



MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO SENATAS

NUTARIMAS DĖL MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKOS PATVIRTINIMO

Vadovaudamasis Mykolo Romerio universiteto Statuto 5 ir 8 punktais ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26-30 straipsnių reikalavimais, Mykolo Romerio universiteto Senatas 2021 m. rugsėjo 30 d. n u t a r ė :

1. Patvirtinti Mykolo Romerio universiteto Lygių galimybių ir įvairovės politiką (pridedama).
2. Šis nutarimas įsigalioja nuo jo registracijos dienos.

Skelbiu šį Mykolo Romerio universiteto senato priimtą nutarimą.

UNIVERSITETO REKTORĖ

PROF. DR. INGA ŽALĖNIENĖ

Tvirtinu, kad šis Mykolo Romerio universiteto senato nutarimas yra autentiškas.

Senato pirmininkas

prof. dr. Romas Prakapas

Paskirstymas:
1 – Originalas
Visiems struktūriniais padaliniais

Rengė dr. Nomedą Gudelienė
5420

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA

I. BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas) lygių galimybių ir įvairovės politika (toliau – Politika) įtvirtina pagrindinius nediskriminavimo, įtraukties, sveikos ir saugios aplinkos Universitete principus ir jų įgyvendinimo tvarką.

2. Tikslas – užtikrinti visų Universiteto bendruomenės narių ir suinteresuotųjų šalių lygias galimybes nediskriminuojant asmens dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų lygių galimybių principo taikymą visose Universiteto veiklos srityse.

3. Politika parengta remiantis Lietuvos Respublikoje taikomomis tarptautinėmis žmogaus teisių sutartimis ir dokumentais, Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, Lygių galimybių įstatymu, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu ir kitais teisės aktais.

4. Politika yra Universiteto vidaus tvarkos dokumentas, privalomas visiems akademinės bendruomenės nariams.

5. Kas dvejus metus rengiamas Politikos įgyvendinimo planas (toliau – Planas), kuris tvirtinamas rektoriaus įsakymu.

II. SĄVOKOS

6. **Diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui. Diskriminacija gali būti tiesioginė ir netiesioginė.

7. **Diskriminuojanti kalba** – lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos požiūriu ne neutrali, įžeidžianti ar žeminanti kalba.

8. **Įtrauktis** – Universiteto praktika, skatinanti studentų, alumnų, darbuotojų, socialinių partnerių įtraukimą ir dalyvavimą profesiniame, socialiniame, kultūriniame, sportiniame akademinės bendruomenės gyvenime.

9. **Įvairovė** – Universiteto praktika, pripažįstanti, vertinanti ir gerbianti kiekvieno bendruomenės nario unikalumą ir savitumą.

10. **Lygios galimybės** – žmogaus teisių įgyvendinimas nediskriminuojant asmens dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos.

11. **Orumas** – teisės saugoma ir ginama asmeninė neturtinė vertybė, žmogaus savigarba, savo vidinės vertės suvokimas, susijęs su doros, intelekto ir išsilavinimo lygiu, turimomis vertybėmis, elgesiu visuomenėje ir savo veiksmais, ypač pareigų aplinkiniams vykdymu.

12. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, 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.

13. **Socialinė padėtis** – socialinių aplinkybių visuma, nulemta įgyto išsilavinimo, kvalifikacijos, turimos nuosavybės, gaunamų pajamų, valstybės paramos poreikio ir kitų su asmens ekonomine padėtimi susijusių veiksnių.

III. PAGRINDINIAI PRINCIPAI

14. Universitetas kuria sveiką, saugią, skaidrią, etišką, įtraukią, skatinančią įvairovę ir įtrauktį, vertinančią ir ginančią kiekvieno asmens orumą aplinką.

15. Universitete netoleruojama bet kokia tiesioginė ar netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, naudojimas užimama padėtimi, orumo ir reputacijos pažeminimas, diskriminuojanti kalba.

16. Sprendimai dėl studijų, mokslo, priėmimo į darbą, karjeros, paaukštinimo pareigose, mokymų, apmokėjimo už darbą ir kitų išmokų, atostogų ir elgesio darbe priimami vertinant kiekvieno žmogaus orumą, be diskriminacijos ir atsižvelgiant į objektyvius kriterijus bei veiksnius.

17. Universitetas pagal turimas finansines galimybes ir kitus išteklius siekia, kad neįgaliems asmenims būtų sudarytos sąlygos kandidatuoti į laisvas darbo pozicijas Universitete, dirbti, siekti karjeros arba mokytis.

18. Diskriminacija ar lygių galimybių pažeidimu nelaikoma:

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

18.2. fizinio parengimo, darbuotojų saugos ir sveikatos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į fiziologines savybes, siekiama išsaugoti bendruomenės narių sveikatą;

18.3. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;

18.4. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;

18.5. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;

18.6. 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.

IV. DARBO SANTYKIAI

19. Politika taikoma visose su darbo santykiais susijusiose srityse: įdarbinant, sudarant darbo sąlygas, vertinant darbą, priimant sprendimus dėl karjeros, kėlimo pareigose, mokant darbo užmokestį, skiriant paskatinimus ar nuobaudas, suteikiant galimybes kelti kvalifikaciją, derinant šeimos ir darbo įsipareigojimus, atleidžiant iš darbo ir kitais su darbo santykiais susijusiais atvejais.

20. Darbuotojo karjera ir paaukštinimo galimybės Universitete turi priklausyti tik nuo darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės ir Universiteto galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

21. Darbo apmokėjimo sistema turi būti skaidri, sudaryta vadovaujantis objektyviais kriterijais. Kiekvienas Universiteto darbuotojas turi turėti galimybę susipažinti su darbo apmokėjimo sistema.

22. Universiteto dokumentuose turi būti naudojama lygias galimybes skatinanti nediskriminacinė kalba.

V. STUDIJS

23. Politika taikoma priimant studijuoti, studijų proceso metu, keliant kvalifikaciją, ugdant profesines kompetencijas ir suteikiant praktinio darbo patirties, vertinant žinias, skiriant stipendijas, bendrabučio vietas ir kitais su studijomis susijusiais atvejais.

24. Studentai yra skatinami rinktis su lygių galimybių ir įvairovės principų supratimo giliniu ir taikymu susijusias baigiamųjų darbų temas, praktikos vietas.

25. Studentams skirtuose dokumentuose (rašto darbų metodiniuose nurodymuose, praktikos nuostatuose, baigiamųjų darbų gynimo tvarkoje ir kt.) turi būti naudojama lygias galimybes ir įvairovę užtikrinanti nediskriminacinė kalba.

26. Lygių galimybių ir įvairovės principai taikomi ir studentų baigiamųjų darbų ir doktorantų vadovams atsižvelgiant į atitiktį kvalifikaciniams dėstytojų ir mokslo darbuotojų reikalavimams.

VI. SKUNDŲ PATEIKIMO IR NAGRINĖJIMO TVARKA

27. Pranešimas apie tai, kad darbuotojas ar studentas pažeidė šios Politikos normas gali būti pateiktas Bendruomenės gerovės centrui raštu arba elektroniniu paštu bgc@mruni.eu (taip pat ir anoniminiu būdu). Gautą pranešimą (skundą) vicerektoriaus patarėja darnios plėtos klausimais, o jai nesant darbe Bendruomenės gerovės centro vadovė užregistruoja Dokumentų ir procesų valdymo sistemoje (eDVS) Universiteto gautų dokumentų registre.

28. Universiteto darbuotojų ar studentų pranešimai (skundai) dėl lygių galimybių pažeidimo nagrinėjami rektoriaus 2019 m. balandžio 8 d. įsakymu Nr. 11-77 „Dėl priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ar persekiojimo prevencijos Mykolo Romerio universitete taisyklių patvirtinimo“ patvirtinta tvarka. Pranešimai (skundai) tiriami laikantis konfidencialumo ir Duomenų apsaugos reikalavimų.

29. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš Universiteto akademinės bendruomenės narį, kuris pateikė skundą dėl lygių galimybių ir įvairovės principų pažeidimo, yra draudžiamas ir laikomas šiurkščiu darbo pareigų pažeidimu.

30. Nustačius, kad Universiteto darbuotojas ar studentas padarė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo jo pobūdžio, gali būti taikoma Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose nustatyta atsakomybė.

31. Nustačius, jog nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių ir įvairovės pažeidimo buvo pateiktas siekiant pakenkti kito darbuotojo reputacijai, toks elgesys laikomas darbo pareigų nusizengimu, dėl kurio gali būti imtasi Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose nustatytų drausminių priemonių.

VII. POLITIKOS ĮGYVENDINIMAS IR VEIKSMINGUMO VERTINIMAS

32. Politika yra privaloma visiems Universiteto bendruomenės nariams. Darbuotojai ir studentai turi laikytis nustatytų įpareigojimų ir atlikdami savo darbo funkcijas ar studijų įsipareigojimus vadovautis Politikoje nustatytais principais. Darbuotojai ir studentai su Politika susipažįsta savarankiškai. Apie Politikos įsigaliojimą darbuotojams ir studentams išsiunčiamas informacinis pranešimas elektroniniu paštu.

33. Siekiant užtikrinti Politikos įgyvendinimą ir jos veiksmingumą Universitete turi būti taikomos šios priemonės:

33.1. kasmet rengiama Politikos ir Plano įgyvendinimo ataskaita, įskaitant pažangos bei rezultatų vertinimą;

33.2. Politikos įgyvendinimo ataskaitoje pateikiami Universiteto vadovų, darbuotojų skirtingose pareigybių kategorijose, studentų pasiskirstymo pagal lytį rodikliai;

33.3. mokymai ir konsultacijos Universiteto vadovams ir darbuotojams lygių galimybių ir įvairovės bei galimo nesąmoningo šališkumo dėl lyties klausimais;

34. Siekiant užtikrinti Politikos įgyvendinimą ir jos veiksmingumą Universitete gali būti taikomos šios priemonės:

34.1. Universiteto norminių teisės aktų analizė ir stebėseną lygių galimybių ir įvairovės aspektu;

34.2. rekomendacijų priėmimo į darbą ir studijas komisijoms parengimas;

34.3. priėmimo į darbą ir studijas procedūrų ir rezultatų stebėseną ir vertinimas;

34.4. Universiteto valdymo struktūrų lygių galimybių ir įvairovės aspektu analizė ir rekomendacijų dėl Universiteto valdymo struktūrų parengimas;

- 34.5. gairių apie galimybes derinti darbą ir įsipareigojimus šeimai mažamečius vaikus auginantiems ir sergančius šeimos narius slaugantiems Universiteto darbuotojams parengimas;
- 34.6. Universiteto veiklos dokumentų analizė, mokymai dokumentų rengėjams;
- 34.7. darbuotojų ir studentų apklausa;
- 34.8. neįgaliųjų integravimas į darbo ir studijų procesą;
- 34.9. lankstus darbo grafikas, sudarantis sąlygas derinti darbinį ir asmeninį gyvenimą;
- 34.10. maldos kambariai įvairių religijų darbuotojams ir studentams, relaksacijos ir sveikos gyvensenos erdvės;
- 34.11. darbuotojai ir studentai gali burtis į grupes, komandas, klubus, kuriuos vienija bendras tikslas ar interesai.

VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

- 35. Politika skelbiama Universiteto teisės aktų informacinėje sistemoje ir Universiteto svetainėje www.mruni.eu.
 - 36. Universiteto Bendruomenės gerovės centre skiriami žmonių, žinių, laiko ir finansiniai ištekliai Politikos įgyvendinimui.
 - 37. Universiteto Bendruomenės gerovės centras organizuoja mokymus ir teikia konsultacijas dėl Politikos įgyvendinimo.
 - 38. Politikos veiksmingumas vertinamas nuolat ir svarstomi jo pakeitimai ir (ar) papildymai.
 - 39. Politikos įgyvendinimo ataskaita pateikiama Universiteto metinėje veiklos ataskaitoje.
-