

PATVIRTINTA
Akcinės bendrovės „Regitra“
2026 m. balandžio 21 d.
valdybos posėdžio
protokolu Nr. 2V-3072

**AKCINĖS BENDROVĖS „REGITRA“
LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS
POLITIKA**

TURINYS:

1. PAGRINDINĖS SĄVOKOS	3
2. BENDROSIOS NUOSTATOS	4
3. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPAI	4
4. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS	5
5. PRANEŠIMO DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PAŽEIDIMO TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA	6
6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS	6

1. PAGRINDINĖS SĄVOKOS

Diskriminacija	Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, šeiminės ar santuokinės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu.
Įvairovė	tai skirtingų asmens tapatybės ir socialinių požymių buvimas ir pripažinimas, užtikrinant visų asmenų įtrauktį ir lygias galimybes, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, ketinimo turėti vaiką (-ų), santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje.
Lygios galimybės ir įvairovė	Tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, šeiminės ar santuokinės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), narystės politinėje partijoje ar asociacijoje.
Netiesioginė diskriminacija	Veikimas arba 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, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, šeiminės ar santuokinės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), etninės priklausomybės, religijos pagrindu, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.
Pažeidimas	Šioje Politikoje nustatytų lygių galimybių ir (arba) įvairovės įgyvendinimo ir puoselėjimo nesilaikymas arba netinkamas laikymasis bei su šių principų įgyvendinimu susijusių pareigų nevykdymas arba netinkamas vykdymas.
Politika	Ši AB „Regitra“ lygių galimybių ir įvairovės politika.
Pranešimas	Bet kokia forma (žodžiu, raštu, telefonu ar elektroniniu paštu) pranešančio asmens pateikta informacija dėl galimai įvykdyto, vykdomo ar numatomo įvykdyti lygių galimybių ir (arba) įvairovės pažeidimo.
Priekabiavimas	Nepageidaujamas elgesys, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
Psichologinis smurtas	Priešiški, neetiški, žeminantys, agresyvūs, užgaulūs, įžeidžiantys veiksmai, kuriais kėsinamasi į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.
Seksualinis priekabiavimas	Nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu 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.
Socialinė padėtis	Fizinio asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų

	institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens turine padėtimi susiję veiksniai.
Tapatybės bruožai / draudžiami diskriminacijos pagrindai	Lytis, rasė, tautybė, pilietybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, amžius, lytinė orientacija, negalia, etninė priklausomybė, sveikatos būklė, santuokinė ir šeimninė padėtis, ketinimas turėti vaiką (vaikus), narystė politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religija, darbuotojo naudojimas teisės aktuose numatytais teisėmis, aplinkybės, nesusijusios su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kita, kas nėra susiję su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.
Tiesioginė diskriminacija	Elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, etninės priklausomybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, šeimninės ar santuokinės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų), narystės politinėje partijoje ar asociacijoje pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

2. BENDROSIOS NUOSTATOS

- 2.1. Šios Politikos tikslas – reglamentuoti lygių galimybių ir įvairovės puoselėjimo, įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principus bei pagrindines šių principų įgyvendinimo AB „Regitra“ priemonės, užtikrinant įgyvendinimą Lietuvos Respublikos įstatymų nuostatų, nustatančių asmenų lygybę ir draudimą varžyti žmogaus teises bei teikti jam privilegijas remiantis tapatybės bruožais bei uždrausti bet kokią diskriminaciją.
- 2.2. Šia Politika siekiama įtvirtinti lygių galimybių ir įvairovės įgyvendinimo principus santykiuose su darbuotojais ir asmenimis, kurie siekia įsidarbinti ir / arba atlikti praktiką AB „Regitra“.
- 2.3. AB „Regitra“ gerbia ir saugo kiekvieno darbuotojo teises, jų atžvilgiu elgiasi pagarbiai ir sąžiningai, sudaro saugias ir jų poreikius atitinkančias darbo sąlygas, skatina darbuotojų asmeninį ir profesinį tobulėjimą, jokia forma nediskriminuoja darbuotojų.
- 2.4. Ši Politika taikoma tiesiogiai: visi AB „Regitra“ darbuotojai, taip pat praktiką atliekantys asmenys, veikdami savo kompetencijos ribose, vadovaujasi Politikos nuostatomis priimdami sprendimus ir tvirtindami atitinkamus vidaus dokumentus.

3. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPAI

- 3.1. AB „Regitra“ užtikrina darbuotojų lygias galimybes ir įvairovę ir netoleruoja jokios formos diskriminacijos visose darbuotojų veiklos sferose.
- 3.2. AB „Regitra“ skatina darbuotojų geranoriškumą ir savitarpio pasitikėjimą, kuria įtraukia, lygias galimybes ir įvairovę puoselėjančią, vertybėmis, tvarumu, kompetencija ir rezultatais grindžiamą kultūrą.
- 3.3. Darbuotojai privalo būti sąžiningi, objektyvūs, atviri įvairovei, nežeminti kitų žmonių, laikytis aukščiausių lygių galimybių ir įvairovės bei pagarbos žmogaus teisėms principų.
- 3.4. Darbuotojų darbo sąlygos, darbo užmokestis, papildomos naudos ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti lygias galimybes ir padėti darbuotojams derinti darbą, asmeninį gyvenimą ir vykdyti šeiminius įsipareigojimus.
- 3.5. Kiekvienas darbuotojas, nepriklausomai nuo jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, šeimninės ar santuokinės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) turi teisę už darbą AB „Regitra“ gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, turimų kompetencijų, bet ne nuo darbuotojų būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.

- 3.6. AB „Regitra“ diskriminacija nelaiko įstatymuose nustatytų specialių priemonių, kuriomis siekiama sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas ir galimybes, taip pat specialiųjų laikinų priemonių, kurios taikomos, siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui:
- 3.6.1. apribojimų dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
 - 3.6.2. specialių priemonių sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
 - 3.6.3. specialiųjų laikinųjų priemonių, taikomų siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu;
 - 3.6.4. specialiųjų priemonių, 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;
 - 3.6.5. specialios moterų apsaugos nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
 - 3.6.6. vyrams ir moterims nustatomų skirtingų karo prievolės atlikimo atvejų;
 - 3.6.7. moterims taikomų darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimų, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
 - 3.6.8. kitų įstatymuose numatytų atvejų.

4. LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMO PRIEMONĖS

- 4.1. AB „Regitra“ įgyvendina lygių galimybių ir įvairovės principus visose su darbo santykiais susijusiose srityse: atrenkant ir priimant darbuotojus į darbą, organizuojant darbuotojų mokymą, kompetencijos auginimą, susirinkimus, vertinimą ir karjeros galimybes, nustatant darbuotojų darbo sąlygas ir darbo užmokestį, atleidžiant darbuotojus iš darbo, sprendžiant ginčus:
- 4.1.1. priimant į darbą, taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, paremtos objektyviais ir nešališkais su darbu susijusiais profesiniais kriterijais, kaip tai numatyta Akcinės bendrovės „Regitra“ darbuotojų atrankos apraše;
 - 4.1.2. darbo paieškos skelbimuose nurodomi reikalavimai, susiję su darbo funkcijai atlikti reikalingomis kompetencijomis, patirtimi ir gebėjimais. Skelbimai apie laisvas darbo vietas yra rengiami taip, kad jie nesudarytų galimybės pretenduoti į poziciją tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams;
 - 4.1.3. darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais tokio pobūdžio kriterijais;
 - 4.1.4. sudaromos vienodos darbo sąlygos, vienodai saugi ir sveika darbo aplinka reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikiamos darbai atlikti reikalingos darbo priemonės bei įrankiai, priklausomai nuo veiklos pobūdžio;
 - 4.1.5. sudaromos vienodos galimybės tobulėti darbe, auginti kompetenciją, įgyti praktinės darbo patirties, dalyvauti ugdymo programose, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir vystyti karjerą, paremtą profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais;
 - 4.1.6. suteikiamos vieningais principais nustatomos papildomos naudos;
 - 4.1.7. taikomi vienodi veiklos vertinimo kriterijai bei procedūros atsižvelgiant į darbo funkcijas;
 - 4.1.8. taikomi vienodi atleidimo iš darbo kriterijai;
 - 4.1.9. už tokį patį ir vienodos vertės darbą yra mokamas toks pat darbo užmokestis, taip pat užtikrinama, kad vyrams ir moterims už vienodos vertės darbą būtų mokamas toks pats darbo užmokestis, kaip tai numatyta Akcinės bendrovės „Regitra“ darbuotojų atlygio politikoje;
 - 4.1.10. užtikrinama, kad darbuotojai darbo vietoje nepatirtų diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;
 - 4.1.11. darbuotojams sudaroma galimybė pranešti apie galimus lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus, įsipareigojama juos nagrinėti;
 - 4.1.12. užtikrinama, kad darbuotojas, pranešęs apie galimą lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos, jo atstovas arba darbuotojas, liudijantis ir teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamo poveikio priemonių. Šios aplinkybės

- negali būti darbo santykių su tokiu darbuotoju nutraukimo priežastis;
- 4.1.13. užtikrinamas informaciją apie pažeidimą pateikusių asmenų konfidencialumas;
 - 4.1.14. imamasi priemonių, kad žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;
 - 4.1.15. atsižvelgiant į darbuotojų poreikius derinti profesinį bei šeimos gyvenimą, AB „Regitra“ sudaro galimybes dirbti pagal lankstų darbo grafiką bei nuotoliniu būdu, jeigu tai leidžia atliekamo darbo pobūdis;
 - 4.1.16. didinamas darbuotojų sąmoningumas lygių galimybių ir įvairovės tema, organizuojami mokymai ir konsultacijos vadovams bei darbuotojams lygių galimybių ir įvairovės tema.
- 4.2. Darbuotojai, įgyvendindami lygių galimybių ir įvairovės principus:
- 4.2.1. savo veikloje vadovaujasi Politikos nuostatomis;
 - 4.2.2. netoleruoja diskriminacijos, žeminimo, priekabiavimo, smurto, įžeidinėjimų savo ir kitų darbuotojų bei kitų asmenų atžvilgiu;
 - 4.2.3. informuoja darbdavį apie galimus Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus.

5. PRANEŠIMO DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ PAŽEIDIMO TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

- 5.1. Darbuotojai ar kiti suinteresuoti asmenys apie galimą lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimą turi pranešti el. paštu AB „Regitra“ Žmonių ir kultūros vystymo skyriaus vadovui. Pranešimą rekomenduojama pateikti per kiek įmanoma trumpesnę laiką nuo lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo įvykdymo arba paaiškėjimo dienos.
- 5.2. Pranešime dėl galimo Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo turi būti nurodyta ši informacija:
 - 5.2.1. Pranešimą teikiančio darbuotojo ar kito suinteresuoto asmens vardas, pavardė.
 - 5.2.2. Darbuotojo, kuris galimai įvykdė lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą, vardas, pavardė, pareigos.
 - 5.2.3. Konkretus galimas Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas ir jo aplinkybės, procesas, kuris sudarė sąlygas galimam lygių galimybių ir įvairovės pažeidimui.
- 5.3. Žmonių ir kultūros vystymo skyriaus vadovas gautą pranešimą pradeda nagrinėti nedelsiant taip, kaip numatyta AB „Regitra“ smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos politikoje.
- 5.4. Apie galimą lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimą taip pat galima pranešti vadovaujantis AB „Regitra“ nustatyta darbo pareigų pažeidimų tyrimo arba pranešimų apie pažeidimus nagrinėjimo tvarka.
- 5.5. Pranešimą dėl lygių galimybių pažeidimo galima teikti ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai ar kitai kompetentingai institucijai.

6. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 6.1. Politika įsigalioja ją patvirtinus.
- 6.2. Politika ir jos pakeitimai tvirtinami AB „Regitra“ valdybos sprendimu.
- 6.3. Su Politika supažindinami priimami ir esami AB „Regitra“ darbuotojai.
- 6.4. Už Politikos parengimą, peržiūrą, kontrolę ir įgyvendinimą yra atsakingas AB „Regitra“ Žmonių ir kultūros vystymo skyrius.
- 6.5. Politika yra skelbiama viešai AB „Regitra“ interneto svetainėje.
- 6.6. Politika yra peržiūrima ne rečiau kaip kartą per 2 metus ir atnaujinama pagal poreikį.