



LIETUVOS MOKSLŲ AKADEMIJOS PREZIDIUMAS

NUTARIMAS

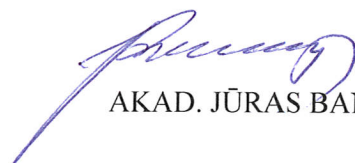
DĖL DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO BIUDŽETINĖJE ĮSTAIGOJE LIETUVOS MOKSLŲ AKADEMIJOJE POLITIKOS

2022 m. sausio 18 d. Nr. 2
Vilnius

Lietuvos mokslų akademijos prezidiumas n u t a r ė:

Tvirtinti Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo biudžetinėje įstaigoje Lietuvos mokslų akademijoje politiką.

PREZIDENTAS



AKAD. JŪRAS BANYS

PATVIRTINTA

Lietuvos mokslų akademijos prezidiumo

2022 m. sausio 18 d. nutarimu Nr. 2

DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽTIKRINIMO LIETUVOS MOKSLŲ AKADEMIJOJE POLITIKA

I SKYRIUS

BENDROSIOS NUOSTATOS

1. Darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo biudžetinėje įstaigoje Lietuvos mokslų akademijoje (toliau – Akademija) politika (toliau – Politika) nustato principus, kuriais vadovaujasi Akademija, siekiant užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichologinio smurto ir mobingo darbe prevencijos principus, jų įgyvendinimo priemones Akademijoje.
2. Šios Politikos tikslas – vadovaujantis Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsniu, užtikrinti darbuotojų psichologinį saugumą, psichosocialinės rizikos valdymą, psichologinio smurto ir mobingo prevencijos įgyvendinimą ir saugios darbo aplinkos kūrimą Akademijos darbuotojams.
3. Šis aprašas taikomas visiems Akademijos darbuotojams.
4. Apraše vartojamos sąvokos:
 - 4.1. **Psichologinis smurtas** – nepriimtinas vieno ar kelių asmenų elgesys, kuris gali pasireikšti įvairiomis formomis, dažniausiai – priekabiavimu ir smurtu: fiziniu, psichologiniu ir (ar) seksualiniu išnaudojimu, vienkartinio ar sisteminiu neetišku elgesiu, nepagarbiu elgesiu kitų asmenų atžvilgiu. Darbo aplinkoje įvairių rūšių smurtas gali pasireikšti tarp to paties lygmens kolegų (horizontalus smurtas), tarp vadovų ir jų pavaldinių (vertikalus smurtas) bei darbuotojų ir kitų asmenų (interesantų, klientų, trečiųjų asmenų ir kt.).
 - 4.2. **Mobingas** – jėgų disbalansu paremti santykiai darbo vietoje, pasireiškiantys nuosekliu ilgalaikiu netinkamu elgesiu, nukreiptu prieš darbuotoją, kuriais pažeidžiama darbuotojo fizinė, socialinė ar psichologinė gerovė, mažinamas jo produktyvumas bei pasitenkinimas darbu. Mobingą gali taikyti tiek vienas, kolektyvo pritarimą ar galios svertų turintis asmuo, tiek darbuotojų grupė.
 - 4.3. **Priekabiavimas** – nepageidaujamas elgesys, kai asmens lyties, lytinės orientacijos, negalios, amžiaus, rasės, etinės 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.
 - 4.4. **Stresas** – darbuotojo reakcija į nepalankius darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio santykių ir (ar) santykių su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis psichologinius veiksnys.
 - 4.5. **Psichosocialinis veiksnys** – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio arba darbdavio ir darbuotojų tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichologinį stresą.
 - 4.6. **Psichosocialinė rizika** – rizika darbuotojų psichinei ir fizinei sveikatai bei socialinei gerovei, kurią kelia psichosocialiniai veiksniai, susiję su darbo santykiais.
5. Kitos Apraše naudojamos sąvokos suprantamos ir aiškinamos taip, kaip jos apibrėžtos Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme ir Psichosocialinės rizikos vertinimo metodiniuose nurodymuose bei kituose teisės aktuose.

II SKYRIUS
DARBUOTOJŲ PSICHOLOGINIO SAUGUMO UŽIKRINIMO AKADEMIJOJE
POLITIKOS PRINCIPAI

6. Akademijoje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis psichologinis smurtas: priekabiavimas, nepageidaujamas elgesys darbe, siekiant įžeisti darbuotojo orumą dėl amžiaus, negalios, šeiminių padėties, lyties, nuomonės ar įsitikinimų, fizinis, psichologinis ir (ar) seksualinis išnaudojimas, vienkartinis ar sistemingas neetiškas, nepagarbus elgesys bet kurių Akademijos darbuotojų ir trečiųjų asmenų atžvilgiu. Akademia siekia sukurti darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.
7. Akademijoje netoleruojamas bauginimas, grasinimai, siekiant sukelti fizinės, psichologinės skriaudos baimę.
8. Akademijoje netoleruojamas bet kokia forma pasireikšti galintis mobingas: nuoseklus ilgalaikis netinkamas elgesys, fizinės, socialinės ar psichologinės gerovės pažeidimas bet kurių Akademijos darbuotojų atžvilgiu.
9. Akademia darbą siekia organizuoti taip, kad būtų kuriama saugi ir psichologinei sveikatai palanki darbo aplinka, kad darbuotojas ar jų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiniama į atskiro darbuotojo ar jų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį asmens neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar jų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į bejėgę padėtį.
10. Akademijoje, organizuojant darbą, yra atsižvelgiama į psichosocialinę riziką ir psichosocialinių rizikos veiksnių poveikį visiems Akademijos darbuotojams.
11. Akademia imasi priemonių, kad kaip įmanoma efektyviau būtų įgyvendinamos psichologinio smurto darbe prevencijos priemonės ir skatina darbuotojus apie galimai patirtus ar pastebėtus psichologinio smurto ir mobingo atvejus, neatskleidžiant arba atskleidžiant savo tapatybę, pranešti Akademijoje nustatyta tvarka, atvirai kalbėti šiomis temomis, rodyti netoleranciją tokiam elgesiui.
12. Akademia užtikrina darbuotojams (jų atstovams) galimybę teikti klausimus, siūlymus, prašymus ir (ar) skundus dėl pastebėto ar patiriamo psichologinio smurto ir mobingo darbe. Akademijoje veikianti Darbo taryba turėtų įsitraukti į šį procesą ir ne rečiau kaip vieną kartą per kalendorinius metus turėtų pateikti savo nuomonę Akademijos prezidentui bei viceprezidentui, ar Akademijoje nustatytos darbuotojų psichologinio saugumo užtikrinimo prevencinės priemonės yra pakankamos ir tinkamos.
13. Jei asmuo kreipėsi ne anonimiškai, o atskleidždamas savo tapatybę, Akademia užtikrina pateiktų duomenų konfidencialumą ir taiko asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemones.
14. Akademijoje psichologinio smurto ir (ar) mobingo atvejus galima registruoti užpildant Darbuotojų galimų psichologinio smurto ir mobingo atvejų anketos formą (anketą galima užpildyti ir anonimiškai) ir kitą reikalingą informaciją išsiunčiant el. paštu Akademijos prezidento įgaliotajam asmeniui.

III SKYRIUS
BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

15. Darbuotojai su šia Politika yra supažindinami pasirašytinai ir atlikdami savo darbo funkcijas turi vadovautis šioje Politikoje nustatytais principais.
16. Šios Politikos pažeidimas gali būti laikomas šurkščiu darbo pareigų pažeidimu ir taikoma atsakomybė numatyta Lietuvos Respublikos darbo kodekse ar kituose Lietuvos Respublikos teisės aktuose.
17. Politika tvirtinama, keičiama ar naikinama Akademijos prezidiumo nutarimu.