



LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO REKTORIUS

ĮSAKYMAS DĖL LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKOS PATVIRTINIMO

Kaunas

Vadovaudamasis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsniu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 6, 7 straipsniais, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 5, 6 straipsniais:

1. T v i r t i n u Lietuvos sveikatos mokslų universiteto lygių galimybių ir įvairovės politiką (toliau – Politika) (pridedama).

2. Į p a r e i g o j u:

2.1. Dokumentų valdymo tarnybą su šiuo įsakymu supažindinti struktūrinių padalinių vadovus (toliau – Vadovai) per Lietuvos sveikatos mokslų universiteto (toliau – Universitetas) dokumentų valdymo sistemos modulį @DVS;

2.2. Vadovus – supažindinti struktūrinių padalinių darbuotojus;

2.3. Studijų centro vadovą organizuoti ir užtikrinti visų Universiteto studentų supažindinimą su šiuo įsakymu Universiteto informacinių technologijų priemonėmis;

2.4. Lygių galimybių kontrolierių paskelbti šią Politiką Universiteto interneto svetainėje bei intranete.

3. P r i p a ž i s t u n e t e k u s i u g a l i o s 2021 m. gruodžio 23 d. rektoriaus įsakymą Nr. 2021-V-0669 „Dėl lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros programos patvirtinimo“.

4. Įsakymo kontrolės vykdymą p a v e d u administracijos ir finansų direktorei Laimai Matusevičienei.

5. Šis įsakymas į s i g a l i o j a nuo jo pasirašymo dienos.

Medicinos akademijos kanclerė,
pavadojanti rektorių

prof. Daiva Rastenytė

PATVIRTINTA

Lietuvos sveikatos mokslų universiteto rektoriaus
2024 m. d. įsakymu Nr. 2024-V-

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto (toliau – Universitetas) lygių galimybių ir įvairovės politika (toliau – Politika) apibrėžia ir reglamentuoja lygių galimybių ir įvairovės užtikrinimo, puoselėjimo ir įgyvendinimo principus bei jų įgyvendinimo priemones Universitete.

2. Politika taikoma visai Universiteto bendruomenei bei asmenims, siekiantiems įsidarbinti ar studijuoti Universitete (toliau – kiti asmenys). Su Politika visa Universiteto bendruomenė supažindinama informacinių technologijų priemonėmis. Politika viešai skelbiama Universiteto interneto svetainėje.

3. Politika parengta remiantis Lietuvos Respublikoje taikomais tarptautiniais žmogaus ir piliečių teisių dokumentais, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais, Universiteto etikos kodeksu.

4. Politikos tikslas – užtikrinti, kad vykdant studijas, mokslinę veiklą Universitete, priimant į pareigas darbuotojus, darbo santykių galiojimo bei jų nutraukimo metu būtų laikomasi lygių galimybių principo ir įvairovės užtikrinimo, t. y. draudimo varžyti visų darbuotojų ir studentų teises arba teikti jiems privilegijas lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminių padėties ir kitais pagrindais.

5. Universitetas skatina aktyvų Universiteto bendruomenės įsitraukimą, siekiant užtikrinti šios Politikos įgyvendinimą.

II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽTYS

6. Šioje Politikoje vartojamos sąvokos ar sutrumpinimai turi šias reikšmes:

6.1. **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, šeiminių padėties ir kitais pagrindais.

6.2. **Lygios galimybės ir įvairovė** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, šeimines padėtis ir kitus įstatymais saugomus asmens tapatybės bruožus.

6.3. **Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas** – šioje Politikoje nustatytų principų ir (arba) jų įgyvendinimo priemonių nesilaikymas ir (arba) su tuo susijusių pareigų nevykdymas ar netinkamas jų vykdymas.

6.4. **Netiesioginė diskriminacija** – veikimas ar neveikimas, teisės norma ar vertinimo kriterijus, akivaizdžiai neutrali sąlyga ar praktika, kurie formaliai yra vienodi, bet juos įgyvendinant ar pritaikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų 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, šeiminės padėties ir kitais 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.

6.5. **Politika** – Lietuvos sveikatos mokslų universiteto lygių galimybių ir įvairovės politika.

6.6. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties ir kitais pagrindais siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

6.7. **Psichologinis smurtas** – priešiškas, žeminantis, agresyvus elgesys asmens atžvilgiu, taip pat asmens bauginimas, menkinimas, neadekvatūs reikalavimai, asmens tyčinis ignoravimas, atirbojimas nuo kolektyvo ir bendrų veiklų.

6.8. **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.

6.9. **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, šeiminės padėties ir kitais pagrindais jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymu numatytus atvejus.¹

6.10. **Universiteto bendruomenė** – visi Universiteto darbuotojai ir studentai.

7. Kitos šioje Politikoje vartojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme ir kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.

III SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPAI

8. Universitetas netoleruoja bet kokios formos smurto, diskriminacijos, priekabiavimo, patyčių ar naudojimosi užimama padėtimi.

9. Universitetas gerbia ir saugo kiekvieno Universiteto bendruomenės nario ir kitų asmenų teises, jų atžvilgiu elgiasi pagarbiai ir sąžiningai, užtikrina visuomenės įvairovę atspindinčią darbo, mokslo ir studijų aplinką, diegia tolerancijos ir pagarbos įvairovei principus savo veikloje.

10. Universiteto bendruomenės nariai privalo būti sąžiningi, objektyvūs, atviri įvairovei, nežeminti ir nediskriminuoti kitų asmenų, laikytis aukščiausių Lygių galimybių ir pagarbos žmogaus teisėms principų.

¹ Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 str. 9 p.

11. Universitetas privalo užtikrinti, kad Universiteto bendruomenės nariai ir kiti asmenys nebūtų diskriminuojami:

- 11.1. priimant į darbą ir atleidžiant iš darbo;
- 11.2. sudarant vienodas darbo sąlygas ir profesinio tobulėjimo galimybes;
- 11.3. vertinant atliekamą darbą;
- 11.4. mokant darbo užmokestį;
- 11.5. pritaikant darbo ir studijų sąlygas negalią turintiems asmenims;
- 11.6. vykdant diskriminacijos, priekabiavimo prevenciją;
- 11.7. užtikrinant galimybę pranešti apie diskriminaciją, priekabiavimą bei veiksmingą ir nešališką skundų nagrinėjimą;
- 11.8. priimant asmenis studijuoti, tvirtinant studijų programas, atliekant studentų žinių vertinimą, skiriant stipendijas, lengvatas, bendrabučius;
- 11.9. vykdant mokslinę veiklą;
- 11.10. planuojant ir įgyvendinant Politiką.

IV SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPŲ ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ IR ATLEIDŽIANT IŠ DARBO

12. Priimant asmenis į darbą Universitete kandidatams yra taikomi vienodi atrankos kriterijai ir sąlygos, išskyrus atvejus, kai dėl konkrečios profesinės veiklos rūšies 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.

13. Apie laisvas darbo vietas Universitete skelbiama viešai Universiteto interneto svetainėje ir/arba per specializuotus paieškos portalus ar kitus informacinius kanalus.

14. 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, etninės priklausomybės, religijos, šeiminės padėties ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, pilietybės, ar 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.

15. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai privalo būti susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.

16. Pokalbyje dėl priėmimo į pareigas dalyvaujantys darbuotojai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, šeiminę padėtį ir kitokio pobūdžio diskriminuojančių klausimų, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.

17. Asmens lytis, rasė, tautybė, pilietybė, kalba, kilmė, socialinė padėtis, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros, amžius, lytinė orientacija, negalia, etninė priklausomybė, religija, šeiminė padėtis ar kitas įstatymų saugomas asmens tapatybės bruožas negali būti pagrindas priimant sprendimą, ar darbuotoją įdarbinti visu

ar ne visu darbo laiku, taip pat, kokios rūšies sutartį pasirašyti su darbuotoju, pavyzdžiui, terminuotą ar neterminuotą.

18. Vadovaudamasis Universiteto darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojas gali pateikti informaciją apie šeiminę savo padėtį, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas. Darbuotojas gali atsisakyti pateikti tokią informaciją, tokiu atveju, darbuotojui nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Universitetas negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

19. Universitete taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis įstatymuose numatytomis aplinkybėmis. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus. Išimtys gali būti taikomos tik tais atvejais, kai nustatyti reikalavimai būtini darbo funkcijoms atlikti.

V SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS SUDARANT DARBO IR PROFESINIO TOBULĖJIMO SĄLYGAS

20. Universitetas sudaro vienodas darbo sąlygas, vienodai saugią ir sveiką darbo aplinką reikalingoms darbo funkcijoms atlikti, suteikia darbui atlikti reikalingas darbo priemones bei įrankius, apsaugos priemones, atsižvelgdamas į veiklos pobūdį, sudaro galimybes turėti lanksčias darbo sąlygas bei lygiavertiškai teikia lengvatas.

21. Universitetas sudaro vienodas galimybes tobulėti darbe, kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, atskleisti profesinį bei dalykinį potencialą ir siekti karjeros, paremtos profesinėmis kompetencijomis, patirtimi bei gebėjimais.

22. Metinis arba kito laikotarpio darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus kriterijus visiems darbuotojams.

VI SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS DARBO APMOKĖJIMO SRITYJE

23. Universitete patvirtinta darbuotojų darbo apmokėjimo sistema, kurioje nustatyti konkrečių pareigybių grupių ir pogrupių darbo užmokesčių dydžiai ir kurią taikant vengiama bet kokios diskriminacijos. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.

24. Darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą mokamas toks pats darbo užmokestis. 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 Universiteto sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas Universitetui siekiant savo veiklos tikslų negu kitas palyginamasis darbas.

25. Priemokos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomai vienodai, remiantis Universiteto darbo apmokėjimo sistemoje nustatytais kriterijais.

VII SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS DARBUOTOJAMS IR STUDENTAMS, TURINTIEMS NEGALIĄ

26. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, jog Universiteto bendruomenės nariams, turintiems negalią, būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros, studijuoti ar vykdyti mokslinę veiklą, įskaitant tinkamą darbo sąlygų, patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai pasunkinamos Universiteto pareigos.

27. Tinkamas sąlygų pritaikymas yra būtini ir tinkami pakeitimai, dėl kurių nepatiriama neproporcinga ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju, siekiant užtikrinti negalią turintiems asmenims galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ir galimybė įgyvendinti šias teises ir laisves.

28. Pritaikymas turi būti veiksmingas ir praktiškas, t. y. pasirinktos priemonės turėtų realiai padėti darbuotojui atlikti konkrečius darbo funkcijas ar dalyvauti studijų / mokslo veikloje. Universitetas turi pareigą pritaikyti tik su darbo funkcijomis ir studijomis susijusias ir tik darbui ir studijoms reikalingas sąlygas.

VIII SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PRINCIPO ĮGYVENDINIMAS STUDIJŲ PROCESĖ

29. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina vienodas stipendijų skyrimo ir kreditų studijoms teikimo sąlygas, vienodas mokymo programų parinkimo ir pasirinkimo sąlygas, vienodas žinių vertinimo sąlygas.

30. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, kad prie studentų nebūtų priekabiauama, seksualiai priekabiauama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti studentų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminių padėties ar kitais pagrindais.

31. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, kad bendraujant su studentais, vadovėliuose ir mokomosiose priemonėse nebūtų diskriminavimo ir diskriminavimo propagavimo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, šeiminių padėties ar kitais pagrindais.

32. Universitetas imasi priemonių, kad studentai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų padarinių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo.

IX SKYRIUS

PRANEŠIMO (SKUNDO) DĖL LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS PAŽEIDIMO TEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

33. Universitetas suteikia galimybę visiems Universiteto bendruomenės nariams ir kitiems asmenims pranešti apie galimus lygių galimybių ir įvairovės pažeidimus ir įsipareigoja juos nagrinėti

nustatyta tvarka. Visa informacija, susijusi su pranešimais (skundais) ir jų nagrinėjimo metu gauta bet kokio pobūdžio informacija, yra konfidenciali.

34. Universiteto bendruomenės nariai ar kiti asmenys apie galimą lygių galimybių ir įvairovės pažeidimus turi pranešti Politikos 35 punkte nurodytais kontaktais per trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 3 (tris) mėnesius nuo galimo lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo padarymo ir (arba) paaiškėjimo apie įvykdytą, vykdomą ar numatomą vykdyti lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą.

35. Pranešimai (skundai) dėl galimų lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo teikiami tiesiogiai lygių galimybių koordinatoriui el. paštu lygiosgalimybės@lsmu.lt, Universiteto rektoriui, prorektoriui studijoms arba tiesioginiam vadovui. Universiteto rektorius, prorektorius studijoms ar darbuotojo tiesioginis vadovas, gavę pranešimus (skundus), informuoja lygių galimybių koordinatorių apie gautą pranešimą (skundą).

36. Pranešimą (skundą) nagrinėja Universiteto rektoriaus sudaryta Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo atvejų komisija (toliau – komisija), kurią sudaro lygių galimybių koordinatorius, Personalo tarnybos darbuotojas, Juridinės tarnybos darbuotojas, MA Visuomenės sveikatos fakulteto Sveikatos psichologijos katedros psichologas. Į komisijos organizuojamus posėdžius prireikus, atsižvelgiant į pranešimo (skundo) turinį, kviečiami atitinkamų Universiteto struktūrinių padalinių vadovai ar darbuotojai, Darbo tarybos, Profesinės sąjungos, Studentų atstovybės atstovai. Komisijos nariai, prieš pradėdami darbą, turi pasirašyti Nešališkumo deklaraciją ir Konfidencialumo pasižadėjimą. Kilus pagrįstoms abejonėms dėl nešališkumo ir nepriklausomumo, komisijos narys turi nusišalinti nuo pranešimo (skundo) nagrinėjimo ir sprendimų priėmimo. Komisijos darbo organizavimo tvarką nustato komisijos darbo reglamentas.

37. Pranešime (skunde) dėl galimo lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo turi būti nurodyta ši informacija (pridedama rekomenduojama forma):

37.1. Pranešimą (skundą) teikiančio Universiteto bendruomenės nario ar kito asmens vardas, pavardė;

37.2. Universiteto bendruomenės nario, kuris galbūt įvykdė lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą, vardas, pavardė, pareigos (jei žinoma);

37.3. konkretus galimas lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas ir jo aplinkybės, data, vieta, procesas, kuris sudarė sąlygas įvykti galimam Lygių galimybių ir įvairovės pažeidimui, esant galimybei, pateikti tai patvirtinančius duomenis.

38. Pranešime (skunde) nurodyti asmens duomenys yra tvarkomi pranešimo nagrinėjimo tikslu, vadovaujantis Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo ir kitų Lietuvos Respublikos teisės aktų reikalavimais (remiantis įtvirtinta teisine prievole). Pranešimas (skundas) ir kiti dokumentai saugomi Universiteto dokumentų valdymo sistemos modulyje @DVS 1 (vienus) metus (priėmus sprendimą).

39. Pateiktas pranešimas (skundas) išnagrinėjamas per 15 (penkiolika) darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos. Esant objektyvioms priežastims, pranešimo (skundo) nagrinėjimo terminas komisijos sprendimu gali būti pratęstas.

40. Komisijoje gautos išvados ir rekomendacijos pateikiamos Universiteto rektoriui, kuris priima sprendimą dėl tolesnių veiksmų ir (arba) priemonių taikymo. Apie priimtą sprendimą ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo sprendimo priėmimo dienos informuojamas Universiteto bendruomenės narys ar kitas asmuo, pateikęs pranešimą (skundą).

41. Jeigu nustatyta, kad pranešimas (skundas) buvo pagrįstas, Universiteto rektorius, atsižvelgdamas į pažeidimo sunkumą, turi teisę taikyti dėl darbo pareigų / studento pareigų pažeidimo

Lietuvos Respublikos darbo kodekse / Universiteto studijų reglamente numatytas poveikio priemonės. Esant požymių ar paaiškėjus, kad galbūt padarytas administracinis nusižengimas ar nusikaltimas, pranešimas (skundas) nedelsiant perduodamas nagrinėti kompetentingai institucijai.

42. Universiteto bendruomenės nariai, susidūrę su priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu, psichologiniu ar kitokio pobūdžio smurtu, pranešimus (skundus) teikia vadovaudamiesi Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Lietuvos sveikatos mokslų universitete prevencijos taisyklėse nustatyta tvarka.

43. Universiteto bendruomenės nariai ir kiti asmenys gali prašyti Universiteto rektoriaus, prorektoriaus studijoms, tiesioginių vadovų ar lygių galimybių koordinatoriaus įsitraukti ir išspręsti situaciją neformaliai, pavyzdžiui, pasikalbant su Universiteto bendruomenės nariu, kuris kaltinamas netinkamu elgesiu. Toks neformalus situacijos sprendimas formuotų gerąją praktiką, ypač jeigu sprendimui priimti yra visa tam reikalinga informacija. Tačiau jeigu šalių versijos skiriasi, gali būti pradama formali pranešimo (skundo) tyrimo procedūra.

44. Universitetas užtikrina, kad Universiteto bendruomenės narys bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pastarasis pateiks pranešimą dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo arba dalyvaus byloje dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo prieš Universitetą, jo darbuotoją ar kitą su Universitetu kaip nors susijusį asmenį. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš Universiteto bendruomenės narį ar kitą asmenį, pateikusį pranešimą (skundą) dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo, dalyvaujantį posėdyje, kuriame nagrinėjamas lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimų, yra draudžiamas ir laikomas šiukščiu darbo pareigų pažeidimu / studento pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse / Universiteto studijų reglamente.

45. Pranešimo apie lygių galimybių ir įvairovės pažeidimą pateikimas, siekiant pakenkti kitam Universiteto bendruomenės nariui, laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu / studento pareigų pažeidimu.

46. Universiteto bendruomenės nariai ar kiti asmenys, manantys, kad buvo padarytas lygių galimybių ir įvairovės pažeidimas, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į lygių galimybių kontrolierių, nesvarbu, ar buvo kreiptasi į Politikos 35 punkte nustatyta tvarka. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

X SKYRIUS BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

47. Už Politikoje numatytų lygių galimybių ir įvairovės principų laikymąsi ir priemonių įgyvendinimą yra atsakingas lygių galimybių koordinatorius.

48. Politika tvirtinama rektoriaus įsakymu, įvykdžius informavimo ir konsultavimo procedūrą su darbo taryba ir darbo tarybos funkcijas vykdančiomis profesinėmis sąjungomis.

49. Politikos peržiūrėjimą, atnaujinimą inicijuoja ir koordinuoja lygių galimybių koordinatorius. Politika peržiūrima / atnaujinama pagal poreikį ne rečiau kaip kartą per kalendorinius metus.

50. Politika įgyvendinama vykdamy Lygybės planą, kuriame numatyti konkretūs metiniai tikslai ir siektini rodikliai, kurie yra nuolat stebimi ir vertinami. Lygybės planas yra tvirtinamas atskiru Universiteto rektoriaus įsakymu.

51. Lygių galimybių koordinatorius iki kiekvienų kalendorinių metų pabaigos pateikia Universiteto rektoriui ir pristato rektorate ataskaitą apie šios Politikos ir Lygybės plano įgyvendinimą Universitete.

52. Visi Universiteto bendruomenės nariai turi teisę pasakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, lygių galimybių ir įvairovės prevenciją Universitete, jų veiksmingumą ir pateikti siūlymus dėl dokumentų, priemonių keitimo ar papildymo. Siūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai lygių galimybių koordinatoriui.

53. Visi asmens duomenys, susiję su Universiteto bendruomenės nariais ar kitais asmenimis, yra konfidencialūs ir naudojami tik tiek, kiek tai būtina atsakingiems asmenims atlikti pavestas funkcijas, siekiant užtikrinti Universiteto bendruomenės narių ar kitų asmenų teises ir teisėtus interesus. Jeigu asmuo turi klausimų, susijusių su lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir užtikrinimo metu tvarkomais jo asmens duomenimis, jis turi teisę kreiptis į Universiteto duomenų apsaugos pareigūną elektroniniu paštu duomeni.sauga@lsmu.lt.

54. Duomenų subjektų teisių, nustatytų Europos Parlamento ir Tarybos reglamente (ES) 2016/679 2016 m. balandžio 27 d. dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis ir dėl laisvo tokių duomenų judėjimo ir kuriuo panaikinama Direktyva 95/46/EB (Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas), įgyvendinimo tvarka yra reglamentuota Duomenų subjektų teisių įgyvendinimo Lietuvos sveikatos mokslų universitete taisyklėse, patvirtintose Universiteto rektoriaus 2021 m. balandžio 12 d. įsakymu Nr. 2021-V-0195 „Dėl Duomenų subjektų teisių įgyvendinimo Lietuvos sveikatos mokslų universitete taisyklių patvirtinimo“.

55. Politika taikoma tiek, kiek neprieštaruja Lietuvos Respublikos įstatymams ir (arba) kitiems galiojantiems norminiams teisės aktams.

(Pranešimo apie lygių galimybių ar įvairovės pažeidimą forma)

PRANEŠIMAS APIE PAŽEIDIMĄ

20 ____ m. _____ d.

Asmens, pranešančio apie pažeidimą, duomenys	
Vardas, pavardė	
Pareigos (jei Universiteto bendruomenės narys)	
Telefono Nr. arba el. paštas	
Informacija apie pažeidimą	
Apie kokį pažeidimą pranešate?	
Kas padarė šį pažeidimą?	
Duomenys apie pažeidimą padariusį asmenį ar asmenis	
Vardas, pavardė	
Pareigos (jei žinoma)	
Kada pažeidimas buvo padarytas ir kada apie jį sužinojote arba jį pastebėjote?	
Ar yra kitų asmenų, kurie dalyvavo ar galėjo dalyvauti darant pažeidimą? Jei taip, nurodykite, kas jie (jei žinoma).	
Ar yra kitų pažeidimo liudininkų? Jei taip, nurodykite, kas jie (jei žinoma).	
Kokius pažeidimą pagrindžiančius duomenis, galinčius padėti atlikti pažeidimo tyrimą, galėtumėte pateikti? Nurodykite pridedamus rašytinius ar kitus duomenis apie pažeidimą.	
Ar apie šį pažeidimą jau esate kam nors pranešęs? Jei pranešėte, kam buvo pranešta ir ar gavote atsakymą? Jei gavote atsakymą nurodykite jo esmę.	
Papildomos pastabos, komentarai ar kita svarbi informacija	

Patvirtinu, kad esu susipažinęs su teisinėmis pasekmėmis už melagingos informacijos teikimą, o mano teikiama informacija yra teisinga.

Data	Parašas
------	---------