

**VIEŠOJI ĮSTAIGA „EUROPOS HUMANITARINIS UNIVERSITETAS“
LYGIŲ GALIMYBIŲ ir LYČIŲ LYGYBĖS POLITIKA IR JOS ĮGYVENDINIMO
PROGRAMA**

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. VŠĮ „Europos Humanitarinis Universitetas“ (toliau – **Universitetas**) patvirtino šią lygių galimybių politiką ir įgyvendinimo programą (toliau – **Politika**), kurioje įtvirtinami pagrindiniai Universiteto taikomi lygių galimybių principai bei jų įgyvendinimo tvarka.
2. Politikos tikslas – užtikrinti visų Universiteto darbuotojų ir besikreipiančių dėl įdarbinimo asmenų vienodą padėtį tiek iki, tiek po darbo sutarties sudarymo, taip pat studentų ir klausytojų, tiek iki jų priėmimo į Universitetą, tiek ir po priėmimo, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.
3. Politika yra savarankiškas Universiteto vidaus tvarkos dokumentas.

II. SĄVOKOS

4. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu.
5. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose bei Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos. Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos.
6. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.
7. **Lygiavertis darbas** – apibrėžiamas kaip darbas, kuris pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.
8. **Netiesioginė diskriminacija** – neutrali veika (neveikimas), vertinimo kriterijus, kurie formaliai yra vienodi, bet juos taikant gali atsirasti, atsiranda ar galėtų atsirasti lygių galimybių pažeidimas.
9. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kuriuo siekiama įžeisti žmogaus orumą, sukurti bauginančią aplinką arba kuris sukelia nemalonių padarinių: įžeidžiamas orumas, sukuriamas bauginama aplinka.
10. **Seksualinis priekabiavimas** – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu 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. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo bei studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai.
12. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus įstatymų numatytas išimtis.
13. **Toks pats darbas** – darbas, kuris pagal objektyvius kriterijus vienodas arba panašus į kitą darbą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų.
14. **Bendruomenės nariai** – Universiteto valdymo organų nariai, darbuotojai, studentai bei klausytojai.
15. **Valdymo organai** – Valdančioji taryba, rektorius, senatas, studentų atstovybė.

III. PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS PRINCIPAI

16. Universitete netoleruojamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos.
17. Universitete taip pat netoleruojamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, ar naudojimasis užimama padėtimi.
18. Sprendimai, susiję su studentų ir klausytojų priėmimu ir jų studijų rezultatų vertinimu, darbuotojų priėmimu į darbą, mokymais, ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, skyrimu valdymo organų nariais, mokslinių laipsnių suteikimu, atostogomis ir elgesiu darbe, priimami atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.
19. Visi Universiteto bendruomenės nariai tarpusavyje turi elgtis kolegiskai ir pagarbiai.
20. Universitetas pagal turimas galimybes (atsižvelgiant į teikiamų paslaugų specifiką) ir turimus finansinius išteklius imasi priemonių, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas pozicijas Universitete, taip pat dirbti, siekti karjeros, mokytis ir studijuoti (įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos).
21. Universitetas siekia lyčių lygybės atskirose Universiteto studijų srityse, pagal galimybes sudarant ir įgyvendinant lyčių lygybės principus atitinkančią studijų programą bei studijų planus.
22. Universitetas savo veiklą ir darbą stengiasi organizuoti taip, kad jo bendruomenės nariai jaustųsi saugūs, gerbiami bei galėtų panaudoti gebėjimus savo pačių ir Universiteto labui.
23. Tai, kad Universiteto vidaus dokumentuose kurios nors sąvokos yra vartojamos tik vyriškąja, ar tik moteriškąja gimine, neturi būti laikoma diskriminacija dėl lyties. Po šios Programos patvirtinimo priimtuose Universiteto vidaus dokumentuose pareigų, profesijų ir panašūs pavadinimai (išskyrus darbo skelbimuose) apibendrintai reiškiami vyriškos giminės daiktavardžiais. Tokia raštvedybos politika neturi būti laikoma diskriminacine ar pažeidžiančia lygias galimybes.
24. Pažymėtina, kad ne visi nevysiškai vienodo elgesio su bendruomenės nariais atvejai turi būti

laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikomi vadinamieji *pozityviosios diskriminacijos* atvejai:

- 23.1. speciali moterų apsauga nėštumo bei gimdymo ir vaiko žindymo metu;
- 23.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 23.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
- 23.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 23.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- 23.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
- 23.7. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 23.8. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, rasės ar etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos ar įsitikinimų;
- 23.9. 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.

IV. DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

25. Už darbuotojų paiešką, atrankas ir įdarbinimo procesą Universitete yra atsakingas Finansų ir personalo skyrius.
26. Universitetas siekia užtikrinti, kad su visais potencialiais darbuotojais būtų elgiamasi sąžiningai, o priėmimas į darbą būtų vykdomas pagal iš anksto išviešintus kriterijus atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.
27. Apie laisvas darbo vietas Universitete skelbiama viešai per specializuotus paieškos portalus ar duomenų bazines. Jei Universitetas darbuotoją paveda surasti tretiesiems asmenims, pastarieji yra informuojami apie Universitete taikomus lygių galimybių politikos principus.
28. Atsižvelgiant į Universiteto veiklos specifiką (vienintelis užsienyje nepriklausomai veikiantis baltarusiškas universitetas), Universiteto darbo skelbimuose, konkursuose dėl laisvų darbo vietų nustatomi reikalavimai dėl rusų kalbos mokėjimo, ir/ar specifinio išsilavinimo negali būti laikomi diskriminaciniais ir pažiedžiančiais lygias galimybes, jei tokie reikalavimai yra objektyviai būtini siekiant užtikrinti Universiteto teikiamų paslaugų kokybę bei kokybišką veiklą.
29. Universitetas skatina darbuotojų lojalumą, todėl jei Universitete yra darbuotojų, turinčių reikiamą kvalifikaciją ir kompetencijas užimti laisvas pozicijas, Universitetas tokias pozicijas užimti pirmiausia gali pasiūlyti jau dirbantiems darbuotojams ir apie laisvą darbo vietą neskelbti viešai (išskyrus atvejus, kai laisvai pareigybei užimti turi būti skelbiamas viešas konkursas, kuriame dalyvauti gali visi norintys keliamus reikalavimus atitinkantys asmenys).
30. Skelbimuose apie laisvas darbo vietas 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. Diskriminacijos

ir lygių galimybių pažeidimu negali būti laikomos situacijos, kai dėl užimamų pareigų specifikos ir pareigoms keliamų reikalavimų yra labiau tikėtina, kad į tokias pareigas kandidatuos tam tikros tautybės asmuo (pavyzdžiui, į Baltarusijos istorijos dėstytojo poziciją tikėtina kandidatuos daugiau baltarusių tautybės asmenų).

31. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai yra susiję tik su darbuotojo tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.
32. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo 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, įgalumą, sveikatos būklę, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.
33. Esant galimybei, bent du Universiteto Finansų ir personalo atrankos darbuotojai dalyvauja pokalbyje su kandidatu.
34. Po to, kai su kandidatu į darbo vietą jau yra sudaryta darbo sutartis, Universiteto Finansų ir personalo skyriaus darbuotojai turėtų informuoti darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminę padėtį jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose numatytų garantijų taikymas (pavyzdžiui, informaciją apie vaikų skaičių ir amžių, ir t.t.). Iš darbuotojo negali būti reikalaujama pateikti tokią informaciją, jei darbuotojas ją pateikti atsisako. Tokiu atveju Finansų ir personalo skyrius turi informuoti darbuotoją, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Universitetas negalės užtikrinti teisės aktuose numatytų garantijų taikymo darbuotojui.
35. Universitete taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose.
36. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

V. DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS, KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, DARBO APMOKĖJIMAS, PAAUKŠTINIMAS IR MOKSLINIO LAIPSNIO SUTEIKIMAS

37. Universitetas įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas darbo sąlygas (kiek tai įmanoma atsižvelgiant į darbuotojo atliekamo darbo specifiką), taip pat galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti darbuotojams vienodas lengvatas. Vis dėlto, darbdavio pasirinktas darbo organizavimo būdas, kai tos pačios kategorijos darbuotojams suteikti identišku ar vienodu darbo sąlygų Universitetas neturi objektyvios galimybės, negali būti laikomas ar suprantamas kaip diskriminacija.
38. Universitete esančių pareigybių darbo užmokesčių dydžiai (nurodant konkrečiai pareigybei taikomą minimalų ir maksimalų darbo užmokesčio dydį) yra įtvirtinti Universiteto darbo apmokėjimo sistemoje. Konkretus darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis. Draudžiama nustatyti

darbo užmokestį atsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, religiją.

39. Visiems darbuotojams už tą patį ar lygiavertį darbą privalo būti mokamas toks pats atlyginimas, neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, religiją.
40. Priedai, premijos ir visos kitos darbuotojų skatinimo priemonės taikomos vadovaujantis Universitete galiojančia darbo apmokėjimo ir motyvavimo tvarka, remiantis aiškiais, darbuotojams žinomais kriterijais. Jei tam tikrų išmokų mokėjimo ar motyvacijos priemonių tvarka Universitete nėra aptarta ar patvirtinta, skirdamas tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones Universitetas vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.
41. Darbuotojų paaukštinimo galimybės Universitete priklauso tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Universiteto galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją. Sprendimas paaukštinti arba nepaaukštinti darbuotoją nepriklauso nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos.
42. Moksliniai laipsniai darbuotojams suteikiami pagal iš anksto paskelbtus kriterijus, juos visiems taikant vienodai, nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos.
43. Darbuotojų vertinimai Universitete organizuojami ir atliekami vadovaujantis ir taikant konkrečiai pareigybei svarbius vertinimo kriterijus, kurie nustatyti neatsižvelgiant į lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, religiją. Tos pačios pareigybės darbuotojų darbas vertinamas pagal tuos pačius vertinimo kriterijus, tuo tarpu skirtingų pareigybių darbuotojų vertinimo kriterijai gali skirtis.
44. Universitetas gina darbuotojų, esančių nėštumo ir gimdymo, vaiko priežiūros atostogose, teises darbo srityje. Atvejai, kai tam tikri darbuotojo prašymai, susiję su šeiminių įsipareigojimų vykdymu, yra patenkinami, negali būti laikomas diskriminacija.
45. Darbuotojams, kurie pasinaudojo Darbo kodekse numatytais vaiko priežiūros atostogomis užtikrinama teisė grįžti į buvusias arba lygiavertes pareigas, nepatiriant žalos dėl to, kad išėjo tokių atostogų ir teise naudotis geresnėmis darbo sąlygomis, į kurias jis būtų turėjęs teisę, kol nedirbo.
46. Moterys nėštumo metu, taip pat darbuotojai, auginantys vaiką iki 7 metų ar du vaikus iki 14 metų, siekdami derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, gali kreiptis į darbdavį dėl lankstesnio darbo grafiko, darbo laiko normos sutrumpinimo (nepilnos darbo dienos nustatymo) ar darbo nuotoliniu būdu. Šiame Politikos punkte nurodyti prašymai yra nagrinėjami vadovaujantis lygiateisiškumo ir lygių galimybių principu. Lygių galimybių pažeidimu negali būti laikomi tie atvejai, kai pateikto darbuotojo prašymo darbdavys negali patenkinti dėl tokių objektyvių priežasčių kaip darbuotojo atliekamo darbo pobūdis (pavyzdžiui, nėra galimybės darbo funkciją atlikti nuotoliniu būdu) arba dėl to, kad tokio prašymo tenkinimas sudarytų itin daug organizacinių nepatogumų ar pareikalautų papildomų finansinių išteklių.

VI. SKYRIMAS VALDYMO ORGANO NARIU IR ATŠAUKIMAS

47. Universitetas siekia lyčių atstovavimo pusiausvyros Universiteto valdymo organuose.
48. Kandidatai į valdymo organų narius Universitete vertinami neatsižvelgiant į jų lytį, rasę, tautybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, etninę priklausomybę, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, religiją.
49. Visi klausimai, užduodami kandidatams į valdymo organo narius, yra susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su valdymo organo nario pareigų atlikimu. Atrankos procese dalyvaujantys kiti valdymo organo nariai negali užduoti jokių klausimų apie kandidato lytį, amžių, lytinę orientaciją, socialinę padėtį, įgalumą, sveikatos būklę, rasę ar etninę priklausomybę, religiją, įsitikinimus ar tikėjimą, narystę politinėje partijoje ar asociacijoje, kandidato vaidmenį namuose ar šeimoje, išskyrus atvejus, jei tai tiesiogiai susiję su tinkamu darbo funkcijų atlikimu.
50. Pokalbyje su kandidatu pagal galimybes dalyvauja visi renkantieji valdymo organo nariai.
51. Sprendimas dėl kandidato skyrimo valdymo organo nariu Universitete priklauso tik nuo kandidato kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų rezultatų ir darbo kokybės. Sprendimas išrinkti ar neišrinkti kandidatą Universiteto valdymo organo nariu nepriklauso nuo kandidato lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos.
52. Priimant sprendimą dėl valdymo organo nario atšaukimo, visiems nariams atšaukimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvias atšaukimo priežastis, nepaisant lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

VII. VALDYMO ORGANŲ SPRENDIMŲ PRIĖMIMAS

53. Universiteto valdymo organų sprendimuose, studijų ir mokslo organizavimo dokumentuose ir procesuose, į kuriuos įtraukta visa Universiteto bendruomenė, įtvirtinami įvairovės ir lygių galimybių principai.

VIII. STUDENTŲ IR KLAUSYTOJŲ PRIĖMIMAS BEI VERTINIMAS

54. Studentai bei klausytojai į Universitetą priimami ir jų studijų rezultatai vertinami pagal iš anksto paskelbtus kriterijus, juos visiems taikant vienodai, nepriklausomai nuo jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos.

VIII. BENDRUOMENĖS NARIŲ APSAUGA LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO ATVEJU

55. Visi Universiteto bendruomenės nariai ir kandidatai į laisvas darbo ar studijų vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę kreiptis į Universitetą asmeniškai arba anonimiškai.
56. Bendruomenės nariai, norėdami pranešti apie lygių galimybių pažeidimą, gali kreiptis į savo padalinio (skyriaus) vadovą, Finansų ir personalo skyriaus vyresnįjį personalo vadybininką, nurodydami pažeidimo pobūdį ir asmenį, kuris galimai savo elgesiu pažeidė lygias galimybes.

Atsakingi darbuotojai, gavę tokio pobūdžio bendruomenės nario pranešimą, įsipareigoja išlaikyti jo konfidencialumą.

57. Bendruomenės narys, pranešimą norintis pateikti anoniminiu būdu, tai gali padaryti Finansų ir personalo skyriaus vyresniajam personalo vadybininkui adresuodamas anoniminių laišką.
58. Kiekvienas bendruomenės narys, pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, apie tai gali pranešti Finansų ir personalo skyriaus vyresniajam personalo vadybininkui, Rektoriui arba pateikti ir anoniminių nusiskundimą Finansų ir personalo skyriaus vyresniajam personalo vadybininkui).
59. Atsakingas Universiteto darbuotojas, gavęs informaciją ar pranešimą apie lygių galimybių pažeidimą, per įmanomai trumpiausią laiką, bet ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo informacijos gavimo dienos, išsiaiškina situaciją ir išklauso abi šalis, jei reikia, imasi papildomų priemonių situacijai išspręsti. Bendruomenės nario skundas ar pranešimas taip pat gali būti perduotas ištirti Lygių galimybių kontrolieriaus institucijai ar kitai kompetentingai institucijai.
60. Bet kuris gautas bendruomenės nario skundas, pranešimas ar nusiskundimas, susijęs su lygių galimybių pažeidimu, visada yra tiriamas vadovaujantis konfidencialumo prezumpcija, o su juo susijusi informacija negali būti paviešinta asmenims, kurie nėra įtraukti į skundo nagrinėjimą.
61. Universitetas užtikrina, kad bendruomenės narys bus apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu bendruomenės narys pateikia skundą dėl lygių galimybių pažeidimo ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos prieš Universitetą, jo bendruomenės narį ar kitą su Universitetu kaip nors susijusį asmenį.
62. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš bendruomenės narį ar kandidatą į laisvą darbo ar studijų vietą, kuris pateikė skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas darbo pareigų, Universiteto Akademinės etikos kodekso pažeidimu, už kurį gali būti taikomos atitinkamos neigiamos pasekmės, numatytos įstatymuose (pavyzdžiui, atleidimas iš darbo).
63. Nustačius, kad bendruomenės narys įvykdė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo pažeidimo pobūdžio, bendruomenės narys gali būti įspėjamas apie netinkamą, su Universiteto veiklos principais nesuderinamą elgesį, taip pat Universiteto darbuotojui gali būti netaikomi skatinamieji piniginiai priedai ar kitos motyvacijos priemonės.
64. Jei darbuotojo lygių galimybių pažeidimas atitinka šiurkštaus darbo drausmės pažeidimo požymius ir yra tokiu pripažįstamas, tokiam darbuotojui įstatymų nustatyta tvarka gali būti taikomas atleidimas iš darbo.
65. Kai paaiškėja, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas siekiant sąmoningai pakenkti kito bendruomenės nario reputacijai, toks elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų ir Universiteto Akademinės etikos kodekso pažeidimu, dėl kurio darbuotojui gali būti taikomas atleidimas iš darbo, o studentui ar klausytojui – studijų (laisvo klausytojo) sutarties nutraukimas.

VIII. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS

66. Universitetas per vieną mėnesį nuo šios Politikos priėmimo dienos paskiria Finansų ir personalo skyriaus darbuotoją, atsakingą už bendruomenės narių supažindinimą su šia Politika, taip pat už šios Politikos įgyvendinimo stebėjimą. Jei toks darbuotojas nepaskiriamas, juo automatiškai tampa Finansų ir personalo vyresnysis vadybininkas.
67. Už Politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingas darbuotojas bent kartą per metus Darbo tarybai privalo teikti atnaujinamą informaciją apie darbuotojų, išskyrus vadovaujančias pareigas einančius darbuotojus, nuasmenintus duomenis apie vidutinį darbo užmokestį pagal

profesijų grupes ir lytį.

68. Už Politikos įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Universiteto darbuotojas iki kiekvieno kalendorinių metų pabaigos pateikia Universiteto Rektoriui ataskaitą apie šios Politikos įgyvendinimą Universitete.

IX. POLITIKOS VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

69. Kiekvienas bendruomenės narys turi teisę išsakyti komentarus, atsiliepimus apie Politiką, jos veiksmingumą ir pateikti pasiūlymus dėl Politikos keitimo ir / ar papildymo. Pasiūlymai teikiami asmeniškai arba anonimiškai per Universiteto darbuotoją, atsakingą už Politikos įgyvendinimo stebėjimą. Siekiant diskretiškumo, pasiūlymai ir pastebėjimai taip pat gali būti teikiami anonimiškai Finansų ir personalo skyriaus vyresniajam vadybininkui.
70. Pirmą kartą Politikos veiksmingumas vertinamas ir galimi jos pakeitimai ir / ar papildymai svarstomi praėjus vieneriems metams nuo Politikos priėmimo. Po to Politikos nuostatos yra peržiūrimos ne rečiau kaip kartą per dvejus metus.
71. Dėl Politikos pakeitimų yra informuojama Darbo taryba ir su ja vykdoma konsultavimosi procedūra. Apie atliktus pakeitimus yra informuojami visi Universiteto bendruomenės nariai.

X. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

72. Politika yra taikoma ir jos nuostatos yra privalomos visiems Universiteto bendruomenės nariams.
73. Su šia Politika yra supažindinami visi Universiteto bendruomenės nariai, skelbiant ją viešai Universiteto internetinėje svetainėje www.ehu.lt, o darbuotojai - elektroninėmis priemonėmis. Bendruomenės nariai privalo laikytis joje nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo funkcijas vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.
-