



**A. BARANAUSKO IR A. VIENUOLIO-ŽUKAUSKO MEMORIALINIO MUZIEJAUS
DIREKTORIUS**

ĮSAKYMAS

**DĖL A. BARANAUSKO IR A. VIENUOLIO-ŽUKAUSKO MEORIALINIO MUZIEJAUS
2026–2028 METŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANO
PATVIRTINIMO**

2026 m. rugsėjo 3 d. Nr. DĮ-V-29
Anykščiai

Vadovaudamasi A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinio muziejaus nuostatų, patvirtintų Anykščių rajono savivaldybės tarybos 2024 m. birželio 28 d. sprendimu Nr. TS-207, 33.6 punktu ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 6 dalimi, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 5 straipsnio 1 dalies 2 punktu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 4 straipsnio 1 dalies 2 punktu, A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinio muziejaus Nuostatais ir Lygių galimybių politika,

1. T v i r t i n u A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinio muziejaus 2026–2028 metų lygių galimybių veiksmų planą (pridedama).

2. Į p a r e i g o j u Muziejaus direktoriaus pavaduotoją-vyriausiąją muziejaus rinkinių kuratorę Astą Ražanskienę vykdyti A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinio muziejaus 2026–2028 metų lygių galimybių veiksmų plane numatytas priemones bei teikti plano įgyvendinimo ataskaitas.

3. N u r o d a u, kad šis įsakymas skelbiamas A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinio muziejaus interneto svetainėje.

Direktorė

Audronė Pajarskienė

PATVIRTINTA

A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko
memorialinio muziejaus direktoriaus
2026 m. rugsėjo 3 d. įsakymu Nr. DĮ-V-29

A. BARANAUSKO IR A. VIENUOLIO-ŽUKAUSKO MEMORIALINIO MUZIEJAUS 2026–2028 METŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANAS

A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinis muziejus (toliau – Muziejus) skatina lygybę ir įvairovę, netoleruoja diskriminacijos visose savo veiklose. Muziejus, įgyvendindamas lygių galimybių politiką, visiems Muziejaus darbuotojams siekia sukurti palankią, saugią, draugišką darbo aplinką, gerindamas Muziejaus įvaizdį ir didindamas darbo efektyvumą. A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinio muziejaus lygių galimybių 2026–2028 metų veiksmų planas (toliau – Veiksmų planas) sukurtas siekiant atkreipti Muziejaus darbuotojų dėmesį į lygių galimybių svarbą ir skatinti pokyčius šioje srityje.

Veiksmų planas parengtas remiantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos 2026 m. atlikto „Lygių galimybių liniuotės“ tyrimo ataskaita, Anykščių rajono savivaldybės vykdyta analize bei rekomendacijomis, Muziejaus Lygių galimybių politika, patvirtinta 2017 m. liepos 3 d. įsakymu Nr. 38.

Veiksmų planas pirmiausia prisideda prie lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo Muziejuje organizaciniu lygmeniu, siekiant nustatyti ir įgyvendinti konkrečius uždavinius, gerinančius Muziejaus darbuotojų poreikius lygių galimybių srityje. Veiksmų planas padės spręsti šias Muziejuje vyraujančias problemas:

1. **Vyraujantys stereotipai, įvairovės rodiklis** – ne visi darbuotojai atpažįsta diskriminacines situacijas. Tai leidžia manyti, kad dalis nepageidaujamų komentarų gali likti neįvardinti ar nesuvokti kaip diskriminaciniai, ypač tais atvejais, kai jie pateikiami netiesiogiai ar yra normalizuoti organizacinėje aplinkoje. Kitas šio plano tikslas – gerinti įtraukties ir įvairovės rodiklius, kad būtų pasiektas šiuo metu nepasiektas 5 procentų įvairovės rodiklis.

2. **Darbo ir šeimos išipareigojimų derinimo sunkumai** – daliai darbuotojų tampa sudėtinga užtikrinti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą. Tai gali turėti neigiamą poveikį darbuotojų motyvacijai, emocinei gerovei ir darbo kokybei.

3. **Darbuotojų amžius, lytis** – Muziejuje vidutinis darbuotojų amžius siekia 56 metus. Jaunesnio amžiaus specialistų pritraukimas yra sudėtingas dėl ribotų karjeros galimybių ir mažesnio darbo patrauklumo viešajame sektoriuje. Tokia situacija kelia riziką ilgalaikiam institucijos žmogiškųjų išteklių atsinaujinimui, žinių perdavimui bei veiklos tęstinumui. Muziejuje 64% darbuotojų yra moterys, o 36% – vyrai. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus – tam, kad būtų galima ją konstatuoti, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40% ir 60%.

VIEŠINIMAS, KOVA SU STEREOTIPAIS, SĄMONINGUMO IR PAKANTUMO ĮVAIROVEI DIDINIMAS

2026 m. atlikto „Lygių galimybių liniuotės“ tyrimo duomenimis 86% darbuotojų yra susipažinę su organizacijos lygių galimybių politika. Tai svarbus rodiklis, kadangi toks dokumentas atspindi organizacijos išipareigojimą laikytis lygių galimybių ir nediskriminavimo principų. 88% apklausoje dalyvavusių darbuotojų žinotų, kur galima kreiptis, pastebėjus lygių galimybių pažeidimą ar diskriminaciją darbe, o 85% žino apie galimybę tą padaryti konfidencialiai. 69% yra sutinkančių, jog darbovietė reaguoja į pranešimus, susijusius su darbuotojų lygių galimybių pažeidimu ir (ar) jų diskriminacija. 89% apklaustųjų nurodė, jog per paskutinius metus dalyvavo

kvalifikacijos kėlimo mokymuose, kursuose ar seminaruose, o dar 62 % dalyvavo mokymuose, susijusiuose su lygių galimybių, nediskriminavimo skatinimo arba seksualinio priekabiavimo prevencija.

Tai rodo, kad nemaža dalis darbuotojų pasinaudoja galimybe kelti kvalifikaciją lygių galimybių srityje. 85% darbuotojų nejaučia, kad darbovietėje turėtų slėpti savo tapatybės bruožus (seksualinę orientaciją, tikėjimą ir pan.). Darbuotojų nuojauta, kad jų tapatybės bruožai bus priimami palankiai, leidžia žmonėms jaustis saugiai bei gali turėti teigiamos įtakos motyvacijai ir gerai savijautai darbo vietoje. Apklausoje dalyvavę asmenys pažymėjo, kad darbovietėje dažniausiai girdėjo su amžiumi, įsitikinimais ir pažiūromis, šeimine padėtimi, planais susituokti ar turėti vaikų, bei fizine ir (arba) psichikos negalia susijusius nemalonus komentarus. Šie duomenys rodo, kad dalis darbuotojų geba atpažinti nepageidaujamo pobūdžio komentarus, susijusius su asmens tapatybės bruožais, ir juos patiria savo darbovietėse. Vis dėlto svarbu pažymėti, jog ne visi darbuotojai atpažįsta diskriminacines situacijas. Tai leidžia manyti, kad dalis nepageidaujamų komentarų gali likti neįvardyti ar nesuvokti kaip diskriminaciniai, ypač tais atvejais, kai jie pateikiami netiesiogiai ar yra normalizuoti organizacinėje aplinkoje.

Tikslas	Uždavinys	Priemonė	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Siekiami rezultatai	Siekiamas pokytis
1. Siekti didinti asmenų su negalia įtrauktį Muziejaus veiklose, sudarant sąlygas jiems įsidarbinti ir darbo aplinkai pritaikyti	1.1. Viešinti informaciją apie darbo galimybes asmenims su negalia Muziejuje, parenkant jiems prieinamus informacijos kanalus	1.1.1. Informacija apie laisvas darbo vietas Muziejuje skelbiami ne mažiau kaip 2 informacijos šaltiniuose (Užimtumo tarnybos, Anykščių rajono neįgaliųjų draugijos informaciniuose kanaluose)	Nuolat	Muziejaus administratorius ir kiti komunikacijos partneriai (konsultacijos, informacijos teikimas, viešinimas)	Ne mažiau kaip 5 proc. visų Muziejaus darbuotojų sudaro asmenys su negalia	Muziejuje sudarytos sąlygos įsidarbinti asmenims su negalia, taip užtikrinama įtrauktis bei įvairovė
	1.2. Ugdyti Muziejaus darbuotojų kompetencijas darbo su asmenimis su negalia srityje	1.2.1. Surengti mokymus Muziejaus darbuotojams apie darbo su asmenimis su negalia ypatumus ir įtraukties principus	Iki 2027 m. balandžio 1 d.	Direktoriaus pavaduotojas	Surengta 1 lygių galimybių, lyčių lygybės paskaita, kurioje dalyvavo 50 proc. Muziejaus darbuotojų	Padidėjęs Muziejaus darbuotojų sąmoningumas ir gebėjimas užtikrinti įtraukimą darbo aplinką
2. Siekti, kad visiems Muziejaus darbuotojams būtų žinoma lygių galimybių politika	2.1. Užtikrinti, kad kiekvienam Muziejaus darbuotojui būtų prieinama ir pažįstama Lygių galimybių	2.1.1. Naujus Muziejaus darbuotojus supažindinti su Lygių galimybių politika	Nuolat	Direktoriaus pavaduotojas	96 proc. Muziejaus darbuotojų yra susipažinę su Lygių galimybių politika	Kiekvienas Muziejaus darbuotojas yra susipažinęs su Lygių galimybių politika, žino Politikos nuostatas ir

	politika					principus
	2.2. Didinti Muziejaus darbuotojų sąmoningumą lygių galimybių, lyčių lygybės tema	2.2.1. Surengti mokomuosius seminarus ir/ar grupines diskusijas lygių galimybių, lyčių lygybės tematika Muziejaus darbuotojams	Vieną kartą per metus	Direktoriaus pavaduotojas	Surengta 1 lygių galimybių, lyčių lygybės paskaita, kurioje dalyvavo 50 proc. Muziejaus darbuotojų	Mokymai apie lygias galimybes ir lyčių lygybės užtikrinimo svarbą didina Muziejaus darbuotojų sąmoningumą ir keičia mąstymo stereotipus

ASMENINIO IR PROFESINIO GYVENIMO DERINIMAS

2026 m. atlikto „Lygių galimybių liniuotės“ tyrimo duomenimis ne visi darbuotojai gali pasinaudoti asmeninio gyvenimo ir darbo derinimą palengvinančiomis praktikomis darbovietėje. Pavyzdžiui, galimybę dirbti ne pilnu etatu turi 38% apklausoje dalyvavusių darbuotojų, pasiimti vieną laisvą valandą nuo darbo laiko šeimos arba asmeniniams reikalams – 62% darbuotojų, dirbti lanksčiu darbo grafiku arba darbo laiką derinti iš anksto pagal individualų poreikį galimybės – 52% darbuotojų, dirbti nuotoliu – 78% darbuotojų. Rekomenduojamos kryptingos pastangos puoselėjant asmeninio gyvenimo ir darbo derinimui palankią aplinką darbovietėje.

Tikslas	Uždavinys	Priemonė	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Siekiami rezultatai	Siekiamas pokytis
3. Siekti, kad Muziejaus darbuotojams būtų užtikrintos lygios galimybės dalyvauti socialiniame ir ekonominiame gyvenime	3.1. Sudaryti Muziejaus darbuotojams palankias sąlygas derinti šeimos įsipareigojimus ir darbą	3.1.1. Sudaryti galimybes Muziejaus darbuotojams dirbti nuotoliniu būdu ir taikyti lankstų darbo grafiką	Nuolat	Direktorius, skyrių vedėjai	Pagal galimybes suteikta teisė dirbti nuotoliniu būdu, lanksčiu darbo grafiku	Muziejus žinomas kaip darbdavys, užtikrinantis profesinio ir asmeninio gyvenimo suderinimo sąlygas, Muziejuje svarbi darbuotojų emocinė gerovė
		3.1.2. Vertinti Muziejaus nuotolinio darbo tvarko aprašo, numatančio nuotolinio darbo suteikimo Muziejuje tvarką, aktualumą ir atitiktį	Iki 2027 m. gegužės 31 d.	Direktorius, administratorius	Atliktas aprašo vertinimas, prireikus atnaujinimas, atsižvelgiant į darbuotojų poreikius	
4. Stiprinti pagalbą Muziejaus darbuotojams, priimtiems dirbanti sezoninius	4.1. Surengti sezoniniams darbuotojams konsultacijas ir mokymus	4.1.1. Sezoniniam darbui priimtiems Muziejaus darbuotojams suteikti mentoriaus	Kasmet sezono pradžioje	Skyrių vedėjai	Sudarytos sąlygos įtvirtinti savo darbo įgūdžius, prireikus paskirti mentoriai	Greitesnė darbuotojų adaptacija ir pridėtinė reputacinė vertė Muziejui

darbus		pagalbą, sudaryti sąlygas dalyvauti mokymuose, padėti greičiau integruotis darbo vietoje				
---------------	--	--	--	--	--	--

DARBUOTOJŲ AMŽIUS, LYTIS

2026 m. duomenimis Muziejuje 64% darbuotojų yra moterys, o 36% – vyrai. Remiantis šiuo rodikliu, darbovietė neatitinka lyčių lygybės kriterijaus – tam, kad būtų galima ją konstatuoti, santykis turėtų patekti į intervalą tarp 40% ir 60%. Didžiąją dalį darbuotojų kolektyvo sudaro vyresni nei 50 metų amžiaus asmenys (75%). 22% darbuotojų yra 30–49 m. ir tik 3% kolektyvo sudaro darbuotojai, kurių amžius yra iki 29 metų. Lyties ir amžiaus kategorijose apklausoje dalyvavę darbuotojai pasiskirstė atspindėdami realų organizacijos darbuotojų pasiskirstymą pagal lytį ir amžių.

Tikslas	Uždavinys	Priemonė	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Siekiami rezultatai	Siekiamas pokytis
5. Siekti lyčių pusiausvyros lyderystės ir sprendimų priėmimo procesuose	5.1. Tobulinti lyčių, amžiaus lygybės aspekto integraciją darbuotojų atrankose	5.1.1. Užtikrinti, kad darbuotojų paieškos skelbimai, vykdomos atrankos būtų nediskriminuojantys lyties, amžiaus pagrindu, nesiremtų lyčių, amžiaus stereotipais	Nuolat	Direktorius, administratorius	Vykdoma nuolatinė stebėseną ir, esant neatitiktims, teikiamos rekomendacijos dėl lyčių lygybės aspekto išlaikymo	Muziejus – atvira abiems lytims ir įvairiam amžiui darbovietė
		5.1.2. Užtikrinti, kad atrankų laimėtojai būtų nustatomi, atsižvelgiant į turimas kompetencijas, gebėjimus ir įgūdžius	Nuolat	Direktorius	Atrankos dalyviai vertinami, atsižvelgiant į turimas kompetencijas, gebėjimus ir nepatiria diskriminacijos	Muziejus – darbovietė, užtikrinanti lyčių ir amžiaus lygybę

STEBĖSENA IR ĮSIVERTINIMAS

Tikslas	Uždavinys	Priemonė	Terminas	Atsakingas vykdytojas	Siekiami rezultatai	Siekiamas pokytis
6. Užtikrinti Lygių galimybių veiksmų plano	6.1. Atlikti Lygių galimybių veiksmų plano priemonių	6.1.1. Parengti Lygių galimybių veiksmų	Iki kalendorinių metų pabaigo	Direktorius pavaduotojas (rezultatų apibendrinimas ir	Atliktas Lygių galimybių veiksmų plano priemonių vykdymo	Nuolatinė Lygių galimybių plano priemonių vykdymo rezultatų

priemonių vykdymo stebėseną	įgyvendinimo vertinimą	plano priemonių vykdymo ataskaitą, rezultatus viešinant Muziejaus interneto svetainėje	s	parengimas viešinti), svetainės administrator ius (informacijos viešinimas)	vertinimas, informacija iki kiekvienų metų gruodžio 31 d. skelbiama Muziejaus interneto svetainėje	stebėseną leidžia užtikrinti efektyvesnį lygių galimybių įgyvendinimą Muziejuje, tobulina įrankius ir priemones, užtikrinančias lygias galimybes
7. Vykdyti lyčių lygybės situacijos Muziejuje stebėseną	7.1. Įsivertinti lyčių lygybės situaciją Muziejuje	7.1.1. Atlikti lyčių lygybės situacijos vertinimą Muziejuje	Iki 2027 m. lapkriči o 30 d.	Direktoriaus pavadootojas (rezultatų apibendrinima s ir parengimas viešinti), svetainės administrator ius (informacijos viešinimas)	Atliktas situacijos vertinimas, ataskaita iki 2027 m. lapkričio 30 d. paskelbta Muziejaus interneto svetainėje	Vertinimo ataskaita leidžia matyti lyčių pasiskirstymą ir tendencijas Muziejuje, numatyti tolimesnius veiksnius lyčių lygybės užtikrinimo sprendimų priėmimo procesuose

Esant poreikiui, A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinio muziejaus 2026–2028 metų lygių galimybių veiksmų planas gali būti peržiūrimas, keičiamas ir (ar) papildomas.

A. Baranausko ir A. Vienuolio-Žukausko memorialinio muziejaus
2026–2028 metų lygių galimybių veiksmų plano priedas
(Veiksmų plano ataskaitos forma)

**A. BARANAUSKO IR A. VIENUOLIO-ŽUKAUSKO MEMORIALINIO MUZIEJAUS
LYGIŲ GALIMYBIŲ VEIKSMŲ PLANO ĮGYVENDINIMO ATASKAITA**

Ataskaitinis laikotarpis 20__ – 20__ m.

Atsakingas vykdytojas: _____

Tikslas*	Uždavinys*	Įgyvendinta priemonė	Vykdymo terminas	Įgyvendinimo data	Rezultatai	Pastabos

*įrašyti Veiksmų plane nurodytus numerius.