

LIETUVOS SVEIKATOS MOKSLŲ UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO IR VYKDYMO PRIEŽIŪROS PROGRAMA

I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Lietuvos sveikatos mokslų universiteto (toliau – Universitetas) lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros programa (toliau – Programa) nustato lygių galimybių principų įgyvendinimo nuostatas bei vykdymo priežiūros tvarką Universitete.

2. Programos 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 draudimo varžyti dėstytojų, mokslo darbuotojų, tyrėjų, administracijos ir kitų darbuotojų (toliau – darbuotojai), 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 ir kitais pagrindais.

3. Programa yra Universiteto vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visai Universiteto bendruomenei. Su šia programa visi Universiteto darbuotojai ir studentai yra supažindinami informacinių ir komunikacinių technologijų priemonėmis. Ši programa viešai skelbiama Universiteto interneto svetainėje.

4. Darbuotojai, atlikdami savo darbo funkcijas, privalo laikytis Programoje nustatytų įpareigojimų ir principų.

II SKYRIUS SĄVOKOS IR APIBRĖŽIMAI

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

6. **Lygių galimybių pažeidimas** – 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 ir kitais teisės aktuose numatytais pagrindais.

7. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai dėl jo amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų taikomos prastesnės sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui.

8. **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 tam tikro amžiaus, tam tikros lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų asmenims.

9. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys (diskriminacija), 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.

10. **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.

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

12. Kitos šioje Programoje 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

DRAUDŽIAMOS DISKRIMINACIJOS PAGRINDAI IR JŲ TAIKYMO APIMTIS

13. Universitete draudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija dėl šių įstatymais saugomų asmens tapatybės bruožų:

13.1. lyties;

13.2. rasės arba etninės priklausomybės;

13.3. tautybės, pilietybės, kilmės arba kalbos;

13.4. socialinės padėties;

13.5. religijos, tikėjimo, įsitikinimų ir pažiūrų;

13.6. amžiaus;

13.7. negalios;

13.8. lytinės orientacijos;

13.9. narystės politinėje partijoje ar asociacijoje;

13.10. įsitikinimų ar pažiūrų;

13.11. ketinimo turėti vaiką (vaikų);

13.12. aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis;

13.13. kitais įstatymuose nustatytais pagrindais.

14. Universitete taip pat netoleruotinas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios arba naudojimasis užimama padėtimi.

15. Išskirtinis elgesys su asmeniu dėl jo įstatymų saugomo asmens tapatybės bruožo bus nelaikomas diskriminacija tik itin retais, apibrėžtais atvejais, prie kurių priskiriama:

15.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;

15.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;

15.3. tam tikri darbai, kuriuos gali atlikti tik konkrečios lyties asmuo, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų lytis yra būtinas (neišvengiamas) ir lemiantis profesinis reikalavimas;

15.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kuriuos pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

15.5. įstatymų nustatyti reikalavimai mokėti valstybinę kalbą;

15.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikoma skirtinga teisė;

15.7. įstatymų nustatytos specialiosios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse, siekiant negalią turintiems žmonėms sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;

15.8. įstatymų nustatytos specialiosios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią pažeisti lygias galimybes dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;

15.9. atvejai, kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o šis tikslas teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas.

16. Universitetas privalo užtikrinti, kad darbuotojai ir studentai nebūtų diskriminuojami:

16.1. priimant darbuotojus į darbą;

16.2. sudarant vienodas darbo sąlygas ir profesinio tobulėjimo galimybes;

16.3. vertinant atliekamą darbą;

16.4. atleidžiant iš darbo;

16.5. mokant darbo užmokestį;

16.6. pritaikant darbo sąlygas žmonėms, turintiems negalią;

16.7. vykdant diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo prevenciją;

16.8. užtikrinant galimybę pranešti apie diskriminaciją, priekabiavimą ir seksualinį priekabiavimą bei veiksmingą ir nešališką skundų nagrinėjimą;

16.9. priimant asmenis studijuoti, tvirtinant studijų programas, atliekant studentų žinių vertinimą, skiriant stipendijas, lengvatas, bendrabučius;

16.10. pritaikant studijų sąlygas negalią turintiems studentams;

16.11. vykdant mokslinę veiklą.

IV SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS PRIIMANT Į DARBĄ IR ATLEIDŽIANT IŠ DARBO

17. Visiems asmenims suteikiamos pagal teisės aktų reikalavimus vienodos ir sąžiningos įdarbinimo Universitete galimybės, nepriklausančios nuo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ar kitų įstatymais saugomų asmens tapatybės bruožų, ir nulemtos tik išsilavinimo, darbinės kvalifikacijos, patirties, įgūdžių, sugebėjimų, dalykinių ir asmeninių savybių ir kriterijų tam tikram darbui operatyviai ir kokybiškai atlikti.

18. Priėmimas į darbą paprastai apima kelis etapus – darbo skelbimą, kandidatų darbo pokalbiui atranką, pokalbį dėl darbo ir sprendimą įdarbinti.

19. Apie laisvas darbo vietas Universitete skelbiama viešai Universiteto interneto svetainėje, per specializuotus paieškos portalus ar skelbiant kitais informaciniais kanalais.

20. Atrankos į pareigas Universitete kriterijai turi būti aiškūs, tikslūs, išsamūs, nepertekliniai, paremti tik dalykiniais pretendentai keliamais reikalavimais bei užtikrinantys lygias galimybes ir nediskriminavimą, išskyrus įstatymų nustatytas dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, 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.

21. 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 ir kitais pagrindais, išskyrus įstatymų nustatytus atvejus dėl amžiaus, valstybinės kalbos mokėjimo, pilietybės, 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.

22. 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.

23. 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.

24. Asmens lytis, amžius, negalia, etninė kilmė 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.

25. Kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, Personalo tarnybos darbuotojai turėtų informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie šeimines savo padėtį 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, Universitetas negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo.

26. 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 darbo pobūdis reikalauja, jog darbuotojas atitiktų amžiaus ir fizinės sveikatos reikalavimus, būtinus darbo funkcijoms atlikti.

27. Atleidimą iš darbo reglamentuoja tam tikros Lietuvos Respublikos darbo kodekso normos.

28. Esant poreikiui atleisti iš darbo darbuotoją(us) darbdavio iniciatyva nesant darbuotojo(ų) kaltės (DK 57 straipsnio 3 dalis), Universitetas įsipareigoja sudaryti atrankos komisiją ir parengti bei su Darbo taryba suderinti atleidžiamų darbuotojų atrankos kriterijus. Šis įsipareigojimas taikomas ir grupės darbuotojų atleidimo atveju, kai atleidžiama dalis tą pačią funkciją atliekančių darbuotojų.

V SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS SUDARANT DARBO IR PROFESINIO TOBULĖJIMO SĄLYGAS

29. Universitetas įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat lygias galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas. Draudžiama tokių galimybių nesudaryti remiantis diskriminaciniais motyvais.

30. Visiems darbuotojams, neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę ar kitą įstatymų saugomą tapatybės bruožą, privalo būti sudaryta sveika ir saugi darbo aplinka, kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos sąlygos darbo funkcijoms atlikti ir suteikiamos darbai atlikti reikalingos priemonės bei turtas.

31. Priimant sprendimus dėl darbuotojų darbo laiko trukmės, darbo valandų, lankstaus darbo grafiko, privalomų arba papildomų atostogų draudžiama diskriminuoti amžiaus, lyties, negalios ir kitais Programos 13 punkte nurodytais pagrindais.

32. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Universitete priklauso nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Universiteto galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

33. Metinis arba kito laikotarpio darbuotojų darbo rezultatų vertinimas atliekamas vadovaujantis teisės aktuose nustatytais reikalavimais ir taikant vienodus 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.

VI SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBO APMOKĖJIMO SRITYJE

34. Universitete turi būti patvirtinta darbuotojų darbo užmokesčio sistema, kurioje nustatyti konkrečių pareigybių darbo užmokesčių dydžiai ir kurią taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties, amžiaus bei kitais pagrindais. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.

35. 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 diskriminacinius 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 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.

36. Priedai ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos remiantis Darbo užmokesčio sistemoje nustatytais kriterijais.

VII SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS DARBUOTOJAMS IR STUDENTAMS, TURINTIEMS NEGALIĄ

37. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, žmonėms su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, įskaitant tinkamą darbo sąlygų, patalpų pritaikymą, siekti karjeros, studijuoti, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai pasunkinamos Universiteto pareigos.

38. 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.

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

VIII SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS STUDIJŲ PROCESU

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

41. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, kad studentai nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.

42. 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 pagrindu.

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

IX SKYRIUS

DISKRIMINACIJOS IR PRIEKABIAVIMO PREVENCIJOS VYKDYMO PRIEŽIŪRA

44. Lygių galimybių koordinatorius yra atsakingas už tai, kad Universitete būtų vykdomi šios Programos reikalavimai tiek priėmimo į pareigas, tiek darbo santykių bei atleidimo iš pareigų, studijų, mokslinės veiklos procese.

45. Visi Universiteto darbuotojai (kandidatai į laisvas darbo vietas), studentai, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės arba jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę Universitetui pateikti skundą.

46. Darbuotojas, norėdamas pranešti apie diskriminaciją arba lygių galimybių pažeidimą, gali kreiptis į Universiteto rektorių, kuris konkrečiu atveju inicijuoja Komisijos, paskirtos nagrinėti tokio pobūdžio pranešimą (skundą), sudarymą. Pranešimo (skundo) konfidencialumas privalo būti užtikrintas.

47. Studentai, susidūrę su diskriminacija arba lygių galimybių pažeidimu, gali kreiptis į Universiteto rektorių arba prorektorių studijoms, kuris konkrečiu atveju inicijuoja Komisijos, paskirtos nagrinėti tokio pobūdžio pranešimą (skundą), sudarymą. Pranešimo (skundo) konfidencialumas privalo būti užtikrintas.

48. Darbuotojai ir studentai, susidūrę su priekabiavimu, seksualiniu priekabiavimu, psichologiniu ar kitokio pobūdžio smurtu, skundus (pranešimus) teikia vadovaudamiesi 2018 m. lapkričio 29 d. Universiteto senato nutarimu Nr. 107-05 patvirtintose Priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, persekiojimo ir smurto Lietuvos sveikatos mokslų universitete prevencijos taisyklėse nustatyta tvarka.

49. Atitinkamai, kam buvo pateiktas skundas, padalinio vadovas, atsakingas Universiteto darbuotojas arba jų grupė per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 (dešimt) darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos, išsiaiškina situaciją ir pateikia ataskaitą Universiteto rektoriui. Ataskaitoje būtina nurodyti, ar skundas pagrįstas ir jame nurodytos aplinkybės pasitvirtino.

50. Jeigu nustatyta, kad skundas buvo pagrįstas, Universiteto rektorius, atsižvelgdamas į pažeidimo sunkumą, turi teisę darbo drausmę pažeidusiam darbuotojui pritaikyti Lietuvos Respublikos darbo kodekse numatytą sankciją. 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.

51. Studentai ir darbuotojai gali prašyti Universiteto rektoriaus ar vadovų įsitraukti ir išspręsti situaciją neformaliai, pavyzdžiui, pasikalbant su darbuotoju, 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, rekomenduojama pradėti formalią skundų tyrimo procedūrą.

52. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš studentą, darbuotoją ar pretendentą į pareigas, pateikusį skundą dėl diskriminacijos ar kito jo lygių galimybių pažeidimo, dalyvaujančius byloje dėl diskriminacijos, jų atstovus ar asmenis, liudijančius ir teikiančius paaiškinimus dėl diskriminacijos, yra draudžiamas ir laikomas darbo pareigų pažeidimu, už kurį gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse.

53. Universiteto darbuotojai, studentai, manantys, kad buvo pažeistos jų lygios galimybės, turi teisę Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių, nesvarbu, ar buvo kreiptasi į Programos 46 ir 47 punktuose nurodytus asmenis. Kreipimasis į Lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme teisės aktų nustatyta tvarka.

X SKYRIUS

PROGRAMOS ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

54. Universiteto rektorius paskiria lygių galimybių koordinatorių, kuris yra atsakinga už šios Programos ir Lyčių lygybės plano tam tikrų sričių koordinavimą, įgyvendinimą, tikslų ir rodiklių nuolatinę stebėseną.

55. Programa įgyvendinama vykdamas veiksmų planą, kuriame numatyti konkretūs metiniai tikslai ir siektini rodikliai, kurie yra nuolat stebimi ir vertinami.

56. Lygių galimybių koordinatorius iki kiekvienų kalendorinių metų pabaigos pateikia Universiteto rektoriui ir pristato Rektorate ataskaitą apie šios Programos plano įgyvendinimą Universitete.

57. Visi Universiteto darbuotojai turi teisę pasakyti komentarus, atsiliepimus apie Programą ir Lyčių lygybės planą, jų veiksmingumą ir pateikti siūlymus dėl Programos keitimo ar papildymo. Siūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai per lygių galimybių koordinatorių.

58. Universitetas apie patvirtintą Lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros programą informuoja Darbo tarybą.

59. Programa ir įgyvendinimo planai turi būti nuolat peržiūrimi ir tobulinami.

Priedai:

1 priedas. Lygių galimybių politikos įgyvendinimo planas

2022–2026 M. LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PLANAS

Eil. Nr.	Įvykdymo laikas	Priemonė / užduotis	Atsakingas asmuo
1.	2021 m. gruodis	Patvirtinti Lyčių lygybės planą.	Rektorius Administracijos ir finansų direktorius
2.	2022 m.	Įsteigti lygių galimybių koordinatoriaus pareigybės etatą.	Rektorius Administracijos ir finansų direktorius
3.	Nuolat	Užtikrinti Programos ir Lyčių lygybės plano įgyvendinimą.	Lygių galimybių koordinatorius
4.	2022 m. birželis	Prisijungti prie standarto „Lygių galimybių sparnai“, siekiant gauti aukštą pasiekimų įvertinimą lygių galimybių politikos srityje.	Lygių galimybių koordinatorius
5.	2022 m. birželis–rugsėjis	Parengti ir pradėti įgyvendinti praktinio vadovavimo (<i>sin.</i> mentorystės) programą, atvirą visiems Universitete besimokantiems studentams iš užsienio, palengvinant jų adaptaciją ir socializaciją naujoje akademinėje, socialinėje bei kultūrinėje aplinkoje bei skatinant užsienio studentų įsitraukimą į Universiteto bendruomenės gyvenimą, organizuojamus renginius, įvairias veiklas, sudarant galimybes geriau pažinti bendruomenės narius.	Lygių galimybių koordinatorius Tarptautinių ryšių ir studijų centras Studentų atstovybė Fakultetai
6.	2022–2026 m.	Atsižvelgiant į Universiteto strateginės plėtros gaires ir jų įgyvendinimo planą, peržiūrėti ir prireikus atnaujinti Universiteto darbo užmokesčio sistemą, atsižvelgiant į lyčių lygybės ir nediskriminavimo reikalavimus.	Ekonomikos ir planavimo tarnyba Personalo tarnyba Buhalterijos ir darbo užmokesčio tarnyba Administracijos ir finansų direktorius Lygių galimybių koordinatorius
7.	2024 m.	Atsižvelgiant į Universiteto strateginės plėtros gaires ir jų įgyvendinimo planą, peržiūrėti lankstaus darbo laiko politiką Universitete, prireikus patobulinti jos įgyvendinimą.	Lygių galimybių koordinatorius Padalinių vadovai
8.	2024 m.	Priimti Darbo ir studijų vietas, sąlygų ir patalpų pritaikymo darbuotojams ir studentams su negalia politiką.	Darbuotojų saugos ir sveikatos tarnyba Studijų centras Pastatų eksploatavimo ir remonto tarnyba
9.	2024 m.	Atsižvelgiant į Universiteto strateginės plėtros gaires ir jų įgyvendinimo planą, peržiūrėti darbuotojų kvalifikacijos kėlimo aprašą Universitete pagal lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus.	Lygių galimybių koordinatorius Personalo tarnyba
10.	Gavus pranešimą (skundą)	Sudaryti komisiją, kuri būtų atsakinga už pranešimo (skundo) nagrinėjimą dėl galimos diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo konkrečiu atveju.	Rektorius Prorektorius studijoms
11.	Gavus pranešimą (skundą)	Skundų, pareiškimų nagrinėjimas dėl galimos diskriminacijos arba lygių galimybių pažeidimo.	Komisija, atsakinga už pranešimo (skundo) nagrinėjimą dėl galimos diskriminacijos ar lygių galimybių pažeidimo konkrečiu atveju
12.	Nuolat	Peržiūrėti darbo pareigybių aprašymus, prireikus atnaujinti, užtikrinant, kad nustatyti	Personalo tarnyba

		reikalavimai atitiktų lyčių lygybės ir nediskriminavimo principus bei gerąją praktiką.	
13.	Nuolat, rengiant ir viešinant darbo skelbimus	Darbo skelbimuose nurodyti, kad Universitetas yra lygias galimybes užtikrinantis darbdavys.	Asmenys, atsakingi už darbo skelbimų rengimą ir viešinimą Personalo tarnyba Komunikacijos tarnyba
14.	Nuolat	Organizuoti mokymus darbuotojams nediskriminavimo ir lyčių lygybės užtikrinimo klausimais.	Lygių galimybių koordinatorius Personalo tarnyba Juridinė tarnyba Studijų centras
15.	Kasmet	Pateikti Universiteto rektoriui ataskaitą apie lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų įgyvendinimą.	Lygių galimybių koordinatorius
16.	Kasmet	Atlikti Universiteto darbuotojų ir studentų apklausą, skirtą įvertinti studijų aplinkoje patiriamą priekabiavimą, smurtą, diskriminaciją, įskaitant diskriminaciją dėl lyties ar lytinės orientacijos, įvertinti darbuotojų pasitenkinimą darbo ir asmeninio / šeiminio gyvenimo pusiausvyra, siekiant išsiaiškinti darbuotojų savijautą, organizacijos mikroklimatą.	Lygių galimybių koordinatorius