PATVIRTINTA
Valstybinio Šiaulių dramos teatro vadovo
2026 m. rugpjūčio 25 d. įsakymu Nr. V-32

VALSTYBINIO ŠIAULIŲ DRAMOS TEATRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I SKYRIUS
BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybinio Šiaulių dramos teatro lygių galimybių politika (toliau – Politika) reglamentuoja nediskriminavimo skatinimo, lygių galimybių ir lyčių lygybės principų taikymą Valstybiniame Šiaulių dramos teatre (toliau – Teatras), 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 Teatro darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), taip pat asmenims, siekiantiems įsidarbinti Teatre, kai konkursą ar atranką (toliau kartu – atranka) organizuoja ir vykdo Teatras.
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 TEATRO VEIKLOJE

4. Teatras, įgyvendindamas lygias galimybes siekiančių įsidarbinti asmenų atžvilgiu, užtikrina, kad:
4.1. siekiantiems įsidarbinti Teatre asmenims, būtų taikomos nediskriminacinės atrankos sąlygos ir kriterijai, paremti tik dalykiniais pretendentui keliamais reikalavimais;
4.2. skelbiant apie Teatre esančias laisvas darbo vietas, kai į šias pareigas atranką organizuoja ir vykdo Teatras, būtų:
4.2.1. naudojama lyčiai jautri kalba (pvz., nurodoma, kad ieškoma „specialisto ar specialistės“ arba „specialisto (-ės)“);
4.2.2. nurodomi daugiau nei viena jusle suprantami būdai pasiteirauti apie laisvą darbo vietą (pvz., nurodomas konsultuojančio darbuotojo el. pašto adresas ir telefono numeris);
4.3. siekiančių įsidarbinti Teatre asmenų atrankos procedūra būtų vykdoma nediskriminuojant;
4.4. negalią ir (ar) individualių poreikių turintiems ir siekiantiems įsidarbinti asmenims, iš anksto informavus Teatrą, atsižvelgiant į Teatro 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. Teatras, įgyvendindamas 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 Teatro galimybes pritaikyti aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir (ar) individualiais poreikiais (įvertinant Teatro

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 vertinamas 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 Teatro profesine sąjunga „Aktorių gildija“.
6. Teatras užtikrina, kad rengiant teisės aktus 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 šeiminės 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. Teatras užtikrina lygias galimybes bei gerina fizinės ir informacinės aplinkos prieinamumą asmenims su negalia ir kitiems individualių poreikių turintiems asmenims Teatro valdymo srityje.
8. Teatras gerina darbuotojų suvokimą apie lyčių lygybę, prisideda prie tarpinstitucinio bendradarbiavimo įgyvendinant horizontalųjį principą „lygios galimybės visiems“.
9. Teatras 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. Teatras sudaro sąlygas šeimos įsipareigojimams derinti bei darbo ir poilsio balansui užtikrinti.
11. Darbuotojai, bendraudami tarpusavyje ir (ar) su trečiaisiais asmenims, privalo elgtis pagarbiai ir dalykiškai. Teatre draudžiami įžeidžiantys ir (ar) žeminantys asmenį komentarai, epitetai. Skundai dėl tokio pobūdžio elgesio nagrinėjami Valstybinio Šiaulių dramos teatro Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos nustatyta tvarka.

III SKYRIUS
PRANEŠIMŲ TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

12. Pranešimus apie galimą diskriminaciją ir kitus lygių galimybių pažeidimus (toliau – pranešimas) Teatre nagrinėja teatro vadovo (toliau – vadovas) įsakymu sudaroma komisija galimam diskriminacijos ir kitų lygių galimybių pažeidimui tirti (toliau – Komisija). Į Komisijos sudėtį įtraukiamas (-i) teatre veikiančios su Teatro profesinės sąjungos „Aktorių gildija“ 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 1 priede nustatytos formos pranešimą. Pranešimo forma yra skelbiama Teatro 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 teatro vadovui motyvuotą siūlymą spręsti klausimą dėl drausminės ar tarnybinės atsakomybės taikymo pažeidimą padariusiam asmeniui. Prie tokio siūlymo pridedami faktines aplinkybes 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 apsvarstyti, kokių priemonių tikslinga imtis, siekiant apsaugoti skundą pateikusį asmenį nuo galimo neigiamo poveikio. Komisija dėl to teikia siūlymus teatro 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 atsiliepimą 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 Teatre 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.

VI SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

25. Visi Teatro darbuotojai su Politika supažindinami per DBSIS ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje įtvirtintais principais.
30. Darbuotojų ir siekiančių įsidarbinti teatre asmenų asmens duomenys diskriminacijos teatre 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 teatro interneto svetainėje.

Valstybinio Šiaulių dramos teatro
lygių galimybių politikos
1 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 susisiekimo):	
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:

_____