



## LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

### 1. Įvadas

1.1. Valstybės įmonės Turto banko lygių galimybių politika (toliau – Politika) nustato lygių galimybių valstybės įmonėje Turto banke (toliau – Turto bankas) principus ir jų įgyvendinimo Turto banke sąlygas bei tvarką.  
1.2. Politikos tikslas – užtikrinti įtraukią, sveiką ir saugią darbo aplinką, užkertant kelią diskriminacijai ir priekabiavimui Turto banke, sudarant vienodas sąlygas visiems darbuotojams visose darbo santykių srityse (pavyzdžiui, priimant į darbą, kylant karjeros laiptais, derinant asmeninį gyvenimą ir darbą bei pan.), nepaisant jų lyties, amžiaus, negalios, tautybės ir kitų tapatybės bruožų.

### 2. Sąvokos:

2.1. Lygios galimybės  
2.2. Pilietybė  
2.3. Diskriminacija: tiesioginė ir/arba netiesioginė diskriminacija  
2.4. Socialinė padėtis  
2.5. Etosas  
2.6. Priekabiavimas  
2.7. Seksualinis priekabiavimas

\* šioje skiltyje išvardintos sąvokos atitinka Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme vartojamas sąvokas

### 3. Bendrosios nuostatos

3.1. Vadovaujantis šia Politika visiems darbuotojams ir kandidatams į laisvas darbo vietas Turto banke suteikiamos lygios galimybės.  
3.2. Turto bankas, organizuodamas savo veiklą, kuria tokią aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jo darbuotojų individualūs skirtumai ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas turi teisę dirbti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.  
3.3. Visiems darbuotojams yra suteikiamos galimybės mokytis, ugdyti savo gebėjimus ir siekti profesinės pažangos.  
3.4. Turto bankas savo veiklą organizuoja taip, kad visiems darbuotojams būtų užtikrintos vienodos darbo sąlygos, galimybės kelti kvalifikaciją, taip pat teikiamos vienodos lengvatoms, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeimines padėtis, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją, ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi Lietuvos Respublikos darbo kodekse (toliau – Darbo kodeksas) numatytais teisėmis.

### 4. Naujų darbuotojų priėmimas ir jau esamų darbuotojų atleidimas

4.1. Turto bankas pritaria darbuotojų įvairovei ir siekia užtikrinti, kad su visais siekiančiais dirbti pretendентаis būtų elgiamasi sąžiningai ir kad jie į darbą būtų priimami tik remiantis savo sugebėjimais ir kvalifikacija. Visų pareigybių atrankos kriterijai yra aiškiai nustatomi ir išsamiai aprašyti.  
4.2. Turto banko darbo skelbimai yra publikuojami Turto banko interneto svetainėje o, esant poreikiui ar teisės aktų reikalavimams, kituose internetiniuose tinklalapiuose. Skelbimai apie laisvas pareigybes yra rengiami taip, kad jie nebūtų suteikiantys galimybę dalyvauti atrankoje (konkurse) dėl laisvos pareigybės tik tam tikros lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, santuokinės ir šeimines padėties, etninės

priklausomybės, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religijos, ketinimo turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojami Darbo kodekse numatytais teisėmis kandidatams.

4.3. Naujų Turto banko darbuotojų atranka yra pagrįsta laisvomis pareigybėmis, tinkamumu ir gebėjimu atlikti darbą bei informacija, gauta iš kandidatų.

4.4. Darbuotojai, atsakingi už kandidatų atranką, už darbo pokalbius ir jų paskyrimą, yra aiškiai informuoti apie atrankos kriterijus ir reikalavimų įgyvendinti šią Politiką.

4.5. Klausimai, užduodami kandidatams į laisvas pareigybes, yra susiję su atrankos kriterijais. Pokalbyje dalyvaujantys atsakingi darbuotojai negali užduoti klausimų apie kandidato lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ar šeiminingą padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją, ketinimą turėti vaiką, taip pat apie tai, ar kandidatas naudojasi ar naudojami Darbo kodekse numatytais teisėmis tiek, kiek tai tiesiogiai nesusiję su Darbo kodekse numatytų garantijų taikymu darbuotojui.

4.6. Naujo darbuotojo įdarbinimas bei atleidimas yra vykdomas vadovaujantis Darbo kodekso nuostatomis, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją, ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojami Darbo kodekse numatytais teisėmis.

## 5. Darbuotojų švietimas

5.1. Turto bankas, atsižvelgdamas į finansines galimybes ir poreikius, organizuoja darbuotojų mokymus lygių galimybių klausimais.

## 6. Darbo užmokesčio nustatymas ir paaukštinimas

6.1. Turto banke galioja patvirtinta atlygio sistema.

6.2. Kriterijai nustatant darbuotojams darbo užmokestį yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo rezultatais, kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti ir nėra diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminingos padėties, etninės priklausomybės, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religijos, ketinimo turėti vaiką, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojami Darbo kodekse numatytais teisėmis.

6.3. Kriterijai, kuriais yra vadovujamasi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje ir nė vienas darbuotojas negali būti diskriminuojamas dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminingos padėties, etninės priklausomybės, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religijos, ketinimo turėti vaiką, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojami Darbo kodekse numatytais teisėmis.

6.4. Metinis ar kito periodo darbuotojų darbo rezultatų vertinimai yra atliekami vadovaujantis ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į darbuotojų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją, ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, ar darbuotojas naudojasi ar naudojami Darbo kodekse numatytais teisėmis ir kitas aplinkybes, kurios nėra susijusios su darbuotojo profesija, darbo pareigų vykdymu, profesiniais pasiekimais ar asmeniniais darbo rezultatais.

## 7. Darbuotojų apsauga

7.1. Turto bankas imasi priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat, kad darbuotojas nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu jis pateikia skundą dėl priekabiavimo, diskriminacijos ar dalyvauja tokioje byloje.

7.2. Visi Turto banko darbuotojai ir pretendentai į laisvas pareigybes, kurie mano, kad jų lygios galimybės yra pažeidžiamos ar jie yra diskriminuojami ar patiria priekabiavimą darbe, turi teisę raštu kreiptis į tiesioginį vadovą, Turto banko Žmogiškųjų išteklių skyriaus vadovą ar jį pavaduojantį darbuotoją, ar generalinį direktorių, nurodydami darbuotoją, kuris galimai pažeidžia darbuotojo teises ar jį diskriminuoja. Žmogiškųjų išteklių skyriaus vadovas ar jį pavaduojantis darbuotojas, įvertinęs skundo sudėtingumą, jį tiria pats arba gautam skundui

ištirti inicijuoja komisijos sudarymą, kurios sudėtis tvirtinama Turto banko generalinio direktoriaus įsakymu. Informacija apie tokį skundą yra laikoma konfidencialia ir negali būti paviėšinta darbuotojams /asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu.

7.3. Turto bankas imasi atitinkamų priemonių, kad darbuotojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos ar dalyvaujantis byloje dėl diskriminacijos prieš Turto banką, jo atstovas ar asmuo, liudijantis ar teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ir neigiamų pasekmių.

7.4. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kitų jo lygių galimybių pažeidimo, taip pat priekabiavimas, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį tokius veiksmus atlikusiam asmeniui, gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse.

## 8. Baigiamosios nuostatos

8.1. Ši Politika yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama pagal poreikį arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

8.2. Už Politikos įgyvendinimą Turto banke atsakingas Žmogiškųjų išteklių skyriaus vadovas, metinį politikos įgyvendinimo statusą pristato vadovams ir Turto banko kolektyvo profesinės sąjungos valdybai, bei pagal poreikį, Turto banko valdybai

8.3. Darbuotojai su šia politika yra supažindinami per dokumentų valdymo informacinę sistemą „Kontora“ ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo funkcijas vadovautis šioje politikoje nustatytais principais.

8.4. Šios Politikos pažeidimas bus laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį bus taikoma atsakomybė, numatyta Darbo kodekse.