

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKA

I. Bendrosios nuostatos

1. Dokumento keitimo istorija

Versijos Nr.	Data	Autorius	Trumpas keitimo paaiškinimas
1.	2021-08-20	Teisės ir personalo tarnyba	Pirma dokumento versija

2. Susiję dokumentai

Dokumento tipas	Pavadinimas
Darbo santykius reglamentuojantis teisės aktas	Lietuvos Respublikos darbo kodeksas
Lygias galimybes reglamentuojantis teisės aktas	Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas
Moterų ir vyrų lygias galimybes reglamentuojantis teisės aktas	Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas
Banko vidaus tvarka	Darbo tvarkos taisyklės
Banko vidaus tvarka	Personalo atrankos, įdarbinimo, darbo sutarties sąlygų keitimo ir atleidimo tvarka
Banko vidaus tvarka	Personalo valdymo politika
Banko vidaus tvarka	Atlygio nustatymo politika

3. Tikslas ir taikymo sritis

- 3.1. Ši AB „Mano bankas“ (toliau – Bankas) Lygių galimybių politika (toliau – Politika) nustato lygių galimybių Banke principus ir jų įgyvendinimo darbe sąlygas bei tvarką.
- 3.2. Politikos tikslas - užtikrinti, kad Banke įdarbinant darbuotojus, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir draudimo varžyti darbuotojų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitais pagrindais, nesusijusiais su asmenų dalykinėmis savybėmis.
- 3.3. Ši Politika yra Banko vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems darbuotojams. Su šia Politika supažindinami visi Banko darbuotojai. Politika yra viešai skelbiama Banko internetiniame puslapyje.
- 3.4. Banko darbuotojai atlikdami savo darbo funkcijas privalo vadovautis Politikoje nustatytais reikalavimais ir principais.

4. Sąvokos

- 4.1. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
- 4.2. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės,

kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

- 4.3. **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 lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, 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.
- 4.4. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.
- 4.5. **Nurodymas diskriminuoti** – nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju arba kandidatu dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų arba ketinimo turėti vaiką (vaikų).
- 4.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, 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 sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.
- 4.7. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksniu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriama bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.
- 4.8. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens 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 finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

5. Pagrindiniai lygių galimybių principai

- 5.1. Bankas užtikrina darbuotojų Lygias galimybes ir netoleruoja Tiesioginės ar Netiesioginės diskriminacijos visose jų veiklos sferose, taip pat Nurodymo diskriminuoti.
- 5.2. Bankas skatina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo aplinką, savo veikloje diegia tolerancijos ir pagarbos visuomenės įvairovei principus.
- 5.3. Banke skatinamas darbuotojų geranoriškumas ir savitarpio pasitikėjimas, kuriama įvairovę puoselėjanti atmosfera.
- 5.4. Bankas gerbia ir saugo darbuotojų teises, elgiasi su jais sąžiningai ir pagarbiai, sudaro saugias ir jų poreikius atitinkančias darbo sąlygas, skatina geriausią darbuotojų sugebėjimų panaudojimą bei vystymą, jokia forma nediskriminuoja darbuotojų.
- 5.5. Darbuotojai privalo būti sąžiningi, objektyvūs, atviri įvairovei, nežeminti kitų darbuotojų, laikytis aukščiausių Lygių galimybių ir pagarbos žmogaus teisėms principų.
- 5.6. 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.
- 5.7. 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, šeiminių ar santuokinių padėties turi teisę už darbą Banke gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.
- 5.8. Bankas yra atsakingas už Lygių galimybių politikos įgyvendinimą, informacijos sklaidą ir nuolatinę progreso peržiūrą.
- 5.9. Šios Politikos bei Lygių galimybių principų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu už kurį taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatyta atsakomybė.

6. Lygių galimybių politikos įgyvendinimas priimant į darbą ir atleidžiant iš jo

- 6.1. Visiems asmenims suteikiamos vienodas ir sąžiningas įsidarbinimo Banke galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikimų 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.
- 6.2. Kandidatų atrankos vykdomos pagal aiškius, tikslius ir išsamius kriterijus, kurie paremti tik dalykiniais kandidatams keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus teisės aktų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, sveikatos, 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.
- 6.3. Apie laisvas darbo vietas Banke skelbiama viešai per specializuotus paieškos portalus ar skelbiant kitais Banko informaciniais kanalais.
- 6.4. 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, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos kandidatams.
- 6.5. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys personalo darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, turimą neįgalumą, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu ar teisės aktuose numatytų garantijų ar lengvatų taikymu.
- 6.6. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, už jo įdarbinimą atsakingas asmuo turi informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeimines padėtis jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją. Tokiu atveju, darbuotojas informuojamas, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Bankas negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.
- 6.7. Negalią turintiems kandidatams, iš anksto informavus asmenis, atsakingus už atrankos organizavimą, sudaromos atitinkamos sąlygos dalyvauti atrankoje (pvz., lengvai pasiekiamos patalpos, kuriose vyksta atranka).
- 6.8. Asmens lytis, amžius, negalia, etninė kilmė ar kitas įstatymų saugomas asmens tapatybės bruožas negali būti pagrindu priimant sprendimą, ar kandidatą įdarbinti visu ar ne visu darbo laiku, kokios rūšies sutartį pasirašyti su kandidatu, pvz., terminuotą ar neterminuotą.
- 6.9. Visiems darbuotojams taikomi vienodi atleidimo iš darbo pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu ar kitomis teisės aktuose nustatytomis aplinkybėmis, neatsižvelgiant į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją ar kitas savybes, nesusijusias su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.

7. Lygių galimybių politikos įgyvendinimas darbo santykių metu

- 7.1. Banke draudžiama priekabiauti, seksualiai priekabiauti, duoti nurodymus diskriminuoti kitus darbuotojus, taip pat užtikrinama, kad dėl diskriminacijos arba priekabiavimo skundą pateikę darbuotojai nebūtų persekiojami, nepatirtų priešiško elgesio ar kitų neigiamų pasekmių (pvz., psichologinio spaudimo, pažeminimo pareigose, atleidimo iš darbo). Banko darbuotojai privalo netoleruoti diskriminacijos ir būti nepakantūs pastebėtiems diskriminavimo, priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo atvejams, jų netoleruoti ir neskatinti bei apie juos pranešti atitinkamiems asmenims.
- 7.2. Visiems darbuotojams sudaromos vienodos darbo sąlygos, galimybės tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikiamos vienodos

lengvatos, naudojami vienodi darbo vertinimo kriterijai, nepriklausantys nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų savybių, nesusijusių su darbuotojo dalykinėmis savybėmis.

- 7.3. Banko darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, turi būti supažindinti su šia Politika ir privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese bei turi užtikrinti aiškių atrankos kriterijų taikymą.
- 7.4. Visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę ar kitą įstatymų saugomą tapatybės bruožą, sudaroma sveika ir saugi darbo aplinka. Kiekvienam darbuotojui sudaromos sąlygos darbo funkcijoms atlikti ir suteikiamos darbuotojui atlikti reikalingos priemonės bei turtas.
- 7.5. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo, privalomų arba papildomų atostogų, nuotolinio darbo draudžiama diskriminuoti darbuotojus dėl amžiaus, lyties, negalios ir kitais pagrindais, nesusijusiais su darbuotojo dalykinėmis savybėmis ir darbo funkcijomis.
- 7.6. Atrenkant darbuotojus, kuriuos norima paaukštinti, vadovaujamosi kriterijais, susijusiais išimtinai tik su asmens kompetencija, kvalifikacija, atliekamo darbo kokybe, turima patirtimi ir žiniomis, pasiektais darbo rezultatais.
- 7.7. Metinis darbuotojų veiklos rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis Banko patvirtinta tvarka, taikant vienodus, objektyvius, su darbo funkcijomis susijusius 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.
- 7.8. Banke imamasi tinkamų priemonių ir užtikrinama, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, siekti karjeros arba mokytis, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Banko pareigos.

8. Lygių galimybių užtikrinimas nustatant darbo užmokestį

- 8.1. Nustatant darbo užmokestį konkrečioms 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.
- 8.2. 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.
- 8.3. 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 Banko sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Bankui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

9. Skundai dėl lygių galimybių pažeidimo ir jų nagrinėjimo tvarka

- 9.1. Visi Banko darbuotojai (kandidatai į laisvas darbo vietas), kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę Bankui pateikti skundą.
- 9.2. Apie diskriminavimo, nurodymo diskriminuoti, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo atvejus ir kitus lygių galimybių pažeidimus Banko darbuotojai arba kandidatai turi teisę pranešti tokių klausimų nagrinėjimui paskirtam atsakingam asmeniui žodžiu, raštu arba elektroniniu paštu ne vėliau kaip per 1 (vieną) mėnesį nuo Lygių galimybių pažeidimo įvykdymo arba paaiškėjimo dienos.
- 9.3. Atsakingasis darbuotojas, gavęs informacijos ar pranešimą apie lygių galimybių pažeidimą (toliau – skundas), per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 (dešimt) dienų nuo informacijos gavimo dienos, privalo imtis priemonių, kad atvejis būtų ištirtas ir, jeigu reikia, užtikrinta skundą pateikusiam darbuotojui saugią darbo aplinką skundo nagrinėjimo metu. 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.

- 9.4. Bankas užtikrina, kad darbuotojas bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas pateiks skundą dėl diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo, arba dalyvaus byloje dėl diskriminacijos prieš Banką, jo darbuotoją ar kitą su Banku kaip nors susijusį asmenį.
- 9.5. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl diskriminacijos ir (ar) lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.
- 9.6. Nustačius, kad Banko darbuotojas atliko lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, jam gali būti taikomos Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose teisės aktuose nustatytos priemonės.
- 9.7. Banko 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 Banką. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka. Bankas įsipareigoja bendradarbiauti su tyrimą atliekančia institucija.
- 9.8. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų pažeidimu, dėl kurio gali būti taikoma atitinkama atsakomybė.

10. Baigiamosios nuostatos

- 10.1. Ši Politika įsigalioja nuo jos patvirtinimo dienos.
- 10.2. Bankas turi teisę iš dalies arba visiškai pakeisti šią Politiką tiek, kiek tai neprieštarauja Lietuvos Respublikos darbo kodeksui, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymui, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymui ir kitiems teisės aktams.
- 10.3. Prieš priimant sprendimą dėl Politikos tvirtinimo arba jos pakeitimo, Politika ir (ar) jos pakeitimai yra derinami su darbo taryba, jei tokia įkurta.
- 10.4. Ši Politika yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama ne rečiau kaip kartą į metus arba pasikeitus šios Politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.