



## NACIONALINĖ TEISMŲ ADMINISTRACIJA

Biudžetinė įstaiga, L. Sapiegos g. 15, LT-10312 Vilnius, tel. (8 5) 251 4188, faks. (8 5) 268 5187, el. p. info@teismai.lt  
Duomenys kaupiami ir saugomi Juridinių asmenų registre, kodas 188724424

Teisėjų tarybai

2018-05-22 Nr. 4R-450-(1.17)

### **DĖL PAVYZDINIO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠO PROJEKTO IR DARBUOTOJŲ ASMENS DUOMENŲ SAUGOJIMO POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRIEMONIŲ TVARKOS**

Nacionalinė teismų administracija (toliau – Administracija) teikia Teisėjų tarybai nutarimo „Dėl Pavyzdinio Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašo patvirtinimo“ projektą (toliau – Projektas) bei informaciją dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos įgyvendinimo priemonių tvarkos.

#### ***Dėl Pavyzdinio Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašo***

Projektas parengtas įgyvendinant Lietuvos Respublikos darbo kodekso (toliau – Darbo kodeksas) 26 straipsnio nuostatas, įpareigojančias darbdavį įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus bei numatančias pareigą darbdaviui, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės.

Remiant Projektą, vadovautasi Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo nuostatomis, taip pat įvertinti tam tikri ypatumai, nustatyti teisės aktuose dėl priėmimo į valstybės tarnautojo pareigas ar atleidimo iš jų (pvz., dėl pilietybės, amžiaus).

Projektu siekiama nustatyti, kad asmenys, pretenduojantys įsidarbinti teisme, jame pareigas einantys valstybės tarnautojai bei darbuotojai, dirbantys pagal darbo sutartis (toliau visi kartu vadinami – darbuotojais), nepatirtų persekiojimo, diskriminacijos, teisių varžymo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu tiek priimant į pareigas, tiek darbo santykių procese, tiek atleidžiant iš pareigų.

Pagrindinės Projekte vartojamos sąvokos atitinka Lygių galimybių įstatyme vartojamas sąvokas. Projekte išskiriami priėmimo į pareigas, tarnybos ir darbo santykių bei atleidimo iš pareigų etapai, reglamentuojamas lygių galimybių principų įgyvendinimas nustatant darbo užmokestį ir sudarant sąlygas karjerai. Taip pat numatyta, kad teismo pirmininkas yra atsakingas už lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimų laikymąsi teisme bei nustatyti veiksmai, kurių jis turi imtis, gavęs informacijos apie darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą galimai pažeidžiamas teises dėl jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

Projekte numatyta, kad teismo pirmininkas privalo patvirtinti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką konkrečiame teisme, kuri būtų privaloma visiems teismo darbuotojams. Numatoma, kad už periodišką lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir



LIETUVOS  
TEISMAI





vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą teismo pirmininkui ją atnaujinti atsakingas teismo pirmininko paskirtas teismo darbuotojas.

Projektas buvo teiktas derinti Teisėjų tarybos Teisės aktų projektų rengimo bei Teismų administravimo komitetams (toliau – Komitetai) ir patikslintas pagal gautą pastabą dėl darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą skundo, pateikto teismo pirmininkui, nagrinėjimo tvarkos (Projekto 24 punktas).

Atkreiptinas dėmesys, kad nei Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatyme, nei pačiame Darbo kodekse nenumatytas konkretus terminas, per kurį darbdaviai turėtų priimti ir paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės. Teisėjų taryba 2017 m. gruodžio 15 d. protokoliniu nutarimu Administracijai pavedė parengti, be kitų, Lygių galimybių politikos įgyvendinimo taisyklių pavyzdines nuostatas teismams. Manytina, kad Pavyzdinis Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas bus aktualus ne tik tiems teismams, kurie dar nėra įgyvendinę Darbo kodekso nuostatų ir pasitvirtinę lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės, tačiau ir tiems, kurie tokias priemones jau yra pasitvirtinę – peržiūrėti ir, esant poreikiui, jas atnaujinti.

### ***Dėl darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos įgyvendinimo priemonių tvarkos***

Pažymėtina, kad 2018 m. gegužės 25 d. bus pradėtas tiesiogiai taikyti Europos Parlamento ir Tarybos reglamentas (ES) 2016/679 dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas) (toliau – Reglamentas). Atsižvelgus į tai, yra parengtas teisės aktų pakeitimo paketas, kuriame, be kitų aktualių teisės aktų (Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo, Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso ir kt.), yra numatyta pakeisti Darbo kodekso 27 straipsnį, kurio 7 dalyje šiuo metu yra nustatyta pareiga darbdaviui, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti darbuotojų asmens duomenų saugojimo politiką ir jos įgyvendinimo priemones.

Darbo kodekso pakeitimo projekto 1 straipsniu siūloma pakeisti Darbo kodekso 27 straipsnį jame atsisakant darbuotojų asmens duomenų tvarkymo reglamentavimo. Šio straipsnio pakeitimai siūlomi atsižvelgiant į Reglamento nuostatas, kurios yra tiesiogiai taikomos ir tvarkant darbuotojų asmens duomenis. Be to, atsižvelgiant į Reglamento 88 straipsnio 1 dalį, Lietuvos Respublikos asmens duomenų teisinės apsaugos įstatymo Nr. I-1374 pakeitimo įstatymo projekte yra siūlomas atskiras straipsnis, skirtas asmens duomenų tvarkymo su darbo santykiais susijusiame kontekste ypatumams reglamentuoti, kurio nuostatos atitinka Reglamento reikalavimus.

Atsižvelgus į tai, kas išdėstyta, manytina, kad tiesiogiai taikant Reglamento nuostatas, be kita ko, darbuotojų asmens duomenų tvarkymui, atskiras Darbuotojų asmens duomenų saugojimo politikos įgyvendinimo priemonių tvarkos aprašas būtų perteklinis dokumentas. Dėl Reglamento tiesioginio taikymo yra poreikis peržiūrėti ir atnaujinti šiuo metu galiojančius asmens duomenų tvarkymą teismuose reglamentuojančius teisės aktus tam, kad būtų užtikrinta atitiktis Reglamento reikalavimams (Teisėjų tarybos 2007 m. kovo 16 d. nutarimu Nr. 13P-33 patvirtintas Asmens duomenų tvarkymo teismuose taisyklės, taip pat konkrečiame teisme galiojančias Asmens duomenų tvarkymo taisykles bei kt. teisės aktus, kuriuose yra nuostatų, susijusių su asmens duomenų apsauga), į juos, be kita ko, įtraukiant ir nuostatas dėl teismų darbuotojų asmens duomenų tvarkymo.

Pažymėtina, kad Teisėjų tarybos 2018 m. vasario 23 d. protokoliniu nutarimu nustatyta, kad, vadovaujantis Reglamento 37 straipsnio 3 dalimi, skiriamas vienas duomenų apsaugos pareigūnas Lietuvos Respublikos teismams ir Administracijai, ir pavesta Administracijai atlikti veiksmus, susijusius su šios pareigybės įsteigimu ir pareigūno įdarbinimu Administracijoje. Įgyvendindama Reglamento 37 straipsnyje nustatytą prievolę bei vykdydama Teisėjų tarybos pavedimą, Administracija paskyrė duomenų apsaugos pareigūną – Administracijos direktoriaus



vyresnįjį patarėją, kuris vykdys Reglamente jam priskirtas užduotis ir atliks šias pagrindines funkcijas:

1) informuos Administracijos, teismų ir teismų savivaldos institucijų vadovybę, taip pat asmens duomenis tvarkančius valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartis (toliau – darbuotojai), apie jų prievoles pagal tarptautinių, Europos Sąjungos ir nacionalinių teisės aktų asmens duomenų apsaugos nuostatas ir konsultuos juos šiais klausimais, teiks metodinę pagalbą;

2) užtikrins asmens duomenų tvarkymo, atliekamo Administracijos, teismų ir teismų savivaldos institucijų veikloje, atitikties teisės aktuose nustatytiems reikalavimams stebėseną;

3) konsultuos Administracijos, teismų ir teismų savivaldos institucijos vadovybę (ar jų įgaliotus atstovus) dėl poveikio duomenų apsaugai vertinimo (dėl poreikio atlikti vertinimą, dėl jo atlikimo metodikos, dėl duomenų subjektų teisių ir interesų apsaugos priemonių (įskaitant technines ir organizacines), dėl vertinimo ir jo išvados atitikties Reglamento nuostatomis ir pan.), padės jį atlikti;

4) padės Administracijai, teismams ir teismų savivaldos institucijoms įgyvendinti esminius asmens duomenų apsaugos elementus (duomenų tvarkymo principus, duomenų subjektų teises ir kt.), daryti duomenų tvarkymo veiklos įrašus, užtikrinti asmens duomenų tvarkymo saugumą ir teikti pranešimus apie asmens duomenų saugumo pažeidimus priežiūros institucijoms (Valstybinei duomenų apsaugos inspekcijai ar kt.), atlikti auditus;

5) bendradarbiaus su priežiūros institucijomis ir atliks kontaktinio asmens funkcijas joms kreipiantis su duomenų tvarkymu susijusiais klausimais, įskaitant Reglamente nurodytas išankstines konsultacijas, ir prireikus konsultuos kitais klausimais;

6) konsultuos asmens duomenų subjektus klausimais, kurie susiję su asmens duomenų tvarkymu, asmens duomenų subjekto teisių įgyvendinimu Administracijoje, teismuose ir teismų savivaldos institucijose ir kt.

Duomenų apsaugos pareigūno kontaktiniai duomenys: Administracijos direktoriaus vyresnioji patarėja Inga Dauparaitė, tel. (8 5) 251 4180, trumpasis tel. 6357 (teismų tinkle), el. p. [inga.dauparaite@teismai.lt](mailto:inga.dauparaite@teismai.lt), [duomenu.apsauga@teismai.lt](mailto:duomenu.apsauga@teismai.lt).

PRIDEDAMA. Projektas, 5 lapai.

Direktoriaus pavaduotojas,  
atliekantis direktoriaus funkcijas



Antanas Jatkevičius

**TEISĖJŲ TARYBA**  
**NUTARIMAS**  
**DĖL PAVYZDINIO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO**  
**PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

2018 m.

Nr. 13P-  
Vilnius

-(7.1.2)

Vadovaudamasi Lietuvos Respublikos teismų įstatymo 120 straipsnio 27 punktu, Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, Teisėjų taryba n u t a r i a:

1. Patvirtinti Pavyzdinį Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašą (pridedama).

2. Šis nutarimas įsigalioja 2018 m.

d.

Pirmininkas

Sekretorius

## PAVYZDINIS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS TVARKOS APRAŠAS

### I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Pavyzdinis Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo Lietuvos Respublikos teismuose pavyzdines nuostatas bei vykdymo priežiūros pavyzdinę tvarką.
2. Aprašo tikslas – užtikrinti, kad Lietuvos Respublikos teismuose priimant į pareigas valstybės tarnautojus ir darbuotojus, dirbančius pagal darbo sutartį (toliau visi kartu – teismo darbuotojai), 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, religijos ir kitais pagrindais.
3. Teismo pirmininkas privalo patvirtinti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką konkrečiame teisme, kuri būtų privaloma visiems teismo darbuotojams.

### II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

4. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse ar įstatymuose numatytų pagrindų.
5. **Diskriminacija** – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, 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 sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
7. Kitos šiame Apraše vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

### III SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į PAREIGAS

8. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo teisme galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės



kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

9. Atrankos į pareigas teisme kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, paremti tik dalykiniais pretendentui keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, 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.

10. Skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės 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.

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

#### **IV SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS TARNYBOS IR DARBO SANTYKIŲ SRITYJE**

12. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, 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, religiją ar kitus pagrindus.

13. 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, religijos ar kitų pagrindų.

14. Teismas imasi priemonių ir užtikrina, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos teismo pareigos.

15. Teismo darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, turi būti supažindinti su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.

16. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, 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, religiją ar kitus pagrindus.

#### **V SKYRIUS LYGIŲ GALIMYBIŲ UŽTIKRINIMAS NUSTATANT DARBO UŽMOKESTĮ IR SUDARANT SĄLYGAS KARJERAI**

17. Teisme turi būti patvirtinta darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, darbo apmokėjimo tvarka. Valstybės tarnautojams darbo užmokestis nustatomas vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymu ir kitais teisės aktais.



18. Nustatant darbo užmokestį konkretiems darbuotojams vadovaujamosi kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, 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, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitus pagrindus.

19. Darbuotojams už tą 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, negalią, etninę priklausomybę, 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 teismo sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas teismui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

20. Kriterijai, kuriais vadovaujamosi atrenkant kandidatus paaugštinimui, turi būti susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais, atliekamo darbo kokybe ir asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje.

21. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo 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, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

## **VI SKYRIUS**

### **LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA**

22. Teismo pirmininkas yra atsakingas už tai, kad teisme būtų vykdomi lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek tarnybos ir darbo santykių bei atleidimo iš pareigų procese.

23. Teismo darbuotojai ir pretendentai į pareigas, kurie mano, kad jų lygios galimybės pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis į teismo pirmininką ir nurodyti asmenį, kuris galimai pažeidžia jo teises ar jį diskriminuoja.

24. Teismo pirmininkas, gavęs darbuotojo ar kandidato į laisvą darbo vietą 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. Informacija apie tokį skundą laikoma konfidencialia ir negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

25. Teismo 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 teismo pirmininką. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

26. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar pretendentą į pareigas, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, dalyvaujančius byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu ar tarnybiniu nusižengimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme.

## **VII SKYRIUS**

### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

27. Teismas turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką, nustatytą šiame Apraše, tiek, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui ir kitiems teisės aktams.

28. Teismas apie patvirtintą lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarką informuoja darbo tarybą, jei ji teisme yra išrinkta. Visi teismo darbuotojai pirmą kartą su teisme patvirtinta lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka supažindinami pasirašytinai, o su pakeitimais – išsiunčiant pranešimą apie pakeitimus elektroniniu paštu.

29. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams. Už periodišką lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarkos peržiūrėjimą ir, esant poreikiui, teikimą teismo pirmininkui ją atnaujinti atsakingas teismo pirmininko paskirtas teismo darbuotojas.

---