

PATVIRTINTA

Lietuvos Respublikos valstybinio patentų  
biuro direktoriaus

2022 m. lapkričio 18 d. įsakymu Nr. 3R-99

Lietuvos Respublikos valstybinio patentų  
biuro direktoriaus

(2026 m. birželio d. įsakymo Nr. 3R-  
redakcija)

## **LIETUVOS RESPUBLIKOS VALSTYBINIO PATENTŲ BIURO LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS**

### **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Lietuvos Respublikos valstybinio patentų biuro lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika ir jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos pagrindines nuostatas ir jų įgyvendinimo tvarką Lietuvos Respublikos valstybiniame patentų biure (toliau – VPB).

2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad VPB dirbančių valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai(-os)), VPB praktiką atliekančių asmenų (toliau – praktikantai(-ės)) ir besikreipiančių dėl priėmimo į pareigas, darbą ar praktiką VPB asmenų (toliau – pretendentai(-ės)) atžvilgiu, taip pat priėmimo į pareigas, praktikos atlikimo VPB metu, darbo ir valstybės tarnybos santykių galiojimo ir jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos pagrindinių nuostatų ir draudimo:

2.1. varžyti asmens teises, atlikti priešiškus, neetiškus, žeminančius, agresyvius, užgaulius, įžeidžiančius veiksmus, kuriais kėsinama į darbuotojo(-os), praktikanto(-ės) ar pretendento(-ės) arba jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį;

2.2. teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės tapatybės, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, asmeninių savybių, šeiminės padėties ar įsipareigojimų, ketinimo turėti ar neturėti vaikų ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmens kvalifikacija, kompetencijomis, dalykinėmis savybėmis, darbo pareigų ir funkcijų atlikimo kokybe bei rezultatais ir profesiniais pasiekimais.

3. Aprašas parengtas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Konstitucija, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio nuostatomis, Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB 2006 m. liepos 5 d. dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija), 1958 m. birželio 25 d. Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 111 Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje.

### **II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI**

4. Apraše naudojamos šios sąvokos ir apibrėžimai:

4.1. Diskriminacija – 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 pagrindu.

4.2. Lygios galimybės – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

4.3. Netiesioginė diskriminacija – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant atsiranda ar gali atsirasti faktinis naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

4.4. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

4.4.1. įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

4.4.2. įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

4.4.3. įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

4.4.4. įstatymų nustatytas dėl piliečių taikomas skirtingas teises;

4.4.5. įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

4.4.6. įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;

4.4.7. 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;

4.4.8. kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

4.5. Socialinė padėtis – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų sistemai priklausančiose įstaigose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

4.6. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

4.7. Seksualinis priekabiavimas – 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.

4.8. Lygių galimybių pažeidimas – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.

4.9. Nurodymas diskriminuoti – nurodymas darbuotojui(-ai) elgtis mažiau palankiai su kitu(a) darbuotoju(-a) dėl jo (jos) lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).

4.10. Kitos Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

### **III SKYRIUS**

## **LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS VPB**

5. VPB draudžiama tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuoti, smurtauti, priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti darbuotojus(-as), praktikantus(-es) ar pretendentes (- es); taip pat užtikrinama, kad dėl tokių atvejų skundą pateikę ar kitaip apie juos pranešę arba dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos darbuotojai(-os), praktikantai(-ės) ar pretendentai(-ės), jų atstovai(-ės) ar asmenys, liudijantys(-čios) ir teikiantys(-čios) paaiškinimus tokioje byloje, nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pvz., psichologinio spaudimo, perkėlimo į žemesnes pareigas, mažesnės pareiginės algos nustatymo, atleidimo iš pareigų, darbo, praktikos sutarties nutraukimo ir kt.).

6. VPB darbuotojai(-os), praktikantai(-ės) ir pretendentai(-ės) privalo netoleruoti ir neskatinti diskriminacijos, smurto, priekabavimo, pastebėję tokių atvejų turi imtis Aprašo VII skyriuje numatytų veiksmų.

7. Darbuotojams(-oms) sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka, vienodos darbo sąlygos funkcijoms atlikti, suteikiamos konkrečiam darbui atlikti reikalingos darbo priemonės. Darbuotojams (-oms) užtikrinamos vienodos galimybės mokytis ir tobulinti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, už tokį patį ar vienodos vertės darbą gauti vienodą darbo užmokestį, išaitines išmokas ar kompensacijas, suteikiamos vienodos garantijos ir lengvatos, sudaromos vienodos sąlygos derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, naudojami vienodi ir objektyvūs darbuotojų tarnybinės veiklos vertinimo, skatinimo priemonių taikymo, nuobaudų skyrimo, atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos bei patraukimo tarnybinėn ar materialinėn atsakomybėn kriterijai, nepažeidžiant Aprašo 2.2 papunktyje nustatytų reikalavimų.

8. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo laiko režimo, kasmetinių ar kitų rūšių atostogų, nuotolinio darbo ir pan., draudžiama diskriminuoti darbuotojus Aprašo 2.2 papunktyje nurodytais pagrindais.

9. VPB imamasi priemonių ir užtikrinama, kad žmonėms, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos atlikti praktišką, gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos VPB pareigos.

### **IV SKYRIUS**

## **LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS**

10. Vadovaujantis valstybės tarnybą ir darbo santykius reglamentuojančių teisės aktų reikalavimais ir nepažeidžiant Aprašo 2.2 papunktyje nustatytų reikalavimų, asmenims suteikiamos vienodos įsidarbinimo VPB galimybės, atsižvelgiant tik į kvalifikaciją, kompetencijas, dalykines savybes, reikalingas tam tikram darbui atlikti.

11. Vykdamas atrankas į darbą VPB užtikrinamos lygios galimybės ir nediskriminavimas, išskyrus lygias galimybes ir priėmimą į valstybės tarnybą arba įdarbinimą pagal darbo sutartis reglamentuojančių įstatymų nustatytas išimtis.

12. Skelbimuose dėl atrankos į darbą VPB nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijoms atlikti reikalinga kvalifikacija ir kompetencijomis. Draudžiama skelbimuose nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę Aprašo 2.2 papunktyje nurodytais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, pilietybės, taip pat atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl veiklos vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

13. Per darbo pokalbį keliami reikalavimai ir pateikiami klausimai yra susiję tik su atrankos kriterijais ir pretendento(-ės) tinkamumu atlikti darbo funkcijas, jo(-s) kvalifikacija, kompetencijomis, profesionalumu, dalykinėmis savybėmis. Draudžiama iš pretendento(-ės) reikalauti informacijos, nesusijusios su atrankos kriterijais ir tiesioginių darbo funkcijų atlikimu, užduoti klausimus dėl Aprašo 2.2 papunktyje nurodytų pagrindų, išskyrus klausimus, susijusius su įstatymuose nustatytu amžiumi, pilietybe, valstybinės kalbos ir pareigybės aprašyme nustatytu

užsienio kalbos mokėjimu, taip pat susijusius su pretendento(-ės) asmeninėmis savybėmis, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl veiklos vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas yra teisėtas ir reikalavimas turėti tam tikrų savybių yra proporcingas.

14. Negalią turintiems asmenims, pretenduojantiems į pareigas VPB, sudaromos sąlygos dalyvauti atrankoje iš anksto informavus asmenis, atsakingus už atrankos organizavimą.

15. Pagrindai, nurodyti Aprašo 2.2 papunktyje, negali būti priežastis priimant sprendimą dėl pretendento įdarbinimo viso ar ne viso darbo laiko sąlygomis, sutarties rūšies parinkimo (pvz., terminuota ar neterminuota), taip pat priimant kitus su asmenų priėmimu į darbą ar valstybės tarnybą susijusius sprendimus.

## **V SKYRIUS**

### **LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI**

16. Nustatant darbuotojų darbo užmokestį vadovaujamosi objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo(-s) kvalifikacija, kompetencijomis, darbuotojui(-ai) tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose VPB vidaus administravimo teisės aktuose. Nustatant darbo užmokestį negali būti pažeisti Aprašo 2.2 papunktyje nustatyti reikalavimai.

17. Darbuotojams(-oms) už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats atlyginimas. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu(-i) darbuotojai(-os) gali būti sukeisti vietomis be didesnių VPB sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas VPB, siekiančiai savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.

18. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant VPB darbuotojus(-as) perkėlimui į aukštesnes pareigas, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

19. VPB darbuotojų tarnybinės veiklos vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems(-oms) darbuotojams(-oms), kad būtų vertinami aspektai, susiję su darbuotojo(-s) kvalifikacija, kompetencijų lygiu, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais bei asmeniniais darbo rezultatais, nepažeidžiant Aprašo 2.2 papunktyje nustatytų reikalavimų,

## **VI SKYRIUS**

### **SAUGIOS APLINKOS VPB KŪRIMAS UŽTIKRINANT SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJĄ**

20. VPB netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti smurtas ir (ar) priekabiavimas, įskaitant seksualinį priekabiavimą. Smurtas, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas gali pasireikšti šiomis ir panašiomis formomis:

20.1. nepageidaujamas fizinis kontaktas (tyčinis fizinio skausmo sukėlimas, plekštelėjimas, glostymas, glamonėjimas, grybštelėjimas, siekimas pabučiuoti, bučiavimas ar kitoks seksualinio pobūdžio elgesys ir pan.) ar tokio kontakto reikalavimas;

20.2. žodinis ar rašytinis žeminimas, priešišku gestų naudojimas, sarkazmas, siekis išjuokti (įžeidžiantys juokai ir pokštai, nuolatinės pastabos, neapykantos kalba, kalbėjimas pakeltu tonu nevaldant emocijų, apkalbos, gandų skleidimas, šmeižtas ir pan.);

20.3. įžeidžiančių paveikslėlių, užrašų ar kitos medžiagos demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių ar kitomis priemonėmis, įžeidūs gestai;

20.4. pornografinių ar seksistinių nuotraukų, paveikslėlių, tekstų demonstravimas ar siuntimas elektroninių ryšių ar kitomis priemonėmis;

20.5. ignoravimas (sąmoningas izoliavimas ar nebendravimas, atskyrimas nuo bendrų veiklų, nesidalijimas informacija, nuolatinis darbuotojo(-s) poreikių ar prašymų nepaisymas, jų neigimas ir pan.);

20.6. įkyrus siekis bendrauti, asmens sekimas ar informacijos apie asmenį rinkimas, kai tai

nesusiję su atliekamomis darbo funkcijomis;

20.7. grasinimas, kaltinimas, pasikartojančios neigiamos pastabos ar kitoks bauginantis elgesys, kuriuo siekiama riboti asmens apsisprendimo laisvę, sukelti emocinį ar fizinį skausmą, ar sukelti baimę (grasinimai atleisti iš darbo, bloginti darbo sąlygas, nemalonūs skirtingo pobūdžio komentarai ir pan.);

20.8. nepakankamas darbuotojo(-s) ar praktikanto(-ės) pripažinimas, pasiekimų nuvertinimas (nepagrįsta kritika dėl atliktų užduočių, siekiant pažeminti, įžeisti ir pan.);

20.9. per aukšti atliekamo darbo reikalavimai arba tokių reikalavimų nebuvimas, trukdymas atlikti darbo užduotis, nesudarymas sąlygų siekti karjeros;

20.10. manipuliavimas (neadekvataus darbo krūvio nustatymas, manipuliavimas darbo užmokesčiu, neįgyvendinamų reikalavimų kėlimas, komandinio darbo nebuvimas ir pan.);

20.11. poveikis darbuotojui(-ai), praktikantui(-ei) ar pretendentui(-ei) siekiant tam tikro su darbo (praktikos) funkcijų atlikimu nesusijusio elgesio, paslaugų ar seksualinių paslaugų;

20.12. netinkamos darbo priemonės arba jų nebuvimas, nepagrįstas darbo ar praktikos sąlygų pabloginimas, palyginti su kitais asmenimis;

20.13. sveikatai kenksminga veikla, nepakankamas rūpinimas darbuotojų ar praktikantų sveikata ir sauga;

20.14. jėgos disbalanso naudojimas darbo vietoje, prieš darbuotoją nukreiptas nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, kuriuo pažeidžiama darbuotojo(-s) ar praktikanto(-ės) fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė.

21. Smurto ir (ar) priekabiavimo formų sąrašas nėra baigtinis. Smurtas ir (ar) priekabiavimas gali pasireikšti ir kitokiais būdais, kurie nėra akivaizdūs, tačiau kuria nemalonią, bauginančią, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.

22. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:

22.1. darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas(-a) yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas;

22.2. per poilsio ir pietų pertraukas arba naudojantis buitines, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;

22.3. su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;

22.4. su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;

22.5. pakeliui į darbą ar iš darbo.

23. VPB imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai užtikrinti, informaciją apie jas paskelbdama įprastais VPB būdais, ir imasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą darbo aplinkoje, suteikti.

24. Pastebėję lygių galimybių pažeidimų, smurto ir (ar) priekabiavimo atvejų, darbuotojai(-os), praktikantai(-ės) ir pretendentai(-ės) skatinami apie tai pranešti vidiniu informacijos apie pažeidimus teikimo kanalu – el. paštu ir (ar) tiesiogiai kreipiantis į Kompetentingus subjektus – Teisės ir tarptautinių reikalų skyriaus vedėją Dovilę Tebelškytę ([dovile.tebelskyte@vpb.gov.lt](mailto:dovile.tebelskyte@vpb.gov.lt)) ir vyr. specialistą Matą Silevičių ([matas.silevicius@vpb.gov.lt](mailto:matas.silevicius@vpb.gov.lt)), atsakingus už vidinio kanalo administravimą, gautos informacijos nagrinėjimą ir konfidencialumo užtikrinimą (toliau – Kompetentingas subjektas).

25. VPB užtikrina informacijos apie galimus lygių galimybių pažeidimus, smurto ar priekabiavimo atvejus konfidencialumą. Pranešimą pateikęs asmens tapatybė, pateikti duomenys ir nagrinėjimo informacija atskleidžiami tik tiek, kiek būtina nagrinėjimui atlikti ir teisės aktuose nustatytais atvejais. Konfidencialumo principas netaikomas tiek, kiek tai būtina nukentėjusiam ar apskųstam asmeniui įgyvendinti teisę į gynybą ir gauti teisinę ar kitą teisėtą pagalbą.

## VII SKYRIUS

### LYGIŲ GALIMYBIŲ, SMURTO IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEŽIŪRA

26. VPB direktorius(-ė) ir VPB Teisės ir tarptautinių reikalų skyrius yra atsakingi už tai, kad VPB būtų įgyvendinama lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politika, ir vykdo jos įgyvendinimo stebėseną.

27. VPB darbuotojai(-os), praktikantai(-ės) ar pretendentai(-ės), manantys(-čios), kad jų lygios galimybės galimai tinkamai neužtikrinamos ar pažeidžiamos, nepaisomas draudimas diskriminuoti, naudojamas smurtas ir (ar) priekabiavimas, turi teisę raštu (elektroninių ryšių priemonėmis ar paštu) apie tai pranešti Kompetentingam subjektui, o tuo atveju, jei pranešimas ar skundas pateikiamas dėl Kompetentingo subjekto veiksmų – VPB direktoriui(-ei).

28. Kreipdamasis(-i) darbuotojas(-a), praktikantas(-ė) ar pretendentas(-ė) pranešime ar skunde turi nurodyti asmenį (-is), kuris (-ie) galimai pažeidžia jo(-s) lygias galimybes, draudimą diskriminuoti ar naudoti smurtą ir (ar) priekabiavimą, ir visas žinomas su tuo susijusias aplinkybes ir, esant galimybei, pateikti tai patvirtinančius duomenis. VPB direktorius(-ė) ar VPB direktoriaus pavaduotojas(-a), pastebėję, kad VPB galimai pažeidžiamos asmens lygios galimybės ar nepaisomas draudimas diskriminuoti, naudojamas smurtas ir (ar) priekabiavimas, turi diskrecijos teisę inicijuoti tokios situacijos vertinimą. Bet kuris darbuotojas(-a), praktikantas(-ė) ar pretendentas(-ė) gali pranešti ir apie kito(-s) darbuotojo(-s), praktikanto(-ės) ar pretendento(-ės) atžvilgiu vykdomas atitinkamas veikas.

29. Kompetentingas subjektas per 20 darbo dienų išnagrinėja pranešimą ar skundą ir pateikia VPB direktoriui(-ei) motyvuotą išvadą bei rekomendacijas dėl lygių galimybių užtikrinimo ar smurto (priekabiavimo) prevencijos. Esant pagrįstam pranešimui ar skundui, nurodomos siūlomos priemonės, taikytinos nagrinėto atvejo sprendimui ir (arba) pateikiamos bendro pobūdžio rekomendacijos, kad tokie atvejai nepasikartotų. Pranešimui ar skundui nagrinėti pagal poreikį VPB direktoriaus(-ės) sprendimu gali būti sudaryta komisija. Jeigu Kompetentingas subjektas nustato, kad yra atitinkamas pagrindas, jis motyvuotoje išvadoje gali siūlyti VPB direktoriui(-ei) inicijuoti tarnybinio nusižengimo (darbo pareigų pažeidimo) tyrimą. VPB direktorius(-ė) sprendimą priima per 3 darbo dienas nuo išvados gavimo ir su juo nedelsiant supažindinamas(-a) pranešimą ar skundą pateikęs(-usi) darbuotojas(-a), praktikantas(-ė) ar pretendentas(-ė).

30. Asmenys, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės ar draudimas diskriminuoti, buvo smurtaujama ir (ar) priekabiavama, turi teisę Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, net jei nebuvo kreiptasi į Kompetentingą subjektą. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių, Darbo ginčų komisiją ar į teismą neapriboja galimybės ginti teises šio Aprašo nustatyta tvarka. VPB įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.

31. Bet koks priešiškas elgesys su asmenimis, pateikusiais pranešimą ar skundą arba kitaip pranešusiais Kompetentingam subjektui ar VPB direktoriui(-ei) ar lygių galimybių kontrolieriui(-ei) dėl lygių galimybių ar draudimo diskriminuoti, naudoti smurtą ir (ar) priekabiavimą pažeidimo, taip pat su dalyvaujančiais byloje dėl lygių galimybių pažeidimo, smurto ar diskriminacijos, jų atstovais(-ėmis) ar asmenimis, liudijančiais ir teikiančiais paaiškinimus tokioje byloje, ar šių asmenų persekiojimas yra draudžiamas ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma valstybės tarnybos ar darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė. Asmenys šiais atvejais turi būti apsaugoti nuo neigiamų pasekmių.

32. Jeigu pranešimą ar skundą pateikęs(-usi) darbuotojas(-a) ar praktikantas(-ė) yra pavaldus(-i) darbuotojui(-ei), dėl kurio pateiktas skundas, Kompetentingas subjektas kartu su VPB direktoriumi(-e) apsvaisto, kokių priemonių reikia imtis, siekiant apsaugoti pranešimą ar skundą pateikusį darbuotoją ar praktikantą(-ę) nuo priešiško elgesio, persekiojimo ar neigiamų pasekmių. Tokiu atveju darbuotojas(-a), pateikęs(-usi) pranešimą ar skundą, jo(-s) sutikimu ir esant galimybei gali būti laikinai perkeltas(-a) į kitą padalinį ar jo(-s) pavaldumas priskiriamas kitam(-ai) vadovui(-ei), o praktikantui(-ei), pateikusiam(-iai) skundą, jo(-s) sutikimu ir esant galimybei skiriamas kitas(-a) praktikos vadovas(-ė).

33. Jeigu nustatoma, kad pranešimas ar skundas dėl lygių galimybių pažeidimo ar smurto buvo pateiktas siekiant pakenkti reputacijai, apšmeižti ar diskredituoti kitą asmenį, toks elgesys laikomas netoleruotinu ir gali būti pripažintas darbo pareigų pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma valstybės tarnybos ar darbo santykius reglamentuojančiuose įstatymuose numatyta atsakomybė.

## **VIII SKYRIUS**

### **DARBUOTOJŲ ŠVIETIMAS APIE LYGIŲ GALIMYBIŲ ĮGYVENDINIMĄ**

34. VPB, atsižvelgdamas į veiklos tikslus ir finansines galimybes, ne rečiau kaip kartą per dvejus metus organizuoja darbuotojų mokymus, kurie:

34.1. gerins 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;

34.2. supažindins darbuotojus(-as) su tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, nurodymo diskriminuoti, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo prigimtimi ir sąlygomis, kada jie gali atsirasti ir kaip jų galima išvengti;

34.3. supažindins darbuotojus(-as) su galiojančiais teisės aktais bei jų taikymu lygių galimybių srityje;

34.4. padės VPB darbuotojų tiesioginiams(-ėms) vadovams(-ėms) ir darbuotojams(-oms) elgtis taip, kad būtų išvengta lygių galimybių politikos ir teisės aktų pažeidimų, taip pat suteikia žinių konfliktų sprendimo srityje;

## **IX SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

35. Teisės ir tarptautinių reikalų skyrius, įvertinęs Apraše įtvirtintos lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos įgyvendinimą ir veiksmingumą, kasmet, esant poreikiui, teikia pasiūlymus VPB direktoriui(-ei) dėl Aprašo nuostatų pakeitimų ar papildymų.

36. Darbuotojai(-os), praktikantai(-ės) ar pretendentai(-ės) turi teisę pateikti komentarus, atsiliepimus apie Apraše įtvirtintą lygių galimybių, smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką ir jos veiksmingumą ir teikti VPB direktoriui(-ei) arba Teisės ir tarptautinių reikalų skyriui pasiūlymus dėl šios tvarkos tobulinimo.

37. Jeigu šiuo Aprašu draudžiamas veikas atlieka VPB direktorius(-ė), darbuotojas(-a), praktikantas(-ė) ar pretendentas(-ė) dėl jo(s) elgesio turi teisę kreiptis į Teisingumo ministerijos Tarnybinės etikos komisiją.

38. Aprašas skelbiamas VPB interneto svetainėje. Apraše nustatytų įpareigojimų turi laikytis visi darbuotojai(-os), praktikantai(-ės) ir pretendentai(-ės).

39. Darbuotojai(-os) su Aprašu supažindinami DVS priemonėmis. VPB praktiką atliekantys darbuotojai(-os), pasirašydami praktikos sutartį, patvirtina, kad yra susipažinę su Aprašu. Pretendentai(-ės) su Aprašu gali susipažinti VPB interneto svetainėje.

---