

PATVIRTINTA

Kretingos rajono savivaldybės

M. Valančiaus viešosios bibliotekos direktoriaus

2024 m. sausio 2 d. įsakymu Nr. V1-1

## **KRETINGOS RAJONO SAVIVALDYBĖS M. VALANČIAUS VIEŠOSIOS BIBLIOTEKOS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Kretingos rajono savivaldybės M. Valančiaus viešosios bibliotekos lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones Kretingos rajono savivaldybės M. Valančiaus viešojoje bibliotekoje (toliau – Biblioteka) bei šių priemonių įgyvendinimo tvarką.

2. Apraše vartojamos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme apibrėžtas sąvokas.

3. Aprašo nuostatos taikomos visiems Bibliotekos darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai).

### **II SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI**

4. Biblioteka užtikrina darbuotojų lygias galimybes ir netoleruoja diskriminacijos visose savo veiklos srityse.

5. Biblioteka organizuoja darbą taip, kad jos darbuotojų kolektyve būtų atstovaujamos visos visuomenės grupės ir kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas bei galėtų visiškai panaudoti savo gebėjimus.

6. Biblioteka kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinamas geranoriškumas, savitarpio pasitikėjimas, pagarba kiekvieno asmens orumui.

7. Bibliotekoje kuriama įtraukianti, darbinga ir įvairovę puoselėjanti atmosfera. 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.

8. Priėmimas į darbą, darbo užmokestis, taikomos lengvatos, darbo vertinimas, atleidimas iš darbo, darbuotojų darbo sąlygos, suteikiant galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti lygias galimybes ir padėti darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus.

9. Kiekvienas darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, šeiminių ar santuokinių padėties turi teisę už darbą Bibliotekoje gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

10. Bibliotekoje nustatyti diskriminacijos atvejai nedelsiant perduodami tirti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitoms kompetentingoms institucijoms.



11. Visi darbuotojai privalo laikytis šio Aprašo, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos.

12. Šio Aprašo principų pažeidimas laikomas darbo pareigų pažeidimu. Už tokius pažeidimus taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir (ar) Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme.

### **III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO UŽTIKRINIMO PRIEMONĖS**

13. Biblioteka, neatsižvelgdama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytomis teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, įgyvendina lygių galimybių principus:

13.1. priimant į darbą taiko vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, reikalavimo mokėti valstybinę kalbą ir įstatymų nustatytas dėl pilietybės 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;

13.2. sudaro vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei apsaugos priemones, priklausomai nuo veiklos pobūdžio, sudaro galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas bei teikia vienodas lengvatas;

13.3. sudaro vienodas galimybes tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, dalyvauti ugdymo programose, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais;

13.4. taiko vienodus darbuotojų veiklos vertinimo kriterijus bei procedūras;

13.5. taiko vienodus atleidimo iš darbo kriterijus;

13.6. už tokių patį ir vienodos vertės darbą moka vienodą darbo užmokestį;

13.7. užtikrina, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;

13.8. imasi priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Bibliotekos kaip darbdavio pareigos.

14. Biblioteka, atlikdama jai priskirtas funkcijas, teikdama įstatymų numatytas administracines paslaugas, administruodama viešųjų paslaugų teikimą ir atlikdama vidaus administravimą, pagal kompetenciją:

14.1. užtikrina, kad visuose galiojančiuose Bibliotekos teisės aktuose bei naujai rengiamuose teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos;

14.2. rengia, tvirtina ir įgyvendina 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;

### **IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRIEMONIŲ ĮGYVENDINIMAS DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

15. Biblioteka, įgyvendindama lygių galimybių politikos priemones, neatsižvelgdama į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių,



lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus:

15.1. priimdama į darbą vertina tik pretendento dirbti Bibliotekoje asmens gebėjimus ir kvalifikaciją pagal konkrečiam darbui nustatytus reikalavimus;

15.2. užtikrina, kad skelbimuose apie laisvas darbo vietas nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais, draudžia nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimo turėti vaiką, išskyrus įstatymų nustatytas dėl pilietybės 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;

15.3. užtikrina, kad visi darbo pokalbio (konkurso, atrankos) metu keliami reikalavimai ir klausimai turi būti susiję tik su pretendento tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi, dalykinėmis savybėmis ir kitais panašiais kriterijais;

15.4. užtikrina, kad visi klausimai, užduodami pretendentams į laisvas pareigas, turi būti susiję su konkurso atrankos kriterijais ir dalykinėmis pretendento savybėmis. Draudžiama iš pretendento reikalauti informacijos, nesusijusios su atrankos kriterijais ir tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu, užduoti klausimus apie pretendento lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, pretendento vaidmenį namuose ar šeimoje, pretendento ketinimą turėti vaikų;

15.5. užtikrina, kad neįgaliems pretendentams, kurie tai nurodys kreipdamiesi dėl laisvos darbo vietos Administracijoje, būtų sudaromos atitinkamos sąlygos konkurso metu (pvz., tinkamai pritaikytos patalpos), jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Bibliotekos kaip darbdavio pareigos;

15.6. užtikrina, kad, nepaisant darbuotojų užimamų pareigų ar statuso, kiekvienam darbuotojui būtų sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka darbo funkcijoms atlikti ir suteikiamos darbui atlikti reikalingos priemonės bei turtas;

15.7. sudaro neįgaliems darbuotojams tinkamas darbo sąlygas: pritaiko pagal jų poreikius darbo vietas, aprūpina reikiamomis darbo priemonėmis, jeigu dėl tokių poreikių ar priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Bibliotekos kaip darbdavio pareigos;

15.8. užtikrina, kad Bibliotekos vidaus tvarkos taisyklės bei kiti teisės aktai, nustatantys Bibliotekos bendras taisykles ar darbo organizavimą, nustatytų vienodas darbo sąlygas visiems darbuotojams;

15.9. taiko vienodas lankstaus darbo laiko režimo priemones abiejų lyčių atstovams: nuotolinio darbo, individualaus darbo laiko grafiko, dalinio darbo laiko susitarimo ir kitas priemones;

15.10. užtikrina, kad darbuotojai dėl jiems priimtų sprendimų dėl darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo, privalomų arba papildomų atostogų, nuotolinio darbo ir kt. nebūtų diskriminuojami ar nepatirtų mažiau palankaus požiūrio, padidinant darbo užduočių našumą, darant spaudimą, nuolatinius patikrinimus, diskriminuojant tolimesnėje karjeroje, darbinėje veikloje ir panašiai bei užtikrina, kad darbuotojų darbo santykiai Bibliotekos kaip darbdavio valia negali būti nutraukti dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi jam teisės aktais numatytais garantijomis;

15.11. užtikrina, kad, jeigu darbuotojams teikiamos lengvatos, tai jos teikiamos visiems šias lengvatas galintiems ir norintiems gauti darbuotojams;

15.12. skatina abiejų lyčių atstovus naudotis papildomomis lengvatomis: skleidžia informaciją apie teisę vyrams ir moterims pasinaudoti socialinėmis garantijomis, sudaro lankstesnes galimybes derinti darbo ir šeimos įsipareigojimus, skatina abiejų lyčių darbuotojus, turinčius vaikų, naudotis teisės aktuose ir darbovietėje nustatytais lengvatomis, informuodama juos apie lengvatų suteikimo tvarką;

15.13. užtikrina galimybę mokytis, ugdyti savo gebėjimus, kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties;



15.14. metinį ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimą atlieka vadovaudamasi teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taiko vienodus objektyvius, su darbo funkcijomis susijusius kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę 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;

15.15. tvirtina darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemą;

15.16. užtikrina, kad nustatant darbo užmokestį konkreitiems darbuotojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, asmens gebėjimais, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, atliekamo darbo kokybe, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie yra nustatyti Bibliotekos direktoriaus tvirtiname darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, darbo apmokėjimo sistemos apraše. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

15.17. užtikrina, kad visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, negalią, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, ketinimą turėti vaiką (vaikų). 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 Bibliotekos kaip darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Bibliotekai kaip darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas;

15.18. užtikrina, kad kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaugštinimui, susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje: nė vienas darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimą turėti vaiką (vaikų);

15.19. užtikrina, kad darbuotojams, besinaudojantiems Darbo kodekse, kituose teisės aktuose numatytais garantijomis (pvz., naudojasi ar naudojosi ne visu darbo laiku, nuotoliniu darbu, lanksčiu darbo grafiku, atostogomis ir kt.) būtų užtikrintos jų lygios galimybės darbe, tai yra, kad tokie darbuotojai nebūtų dėl to diskriminuojami ar nepatirtų mažiau palankaus požiūrio, padidinant darbo užduočių našumą, darant spaudimą, nuolatinius patikrinimus, diskriminuojant tolimesnėje karjeroje, darbinėje veikloje ir panašiai;

15.20. užtikrina, kad atleidžiant iš darbo būtų vadovaujamosi vienodais atleidimo iš darbo kriterijais, išskyrus atvejus, kai tai tiesiogiai susiję su Darbo kodekse ar kituose teisės aktuose numatytų garantijų taikymu darbuotojui;

15.21. užtikrina, kad darbuotojų darbo santykiai Bibliotekos kaip darbdavio valia negali būti nutraukti dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi jam teisės aktais numatytais garantijomis;

15.22. užtikrina darbuotojų mokymus, kurie:

15.22.1. gerina 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;

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

15.22.3. supažindina darbuotojus su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

15.22.4. padeda darbuotojų tiesioginiams vadovams ir darbuotojams elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteiks žinių konfliktų sprendimo srityje.



15.23. paskiria Bibliotekos darbuotoją – atsakingą asmenį lygių galimybių politikos įgyvendinimui (toliau – Atsakingas darbuotojas).

15.24. sudaro nuolatinę komisiją iš ne mažiau kaip 3 narių lygių galimybių pažeidimams, skundams tirti (toliau – Komisija).

15.25. kiekvienais metais tvirtina ir įgyvendina Kretingos rajono savivaldybės M. Valančiaus viešosios bibliotekos lygių galimybių planą.

## **V SKYRIUS SKUNDŲ DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA**

16. Apie diskriminavimo, nurodymo diskriminuoti ir kitus lygių galimybių pažeidimus darbuotojai arba Pretendentai gali pranešti Atsakingam asmeniui elektroniniu paštu: lygiosgalimybės@kretvb.lt pateikdami užpildytą nustatytos formos (Aprašo priedas) skundą, kuriame turi būti nurodyti išsamūs paaiškinimai apie patirtą lygių galimybių pažeidimą, pridėti turimi įrodymai. Darbuotojai ar pretendentai, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar yra diskriminuojami, turi galimybę apie tai anonimiškai pranešti.

17. Skundą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpiausią laiką nuo skundžiamų veiksmų padarymo ar paaiškėjimo dienos.

18. Visi gauti skundai registruojami neviešame registre bei nagrinėjami.

19. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

20. Lygių galimybių pažeidimų Bibliotekoje nagrinėjimo procedūra:

20.1. lygių galimybių pažeidimų Bibliotekoje atvejį nagrinėti pradama gavus rašytinę informaciją.

20.2. Atsakingas asmuo, gavęs skundą apie galimą lygių galimybių pažeidimą Bibliotekoje įvertina, ar pakankamai aiški pranešime pateikta informacija, jeigu reikia, patikslina skunde nurodyto atvejo aplinkybes ir per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo informacijos gavimo dienos, privalo imtis priemonių, kad atvejis būtų ištirtas ir informuoja apie jį Bibliotekos direktorių;

20.3. skundą pateikusio asmens prašymu skundas apie galimą lygių galimybių pažeidimą Bibliotekoje gali būti nagrinėjamas Bibliotekos direktoriui išklausančiam abi skundo šalis ir priimančiam sprendimą šalių bendru sutarimu. Jeigu šalių versijos skiriasi ir bendras sutarimas nepasiekiamas per 3 darbo dienas nuo pranešimo pateikimo dienos, Bibliotekos direktorius perduoda skundą Komisijai atvejui ištirti;

20.4. Komisijos pirmininkas, gavęs pranešimą apie galimą lygių galimybių pažeidimą Bibliotekoje, ne vėliau kaip per 2 darbo dienas organizuoja Komisijos posėdį ir su pranešimo turiniu supažindina jos narius;

20.5. Komisijai nagrinėjant galimo lygių galimybių pažeidimo atvejį, saugomas skundo šalių ir su skundo nagrinėjimu susijusių trečiųjų asmenų privatumas ir konfidencialumas. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, privalo pasirašyti duomenų konfidencialumo deklaraciją;

20.6. Komisija, ištyrusi aplinkybes, surašo motyvuotą išvadą, kuri yra rekomendacinio pobūdžio, ir ją pateikia Bibliotekos direktoriui;

20.7. jeigu Komisija, ištyrusi aplinkybes, nustato, kad buvo pažeistos lygios galimybės ir (ar) Bibliotekai nėra galimybės išspręsti ginčo pagal savo kompetenciją, skundas privalo būti perduodamas tirti lygių galimybių kontrolieriui;

20.8. jeigu motyvuotoje išvadoje nurodyta, kad lygių galimybių pažeidimo Bibliotekoje atvejis nenustatytas (pranešime nurodytos aplinkybės nepasitvirtino), Komisija siūlo Bibliotekos direktoriui pranešimą dėl lygių galimybių pažeidimo Bibliotekoje pripažinti kaip nepagrįstą;

20.9. Bibliotekos direktorius, įvertinęs motyvuotoje išvadoje pateiktą informaciją, priima sprendimą dėl tolimesnių veiksmų ir (ar) priemonių taikymo ir apie priimtą sprendimą informuoja skundą pateikusių Darbuotoją ne vėliau kaip per 5 darbo dienas nuo motyvuotos išvados

gavimo dienos.

21. Komisijos posėdžiai yra uždari.

22. Komisijos posėdžius protokoluoja ir su Komisijos veikla susijusius dokumentus registruoja Atsakingas asmuo.

23. 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 Bibliotekos direktorių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme.

24. Biblioteka imasi priemonių, kad Darbuotojas darbo vietoje nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

25. Aprašas peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus lygių galimybių politikos reguliavimo teisės aktams.

26. Už periodišką lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą atsakingas Bibliotekos direktoriaus paskirtas Atsakingas darbuotojas.

---