



**VILNIAUS REGIONINIO VALSTYBĖS ARCHYVO
DIREKTORIUS**

**ĮSAKYMAS
DĖL VILNIAUS REGIONINIO VALSTYBĖS ARCHYVO NEDISKRIMINAVIMO IR
LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠO
PATVIRTINIMO**

2025 m. gruodžio 16 d. Nr. V-14
Vilnius

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu,
tvirtinu Vilniaus regioninio valstybės archyvo nediskriminavimo ir lygių
galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašą (pridedama).

Direktorius

Virgilijus Morosas

PATVIRTINTA

Vilniaus regioninio valstybės archyvo
direktorius

2025 m. gruodžio 16 d. įsakymu Nr. V-14

VILNIAUS REGIONINIO VALSTYBĖS ARCHYVO NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato nediskriminavimo ir lygių galimybių principų įgyvendinimo Vilniaus regioniniame valstybės archyve (toliau – VRVA) nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką.

2. Nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimo tikslas – užtikrinti, kad VRVA priimant į pareigas valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį (toliau – darbuotojas), darbo ir tarnybos santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas 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 ir kitais pagrindais.

3. Aprašo nuostatos taikomos visiems VRVA darbuotojams tiek, kiek jos neprieštarauja kitiems Lietuvos Respublikos įstatymams ar kitiems teisės aktams.

II SKYRIUS PRIĖMIMAS Į PAREIGAS

4. Visiems atrankoje į pareigas dalyvaujantiems asmenims taikomi vienodi, aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais kandidatui į pareigas keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą kriterijai, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės ir kitas 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.

5. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės ir šeiminės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, draudimo dalyvauti politinėje veikloje, pilietybės, 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.

6. Atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu.

7. Po to, kai atrankoje dalyvavęs asmuo yra įdarbinamas, VRVA už personalo administravimą atsakingas asmuo turi informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėtis jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, VRVA negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

III SKYRIUS DARBO SĄLYGOS

8. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodai saugi ir sveika darbo aplinka, vienodos galimybės mokytis ir kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, sveikatos būklę, santuokinę ir šeimines padėtis, narystę politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religiją ar kitus pagrindus.

9. VRVA imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems ir vyresnio amžiaus darbuotojams būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos VRVA pareigos.

10. VRVA imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojams būtų sudaromos sąlygos asmeninio gyvenimo ir darbo balansui ir darbuotojai nebūtų diskriminuojami dėl vaiko priežiūros, tėvystės ar nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju gyvenančiam asmeniui slaugyti, suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.

11. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeimines padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos ar kitų pagrindų.

12. Darbuotojai privalo netoleruoti diskriminacijos ir būti nepakantūs pastebėtiems diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejams, jų netoleruoti ir neskatinti bei apie juos pranešti savo tiesioginiam vadovui, atsakingam asmeniui ar VRVA direktoriui.

IV SKYRIUS

DARBO UŽMOKESČIO NUSTATYMAS, DARBO VERTINIMAS IR SĄLYGŲ KARJERAI SUDARYMAS

13. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos galimybės gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, narystę politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religiją ar kitus pagrindus.

14. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms darbuotojams vadovaujamosi VRVA darbo apmokėjimo sistema ir objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, atliekamų funkcijų pobūdžiu ir atsakomybės laipsniu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais, kurie gali būti nustatyti atskiruose dokumentuose. Nustatant darbo užmokestį neatsižvelgiama į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, narystę politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religiją ar kitus pagrindus.

15. Darbuotojams už tokį patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, narystę politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religiją ar kitus pagrindus. 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 sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas VRVA siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

16. Darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, narystę politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

17. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaukštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su darbuotojo kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis, darbo rezultatais ir darbo kokybe.

18. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija ir darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę

padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, sveikatos būklę, santuokinę ir šeimines padėtį, narystę politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religiją ar kitus pagrindus.

V SKYRIUS NEDISKRIMINAVIMO IR LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR PRIEŽIŪRA

19. VRVA direktoriaus atsakomybės, susijusios su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika:

19.1. užtikrinti nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų vykdymą įstaigoje;

19.2. laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

20. Struktūrinių padalinių vadovų atsakomybės, susijusios su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika:

20.1. užtikrinti, kad tiesiogiai pavaldūs darbuotojai būtų susipažinę su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika;

20.2. vykdyti kasdienę nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų vykdymo priežiūrą padaliniuose, teikti VRVA direktoriui ar jo įgaliotam asmeniui siūlymus dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo priemonių plano tobulinimo;

20.3. sudaryti tiesiogiai pavaldiems darbuotojams sąlygas ugdyti su nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimu susijusias kompetencijas;

20.4. laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

21. Už personalo administravimą atsakingo asmens atsakomybės, susijusios su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika:

21.1. organizuoti darbuotojų mokymą, skirtą nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimui reikalingų kompetencijų ugdymui;

21.2. konsultuoti vadovus ir darbuotojus su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika susijusiais klausimais;

21.3. teikti VRVA direktoriui ar jo įgaliotam asmeniui siūlymus dėl nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos ir jos įgyvendinimo priemonių plano tobulinimo;

21.4. laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

22. Darbuotojų atsakomybės, susijusios su nediskriminavimo ir lygių galimybių politika:

22.1. stebėti nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos įgyvendinimą darbe ir informuoti apie jos nesilaikymą;

22.2. laikytis nediskriminavimo ir lygių galimybių politikos reikalavimų.

23. Darbuotojai ir kandidatai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į VRVA direktorių ar jo įgaliotą asmenį ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja.

24. VRVA direktorius ar jo įgaliotas asmuo, gavęs darbuotojo ar kandidato į pareigas skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar diskriminacijos, tokį skundą nagrinėja galimo tarnybinio nusižengimo tyrimo tvarka. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galimai padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai.

25. 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 VRVA direktorių ar jo įgaliotą asmenį.

VI SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

26. Aprašas peržiūrimas ir atnaujinamas pasikeitus šios reguliavimo srities teisės aktams ar paaiškėjus, kad nediskriminavimo ir lygių galimybių principų įgyvendinimo priemonės, nurodytos Apraše, nėra pakankamai efektyvios.

27. VRVA darbuotojai su Aprašu supažindinami dokumentų valdymo sistemos priemonėmis.

28. Aprašas skelbiamas VRVA interneto svetainės skyriaus „Teisinė informacija“ srityje „Teisės aktai“.