

PATVIRTINTA

Valstybės įmonės Valstybės žemės fondo  
direktorium 2022 m. balandžio 22 d.  
įsakymu Nr. GĮ-248

## VALSTYBĖS ĮMONĖS VALSTYBĖS ŽEMĖS FONDO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

### I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Valstybės įmonės Valstybės žemės fondo (toliau – Įmonė) lygių galimybių politikos tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių principus, jos įgyvendinimo Įmonėje tvarką bei priemones.

2. Aprašo tikslas – užtikrinti visų darbuotojų, taip pat į Įmonę besikreipiančių asmenų vienodas teises nepaisant asmenų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitais pagrindais.

3. Apraše vartojamos sąvokos:

3.1 lygios galimybės – žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ar kitais pagrindais;

3.2 diskriminacija – tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenis dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ar kitais pagrindais;

3.3 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, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitais pagrindais, nebent šį veiksma ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

3.4 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, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ir kitais pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus:

3.4.1 įstatymų nustatytus apribojimus dėl amžiaus, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

3.4.2 įstatymų nustatytą reikalavimą mokėti valstybinę kalbą;

3.4.3 įstatymų nustatytais atvejais draudimą dalyvauti politinėje veikloje;

3.4.4 įstatymų nustatytas dėl pilietybės taikomas skirtingas teises;

3.4.5 įstatymų nustatytas specialias priemones sveikatos apsaugos, darbuotojų saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

3.4.6 įstatymų nustatytas specialias laikinas priemones, taikomas 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;

3.4.7 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;

3.4.8 kai ribojimų, specialių reikalavimų arba tam tikrų sąlygų dėl asmens socialinės padėties teisinį reguliavimą pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

3.5 priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ar kitais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka;

3.6 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 sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką;

3.7 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 (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.

## II. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

4. Tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas, smurtas, patyčios, ar naudojimas užimama padėtimi Įmonėje netoleruojami.

5. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo galimybės, nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

6. Atrankoje į pareigas dalyvaujančiam asmeniui pateikiami klausimai turi būti susiję tik su atrankos kriterijais ir būsimų darbo funkcijų vykdymu, atrankoje ir skelbimuose dėl priėmimo į pareigas draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties ar kitais pagrindais.

7. Įmonė darbą organizuoja taip, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi gerbiamas ir galėtų panaudoti savo gebėjimus. Darbuotojai neturi diskriminuoti, priekabiauti, tyčiotis ar gąsdinti kitų darbuotojų dėl jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ar kitais pagrindais.

8. Visiems darbuotojams užtikrinamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos darbo sąlygos, vienodos galimybės kelti kvalifikaciją ir mokytis, įgyti praktinio darbo patirties, gauti atlyginimą, priedus, priemokas ar premijas, gauti atostogas ir lengvatas, neatsižvelgiant į darbuotojų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etinės priklausomybės, religijos, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) ar kitais pagrindais.

9. Atsižvelgiant į Įmonėje teikiamų paslaugų specifiką ir jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos Įmonės vykdomos funkcijos, Įmonė imasi priemonių, kad neįgaliesiems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas darbo vietas, dirbti ir siekti karjeros ar kita.

10. Darbuotojai, atliekantys darbuotojų atranką, turi būti supažindinti su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros tvarka, privalo jos laikytis darbuotojų atrankos procese ir turi užtikrinti aiškų atrankos kriterijų taikymą.

11. Visiems darbuotojams taikomi vienodi teisės aktuose nustatyti atleidimo iš pareigų pagrindai ir kriterijai, susiję su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų vykdymu. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai

neatsižvelgus į jų lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etinę priklausomybę, religiją, šeimyninę padėtį, ketinimus turėti vaiką (vaikų) ar kitais pagrindais.

12. 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, negalia, etinę priklausomybę, religiją, šeimyninę padėtį, ketinimus turėti vaiką (vaikų) ar kitais pagrindais.

13. Nustatant darbo užmokestį darbuotojams yra vadovaujama išimtinai objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojų kvalifikacija, darbuotojui tenkančio atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, kitais darbo užmokesčio tvarkoje nurodytais objektyviais kriterijais.

14. Visi Įmonės darbuotojai, kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jie yra diskriminuojami, turi teisę kreiptis raštu į Įmonės vadovybę el. p. adresu [pranesk@vzf.lt](mailto:pranesk@vzf.lt) ir nurodyti asmenį (asmenis), kuris (kurie) galimai pažeidė darbuotojo teises ir nurodyti galimo pažeidimo aplinkybes.

15. Įmonės vadovybė, šio Aprašo 14 punkte nustatyta tvarka, gavusi asmens skundą, įvertina skunde gautą informaciją ir esant pagrįstam pagrindui, pradeda tyrimą dėl galimo darbo pareigų pažeidimo nustatymo. Nustačius, kad darbuotojo veiksmai turi lygių galimybių pažeidimo, diskriminacijos ar priekabiavimo požymių, skundas nedelsiant perduodamas nagrinėti Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybai.

16. Įmonė imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojui pateikus skundą dėl galimos diskriminacijos ir asmenys, susiję su šiuo skundu, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ir neigiamų pasekmių.

17. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją ar kandidatą užimti laisvą darbo vietą, pateikusį skundą dėl diskriminacijos, yra draudžiamas.

18. Šio Aprašo pažeidimas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse, arba baudžiamoji atsakomybė.

### **III. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

19. Su šiuo Aprašu supažindinami visi Įmonės darbuotojai.

20. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarka peržiūrima ir, esant poreikiui, atnaujinama pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

21. Įmonės lygių galimybių politikos įgyvendinimo tvarkos aprašas skelbiamas viešai Įmonės interneto svetainėje.