

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETO LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKA, JOS ĮGYVENDINIMO TVARKOS APRAŠAS

I SKYRIUS TVARKOS APRAŠO PASKIRTIS IR TAIKYMAS

1. Kauno technologijos universiteto (toliau – Universitetas) lygių galimybių ir įvairovės politika, jos įgyvendinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) nustato lygių galimybių ir įvairovės Universitete principus ir jų įgyvendinimo priemones bei tvarką.
2. Universiteto lygių galimybių ir įvairovės politika apima šias dimensijas – lyčių lygybė, įvairovė, diskriminacija, priekabiavimas.
3. Šio Aprašo tikslas – užtikrinti visų Universiteto darbuotojų, studentų ir į Universitetą besikreipiančių asmenų vienodą padėtį nepaisant asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeimyninės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) bei lygių galimybių ir įvairovės principo taikymą visose su Universiteto funkcijomis susijusiose srityse.
4. Šis Aprašas taikomas visiems Universiteto darbuotojams ir studentams.
5. Priimant Aprašą buvo konsultuojamasi su Universiteto darbo taryba.
6. Pagal šį Aprašą parengta Universiteto lygių galimybių ir įvairovės politikos, jos įgyvendinimo tvarkos aprašo proceso srauto diagrama, kuri pateikiama šio Aprašo priede.

II SKYRIUS SĄVOKOS

7. **Diskriminacija** – tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu.
8. **Įvairovė** – kultūrinė praktika, kuri pripažįsta, gerbia ir vertina individų skirtumus.
9. **Lygios galimybės** – tarptautiniuose žmogaus ir piliečių teisių dokumentuose ir Lietuvos Respublikos įstatymuose įtvirtintų žmogaus teisių įgyvendinimas nepaisant asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų). Lygios galimybės darbe reiškia vienodą požiūrį į darbuotojus nepriklausomai nuo darbuotojo lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).
10. **Lygių galimybių pažeidimas** – tai tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, nurodymas diskriminuoti, priekabiavimas.
11. **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 asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų) pagrindu, išskyrus atvejus, kai

ši veikimą ar neveikimą, teisės normą ar vertinimo kriterijų, sąlygą ar praktiką pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis.

12. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų pagrindu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.

13. **Tiesioginė diskriminacija** – elgesys su asmeniu, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų pagrindu jam taikomos mažiau palankios sąlygos, negu panašiomis aplinkybėmis yra, buvo ar būtų taikomos kitam asmeniui, išskyrus Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio 9 dalyje ir šio Aprašo 20 punkte numatytus atvejus.

14. **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.

15. **Socialinė padėtis** – fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonominė) padėtimi susiję veiksniai.

III SKYRIUS

PAGRINDINIAI LYGIŲ GALIMYBIŲ IR ĮVAIROVĖS POLITIKOS ĮGYVENDINIMO PRINCIPAI

16. Universitete netoleruojamos ir draudžiamos tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos formos, taip pat nurodymas diskriminuoti dėl asmenų lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etninės priklausomybės, tautybės, religijos, tikėjimo, kalbos, kilmės, socialinės padėties, įsitikinimų ar pažiūrų, pilietybės, šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką (vaikų).

17. Universitete taip pat netoleruojamas ir draudžiamas bet kokia forma galintis pasireikšti priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, psichologinis smurtas, patyčios, persekiojimas ar naudojimasis užimama padėtimi.

18. Universitetas imasi priemonių ir užtikrina, kad darbuotojai ir studentai būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą ar dalyvauja byloje dėl lygių galimybių pažeidimo, ir nebūtų persekiojami.

19. Sprendimai, susiję su priėmimu į darbą ar studijas, atleidimu iš darbo ar pašalinimo iš Universiteto, darbo bei studento vertinimu, mokymais, kompensacijomis, ugdymu, apmokėjimu už darbą ir kitomis išmokomis, paaukštinimu pareigose, atostogomis, elgesiu darbe ir studijuojant Universitete bei kitais aktualiais klausimais priimami remiantis moterų ir vyrų lygių galimybių, vienodo užmokesčio už vienodą ar vienodos vertės darbą bei vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principais, taip pat atsižvelgiant į objektyvius kriterijus ir veiksnius ir be diskriminacijos.

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.

21. Universitetas, organizuodamas savo veiklą, kuria atvirą aplinką, kurioje būtų pripažįstami ir vertinami visų jos darbuotojų ir studentų individualūs skirtumai, potencialas ir jų indėlis. Kiekvienas darbuotojas ir studentas turi teisę dirbti bei studijuoti tokioje aplinkoje, kurioje būtų skatinama pagarba kiekvieno asmens orumui.

22. Pažymėtina, kad ne visi elgesio su darbuotojais ir studentais atvejai turi būti laikomi diskriminacija ar kitokiu lygių galimybių pažeidimu. Diskriminacija nelaikoma:

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

- 22.2. tik moterims taikomi žmonių saugos darbe reikalavimai, kuriais, atsižvelgiant į moterų fiziologines savybes, siekiama išsaugoti jų sveikatą;
- 22.3. tam tikras darbas, kurį atlikti gali tik konkrečios lyties asmuo;
- 22.4. įstatymų numatyti amžiaus ribojimai, kai tai pateisina teisėtas tikslas, o šio tikslo siekiama tinkamomis ir būtinomis priemonėmis;
- 22.5. įstatymų nustatytas reikalavimas mokėti valstybinę kalbą;
- 22.6. įstatymų nustatytais atvejais dėl pilietybės taikomos skirtingos teisės;
- 22.7. įstatymų nustatytos specialios priemonės, taikomos sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityse siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo ar studijų aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes;
- 22.8. įstatymų nustatytos specialios laikinosios priemonės, taikomos siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų;
- 22.9. 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 SKYRIUS DARBUOTOJŲ PRIĖMIMAS Į DARBĄ IR ATLEIDIMAS IŠ DARBO

23. Priėmimas į darbą vykdomas pagal pareigybei keliamus kriterijus, atsižvelgiant į kandidato sugebėjimus, kompetenciją, turimą kvalifikaciją ir žinias.
24. Apie laisvas darbo vietas skelbiama viešai Universiteto interneto svetainėje, specializuotuose paieškos portaluose ar duomenų bazėse, spaudos leidiniuose bei kitose pasirinktose priemonėse, atsižvelgiant į atrankos pobūdį. Darbo skelbimuose 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.
25. Darbo skelbime / darbo pokalbio metu visi reikalavimai / klausimai yra susiję tik su kandidato tinkamumu atlikti darbo funkciją, jo kompetencija, profesionalumu, patirtimi ir kitais panašiais kriterijais.
26. Visi klausimai, užduodami kandidatams į laisvas darbo vietas, yra susiję su atrankos kriterijais. Draudžiama iš kandidato reikalauti informacijos, kuri yra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Pokalbyje dalyvaujantys 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.
27. Sudarius darbo sutartį su kandidatu į darbo vietą, Universiteto Žmogiškųjų išteklių administravimo skyriaus darbuotojai informuoja darbuotoją, kokią informaciją apie savo šeiminių padėčių jis turėtų pateikti, kad būtų užtikrintas teisės aktuose ir kolektyvinėje sutartyje numatytų garantijų taikymas. Darbuotojui atsisakius pateikti tokią informaciją, Žmogiškųjų išteklių administravimo skyriaus darbuotojai gali informuoti, kad nepateikus nurodytos informacijos ar dokumentų, Universitetas negalės darbuotojui užtikrinti teisės aktuose ir kolektyvinėje sutartyje numatytų garantijų taikymo.
28. Universitete taikomi darbuotojų atleidimo iš darbo kriterijai yra susiję tik su darbuotojo kvalifikacija, darbo pareigų netinkamu vykdymu ir kitomis aplinkybėmis, numatytomis įstatymuose. Priimant sprendimą dėl darbuotojo atleidimo iš darbo, visiems darbuotojams atleidimo kriterijai yra taikomi vienodai, atsižvelgiant į objektyvius kriterijus.

V SKYRIUS

DARBUOTOJŲ DARBO SĄLYGOS, KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, DARBO APMOKĖJIMAS IR PAAUKŠTINIMAS

29. Universitetas įsipareigoja visiems darbuotojams sudaryti vienodas galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties. Darbuotojų darbo užmokesčio sandara, jo nustatymo ir įforminimo tvarka yra nustatyta Kauno technologijos universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatuose. Darbo užmokesčio dydis potencialiam ar esamam darbuotojui nustatomas vadovaujantis Kauno technologijos universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatais, objektyviais kriterijais, susijusiais su darbuotojo gebėjimais, kompetencija, kvalifikacija, turima patirtimi ir žiniomis.

30. Priedai, išmokos ir priemokos darbuotojams taikomos remiantis Kauno technologijos universiteto darbuotojų darbo apmokėjimo nuostatais. Skirdamas tokius mokėjimus ar motyvacijos priemones, Universitetas vadovaujasi bendraisiais lygių galimybių, sąžiningumo ir protingumo principais.

31. Darbuotojo paaukštinimo galimybės Universitete priklauso nuo objektyvių kriterijų ir aplinkybių: darbuotojo kompetencijos, kvalifikacijos, turimos patirties ir žinių, pasiektų darbo rezultatų, darbo kokybės, Universiteto strategijos, tikslų ir galimybių suteikti darbuotojui aukštesnę poziciją.

32. Darbuotojų darbo vertinimas Universitete organizuojamas ir atliekamas vadovaujantis Kauno technologijos universiteto darbuotojų metinio veiklos planavimo, ir vertinimo tvarkos aprašu.

VI SKYRIUS

DARBUOTOJŲ IR STUDENTŲ APSAUGA LYGIŲ GALIMYBIŲ PAŽEIDIMO IR PERSEKIOJIMO ATVEJAIS

33. Visi Universiteto darbuotojai ir studentai, taip pat kandidatai į laisvas darbo vietas, kurie mano, kad jiems nebuvo užtikrintos lygios galimybės ar jų atžvilgiu susiklostė lygių galimybių pažeidimo situacija, turi teisę pateikti Universitetui pagrįstą skundą.

34. Diskriminacijos, priekabiavimo, lygių galimybių pažeidimų ir persekiojimo atvejus Universitete ir darbuotojų bei studentų pranešimus (skundus) dėl lygių galimybių pažeidimų ar persekiojimo nagrinėja ir sprendimus priima rektoriaus įsakymu sudaryta Kauno technologijos universiteto lygių galimybių komisija (toliau – Komisija). Komisijos formavimą ir jos veiklos organizavimą nustato Komisijos nuostatai.

35. Darbuotojas ar studentas apie galimą lygių galimybių pažeidimo ar persekiojimo atvejį praneša elektroninėje sistemoje pranesk.ktu.edu arba el. paštu pranesk@ktu.lt. Darbuotojo ar studento pranešimas (skundas) laikomas konfidencialia informacija ir negali būti paviešintas asmenims, kurie nėra susiję su galimu pažeidimu ar jo tyrimu, išskyrus atvejus, kai pats pareiškėjas jau yra paviešinęs šią informaciją.

36. Darbuotojas ar studentas apie galimą lygių galimybių pažeidimo ar persekiojimo atvejį taip pat gali pranešti anoniminiu būdu, pateikdamas raštišką Komisijai adresuotą pranešimą (skundą). Toks pranešimas (skundas) bendra tvarka pristatomas į Dokumentų valdymo ir administravimo skyrių. Anoniminiu būdu pateiktas skundas Komisijos nagrinėjamas tuo atveju, jei jame nurodytas lygias galimybes pažeidęs Universiteto darbuotojas, pažeidimo data / laikotarpis, vieta, kitos faktinės aplinkybės ir kiti argumentai.

37. Kiekvienas darbuotojas ar studentas, pastebėjęs galimą lygių galimybių pažeidimą arba gavęs informaciją apie jį, apie tai gali pranešti sistemoje pranesk.ktu.edu arba el. paštu pranesk@ktu.lt.

38. Visi gauti darbuotojų ir studentų pranešimai (skundai) dėl lygių galimybių pažeidimo nagrinėjami Komisijos nuostatuose numatyta tvarka.

39. Universitetas imasi priemonių, kad darbuotojas ir studentas darbo, ir studijų vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip

pat nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu darbuotojas ar studentas pateiks skundą, ar dalyvaus byloje dėl lygių galimybių pažeidimo prieš Universitetą, jo darbuotoją, studentą ar kitą su Universitetu kaip nors susijusį asmenį.

40. Bet koks persekiojimas ar priešiškas elgesys prieš darbuotoją, studentą ar kandidatą į laisvą darbo vietą, kuris pateikė skundą dėl lygių galimybių pažeidimo, yra draudžiamas ir yra laikomas šiurkščiu darbo pareigų ir akademinės etikos pažeidimu.

41. Nustačius, kad Universiteto darbuotojas ar studentas padarė lygių galimybių pažeidimą, priklausomai nuo padaryto pažeidimo pobūdžio, gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose. Jei paaiškėja, kad nusiskundimas ar pranešimas dėl lygių galimybių pažeidimo buvo pateiktas nepagrįstai, siekiant tikslingai pakenkti kito darbuotojo ar studento reputacijai, toks elgesys laikomas rimtu ir netoleruotinu darbo pareigų ir akademinės etikos nusižengimu, dėl kurio gali būti taikoma atsakomybė, numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ir kituose teisės aktuose.

VII SKYRIUS

LYGIŲ GALIMYBIŲ POLITIKOS IR ĮVAIROVĖS ĮGYVENDINIMO BEI VYKDYMO PRIEŽIŪROS PRIEMONĖS

42. Siekiant vykdyti lygių galimybių ir įvairovės politiką bei užtikrinti jos taikymą, Universitete gali būti įgyvendinamos šios priemonės:

42.1. darbuotojų ir studentų apklausa – įrankis, kuriuo analizuojama lygybės (ar jos trūkumo) situacija Universitete. Klausimai formuluojami taip, kad būtų galima atskleisti darbuotojų poreikius, savijautą, mikroklimatą. Apklausos gali būti vykdomos komandos, skyriaus, departamento, padalinio ar viso Universiteto mastu. Apklausas vykdo Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius kartu su Studentų reikalų departamentu ne rečiau kaip vieną kartą per metus;

42.2. darbo lankstumas – lankstūs darbo laiko organizavimo būdai palengvina profesinio bei šeimos gyvenimo derinimą, taip pat mažina stresą, gerina mikroklimatą. Dėl galimų lankstaus darbo laiko pavyzdžių (būdų) informaciją teikia ir konsultuoja tiesioginis vadovas arba Žmogiškųjų išteklių administravimo skyriaus darbuotojai;

43. Individualus studijų grafikas – fakulteto dekanas dėl Universitete numatytų svarbių priežasčių (neįgalumo, lėtinių ligų, ilgalaikės artimųjų slaugos ir kt.), modulio dėstytojui neprieštaraujant, gali leisti studentui semestro metu dalyvauti modulio užsiėmimuose, atlikti užduotis ir už jas atsiskaityti individualiu grafiku;

43.1. Darbuotojų ir studentų grupės, klubai, komandos – darbuotojai ir studentai buriasi į grupes, kurias vienija bendras tikslas (pvz., moterų grupė, amžiaus grupės ir pan.). Tokių grupių paskirtis – atstovauti grupės interesus organizacijos valdyme, formuojamoje politikoje;

43.2. Kauno technologijos universiteto lygių galimybių komisija – rektorius įsakymu paskirta nuolat veikianti komisija, kuriai darbuotojai ir studentai gali saugiai papasakoti problemą, susijusią su lygių galimybių pažeidimu darbe. Komisija, darbuotojui ar studentui pageidaujant, nuasmenina situaciją ir iškelia klausimą, jį sprendžia Universiteto vadovybės lygyje;

43.3. mokymai ir konsultacijos – darbuotojai ir studentai ugdomi lygių galimybių tema, jie yra įgalinami, suteikiamos žinios, kurios padeda suvokti lygių galimybių darbe prasmę ir esmę, jų teikiamą naudą. Mokymai ir konsultacijos atlieka tiek švietimo, tiek informavimo funkciją;

43.4. taisyklių rinkinys – Universitete parengtos taisyklės, kuriose informuojama, kaip darbuotojams ir studentams elgtis, kad darbe nebūtų priekabiaujama ar seksualiai priekabiaujama. Taisyklės publikuojamos Dokumentų valdymo sistemoje, taip pat platinamos kartu su Universiteto naujienlaiškiais, jų pagrindu ruošiamos atmintinės. Su šiomis taisyklėmis turi būti susipažinę visi darbuotojai ir studentai;

43.5. pritaikytos darbo ir studijų sąlygos – Universiteto infrastruktūra pritaikyta darbuotojams ir studentams su negalia, taip pat vyresnio amžiaus žmonėms ir kitiems darbuotojams, kurie dėl savo negalios susiduria su įvairiais iššūkiais darbe. Universitete kuriama tokia darbo, studijų ir

administravimo kultūra, kurioje nebūtų priekabiavimo ir patyčių, o sprendimai būtų priimami atsižvelgiant į poveikį skirtingoms socialinėms grupėms;

40.8. besirengiančių sugrįžti į darbo rinką tėvų adaptacija – pagal poreikį ir esant darbuotojo pageidavimui, rengiami specialūs mokymai ir seminarai darbuotojams, grįžtantiems į darbą iš vaiko priežiūros atostogų, informuojama apie naujausius darbo Universitete metodus, pasikeitimus ir naujoves. Už šių mokymų ir seminarų organizavimą atsakingas Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius;

40.9. besirengiančių sugrįžti į studijas studentų adaptacija – pagal poreikį ir esant studentų pageidavimui rengiami specialūs mokymai ir seminarai studentams, grįžtantiems į studijas po akademinių atostogų, informuojama apie pokyčius studijų procese, kitas naujoves ir pasikeitimus. Už šių mokymų ir seminarų organizavimą atsakingas Studentų reikalų departamentas.

44. Universitete lygių galimybių ir įvairovės politikos vykdymo priežiūra vykdoma ruošiant metinius veiksmų planus, numatant juose tikslus, uždavinius ir rodiklius, kurie nuolat stebimi ir kontroliuojami.

45. Suėjus veiksmų plano terminui, Komisija atlieka veiksmų plano poveikio vertinimą ir paruošia ataskaitą, kuri pristatoma visiems Universiteto darbuotojams ir studentams.

46. Komisija ruošia ir teikia rekomendacijas dėl lygių galimybių ir įvairovės principo taikymo, įgyvendinimo ir prevencijos įvairiuose Universiteto procesuose, procedūrose ir taisyklėse.

VIII SKYRIUS

BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

47. Už šio Aprašo įgyvendinimo stebėjimą atsakingas Žmogiškųjų išteklių valdymo skyrius ir Studentų reikalų departamentas.

48. Universiteto darbuotojams ir studentams šis Aprašas yra privalomas, visi darbuotojai ir studentai turi laikytis nustatytų įpareigojimų bei atlikdami savo darbo ir studijų funkcijas vadovautis šiame Apraše nustatytais principais. Darbuotojai ir studentai su šiuo Aprašu susipažįsta savarankiškai Dokumentų valdymo sistemoje ir Studentų informacinėje sistemoje. Apie Aprašo įsigaliojimą darbuotojams ir studentams išsiunčiamas informacinis pranešimas el. paštu.

49. Aprašas yra peržiūrimas ir, jei reikia, atnaujinamas ne rečiau nei vieną kartą per metus arba pasikeitus šios politikos reguliavimo srities imperatyviems teisės aktams.

50. Aprašas gali būti pakeistas ar panaikintas Universiteto rektoriaus įsakymu.