų suvokimą apie lyčių lygybę, prisideda prie tarpinstitucinio bendradarbiavimo įgyvendinant horizontalųjį principą „lygios galimybės visiems“.

9. Įstaiga reguliariai vykdo ir analizuoja darbuotojų faktinį darbo užmokestį pagal užimamas pareigas, atsižvelgiant į lytį, amžių ir kvalifikaciją, ir skelbia stebėsenos rezultatus Lietuvos Respublikos darbo kodekso nustatyta tvarka.

10. Įstaiga sudaro sąlygas šeimos įsipareigojimams derinti bei darbo ir poilsio balansui užtikrinti.

11. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenimis, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. Įstaigoje draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai.

III SKYRIUS PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Pranešimus apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimas) įstaigoje nagrinėja įstaigos vadovo įsakymu sudaroma komisija galimam diskriminacijos ir kitų lygių galimybių pažeidimui tirti (toliau – Komisija). Į Komisijos sudėtį įtraukiamas (-i) įstaigoje veikiančios profesinės sąjungos atstovas (-ai). Į Komisijos sudėtį negali būti įtraukiamas asmuo, dėl kurio galimo pažeidimo yra gautas pranešimas.

13. Apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai ir siekiantys įsidarbinti asmenys turi teisę pranešti į pareigas priimančiam asmeniui, užpildydami šios Politikos priede nustatytos formos pranešimą. Pranešimo forma yra skelbiama įstaigos interneto svetainėje.

14. Pranešimas pateikiamas perduodant jį tiesiogiai arba elektroniniu paštu į pareigas priimančiam asmeniui, kuris, gavęs pranešimą, jį nedelsdamas perduoda užregistruoti Dokumentų valdymo bendrojoje informacinėje sistemoje DBSIS (toliau – DBSIS) tam skirtame registre.

Informacijai apie tokį pranešimą taikomas konfidencialumas ir ji negali būti teikiama asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

15. Komisijos pirmininkas, gavęs pranešimą, nedelsdamas, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo informacijos gavimo dienos, privalo sušaukti Komisijos posėdį ir supažindinti Komisijos narius su gautu pranešimu. Pranešimas turi būti išnagrinėtas per kiek įmanoma trumpesnį laiką, tačiau ne ilgiau kaip per 20 darbo dienų nuo pranešimo gavimo dienos. Esant objektyvioms aplinkybėms, Komisijos sprendimu terminas gali būti pratęstas (pvz., darbuotojų, kurių reikalingas paaiškinimas, nedarbingumas, komandiruotė ar kita svarbi aplinkybė).

16. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti asmenų pranešimai nagrinėjami vadovaujantis šiais pagrindiniais principais:

16.1. betarpiškumo – visiems su pranešime nurodytomis aplinkybėmis susijusiems asmenims sudaromos galimybės pateikti paaiškinimus dėl savo veiksmų ar jiems žinomų aplinkybių;

16.2. operatyvumo – pranešimai nagrinėjami per kiek įmanoma trumpesnį terminą;

16.3. pagalbos nukentėjusiajam – gavus pranešimą, jį pateikusiam asmeniui sudaromos saugios darbo sąlygos;

16.4. objektyvumo ir nešališkumo – tyrimas atliekamas objektyviai, neturint išankstinių nuostatų dėl aplinkybių vertinimo.

17. Nagrinėjant pranešimus, pranešimą pateikusiam asmeniui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad diskriminacijos faktas buvo. Asmeniui, dėl kurio pateiktas pranešimas, kyla pareiga įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

18. Jeigu konstatuojama, kad pranešimas buvo pagrįstas, tuomet Komisija teikia įstaigos vadovui motyvuotą siūlymą spręsti klausimą dėl drausminės ar tarnybinės atsakomybės taikymo pažeidimą padariusiam asmeniui. Prie tokio siūlymo pridedami faktinės aplinkybės pagrindžiantys duomenys ir informacija.

19. Jeigu pranešimą pateikęs asmuo dirba su asmeniu, dėl kurio pateiktas pranešimas, arba yra šiam asmeniui pavaldus pagal darbo santykius, Komisijoje būtina apsvastyti, kokių priemonių tikslinga imtis, siekiant apsaugoti skundą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio. Komisija dėl to teikia siūlymus įstaigos vadovui.

20. Apie diskriminaciją asmenys taip pat turi teisę tiesiogiai pranešti tokius pažeidimus kompetentingai tirti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

IV SKYRIUS

PRANEŠUSIŲ ASMENŲ APSAUGOS IR PAGALBOS JIEMS PRIEMONĖS

21. Asmeniui, pateikusiam pranešimą, yra užtikrinamas jo asmens duomenų konfidencialumas. Šie duomenys negali būti atskleisti tretiesiems asmenims.

22. Prieš pranešimą pateikusį asmenį dėl pranešimo pateikimo nuo šio pranešimo pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis bet kokio neigiamo poveikio priemonių (pavyzdžiui, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, nepagrįstai kelti abejones dėl kompetencijos, sustabdyti mokymus, neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti atsiliėpimą apie darbuotoją, sumažinti darbo užmokestį ir kt.).

23. Pasitvirtinus pažeidimo faktui, pranešimą pateikusiam asmeniui:

23.1. sudaroma galimybė darbo metu nuvykti pas reikalingus specialistus (psichologus, psichiatrus ar kt.);

23.2. esant jo rašytiniam prašymui, gali būti pakeičiama fizinė darbo vieta įstaigoje ar sudaromos sąlygos asmeniui dirbti nuotoliniu būdu.

24. Komisija informuoja pranešimus pateikusius asmenis, apie pagalbos priemones, kuriomis jie gali pasinaudoti pasitvirtinus pranešime nurodyto pažeidimo faktui.

V SKYRIUS

POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

25. Siekiant veiksmingo Politikos įgyvendinimo, įstaigos vadovo įsakymu tvirtinamas Politikos įgyvendinimo priemonių planas, kuriame nustatomos priemonės, kuriomis siekiama gerinti lygių galimybių padėtį įstaigoje, šių priemonių vykdymo terminai ir vykdytojai.

26. Politikos įgyvendinimo priemonių planas rengiamas atsižvelgiant į įstaigos turimą informaciją, jeigu reikia, atliktus lygių galimybių situacijos įstaigoje vertinimus, kitų atsakingų institucijų įstaigai pateiktus pasiūlymus.

27. Įstaigos Bendrųjų reikalų skyrius rengia Politikos įgyvendinimo priemonių planą, koordinuoja jo įgyvendinimą ir rengia įgyvendinimo ataskaitą už kiekvienus jo įgyvendinimo metus ir pateikia ją įstaigos vadovui.

28. Politikos priemonių įgyvendinimo planas rengiamas dvejiesiems metams.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

29. Visi įstaigos darbuotojai su Politika supažindinami per DBSIS ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.

30. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti įstaigoje asmenų asmens duomenys diskriminacijos įstaigoje tyrimo ir teisės aktuose numatytų veiksmų atlikimo tikslais tvarkomi vadovaujantis 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) ir kitais teisės aktais, reglamentuojančiais asmens duomenų apsaugą ir tvarkymą.

31. Politikoje nurodyti dokumentai ar kiti pateikti dokumentai, pagrindžiantys pranešime dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo nurodytas aplinkybes, saugomi Lietuvos Respublikos dokumentų ir archyvų įstatymo nustatyta tvarka Lietuvos vyriausiojo archyvaro nustatytais terminais.

32. Politika skelbiama įstaigos interneto svetainėje.

Koncertinės įstaigos Šiaulių
valstybinio kamerinio choro
„Polifonija“ lygių galimybių
politikos priedas

(Pranešimo apie diskriminaciją, lygių galimybių pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE GALIMĄ PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. ____ d.

(vieta)

Asmens, pranešančio informaciją apie galimą pažeidimą (toliau – pažeidimas), duomenys	
Vardas, pavardė:	
Pareigos (arba nurodomos pareigos, į kurias asmuo pretendavo):	
Tel. numeris (pastaba dėl susisieikimo):	
El. pašto adresas:	
Informacija apie pažeidimą	
1. Apie kokį pažeidimą pranešate? Kokio pobūdžio tai pažeidimas?	
2. Jūsų nuomone, kokie galėjo būti asmens motyvai darant šį pažeidimą?	
3. Pažeidimo padarymo vieta, laikas.	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė:	
Pareigos:	
4. Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant šį pažeidimą? Jei taip, prašome juos nurodyti.	
5. Ar yra šio pažeidimo liudytojų? Jei taip, prašome juos nurodyti. Jei žinote, prašome nurodyti kontaktus, kuriais būtų galima susisiekti su šio pažeidimo liudytojais.	
6. Kokius šį pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.	
7. Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, prašome nurodyti, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą, prašome nurodyti jo esmę.	
8. Papildomos pastabos ir komentarai.	

Patvirtinu, kad mano teikiama informacija yra teisinga.

Data:

Vardas, pavardė, parašas:

PATVIRTINTA
Koncertinės įstaigos Šiaulių valstybinio
kamerinio choro „Polifonija“ vadovo 2026
m. d. įsakymu Nr. IV-

**KONCERTINĖS ĮSTAIGOS ŠIAULIŲ VALSTYBINIO KAMERINIO CHORO
„POLIFONIJA“ LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO
2026–2027 METAIS PRIEMONIŲ PLANAS**

Eil. Nr.	Priemonė	Įgyvendinimo stebėsenos rodiklis	Įgyvendinimo terminas		Atsakingi vykdytojai
			2026	2027	
	Darbo skelbimuose, pranešimuose apie laisvas darbo vietas vartoti lyčiai jautrią kalbą.	Visuose darbo skelbimuose, pranešimuose apie laisvas darbo vietas vartojama lyčiai jautri kalba.	Nuolat	Nuolat	Bendrujų reikalų skyrius
	Darbo skelbimuose nurodyti daugiau nei viena jusle suprantamus būdus pasiteirauti apie laisvą darbo vietą	Visuose darbo skelbimuose nurodyti daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris).		M	Bendrujų reikalų skyrius
	Užtikrinti darbuotojų faktinio darbo užmokesčio pagal užimamas pareigas, atsižvelgiant į jų lytį ir amžių, stebėseną.	Paskelbta metinė stebėsenos ataskaita.		Ne vėliau kaip iki gruodžio 31 d.	Buhalterijos skyrius
	Organizuoti mokymus darbuotojų savišvietai lygių galimybių tema ir skatinti sudalyvauti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos organizuojamuose mokymuose per e. platformą https://mokymai.lygiadieniai.lt/ .	Kiekvienais metais ne mažiau kaip 10 darbuotojų dalyvavo Lygių galimybių organizuojamuose mokymuose per e. platformą https://mokymai.lygiadieniai.lt/ .	IV ketv	IV ketv	Skyrių vadovai
	Pateikti darbuotojams aktualią informaciją apie lygių galimybių įgyvendinimą.	Ne rečiau kaip vieną kartą per metus darbuotojams pateikiama aktuali informacija apie lygių galimybių įgyvendinimą	IV ketv	IV ketv	Bendrujų reikalų skyrius
	Įvertinti ministerijos patalpų fizinį prieinamumą asmenims su negalia.	Atliktas ministerijos patalpų fizinio prieinamumo asmenims su negalia vertinimas.	IV ketv		Bendrujų reikalų sk.

	Atlikti ministerijos interneto svetainės prieinamumo asmenims su regos, klausos, intelekto negalia patikrą (toliau – patikra).	Atlikta patikra ir pašalintos prieinamumo asmenims su negalia kliūtys, jeigu jos buvo identifikuotos patikros metu.	IV ketv		Bendrujų reikalų sk.
	Įvertinti asmenų aptarnavimo tvarką ministerijoje, siekiant, kad asmeniui su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti aptarnavimą jam prieinamu būdu.	Įvertinta asmenų aptarnavimo tvarka ir pateikti siūlymai ministerijos vadovybei dėl sudaromų galimybių asmeniui su negalia aptarnavimą gauti jam prieinamu būdu.	IV ketv		Bendrujų reikalų sk