AB „KELIŲ PRIEŽIŪRA“ LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA

PATVIRTINTA AB „Kelių priežiūra“ *2026-09-23 Valdybos nutarimu (posėdžio protokolas Nr. VP26-43*)

AB „Kelių priežiūra“ – tai nuolat tobulėjanti ir ambicingų tikslų siekianti įmonė, kurios pagrindinė veikla – valstybinės reikšmės kelių priežiūra ir kokybiško, nenutrūkstamo susisiekimo visoje Lietuvoje užtikrinimas.

Bendrovės profesionalios komandos veiklą grindžia ilgamete inžinerine patirtimi, šiuolaikinės vadybos principais, technologinėmis inovacijomis bei tvarumo principais.

Žiemos metu įmonė rūpinasi kelių pravažumu, o šiltuoju sezonu – kelių dangų, žvyrkelių, pakelių inžinerinių statinių, želdinių ir kitų eismo saugumui svarbių elementų priežiūra.

Laikydamasi aukščiausių kokybės ir saugumo standartų, veiklos skaidrumo, efektyvumo bei socialinės atsakomybės principų, AB „Kelių priežiūra“ kuria ilgalaikę vertę valstybei ir kiekvienam eismo dalyviui.

Lygių galimybių ir įvairovės politikos tikslas – reglamentuoti lygių galimybių ir įvairovės puoselėjimo, užtikrinimo ir skatinimo principus AB „Kelių priežiūra“.

Politikos paskirtis – užtikrinti lygias galimybes visiems darbuotojams ir kandidatams bei kurti įtraukią, pagarbią ir lygiateisiškumo principais grįstą organizacijos kultūrą.

PAGRINDINĖS SĄVOKOS, SANTRUMPOS IR PAAIŠKINIMAI

Bendrovė – AB „Kelių priežiūra“.

Diskriminacija – tiesioginis ar netiesioginis mažiau palankus elgesys su asmeniu dėl jo lyties, lytinės orientacijos, tautybės, negalios, įsitikimų ar pažiūrų bei kitų įstatymuose nurodytų pagrindų.

Lygios galimybės ir įvairovė – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose, Lietuvos Respublikos Konstitucijoje ir Lietuvos Respublikos teisės aktuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, tautybės, negalios, įsitikinimų ar pažiūrų bei kitų įstatymuose nurodytų pagrindų.

Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, tautybės, negalios, įsitikinimų ar pažiūrų bei kitais įstatymų nurodytais pagrindais.

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 amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, tautybės, negalios, įsitikinimų ar pažiūrų bei kitais įstatymų nurodytais pagrindais, nebent šį veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

Nurodymas diskriminuoti – nurodymas darbuotojui elgtis mažiau palankiai su kitu darbuotoju arba kandidatu į darbo vietą dėl jo amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, tautybės, negalios, įsitikinimų ar pažiūrų bei kitų įstatymuose nurodytų pagrindų.

Pasitikėjimo linija – bendrinis skundų apie galimus pažeidimus perdavimo būdas raštu arba telefonu.

Skundas – bet kokia forma (žodžiu, raštu, telefonu ar elektroniniu paštu) pateikta informacija dėl galimai įvykdyto, vykdomo ar numatomo įvykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo.

Tiesioginė diskriminacija – tai elgesys su asmeniu, kai amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, tautybės, negalios, įsitikinimų ar pažiūrų bei kitais įstatymų nurodytais pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus teisės aktų leidžiamus ribojimus.

Lygių galimybių ir įvairovės politika parengta vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, tarptautinio standarto ISO 26000 gairėmis bei kitais galiojančiais teisės aktais ir vidaus dokumentais, reglamentuojančiais šioje politikoje vartojamas sąvokas ir susijusias sritis. Politika yra vieša ir skelbiama Bendrovės interneto svetainėje.

PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPAI

Lygių galimybių ir įvairovės principų įgyvendinimas	Bendrovė užtikrina lygių galimybių ir įvairovės principų įgyvendinimą visose savo veiklos srityse ir netoleruoja jokios formos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo bei nurodymų diskriminuoti.
Lygiateisiškumo užtikrinimas	Bendrovėje užtikrinamas lygiateisiškumo principas, pagal kurį visi darbuotojai turi vienodas teises ir galimybes, nepriklausomai nuo jų asmeninių savybių ar kitų teisės aktuose numatytų pagrindų.
Pagarba paremta organizacinė kultūra	Bendrovė skatina pagarbią, tolerancija paremtą bei geranorišką organizacinę kultūrą, kurioje kiekvienas darbuotojas gali jaustis priimtas, pripažintas, gerbiamas ir vertinamas, nepriklausomai nuo jo asmeninių savybių ar kitų įstatymuose numatytų pagrindų.
Įvairovė ir įtrauki aplinka	Bendrovė įsipareigoja kurti aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami darbuotojų individualūs skirtumai, patirčių, žinių, kompetencijų ir požiūrių įvairovė bei jų indėlis į Bendrovės rezultatus. Bendrovė skatina darbuotojų įvairovę atspindinčią darbo aplinką, diegia ir palaiko tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje.
Sąžiningos darbo sąlygos	Darbuotojų darbo sąlygos, darbo užmokestis, papildomos naudos ir kiti darbo organizavimo aspektai yra nustatomi siekiant sudaryti lygias galimybes ir palaikant visuotinį sąžiningumą bei užtikrinant vidinį teisingumą.
Objektyvi ir nešališka atranka	Kandidatai į laisvas Bendrovėje pozicijas yra vertinami laikantis objektyvių, su konkrečia darbo pozicija susijusių kvalifikacinių, profesinės patirties, kompetencijų ir gebėjimų kriterijų, užtikrinant skaidrų, nešališką ir diskriminacijos netaikantį atrankos procesą, kuriame visi pretendentai turi lygias galimybes.
Teisingo atlygio principas	Kiekvienas darbuotojas turi teisę už darbą Bendrovėje gauti atlyginimą, kuris priklauso nuo atliekamų funkcijų, darbo kokybės, profesinių ir dalykinių sugebėjimų, bet ne nuo darbuotojui būdingų požymių, nesusijusių su atliekamu darbu.
Darbuotojų atsakomybė ir elgesio principai	Darbuotojai privalo būti nešališki, sąžiningi, objektyvūs ir atviri darbuotojų įvairovei, laikytis aukščiausių lygių galimybių ir bendrai žmogaus teisių principų.
Įgyvendinimo priežiūra ir komunikacija	Bendrovė yra atsakinga už lygių galimybių ir įvairovės principų įgyvendinimą, informacijos sklaidą ir nuolatinę Bendrovės lygių galimybių ir įvairovės progreso peržiūrą.
Atsakomybė už pažeidimus	Lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimas gali būti laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

BENDROVĖS IR DARBUOTOJŲ ĮSIPAREIGOJIMAI

Bendrovė, įgyvendindama darbuotojų lygių galimybių ir įvairovės principus, privalo:

Atrankos, paaukštinimo ir atleidimo iš darbo procese:	Teikti darbo skelbimus, kurie sudarytų vienodas sąlygas potencialiems kandidatams dalyvauti atrankoje ir nediskriminuotų asmeninių savybių ir kitais įstatymuose numatytais pagrindais;
	Taikyti vienodus atrankos kriterijus bei sąlygas, paremtas skaidrumu, objektyvumu ir nešališkumu, 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. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, privalo būti susiję tik su nustatytais darbo pozicijai taikomais atrankos kriterijais;
	Užtikrinti, kad kriterijai, kuriais vadovaujamasi atrenkant kandidatus paaukštinimui, yra susiję išimtinai tik su asmens gebėjimais ir atliekamo darbo kokybe bei asmeniniais pasiekimais profesinėje srityje;
	Naudoti vienodus, aiškius ir iš anksto nustatytus darbo rezultatų vertinimo ir atleidimo iš darbo atrankos kriterijus, kurie padeda užtikrinti skaidrumą, objektyvumą ir sprendimų pagrįstumą.
Darbo santykiuose:	Sudaryti vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, priklausomai nuo veiklos pobūdžio suteikti darbui atlikti reikalingas priemones, įrankius bei apsaugos priemones;
	Atsižvelgiant į darbo pobūdį, taikyti vienodas galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas, visiems darbuotojams vienodai taikyti priklausančias papildomas naudas ir lengvatas;
	Užtikrinti, kad nustatant darbo užmokestį yra vadovaujamasi objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo kvalifikacija, darbuotojui tenkančios atsakomybės laipsniu, atliekamų darbų pobūdžiu, pasiektais rezultatais ir kitais objektyviais kriterijais;
	palaikyti darbuotojų teisę burtis į profesines sąjungas bei įgyvendinti kolektyvinių derybų principus.
Kompetencijų vystyme:	Atsižvelgiant į Bendrovės darbuotojų kompetencijų vystymo poreikį bei finansines Bendrovės galimybes, sudaryti vienodas galimybes darbuotojams kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, plėsti kompetencijas, įgyti praktinės darbo patirties bei visapusiškai atskleisti savo profesinį potencialą.
Tiesiogiai įgyvendinant lygių galimybių ir įvairovės politiką:	Imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos vienodos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba tobulintis, įskaitant tinkamą darbo sąlygų sudarymą, kai tokių priemonių įgyvendinimas nesukeltų Bendrovei neproporcingos naštos;
	Imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų nurodoma diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ar nepatirtų neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos. Siekdama aiškiai apibrėžti smurto ir priekabiavimo prevencijos principus, taikytinas sankcijas bei šalių atsakomybes, Bendrovė yra patvirtinusi ir taiko smurto ir priekabiavimo prevencijos taisykles;
	Planuoti ir įgyvendinti lygias galimybes ir įvairovę skatinančius veiksmus, stebėti jų efektyvumą ir taikyti įvairaus pobūdžio prevencines priemones (pvz., mokymus, edukacijas, komunikaciją, iniciatyvas), siekiant užkirsti kelią bet kokiems galimiems pažeidimams;
	Suteikti galimybę pranešti apie galimus lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimus ir juos nagrinėti nustatyta tvarka;
	Užtikrinti, kad vidiniuose Bendrovės teisės aktuose būtų įtvirtintos lygios teisės ir galimybės nepaisant amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, tautybės, negalios, įsitikinimų ar pažiūrų ar kitais teisės aktuose numatytais pagrindais.

Darbuotojai, įgyvendindami lygių galimybių ir įvairovės principus, privalo:

(1) vadovautis politikos nuostatomis;

(2) tiesiogiai ar netiesiogiai nediskriminuoti, nepriekabiauti, seksualiai nepriekabiauti, nenurodyti diskriminuoti dėl darbuotojo amžiaus, lyties, lytinės orientacijos, tautybės, negalios, įsitikinimų ar pažiūrų bei kitų teisės aktuose nurodytų pagrindų, taip pat nepersekioti ir nesiimti kitų poveikio priemonių prieš darbuotojus, kurie pateikia skundą;

(3) pranešti apie galimus lygių galimybių ir įvairovės pažeidimus.

KOLEGIALIŲ VALDYMO IR PRIEŽIŪROS ORGANŲ LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA

(1) Bendrovės kolegialių valdymo ir priežiūros organų nariai atrenkami remiantis kiekvieno kandidato lyginamuoju kvalifikacijų vertinimu, t. y. pagal kompetenciją, turimą patirtį ir tinkamumą eiti pareigas, užtikrinant sąžiningą ir aukščiausiais skaidrumo standartais pagrįstą atrankos procesą.

(2) Bendrovės kolegialių valdymo ir priežiūros organų sudėtyse turi būti siekiama užtikrinti jų narių demografinę įvairovę lyčių, amžiaus ar kitais pagrindais bei kognityvinę įvairovę skirtingų idėjų, požiūrių, įgūdžių, profesinės patirties, žinių bei mąstymo įvairovės atžvilgiais tiek, kiek tai neprieštarauja teisės aktams.

(3) Kuomet kandidatų tinkamumas užimti tam tikrą poziciją, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie patys, pirmenybė teikiama Bendrovės valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui.

(4) Bendrovės kolegialių valdymo ir priežiūros organų nariai gerbia ir laikosi aukščiausių Lygių galimybių ir įvairovės principų, netoleruoja tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos visose vykdomos veiklos sferose, savo veiksmais palaiko įtraukios, pagarbios, lygybe ir įvairove paremtos organizacinės kultūros kūrimą.

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKOS PAŽEIDIMAS

Lygias galimybes ir įvairovę pažeidžiantys veiksmai:

Neleistinas veiksmas	**Paaiškinimas**
Skirtingi ir nesąžiningi darbuotojų atrankos, paaukštinimo ar atleidimo iš darbo kriterijai	Mažiau palankių arba palankesnių sąlygų taikymas įdarbinant naujus darbuotojus ar atleidžiant esamus bei atrenkant kandidatus paaukštinti.
Nevienodos darbo sąlygos atliekant tą patį darbą	Blogesnių arba geresnių darbo sąlygų sukūrimas organizuojant darbą.
Skirtingos kvalifikacijos kėlimo ir mokymosi galimybės	Skirtingų kvalifikacijos ar kompetencijų kėlimo, persikvalifikavimo, darbo patirties įgijimo sąlygų sudarymas.
Darbuotojų persekiojimas	Darbuotojų, pateikusių skundą persekiojimas ir / ar priemonių nesiėmimas, kad darbuotojas būtų apsaugotas nuo diskriminacijos, priešiško elgesio ir iš to kylančių pasekmių.
Nurodymas diskriminuoti	Nurodymas diskriminuoti bet kuria forma.

Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimu nelaikoma:

(1) Socialinių garantijų užtikrinimas vaikų turintiems darbuotojams;

(2) Skirtingas vyrų ir moterų pensinis amžius ir įstatymų numatyti amžiaus ribojimai atliekant tam tikrus darbus;

(3) Moterims taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimai darbe, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama apsaugoti jų sveikatą;

(4) Reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

(5) Kuomet dėl konkrečios profesinės veiklos pobūdžio ar jos vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra teisėtas, objektyviai pagrįstas ir esminis profesinis reikalavimas;

(6) Darbo sąlygų pritaikymas pagal darbuotojų poreikius tais atvejais, kai būtina sudaryti tinkamas sąlygas darbui atlikti ar sutariant dėl lankstaus darbo laiko režimo su darbuotojais, norinčiais suderinti darbo ir šeimos įsipareigojimus;

(7) Kuomet asmuo neatitinka konkrečiam darbui keliamų išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalavimų;

(8) Kuomet darbo funkcijoms atlikti būtinas neutralumas politinių partijų, visuomeninių ar profesinių asociacijų atžvilgiu;

(9) Užimamas pareigas atitinkančių užduočių skyrimas, terminų nustatymas, konstruktyvi kritika dėl atliktų užduočių, paaukštinimo, atlyginimo kėlimo ribojimas, atsižvelgiant į darbuotojo kompetenciją ir rezultatus.

SKUNDO DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PAŽEIDIMO TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

(1) Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis tiesiogiai į Bendrovės Personalo ir administravimo departamento direktorių el. paštu arba per Pasitikėjimo liniją (el. p. skaidrumas@keliuprieziura.lt, tel. +370 377 88000). Kreipimasis į Bendrovę neapriboja darbuotojo galimybės kreiptis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą ir ginti savo teises teisme;

(2) Teikiant skundą turi būti pateikta ši informacija: galimo pažeidimo aplinkybės (kas, kada, kur ir kaip įvyko), su pažeidimu susiję asmenys, turimi įrodymai ar kita reikšminga informacija, taip pat, jei įmanoma, – liudytojai ar kiti faktines aplinkybes galintys patvirtinti duomenys;

(3) Bendrovė, gavusi darbuotojo skundą, perduoda jį nagrinėti Lygių galimybių ir įvairovės skundų nagrinėjimo komisijai, kuri kiekvienam konkrečiam atvejui nagrinėti sudaroma generalinio direktoriaus įsakymu ne vėliau kaip per 3 (tris) darbo dienas nuo skundo gavimo dienos. Skundo nagrinėjimo metu Bendrovė užtikrina aplinkybių konfidencialumą.

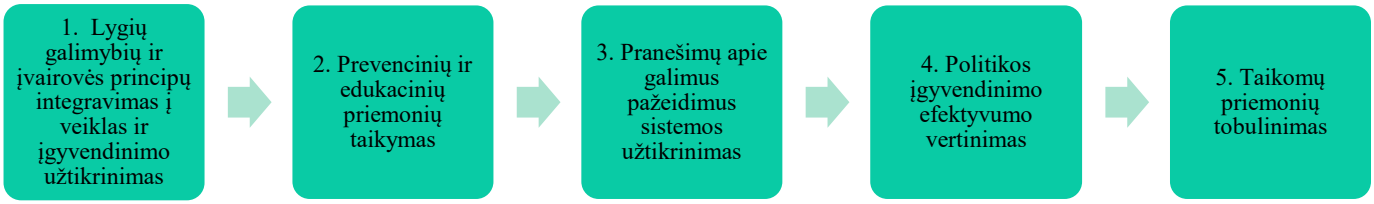
(4) Komisija ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo jos sudarymo dienos išnagrinėja skundą ir raštu pateikia išvadas Bendrovei bei skundą pateikusiam darbuotojui.

(5) Darbuotojas, manantis, kad jo lygios galimybės buvo pažeistos, turi teisę reikalauti iš kaltų asmenų atlyginti turtinę ir neturtinę žalą įstatymų nustatyta tvarka;

(6) Darbuotojas, pateikęs skundą ar dalyvaujantis byloje dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo, jo atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus, negali būti persekiojami ar patirti neigiamų pasekmių darbo santykiuose;

(7) Darbuotojas, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, raginamas dėl pažeidimo kreiptis ne vėliau kaip per 1 mėn. nuo įvykusio pažeidimo.

POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PROCESAS



PROCESO DALYVIŲ ATSAKOMYBĖS

Valdyba atsakinga už:

- Politikos patvirtinimą ir jos įgyvendinimo priežiūrą.

Audito komitetas atsakingas už:

- Politikos įgyvendinimo kontrolės ir susijusių rizikų stebėseną.

Generalinis direktorius atsakingas už:

- Politikos įgyvendinimą Bendrovėje bei politikos įgyvendinimui reikalingų resursų užtikrinimą.

Vadovybė (departamentų direktoriai ir tiesiogiai generaliniam direktoriui pavaldūs skyrių vadovai) atsakingi už:

- Politikos nuostatų įgyvendinimą kuruojamose srityse;
- Darbuotojų informavimą ir edukavimą politikos nuostatų klausimais.

Struktūrinio vieneto vadovas (skyriaus, grupės, regiono, kelių tarnybos vadovas) atsakingas už:

- Lygių galimybių ir įvairovės principų laikymosi užtikrinimą kasdienėje veikloje;
- Darbuotojų informavimą ir edukavimą politikos nuostatų klausimais.

Darbuotojai atsakingi už:

- Politikos nuostatų laikymąsi ir pranešimą apie galimus pažeidimus.

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

Politiką tvirtina, keičia ir naikina Bendrovės valdyba.

Politikos įgyvendinimą detalizuoja Bendrovės vidaus dokumentai: procedūros, tvarkos, metodikos, instrukcijos.

Politika galioja nuo jos patvirtinimo dienos. Ji yra peržiūrima ir, jei reikia, atnaujinama, ne rečiau kaip vieną kartą per metus. Keičiantis Bendrovės strateginėms kryptims, tikslams, rinkos sąlygoms ar kitiems išoriniams/vidiniams veiksniams, kurie įtakoja Bendrovę, Politika gali būti peržiūrima ir atnaujinama pagal poreikį.

Suinteresuoti darbuotojai su šia Politika supažindinami elektroninėmis priemonėmis ir privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo funkcijas vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.

Šios Politikos nesilaikymas gali būti laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, teisės aktų nustatyta tvarka.

Politika yra vieša ir laisvai prieinama visoms suinteresuotoms šalims, skelbiama viešai Bendrovės tinklalapyje www.keliuprieziura.lt.