

**DIREKTYVOS 2000/43/EB IR NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ ATITIKTIES LENTELĖ**

<b>2000 m. birželio 29 d. Tarybos direktyva <a href="#">2000/43/EB</a> įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės</b>	<ol style="list-style-type: none"><li><b>1. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo įstatymo projektas (toliau - Projektas)</b></li><li>2. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603 (toliau – DK) (suvestinė redakcija nuo 2025-01-01)</li><li>3. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. VIII-1864. Civilinis kodeksas (toliau – Civilinis kodeksas)</li></ol>	<b>Europos Sąjungos teisės akto perkėlimo (įgyvendinimo) lygis</b>
---	---	--

<p><b>2 straipsnis</b>  <b>Diskriminacijos sąvoka</b></p> <p>1. Šioje direktyvoje vienodo požiūrio principas reiškia, kad nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl rasės ar etninės priklausomybės.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalyje:</p> <p>a) tiesioginė diskriminacija yra tada, kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės priklausomybės;</p> <p>b) netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys, nebent tas sąlygas, kriterijus ar praktiką objektyviai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama atitinkamomis ir būtinomis priemonėmis.</p> <p>3. Priekabiavimas laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija, jei dėl asmens rasės ar etninės priklausomybės nepageidaujamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas jo orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka. Tokiu atveju priekabiavimo sąvoką galima apibrėžti pagal valstybių narių nacionalinius įstatymus ir praktiką.</p> <p>4. Nurodymas diskriminuoti asmenis dėl rasės ar etninės priklausomybės laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija.</p>	<p><b>Projektas</b>  <b>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</b>  [...]</p> <p><b>2. Diskriminacija – naudojimosi teisėmis apribojimas arba privilegijų, pirmenybės ar pranašumo teikimas vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais. Diskriminacijos, kuri gali būti ir daugialypė, sąveikinė, siejamoji, formos yra tiesioginė ir netiesioginė, taip pat nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas.</b></p> <p><b>3. Diskriminacijos pagrindai – amžius, etninė priklausomybė, kalba, kilmė, lyties raiška ar kiti lyties požymiai, lytinė tapatybė, lytis, negalia, odos spalva, pažiūros, pilietybė, rasė, religija ar įsitikinimai, seksualinė orientacija, socialinė padėtis, tautybė, tikėjimas, dėl kurių asmuo gali patirti diskriminaciją, įskaitant ir atvejus, kai asmens tapatybės bruožas jam priskiriamas kitų asmenų.</b>  [...]</p> <p><b>8. 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 vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais, nebent ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis.</b>  [...]</p> <p><b>10. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys ar reali tokio elgesio grėsmė, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir (ar) siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka, ir (ar) siekiama padaryti žalą arba ji padaroma.</b>  [...]</p> <p><b>16. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiomis pat ar panašiomis aplinkybėmis jos buvo, yra ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:</b></p>	<p><b>Visiškas</b></p>
--	---	------------------------

	<ol style="list-style-type: none"><li>1) įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</li><li>2) įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;</li><li>3) įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;</li><li>4) įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;</li><li>5) įstatymų nustatytas priemonės sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos ir sveikatos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant užtikrinti darbuotojų saugą ir sveikatą, asmenų užimtumą ir integraciją į darbo rinką;</li><li>6) specialiąsias laikinąsias priemones;</li><li>7) atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikras asmens tapatybės bruožas yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas ir kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</li><li>8) atvejus, kai ribojimų, reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</li><li>9) atskirų sporto varžybų vyrams, moterims, asmenims su negalia bei sporto varžybų pagal amžiaus grupes rengimą;</li><li>10) lengvatų teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</li><li>11) įstatymuose nustatytos valstybės paramos teikimą amžiaus, negalios bei socialinės padėties pagrindu, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</li><li>12) taikomą specialią apsaugą nėštumo, gimdymo ir vaiko žindymo metu;</li><li>13) atvejus, kai moterims ir vyrams nustatomi skirtingi karo prievolės atlikimo reikalavimai;</li></ol>	
--	---	--

14) moterims taikomus fizinio parengtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimus, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;  
 15) taikomą skirtingą tam tikrų bausmių vykdymo tvarką ir sąlygas;  
 16) prekių pardavimą ir (ar) paslaugų teikimą vien tik arba pirmiausia vienos lyties asmenims, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis.

#### **DK**

#### **26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais**

1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminių padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.

*Straipsnio dalies pakeitimai:*

Nr. [XIII-2944](#), 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135

Nr. [XIV-1189](#), 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178

[...]

#### **41 straipsnis. Darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai**

1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir

	<p>vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.</p>	
--	---	--

<p><b>3 straipsnis</b> <b>Taikymo sritis</b></p> <p>1. Neviršijant Bendrijai suteiktų įgaliojimų, visiems asmenims tiek valstybiniame, tiek privačiame sektoriuje, įskaitant valstybines įstaigas, ši direktyva taikoma:</p> <p>a) įsidarbinant, savarankiškai įsidarbinant ir darbo sąlygoms, įskaitant atrankos kriterijus ir priėmimo į darbą sąlygas, visoms veiklos rūšims ir visais profesinės karjeros etapais, įskaitant paaukštinimą darbe,</p> <p>b) galimybei gauti visų rūšių ir visų lygių profesinį orientavimą, profesinį mokymą, sudėtingesnę profesinį mokymą ir perkvalifikavimą, įskaitant praktinę darbo patirtį,</p> <p>c) įdarbinimui ir darbo sąlygoms, įskaitant atleidimą iš darbo ir atlyginimą,</p> <p>d) narystei ir dalyvavimui darbuotojų ar darbdavių organizacijose ar kitose organizacijose, kurių nariai turi tam tikrą profesiją, įskaitant tokių organizacijų teikiamą naudą,</p> <p>[...]</p> <p>e) švietimui,</p> <p>f) galimybei gauti visuomenei prieinamas prekes ir paslaugas, įskaitant aprūpinimą būstu, bei jų tiekimą.</p>	<p><b>Projektas</b></p> <p><b>1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas</b></p> <p>1. Šio įstatymo paskirtis – užtikrinti, kad būtų įgyvendintos Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 straipsnio nuostatos ir užtikrinta asmenų lygybė ir vienodas požiūris į juos be diskriminacijos visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje.</p> <p>[...]</p> <p>4. Šiuo įstatymu įgyvendinami Europos Sąjungos teisės aktai, nurodyti šio įstatymo priede.</p> <p>[...]</p> <p><b>4 straipsnis. Apsauga nuo persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių</b></p> <p>Šio įstatymo 6–11 straipsniuose nurodyti subjektai, kuriems nustatyta pareiga įgyvendinti lygias galimybes tam tikroje srityje, privalo imtis priemonių, kad asmenys, pateikę skundą, pareiškimą, prašymą, pranešimą ar ieškinį dėl diskriminacijos arba kitaip pranešę apie diskriminaciją ir dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, taip pat jų atstovai ar asmenys, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo, pareiškimo, prašymo, pranešimo, ieškinio dėl diskriminacijos pateikimo ar pranešimo apie diskriminaciją kitu būdu, taip pat dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos.</p> <p>[...]</p> <p><b>7 straipsnis. Švietimo teikėjų bei mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti lygias galimybes</b></p> <p>1. Švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos pagal kompetenciją privalo:</p> <p>1) užtikrinti asmenims lygias galimybes:</p> <p>a) priimant pas švietimo teikėjus, kurie vykdo mokymo ir ugdymo veiklą, bei į mokslo ir studijų institucijas, kuriose mokoma ir ugdoma pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas;</p> <p>b) skiriant stipendijas ir (ar) teikiant paskolas;</p> <p>c) rengiant, sudarant, tvirtinant švietimo programas;</p> <p>d) vertinant mokymosi pasiekimus;</p>	<p><b>Visiškas</b></p>
--	--	------------------------

	<p>e) parenkant arba asmenims patiems pasirenkant mokymo programas ir (ar) dėstomus dalykus;</p> <p>f) vykdant profesinio orientavimo veiklą, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir (ar) suteikiant praktinio darbo patirtį;</p> <p>2) užtikrinti, kad švietimo programose, vadovėliuose ir kitose mokymo priemonėse, įskaitant virtualiąsias mokymo(si) priemones, nebūtų diskriminacijos ar jos propagavimo;</p> <p>3) užtikrinti, kad pas švietimo teikėjus bei mokslo ir studijų institucijose nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, priekabiaujama, seksualiai priekabiaujama.</p> <p>2. Švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo imtis priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti jų ugdymosi poreikių tenkinimą, galimybę dalyvauti švietimo procese ir įgyvendinti teisę į švietimą, vadovaujantis Švietimo įstatymo 5 straipsnyje numatytais lygių galimybių ir įtraukties principais.</p> <p>8 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys privalo:</p> <p>1) priimdamas į darbą ar valstybės tarnybą, taikyti vienodus darbuotojų ar valstybės tarnautojų atrankos kriterijus ir (ar) sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 16 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus;</p> <p>2) sudaryti vienodas darbo ar valstybės tarnybos sąlygas, vienodas galimybes darbuotojams ar valstybės tarnautojams kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams ar valstybės tarnautojams vienodas lengvatas;</p> <p>3) naudoti vienodus darbuotojų darbo, valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;</p> <p>4) naudoti vienodus atleidimo iš darbo ar iš valstybės tarnybos kriterijus;</p> <p>5) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;</p>	
--	--	--

	<p>6) užtikrinti, kad nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti ir siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai, valstybės tarnautojai, praktikantai ar stažuotojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo;</p> <p>7) imtis tinkamų ir proporcingų priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju jiems siekiant gauti darbą (taip pat ir valstybės tarnyboje), dirbti, taip pat siekiant karjeros arba mokytis;</p> <p>8) imtis priemonių, kad darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nebūtų diskriminuojami dėl nėštumo ir gimdymo atostogų, tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, papildomų poilsio dienų darbuotojams, auginantiems vaikus, nemokamų atostogų suteikimo ir darbo laiko režimo pasirinkimo.</p> <p>9 straipsnis. Lygių galimybių įgyvendinimas savanoriškoje veikloje Priimančiosios ir koordinuojančiosios organizacijos privalo:</p> <p>1) užtikrinti savanoriams lygias galimybes ir sudaryti vienodas sąlygas dalyvauti savanoriškoje veikloje, išskyrus atvejus, kai dėl organizacijos veiklos pobūdžio arba dėl jos vykdymo sąlygų tam tikra asmens savybė yra esminis ir lemiamas reikalavimas, kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</p> <p>2) užtikrinti, kad asmuo, dalyvaujantis savanorių atrankoje, arba savanoris, vykdydamas savanorišką veiklą ar dalyvaudamas kitoje veikloje, susijusioje su vykdoma savanoriška veikla, priimančiojoje ir (ar) koordinuojančiojoje organizacijoje, nepatirtų diskriminacijos;</p> <p>3) užtikrinti, kad nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti ir asmuo, dalyvaujantis savanorių atrankoje, arba savanoris, vykdydamas savanorišką veiklą ar dalyvaudamas kitoje veikloje, susijusioje su vykdoma savanoriška veikla, priimančiojoje ir (ar) koordinuojančiojoje organizacijoje, nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo;</p> <p>4) imtis tinkamų ir proporcingų priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju jiems siekiant dalyvauti savanoriškoje veikloje.</p>	
--	---	--

	<p><b>10 straipsnis. Lygių galimybių įgyvendinimas gaminant prekes, jas parduodant ir teikiant paslaugas</b>  <b>Įgyvendindamas lygias galimybes, gamintojas, pardavėjas, paslaugų teikėjas privalo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) visiems vartotojams sudaryti vienodas sąlygas gauti tokias pačias prekes, gaminius ir paslaugas, įskaitant būstą, ir taikyti vienodas atsiskaitymo už juos sąlygas bei vienodas garantijas;</li> <li>2) skelbdamas ar suteikdamas vartotojams informaciją apie gaminius, prekes ir paslaugas arba juos reklamuodamas, užtikrinti, kad šioje informacijoje nebūtų išreiškiamas pažeminimas, paniekimas, teisių apribojimas ar privilegijų teikimas vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais ir nebūtų formuojamos visuomenės nuostatos, kad dėl šių pagrindų asmuo yra pranašesnis ar menkesnis už kitą;</li> <li>3) imtis priemonių, kad nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti ir asmenys, gaudami gaminius, prekes ir paslaugas, nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo;</li> <li>4) užtikrinti Asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos nuostatos laikymąsi;</li> <li>5) imtis priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju jiems siekiant gauti tokius pačius gaminius, prekes bei paslaugas ir už juos atsiskaityti, kai šio straipsnio 1 ir 4 punktuose nurodytų reikalavimų laikymosi užtikrinimo nepakanka.</li> </ol> <p><b>11 straipsnis. Draudimas diskriminuoti organizacijose (asociacijose)</b>  <b>Organizacijos (asociacijos) privalo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) užtikrinti, kad į jas priimami, jų veikloje dalyvaujantys ir jų teikiamą naudą gaunantys asmenys nepatirtų diskriminacijos;</li> <li>2) užtikrinti, kad nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti ir asmenys, dalyvaujantys organizacijų (asociacijų) veikloje, nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo;</li> <li>3) imtis priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio reikia konkrečiu atveju</li> </ol>	
--	--	--

	<p><b>jiems siekiant dalyvauti šių organizacijų (asociacijų) veikloje ir gauti jų teikiamą naudą.</b></p> <p><b>DK</b>  <b>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</b>  1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti 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 (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.  <i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i>  Nr. <a href="#">XIII-2944</a>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135  Nr. <a href="#">XIV-1189</a>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</p>	
<p><b>4 straipsnis</b>  <b>Įprasti ir lemiantys profesiniai reikalavimai</b>  Nepaisant 2 straipsnio 1 ir 2 dalies, valstybės narės gali numatyti, kad skirtingų sąlygų taikymas remiantis su rase arba etnine priklausomybe susijusia savybe nebūtų laikomas diskriminacija, jei dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, šis tikslas yra teisėtas, o reikalavimas tinkamas.</p>	<p><b>Projektas</b>  <b>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</b>  [...]  <b>16. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiomis pat ar panašiomis aplinkybėmis jos buvo, yra ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:</b>  [...]</p>	<p><b>Visiškas</b></p>

	<p>7) atvejus, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikras asmens tapatybės bruožas yra esminis ir lemiamas profesinis reikalavimas ir kai tai pateisina teisėtas tikslas, siekiamas tinkamomis, būtinomis ir proporcingomis priemonėmis;</p> <p>[...]</p>	
<p><b>5 straipsnis</b> <b>Pozityvioji diskriminacija</b> Siekiant praktiškai užtikrinti visapusišką lygybę, vienodo požiūrio principas nėra vienai valstybei narei nedraudžia toliau taikyti arba imtis konkrečių priemonių, skirtų užkirsti kelią patirti su rase arba etnine priklausomybe susijusius nuostolius arba juos kompensuoti.</p>	<p><b>Projektas</b> <b>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</b> <b>16. Tiesioginė diskriminacija – elgesys su asmeniu, kai vienu ar keliais diskriminacijos pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu tokiais pat ar panašiomis aplinkybėmis jos buvo, yra ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:</b> [...] <b>6) specialiąsias laikinąsias priemones;</b> [...]</p>	Visiškas
<p><b>7 straipsnis</b> <b>Teisių apsauga</b> 1. Valstybės narės užtikrina, kad dėl šioje direktyvoje numatytų jų įpareigojimų užtikrinimo visiems asmenims, manantiems, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, būtų prieinamos teismo ir(arba) administracinės procedūros, įskaitant, kai jos mano, kad yra būtina, taikinimo procedūras, net pasibaigus tariamiems diskriminuojantiems santykiams. 2. Valstybės narės užtikrina, kad asociacijos, organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, kurie pagal jų nacionalinėje teisėje nustatytus kriterijus yra teisėtai suinteresuoti, kad būtų užtikrintas šios direktyvos nuostatų laikymasis, gali nukentėjusio vardu arba jį remiant, gavus jo arba jos sutikimą, dalyvauti šioje direktyvoje nustatytiems įpareigojimams užtikrinti numatytoje teismo ir(arba) administracinėje procedūroje. 3. Šio straipsnio 1 ir 2 dalys nepažeidžia nacionalinių taisyklių, kuriomis nustatomi terminai, per kuriuos turi būti iškeltos bylos dėl vienodo požiūrio principo taikymo.</p>	<p><b>Projektas</b> <b>1 straipsnis. Įstatymo paskirtis ir taikymas</b> [...] <b>3. Šis įstatymas nustato, kurios institucijos formuoja ir įgyvendina valstybės lygių galimybių politiką, Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus ir Asmenų su negalia teisių stebėsenos komisijos prie Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos (toliau – Komisija) veiklos teisinius pagrindus, kaip pateikiami ir nagrinėjami skundai dėl lygių galimybių pažeidimo (toliau – skundas), atliekama taikinimo procedūra ir ginamas viešasis interesas lygių galimybių srityje.</b> [...] <b>13 straipsnis. Lygių galimybių kontrolierius</b> <b>4. Lygių galimybių kontrolierius:</b> [...] <b>9) nagrinėja asmenų skundus;</b> [...]</p>	Visiškas

	<p><b>23 straipsnis. Asmens, kurio lygios galimybės galimai pažeistos, teisės</b></p> <p><b>1. Asmuo, manantis, kad yra pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ir šio įstatymo VI skyriuje nustatyta tvarka pateikti skundą.</b></p> <p><b>2. Asmens, manančio, kad pažeistos jo lygios galimybės, prašymu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba lygių galimybių kontrolieriaus nustatyta tvarka asmeniui prieinamu bendravimo būdu turi suteikti informaciją apie teisinę ir institucinę sistemą lygių galimybių užtikrinimo srityje, lygių galimybių kontrolieriaus ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos funkcijas, galimas asmens teisių gynimo priemones, įskaitant teisę kreiptis į teismą ir ginti savo teises teisme, reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka, taip pat informaciją apie įstaigas ir organizacijas, teikiančias psichologinę ir kitokią pagalbą, taikomas konfidencialumo ir asmens duomenų apsaugos nuostatas.</b></p> <p><b>3. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba informaciją apie skundo pateikimo ir nagrinėjimo tvarką skelbia savo interneto svetainėje.</b></p> <p><b>4. Asmens kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neatima iš asmens teisės kreiptis į teismą ir ginti savo teises jame, taip pat reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.</b></p> <p><b>DK</b></p> <p><b>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas</b></p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešišku, neetišku, žeminančiu, agresyviu, užgauliu, įžeidžiančiu veiksnu, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu</p>	
--	--	--

	<p>elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i>  Nr. <a href="#">XIV-3034</a>, 2024-10-17, paskelbta TAR 2024-10-24, i. k. 2024-18430</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;</li> <li>2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;</li> <li>3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;</li> <li>4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;</li> <li>5) darbdavio suteiktame būste;</li> <li>6) pakeliui į darbą ar iš darbo.</li> </ol> <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;</li> <li>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;</li> <li>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</li> </ol> <p>4. Šio straipsnio 3 dalies 1 punkte nurodytų būtinų priemonių aprašą tvirtina ir šio straipsnio 3 dalies 3 punkte nurodytų mokymų periodiškumo tvarką nustato Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius.</p> <p><i>Papildyta straipsnio dalimi:</i></p>	
--	--	--

Nr. [XIV-3034](#), 2024-10-17, paskelbta TAR 2024-10-24, i. k. 2024-18430

5. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.

*Straipsnio dalies numeracijos pakeitimas:*

Nr. [XIV-3034](#), 2024-10-17, paskelbta TAR 2024-10-24, i. k. 2024-18430

6. Darbdavys atnaujina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriumi.

*Straipsnio dalies numeracijos pakeitimas:*

Nr. [XIV-3034](#), 2024-10-17, paskelbta TAR 2024-10-24, i. k. 2024-18430

*Straipsnio pakeitimai:*

Nr. [XIV-1187](#), 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15174

### **213 straipsnis. Darbo ginčų samprata ir rūšys**

3. Individualus darbo ginčas dėl teisės yra nesutarimas tarp darbuotojo ar kitų darbo santykių dalyvių, iš vienos pusės, ir darbdavio, iš kitos pusės, kylantis sudarant, keičiant, vykdant ar nutraukiant darbo

	<p>sutartį, taip pat dėl darbo teisės normų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo darbo santykiuose tarp darbuotojo ir darbdavio. Darbo ginčo šalimi laikomas ir buvęs darbdavys, taip pat asmuo, išreiškęs norą sudaryti darbo sutartį, kai su juo buvo atsisakyta ją sudaryti, rangovas šio kodekso 139 straipsnio 5 ir 6 dalyse nustatytais atvejais, taip pat asmenys, turintys teisę į darbuotojo darbo užmokestį ar kitas su darbo santykiais susijusias išmokas.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i>  <i>Nr. XIV-457, 2021-06-29, paskelbta TAR 2021-07-07, i. k. 2021-15454</i></p> <p><b>216 straipsnis. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėjantys organai</b></p> <p>1. Darbo ginčus dėl teisės nagrinėja:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) darbo ginčų komisija;</li> <li>2) teismas.</li> </ol> <p>2. Darbo ginčai dėl teisės gali būti nagrinėjami komerciniame arbitraže pagal Lietuvos Respublikos komercinio arbitražo įstatymą, jei dėl tokio nagrinėjimo sutaria darbo ginčo šalys vėliau, negu kilo ginčas.</p>	
<p><b>8 straipsnis</b>  <b>Įrodinėjimo pareiga</b></p> <p>1. Valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas būtinas priemones, kurios užtikrintų, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, kadangi jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio principas nebuvo pažeistas.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalis netrukdo valstybėms narėms nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles.</p> <p>3. Šio straipsnio 1 dalis netaikoma baudžiamojo pobūdžio procedūroms.</p> <p>4. Šio straipsnio 1, 2 ir 3 dalys taip pat taikomos pagal 7 straipsnio 2 dalį iškeltoms byloms.</p>	<p><b>Projektas</b></p> <p><b>3 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga</b></p> <p><b>Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl diskriminacijos, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją, preziumuojama, kad diskriminacijos, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygios galimybės nebuvo pažeistos.</b></p> <p><b>DK</b></p>	<p><b>Visiškas</b></p>

<p>5. Valstybėms narėms šio straipsnio 1 dalies nebūtina taikyti procesiniams veiksams, kai bylos aplinkybės turi iširti teismas ar kompetentinga institucija.</p>	<p><b>214 straipsnis. Darbo ginčų nagrinėjimo principai</b> [...] 3. Jeigu darbuotojas kreipiasi į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl individualaus ginčo dėl teisės, darbdavys privalo įrodinėti tam tikras ginčui išspręsti svarbias aplinkybes ir pateikti įrodymus, jeigu jis juos turi arba jie jam lengviau prieinami. Atleidimo iš darbo byloje ir byloje dėl neteisėto atsisakymo priimti į darbą, atleidimo iš darbo arba atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys. Įstatymuose gali būti nurodyti kiti atvejai, kai įrodinėjimo našta paskirstoma tarp darbo ginčo šalių skirtingai. [...]</p>	
<p><b>9 straipsnis</b> <b>Persekiojimas</b> Valstybės narės savo nacionalinėse teisinėse sistemose nustato tokias priemones, kurios yra būtinos, kad asmenys būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, pasireiškiančių sureagavus į skundą arba į procesinius veiksmus, skirtus vienodo požiūrio principo laikymuisi užtikrinti.</p>	<p><b>Projektas</b> <b>4 straipsnis. Apsauga nuo persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių</b> <b>Šio įstatymo 6-11 straipsniuose nurodyti subjektai, kuriems nustatyta pareiga įgyvendinti lygias galimybes tam tikroje srityje, privalo imtis priemonių, kad asmenys, pateikę skundą, pareiškimą, prašymą, pranešimą ar ieškinį dėl diskriminacijos arba kitaip pranešę apie diskriminaciją ir dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos, taip pat jų atstovai ar asmenys, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo, pareiškimo, prašymo, pranešimo, ieškinio dėl diskriminacijos pateikimo ar pranešimo apie diskriminaciją kitu būdu, taip pat dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos.</b>  <b>DK</b> <b>59 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbdavio valia</b> [...] 2. Darbo sutartis šio straipsnio pagrindu negali būti nutraukta dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo Pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka, dalyvavimo byloje prieš darbdavį, kaltinamą teisės pažeidimais, taip pat dėl kreipimosi į administracinius organus dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės</p>	<p><b>Visiškas</b></p>

	<p>priklausomybės, religijos, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitų diskriminacinių motyvų.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p>Nr. <a href="#">XIII-1847</a>, 2018-12-20, paskelbta TAR 2018-12-28, i. k. 2018-21878</p> <p>Nr. <a href="#">XIII-2944</a>, 2020-05-21, paskelbta TAR 2020-06-03, i. k. 2020-12135</p> <p>Nr. <a href="#">XIV-1189</a>, 2022-06-28, paskelbta TAR 2022-07-11, i. k. 2022-15178</p> <p>[...]</p>	
<p><b>12 straipsnis</b></p> <p><b>Dialogas su nevyriausybinėmis organizacijomis</b></p> <p>Valstybės narės inicijuoja dialogą su atitinkamomis nevyriausybinėmis organizacijomis, kurios pagal nacionalinę teisę ir praktiką yra teisėtai suinteresuotos, kad būtų prisidėta prie kovos su diskriminacija dėl rasės ir etninės priklausomybės siekiant skatinti laikytis vienodo požiūrio principo.</p>	<p><b>Projektas</b></p> <p><b>6 straipsnis. Valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų pareiga įgyvendinti lygias galimybes</b></p> <p><b>1. Valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos pagal kompetenciją privalo:</b></p> <p>1) užtikrinti, kad teisės aktuose nebūtų diskriminaciją įtvirtinančių nuostatų;</p> <p>2) rengti, tvirtinti ir įgyvendinti programas, priemones, projektus ir kitas iniciatyvas, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti;</p> <p>3) teisės aktų nustatyta tvarka remti, skatinti ir finansuoti nevyriausybinių organizacijų, religinių bendruomenių ir bendrijų priemones, projektus ir kitas iniciatyvas, padedančias įgyvendinti lygias galimybes.</p> <p><b>2. Viešojo administravimo subjektai, taip pat asmenys, teikiantys viešąsias paslaugas, privalo:</b></p> <p>1) vykdydami viešąjį bei vidaus administravimą ir (ar) teikdami viešąsias paslaugas, užtikrinti lygias galimybes;</p> <p>2) užtikrinti Asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos nuostatos laikymąsi;</p> <p>3) imtis priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio konkrečiu atveju jiems reikia, siekiant gauti administracines ir (ar) viešąsias paslaugas, kai šios dalies 1 ir 2 punktuose nurodytų reikalavimų laikymosi užtikrinimo nepakanka.</p> <p><b>3. Valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos įgyvendina valstybės lygių galimybių politiką, bendradarbiaudamos su nevyriausybinėmis organizacijomis, akademinė bendruomenė ir</b></p>	<p><b>Visiškas</b></p>

	kitais suinteresuotais subjektais, veikiančiais lygių galimybių įgyvendinimo srityje.	
<p><b>13 straipsnis</b>  <b>Vienodą požiūrį skatinančios institucijos</b></p> <p>1. Valstybės narės paskiria instituciją arba institucijas, skatinančias vienodo požiūrio principo taikymą visiems asmenims nediskriminuojant jų dėl rasės ar etninės priklausomybės. Šios institucijos gali priklausyti agentūroms, įpareigotoms ginti žmogaus teises arba saugoti asmenų teises nacionaliniu lygiu.</p> <p>2. Valstybės narės užtikrina, kad šių institucijų kompetencijai priklausytų:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- nepažeidžiant nukentėjusiųjų ir 7 straipsnio 2 dalyje paminėtų asociacijų, organizacijų ar kitų juridinių asmenų teisių, teikti nepriklausomą pagalbą nukentėjusiesiems nuo diskriminacijos teikiant skundus dėl diskriminacijos,</li> <li>- atlikti nepriklausomus diskriminacijos tyrimus,</li> <li>- skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas visais su tokia diskriminacija susijusiais klausimais.</li> </ul>	<p><b>Projektas</b></p> <p><b>13 straipsnis. Lygių galimybių kontrolierius</b></p> <p><b>1. Lygių galimybių kontrolierius yra nepriklausomas nuo valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų, pareigūnų ar kitų asmenų ir pagal kompetenciją veikia savarankiškai. Lygių galimybių kontrolieriui negali būti daromas joks politinis, ekonominis, psichologinis, socialinis spaudimas ar kitoks neteisėtas poveikis, kuris galėtų turėti įtakos jo sprendimams.</b></p> <p><b>2. Lygių galimybių kontrolierius yra valstybės pareigūnas.</b></p> <p><b>3. Lygių galimybių kontrolierius savo veikloje yra objektyvus ir, spręsdamas jo kompetencijai priskirtus klausimus, vienodai (lygiai teisingai) priima sprendimus, užtikrindamas lygias galimybes.</b></p> <p><b>4. Lygių galimybių kontrolierius:</b></p> <p><b>1) sprendžia jo kompetencijai priskirtus klausimus ir atsako už Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą: jai nustatytų veiklos tikslų pasiekimą, veiklos planavimą ir organizavimą bei funkcijų atlikimą, laikantis įstatymų ir kitų teisės aktų;</b></p> <p><b>2) atstovauja Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių institucijose bei įstaigose, tarptautinėse ir Europos Sąjungos institucijose bei jų darbo (valdymo) organuose;</b></p> <p><b>3) vykdo šio įstatymo įgyvendinimo priežiūrą ir Jungtinių Tautų asmenų su negalia teisių konvencijos įgyvendinimo kontrolę;</b></p> <p><b>4) tvirtina Komisijos nuostatus;</b></p> <p><b>5) siūlo Seimui, Vyriausybei ir (ar) Lietuvos Respublikos Prezidentui kreiptis į Lietuvos Respublikos Konstitucinį Teismą, kad jis ištirtų, ar teisės aktai, susiję su lygių galimybių užtikrinimu, atitinka Konstituciją ir įstatymus;</b></p> <p><b>6) gina viešąjį interesą lygių galimybių srityje teisme Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso arba Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymo nustatyta tvarka;</b></p> <p><b>7) gali su pareiškimu kreiptis į administracinį teismą, prašydamas ištirti, ar norminis administracinis aktas (ar jo dalis), konkrečios bendrijos, politinės partijos, politinės organizacijos ar asociacijos</b></p>	<p><b>Visiškas</b></p>

	<p>priimtas bendro pobūdžio teisės aktas atitinka šį įstatymą ar Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą;</p> <p>8) įstatymų, reglamentuojančių išankstinių ginčų nagrinėjimą ne teismo tvarka, nustatyta tvarka gali pateikti išvadą dėl lygių galimybių pažeidimo išankstinio ginčų nagrinėjimo ne teismo tvarka institucijoms ir (ar) gauti informaciją iš jų apie jų nagrinėjamus ar išnagrinėtus skundus (prašymus), susijusius su lygiomis galimybėmis;</p> <p>9) nagrinėja asmenų skundus;</p> <p>10) gali atlikti taikinimo procedūrą;</p> <p>11) gali pradėti lygių galimybių pažeidimo tyrimą savo iniciatyva, nustatęs šio pažeidimo požymius visuomenės informavimo priemonėse ar kitur;</p> <p>12) konsultuoja asmenis, patyrusius priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą, dėl galimų jų teisių gynimo būdų;</p> <p>13) vykdo informacinę, prevencinę ir švietėjišką veiklą lygių galimybių srityje;</p> <p>14) savo iniciatyva atlieka nepriklausomus socialinius, visuomenės nuostatų tyrimus, rengia diskriminacijos apraiškų ir lygių galimybių užtikrinimo apžvalgas;</p> <p>15) rengia ir skelbia nepriklausomas diskriminacijos apraiškų Lietuvos Respublikoje apžvalgas, ataskaitas dėl lygių galimybių ir diskriminacijos padėties, įskaitant ne rečiau kaip kas 4 metus skelbiamą vieną ar kelias ataskaitas dėl lygių galimybių ir diskriminacijos, kurioje (kuriose) pateikiamos rekomendacijos, kaip gerinti padėtį, susijusią su asmenų lygybe ir vienodu požiūriu į juos be diskriminacijos visoje Lietuvos Respublikos teritorijoje;</p> <p>16) teikia išvadas ir (ar) rekomendacijas dėl šio įstatymo įgyvendinimo, gali viešai jas skelbti ir prašyti nevyriausybinių organizacijų, kitų suinteresuotų subjektų pateikti nuomonę ir pasiūlymus dėl jų;</p> <p>17) teikia pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms bei įstaigoms dėl valstybės lygių galimybių politikos prioritetų ir (ar) teisės aktų lygių galimybių srityje tobulinimo;</p> <p>18) pagal savo veiklos prioritetus vykdo kitą veiklą lygių galimybių užtikrinimo ir nediskriminavimo srityje;</p>	
--	---	--

	<p>19) laikydamasis įstatymuose ir kituose teisės aktuose, reglamentuojančiuose informacijos teikimą ir (ar) gavimą bei asmens duomenų apsaugą, nustatytų reikalavimų, pagal kompetenciją teikia informaciją kitoms Lietuvos Respublikos ir užsienio valstybių institucijoms bei įstaigoms, tarptautinėms ir Europos Sąjungos institucijoms bei jų darbo (valdymo) organams, nevyriausybiniams organizacijoms;</p> <p>20) kaupia, sistemina, analizuoja informaciją savo veiklos srityje, įskaitant lygybės duomenis;</p> <p>21) atlieka kitas įstatymais ir kitais teisės aktais jam nustatytas funkcijas.</p> <p>5. Jei lygių galimybių kontrolierius Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo nustatyta tvarka nusišalina nuo tarnybinių pareigų atlikimo, apie viešųjų ir privačių interesų konfliktą informuodamas ir pareiškimą apie nusišalinimą pateikdamas Seimo valdybai, atostogauja, yra išvykęs į komandiruotę už Lietuvos Respublikos ribų ilgiau kaip vienai dienai arba yra laikinai nedarbingas ir dėl to laikinai negali eiti savo pareigų ar atlikti funkcijų, tuo laiku Seimo valdybos sprendimu jį pavaduoja vaiko teisių apsaugos kontrolierius, o jei jis negali, – Seimo kontrolierius.</p> <p>19 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus metinė veiklos ataskaita Lygių galimybių kontrolierius kiekvienais metais, ne vėliau kaip iki kovo 15 dienos, Seimui raštu pateikia nepriklausomą lygių galimybių kontrolieriaus praėjusių kalendorinių metų veiklos ataskaitą, kurioje pateikiama informacija apie lygių galimybių kontrolieriaus veiklą, lygių galimybių padėties Lietuvos Respublikoje apžvalgą, valstybės biudžeto lėšų panaudojimą, Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis, skaičių, lygių galimybių kontrolieriaus pateiktas išvadas ir (ar) rekomendacijas.</p> <p>20 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba 1. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra iš valstybės biudžeto išlaikoma biudžetinė įstaiga, kurios steigimo tikslas – užtikrinti lygių</p>	
--	--	--

	<p>galimybių kontrolieriaus darbą. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos savininko teises ir pareigas įgyvendina Seimas.</p> <p>2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo, turintis sąskaitą valstybės išde, herbinį antspaudą su Lietuvos valstybės herbu ir savo pavadinimu. Už Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos herbinio antspaudo naudojimą ir saugojimą atsako lygių galimybių kontrolierius įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>3. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai vadovauja lygių galimybių kontrolierius.</p> <p>4. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos darbo reglamentą tvirtina lygių galimybių kontrolierius.</p> <p><b>29 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai</b></p> <p>1. Lygių galimybių kontrolierius, atlikdamas lygių galimybių pažeidimo tyrimą pagal pateiktą skundą arba savo iniciatyva ar jį atlikęs, priima vieną arba kelis iš šių sprendimų:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) perduoti turimą tyrimo informaciją ir medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai;</li> <li>2) kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti jam nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus ar neveikimą;</li> <li>3) kreiptis į norminį administracinį aktą arba administracinį sprendimą priėmusį (-ius) subjektą (-us) ir siūlyti jam pakeisti ar panaikinti norminį administracinį aktą (jo dalį) arba administracinį sprendimą (jo dalį), susijusį (-ią) su lygių galimybių pažeidimu;</li> <li>4) pradėti administracinių nusižengimų teiseną;</li> <li>5) pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu tyrimo metu nepasitvirtino skunde nurodyto lygių galimybių pažeidimo faktas;</li> <li>6) įspėti atitinkamą asmenį dėl padaryto lygių galimybių pažeidimo;</li> <li>7) įpareigoti reklaminės veiklos subjektus nutraukti lygias galimybes pažeidžiančią reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminą;</li> <li>8) su pareiškimu kreiptis į administracinę teisumą, prašant ištirti, ar norminis administracinis aktas (jo dalis) atitinka įstatymą arba</li> </ol>	
--	---	--

	<p>Vyriausybės norminių teisės aktų, ar konkrečios bendrijos, politinės partijos, politinės organizacijos ar asociacijos priimtas bendro pobūdžio teisės aktas atitinka šį įstatymą arba Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą;</p> <p>9) siūlyti Vyriausiajai tarnybinės etikos komisijai atlikti tyrimą, siekiant nustatyti, ar valstybės tarnyboje dirbantis asmuo nepažeidė Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo;</p> <p>10) kreiptis į teismą dėl viešojo intereso gynimo.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalyje nurodytas sprendimas turi atitikti Viešojo administravimo įstatyme administraciniam sprendimui nustatytus reikalavimus. Sprendimą pasirašo lygių galimybių kontrolierius. Apie priimtą sprendimą pareiškėjas informuojamas Viešojo administravimo įstatyme nustatyta tvarka.</p> <p>3. Lygių galimybių pažeidimo tyrimas gali būti nutrauktas, jei:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) pareiškėjas skundą atsiima;</li> <li>2) trūksta duomenų, kad būtų galima nustatyti pažeidėją ar iširti padarytą lygių galimybių pažeidimą;</li> <li>3) lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai ar neveikimas nutraukiami;</li> <li>4) lygias galimybes pažeidžiantis norminis administracinis aktas (jo dalis) arba administracinis sprendimas (jo dalis) pakeičiamas ar pripažįstamas netekusiu galios.</li> </ol> <p>4. Jeigu skundo tyrimo metu išaiškėja šio įstatymo 27 straipsnyje nurodytos aplinkybės arba pareiškėjas ir skundžiamas asmuo sudaro taikos sutartį, tyrimas nutraukiamas.</p>	
<p><b>14 straipsnis</b> <b>Laikymasis</b> Valstybės narės imasi būtinų priemonių užtikrinti, kad:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) būtų panaikinti visi įstatymai ir kiti teisės aktai, kurie prieštarauja vienodo požiūrio principui,</li> <li>b) būtų panaikintos, paskelbtos negaliojančiomis arba iš dalies pakeistos visos vienodo požiūrio principui prieštaraujančios nuostatos, kurios yra įtrauktos į individualias arba kolektyvines</li> </ol>	<p><b>Projektas</b> <b>6 straipsnis. Valstybės ir savivaldybių institucijų bei įstaigų pareiga įgyvendinti lygias galimybes</b></p> <p><b>1. Valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos pagal kompetenciją privalo:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) užtikrinti, kad teisės aktuose nebūtų diskriminaciją įtvirtinančių nuostatų;</li> </ol>	<p><b>Visiškas</b></p>

sutartis, įmonių vidaus taisykles, pelno siekiančių ir pelno nesiekiančių asociacijų veiklą reglamentuojančias taisykles bei nepriklausomoms profesinėms, darbuotojų ir darbdavių organizacijoms taikomas taisykles.

**2) rengti, tvirtinti ir įgyvendinti programas, priemones, projektus ir kitas iniciatyvas, skirtas lygioms galimybėms užtikrinti;**

**3) teisės aktų nustatyta tvarka remti, skatinti ir finansuoti nevyriausybinių organizacijų, religinių bendruomenių ir bendrijų priemones, projektus ir kitas iniciatyvas, padedančias įgyvendinti lygias galimybes.**

**2. Viešojo administravimo subjektai, taip pat asmenys, teikiantys viešąsias paslaugas, privalo:**

**1) vykdydami viešąjį bei vidaus administravimą ir (ar) teikdami viešąsias paslaugas, užtikrinti lygias galimybes;**

**2) užtikrinti Asmens su negalia teisių apsaugos pagrindų įstatymo 5 straipsnio 1 dalyje įtvirtintos nuostatos laikymąsi;**

**3) imtis priemonių, kad asmenims su negalia būtų užtikrintas tinkamas sąlygų pritaikymas, kurio konkrečiu atveju jiems reikia, siekiant gauti administracines ir (ar) viešąsias paslaugas, kai šios dalies 1 ir 2 punktuose nurodytų reikalavimų laikymosi užtikrinimo nepakanka.**

**3. Valstybės ir savivaldybių institucijos bei įstaigos įgyvendina valstybės lygių galimybių politiką, bendradarbiaudamos su nevyriausybėmis organizacijomis, akademinė bendruomene ir kitais suinteresuotais subjektais, veikiančiais lygių galimybių įgyvendinimo srityje.**

**DK**

**33 straipsnis. Darbo sutarties turinys**

[...]

4. Darbo sutartyje, kurioje nustatytas mėnesinis darbo užmokestis yra ne mažesnis negu du Valstybės duomenų agentūros paskutinio paskelbto šalies ūkio vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio dydžiai, galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ir pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu darbo sutartimi pasiekiami darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyra. Ginčai

	<p>dėl tokių susitarimų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad darbo sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatyto imperatyvioms taisyklėms ar darbo sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojo interesų pusiausvyros, darbo sutarties sąlyga negali būti taikoma, o turi būti taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju darbo sutarties sąlyga gali gerinti darbuotojo padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i>  Nr. <a href="#">XIV-2260</a>, 2023-11-16, paskelbta TAR 2023-11-29, i. k. 2023-22993  [...]</p> <p><b>193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys</b>  [...]</p> <p>3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatyto imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.</p> <p>[...]</p>	
<p><b>15 straipsnis</b>  <b>Sankcijos</b></p>	<p><b>Projektas</b>  <b>23 straipsnis. Asmens, kurio lygios galimybės galimai pažeistos, teisės</b></p>	<p><b>Visiškas</b></p>

Valstybės narės nustato taisykles sankcijoms, taikytinoms už nacionalinių nuostatų, priimtų pagal šią direktyvą, pažeidimus ir imasi visų priemonių, būtinų jų taikymui užtikrinti. Sankcijos, kurias gali sudaryti kompensacijos sumokėjimas nukentėjusiajam, turi būti veiksmingos, proporcingos ir atgrasančios. Valstybės narės apie šias nuostatas praneša Komisijai ne vėliau kaip iki 2003 m. liepos 19 d. ir nedelsdamos ją informuoja apie visus vėlesnius minėtų nuostatų dalinius pakeitimus.

**1. Asmuo, manantis, kad yra pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių ir šio įstatymo VI skyriuje nustatyta tvarka pateikti skundą.**

**2. Asmens, manančio, kad pažeistos jo lygios galimybės, prašymu Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba lygių galimybių kontrolieriaus nustatyta tvarka asmeniui prieinamu bendravimo būdu turi suteikti informaciją apie teisinę ir institucinę sistemą lygių galimybių užtikrinimo srityje, lygių galimybių kontrolieriaus ir Lygių galimybių kontrolierius tarnybos funkcijas, galimas asmens teisių gynimo priemones, įskaitant teisę kreiptis į teismą ir ginti savo teises teisme, reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka, taip pat informaciją apie įstaigas ir organizacijas, teikiančias psichologinę ir kitokią pagalbą, taikomas konfidencialumo ir asmens duomenų apsaugos nuostatas.**

**3. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba informaciją apie skundo pateikimo ir nagrinėjimo tvarką skelbia savo interneto svetainėje.**

**4. Asmens kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neatima iš asmens teisės kreiptis į teismą ir ginti savo teises jame, taip pat reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka.**

#### **Civilinis kodeksas**

##### **6.250 straipsnis. Neturtinė žala**

1. Neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais.

2. Neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.

