

PATVIRTINTA  
Valstybės įmonės Registrų centro valdybos  
2020 m. spalio 20 d. sprendimu  
(2020 m. lapkričio 4 d. protokolas  
Nr. NPR-58 (1.1 E))

## VALSTYBĖS ĮMONĖS REGISTRŲ CENTRO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės įmonės Registrų centro lygių galimybių politika (toliau – Politika) įtvirtina pagrindinius valstybės įmonėje Registrų centre (toliau – Įmonė, Registrų centras) taikomus lygių galimybių principus bei jų įgyvendinimo tvarką.

2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Įmonės darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį bei vienodas ir lygias galimybes tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, kitų aplinkybių, numatytų Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose.

3. Politika yra Įmonės vidaus teisės aktas, taikomas visiems darbuotojams, nepaisant to, kokios rūšies darbo sutartis yra sudaryta su darbuotoju (neterminuota, terminuota projektinio darbo ar kt.).

4. Kiekvienas Įmonės darbuotojas atlikdamas savo darbo funkcijas privalo gerbti kitus darbuotojus ir laikytis Politikoje nustatytų įpareigojimų ir principų, kad būtų užtikrintos lygios galimybės ir išvengta diskriminacijos, nepaisant darbuotojo pareigybės, pavaldumo santykių bei darbo pobūdžio.

### II SKYRIUS VARTOJAMOS SĄVOKOS

5. Politikoje vartojamos sąvokos:

5.1	<b>Diskriminacija</b>	tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, kitų Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytų aplinkybių pagrindu.
5.2.	<b>Lygios galimybės</b>	žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, kitų Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytų aplinkybių.
5.3.	<b>Lygių galimybių pažeidimas</b>	tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

5.4.	<b>Netiesioginė diskriminacija</b>	neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant atsiranda ar gali atsirasti lygių galimybių pažeidimas.
5.5.	<b>Priekabiavimas</b>	nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės ar kitų Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytų aplinkybių pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
5.6.	<b>Seksualinis priekabiavimas</b>	nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
5.7.	<b>Socialinė padėtis</b>	fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.
5.8.	<b>Tiesioginė diskriminacija</b>	elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės ar kitais Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytais pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.

6. Kitos Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos taip, kaip jos yra apibrėžtos Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme.

### **III SKYRIUS PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI**

7. Įmonėje draudžiama ir netoleruojama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, kitų Darbo kodekse, Lygių galimybių įstatyme ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatytų aplinkybių.

8. Įmonėje taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti, psichologinis smurtas, patyčios ar naudojimas užimama padėtimi.

9. Įmonė pagal turimas galimybes ir finansinius išteklius siekia, kad neįgaliesiems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Įmonėje, taip pat dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, išskyrus, jeigu dėl tokių priemonių Įmonė patirs didelių išlaidų ar turės atlikti neproporcingai daug veiksmų ir bus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos.

10. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji pozityviosios diskriminacijos atvejai:

10.1. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

10.2. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

10.3. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

10.4. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

10.5. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas;

10.6. kiti Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose numatyti atvejai.

#### **IV SKYRIUS**

### **LYGIOS GALIMYBĖS ĮMONĖS VEIKLOS PROCESUOSE**

11. Įmonėje visais atvejais ir visuose Įmonės veiklos procesuose turi būti imamasi priemonių, kad darbuotojai vykdydami savo darbo funkcijas nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai darbuotojus diskriminuoti.

12. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą, atleidimu iš darbo, mokymais, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus, grįstus darbuotojų gebėjimais, turima kvalifikacija bei vertybine elgsena, patirtimi, ir veiksnius, susijusius tiek su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, tiek su Įmonės veiklos kriterijais.

13. Apie Įmonėje esančias laisvas darbo vietas skelbiama viešai Registrų centro interneto svetainėje, vidiniame Įmonės puslapyje, specializuotose darbo paieškos portaluose ar duomenų bazėse bei kitose pasirinktose informacijos priemonėse, atsižvelgiant į atrankos pobūdį ir teisės aktų reikalavimus.

14. Darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais, nustatyti Registrų centro struktūrinių padalinių ir darbuotojų pareiginiuose nuostatuose. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės kandidatams ar dėl kitokių aplinkybių, numatytų Darbo kodekse, Lygių galimybių ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose.

15. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.

16. Darbo pokalbio metu klausimai, užduodami kandidatams, pretenduojantiems į laisvas darbo vietas, yra susiję su ieškomos pareigybės kriterijais ir pareigybei nustatytais reikalavimais. Pokalbyje dalyvaujantys Įmonės darbuotojai negali užduoti kandidatams klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, sveikatos būklę, išskyrus atvejus, jeigu tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu .

17. Įmonėje taikomi vienodi darbuotojų atleidimo iš darbo pagrindai, kurie susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ar nevykdymu ir kitomis aplinkybėmis numatytomis Darbo kodekse ir kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose.

18. Įmonėje visiems darbuotojams sudaromos vienodos galimybės didinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties.

19. Atlygio valdymo principai yra nustatyti Valstybės įmonės Registrų centro atlygio politikoje, kurie įtvirtina konkurencingo atlygio mokėjimo, įgalinančio pritraukti, motyvuoti ir išlaikyti geriausius darbuotojus, ir efektyvaus darbo užmokesčio valdymo principus, atitinkančius valstybės įmonių darbo užmokesčio reglamentavimą bei gerąsias atlygio valdymo praktikas.

20. Įmonėje už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia analogišką darbo veiklos turinį, kuris pagal objektyvius kriterijus panašus į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Taip pat

užtikrinama, kad vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą būtų mokamas toks pats darbo užmokestis, laikantis Įmonėje nustatytų taisyklių.

21. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Įmonėje priklauso nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, atliekamo darbo kokybės, Įmonės vertybes atitinkančios elgsenos ir Įmonės galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

22. Darbuotojų veiklos vertinimas atliekamas laikantis lygių galimybių principo ir yra įtvirtintas Valstybės įmonės Registrų centro darbuotojų veiklos vertinimo politikoje bei ją įgyvendinančiame Valstybės įmonės Registrų centro Darbuotojų veiklos vertinimo tvarkos apraše.

## V SKYRIUS

### ATSAKOMYBĖ UŽ POLITIKOS NUOSTATŲ PAŽEIDIMĄ IR DARBUOTOJŲ APSAUGA LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJU

23. Bet koks Politikos nuostatų pažeidimas yra laikomas darbo pareigų pažeidimu.

24. Įmonės Prevencijos departamentas gavęs pranešimą arba kitu būdu gavęs informaciją apie bet kokį šios Politikos nuostatų pažeidimą, pradeda tyrimą dėl galimo darbo pareigų pažeidimo. Tyrimą atlieka Prevencijos departamento Tyrimų ir vidaus kontrolės skyrius.

25. Darbo pareigų pažeidimo tyrimas atliekamas Įmonėje nustatyta tvarka.

26. Įmonė užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks skundą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo, arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš Įmonę, jos darbuotoją.

27. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas.

28. Siekdama apsaugoti nuo šios Politikos nuostatų pažeidimo galimai nukentėjusį darbuotoją, Įmonė gali laikinai suspenduoti / atleisti / nušalinti nuo darbo funkcijų vykdymo tokį darbuotoją, visą suspendavimo laikotarpį mokant vidutinį jo darbo užmokestį. Dėl suspendavimo / atleidimo/nušalinimo nuo darbo laikotarpio sprendžia Įmonė atsižvelgdama į pažeidimo pobūdį, tyrimo laikotarpį ir kitas svarbias aplinkybes.

## VI SKYRIUS

### PRANEŠIMŲ TEIKIMAS

29. Darbuotojai, kurių atžvilgiu galimai buvo pažeistos lygios galimybės turi teisę Politikos 31 punkte nustatyta tvarka Įmonei pateikti argumentuotą pranešimą (skundą). Jeigu darbuotojas nesutinka su priimtu sprendimu dėl jo pateikto pranešimo (skundo), jis gali ginti savo teises teisės aktų nustatyta tvarka.

30. Darbuotojas apie galimą lygių galimybių pažeidimo ar persekiojimo atvejį praneša Prevencijos departamentui el. paštu [prevencija@registrucentras.lt](mailto:prevencija@registrucentras.lt) (ar kitu būdu) ir (ar) tiesioginiam vadovui arba vadovo tiesioginiam vadovui.

31. Darbuotojas apie galimą lygių galimybių pažeidimą ar persekiojimą taip pat gali pranešti anoniminiu būdu: paliekant pranešimą Registrų centro pasitikėjimo telefono automatiniam atsakiklyje, siunčiant informaciją paštu Įmonės adresu, nurodytu Įmonės rekvizituose ir kitais būdais, nurodytais Įmonės „Informacijos apie pažeidimus teikimo, tyrimo ir asmens informavimo tvarkos apraše“ arba Įmonės vidiniame puslapyje - <http://web2.kada.lan/svetaine/prod/praneseju-apsauga>. Anoniminiu būdu pateiktas pranešimas nagrinėjamas tuo atveju, kai jame yra nurodytas lygias galimybes pažeidęs Darbuotojas, pažeidimo data / laikotarpis, vieta, bei kitos faktinės aplinkybės ir argumentai.

32. Kiekvienas darbuotojas, pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą ar gavęs informaciją apie jį, ar tapęs diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejo liudytoju, gali apie tai pranešti Politikos 30 - 31 punktuose nurodytais būdais, nuroydamas galimai lygias galimybes pažeidusį darbuotoją, pažeidimo datą / laikotarpį, vietą, kitas faktines aplinkybes ir argumentus.

33. Įmonėje užtikrinamas konfidencialumas nagrinėjant skundus dėl šios Politikos nuostatų pažeidimo. Atitinkamai, visi darbuotojai ir Įmonė bet kokią informaciją, gautą nagrinėjant Politikos pažeidimą, privalo laikyti paslapyje.

34. Jeigu paaiškėja, kad nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas netoleruotinu, dėl kurio gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikoje galiojančiuose teisės aktuose.

## **VII SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

35. Politiką tvirtina Įmonės valdyba.

36. Politika peržiūrima ir atnaujinama pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities teisės aktams.

37. Su šia Politika ir jos pakeitimais supažindinami visi Įmonės darbuotojai Dokumentų valdymo sistemos priemonėmis.