

**LIETUVOS RESPUBLIKOS ĮSTATYMO
„DĖL TARPTAUTINĖS DARBO ORGANIZACIJOS KONVENCIJOS NR. 190 DĖL
SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBO PASAULYJE PANAIKINIMO
RATIFIKAVIMO“
AIŠKINAMASIS RAŠTAS**

1. Įstatymo projekto rengimą paskatinusios priežastys, parengto projekto tikslai ir uždaviniai

Lietuvos Respublikos įstatymo „Dėl Tarptautinės darbo organizacijos konvencijos Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo ratifikavimo“ projektas (toliau – Įstatymo projektas) parengtas siekiant įvykdyti Lietuvos Respublikos įsipareigojimus, susijusius su naryste Tarptautinėje darbo organizacijoje (toliau – TDO), kurios nare Lietuva tapo 1921 m. (narystė atnaujinta nuo 1991 m. spalio 4 d.), bei naryste Europos Sąjungoje.

Įstatymo projekto tikslas – ratifikuoti TDO konvenciją Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo (toliau – Konvencija).

Įstatymo projekto uždaviniai:

1. įtvirtinti įtraukią, integruotą ir lyčių aspektu pagrįstą smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje prevencijos ir panaikinimo koncepciją;
2. numatyti politikos priemonės, skirtas kovai su smurtu ir priekabiavimu darbo aplinkoje;
3. įtvirtinti darbdavių pareigą užtikrinti saugią, orią ir pagarbią darbo aplinką visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo jų lyties, amžiaus, profesijos ar užimamų pareigų;
4. numatyti teisių gynimo priemonės ir paramos mechanizmus asmenims, nukentėjusiems nuo smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje.

Konvencijos ratifikavimas, siekiant sustiprinti darbuotojų apsaugą nuo smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje, atsižvelgiant į Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programą, kuriai pritarta Lietuvos Respublikos Seimo 2025 m. rugsėjo 25 d. nutarimu Nr. XV-439 „Dėl Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“, numatytas Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano, patvirtinto Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2025 m. gruodžio 10 d. nutarimu Nr. 895 „Dėl Dvidešimtosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos nuostatų įgyvendinimo plano patvirtinimo“, 2.2.13 papunktyje.

Konvencija priimta 2019 m. birželio 21 d. Ženevoje vykusios Tarptautinės darbo konferencijos 108-ojoje sesijoje.

Konvencija įsigaliojo 2021 m. birželio 25 d., t. y. praėjus 12 mėnesių nuo dienos, kurią dvi valstybės narės užregistravo Konvencijos ratifikavimo dokumentus. Šiuo metu Konvenciją yra ratifikavusios daugiau nei 50 TDO šalių narių, įskaitant ir 14 Europos Sąjungos valstybių narių (Airiją, Austriją, Belgiją, Graikiją, Daniją, Estiją, Ispaniją, Italiją, Kiprą, Portugaliją, Prancūziją, Rumuniją, Suomiją ir Vokietiją).

2024 m. kovo 25 d. Tarybos sprendimo (ES) 2024/1018, kuriuo valstybių narių prašoma ratifikuoti 2019 m. Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją Nr. 190 dėl smurto ir priekabiavimo (toliau – Sprendimas), 1 straipsnyje prašoma valstybės nars ratifikuoti Konvencijos dalis, susijusias su darbo aplinkos gerinimu, siekiant apsaugoti darbuotojų sveikatą, užtikrinti saugą bei vyrų ir moterų lygybę užimtumo ir profesinės veiklos srityje pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 1 dalies a punktą, 153 straipsnio 2 dalį ir 157 straipsnio 3 dalį.

Konvencijoje nustatomi konkretūs, visuotinai taikytini kovos su priekabiavimu ir smurtu darbe standartai ir nurodomos priemonės, kurių reikia imtis valstybėms, t. y. jose šioje srityje dirbantiems subjektams. Konvencijos tikslas – nustatyti įtraukią, integruotą ir lyčių aspektu pagrįstą smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje prevencijos ir panaikinimo koncepciją. Konvencija siekiama apsaugoti visus dirbančiuosius ir kitus asmenis, susijusius su darbo aplinka: savanorius, praktikantus, darbo ieškančius asmenis, darbdavius, kaip fizinius asmenis, ir kitus asmenis, kurie susiduria su smurtu ir priekabiavimu darbo aplinkoje.

Konvencija apima smurto ir priekabiavimo atvejus darbo vietoje, taip pat vietoje, kurioje darbuotojui sumokama už jo darbą, kurioje jis ilsisi ar pietauja, naudojasi sanitarinėmis priemonėmis, su darbu susijusiose kelionėse, mokymuose, renginiuose ir socialinėse veiklose, su darbu susijusioje komunikacijoje (įskaitant informacines ir komunikacines technologijas), darbdavio suteikiamame būste, vykstant į darbą ir iš jo. Konvencija taip pat pripažįstama, kad smurtas ir priekabiavimas gali apimti ir trečiuosius asmenis.

Konvencijoje taip pat aptariamas smurto artimoje aplinkoje reiškiny, nes dėl jo mažėja produktyvumas, blogėja sveikata, iškyla grėsmė asmens saugumui, o tai turi įtakos visai su darbu susijusiai aplinkai, todėl reikalingos priemonės kovoti su smurto artimoje aplinkoje daromu poveikiu. Konvencijos nuostatos taip pat apima priemones, susijusias su nukentėjusiųjų apsauga ir sąmoningumo didinimu, nustato darbuotojų ir darbdavių teises bei pareigas. Naujas tarptautinis standartas įtvirtina teisę visiems būti apsaugotiems nuo smurto ir priekabiavimo.

Lietuvos Respublikai siūloma ratifikuoti Konvenciją, atsižvelgiant į nacionalinius ir tarptautinius įsipareigojimus, darbuotojų apsaugos stiprinimo poreikį bei socialinę ir ekonominę naudą. Konvencijos ratifikavimas padėtų sustiprinti, konkretizuoti ir suderinti su tarptautiniais standartais jau galiojančias Lietuvos Respublikos teisinės sistemos nuostatas, draudžiančias smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje. Konvencijos ratifikavimas prisidėtų prie sistemingesnės smurto ir priekabiavimo prevencijos darbo aplinkoje, o tai galimai turėtų teigiamą poveikį darbuotojų psichologinei gerovei, didintų pasitikėjimą darbo santykiais ir stiprintų socialinį dialogą. Saugi darbo aplinka – svarbus veiksnys, lemiantis darbuotojų produktyvumą, motyvaciją ir organizacijų konkurencingumą. Taip pat Konvencijos nuostatų įgyvendinimas padėtų sumažinti smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (ypač moterų atžvilgiu) ir padidinti lyčių lygybę bei įtraukti į darbo rinką. Tarptautiniu mastu Konvencijos ratifikavimas sustiprintų Lietuvos Respublikos, kaip valstybės, gerbiančios žmogaus teises ir siekiančios aukštų socialinių standartų, įvaizdį. Tai būtų aiškus signalas, kad Lietuva aktyviai prisideda prie pasaulinės kovos su smurtu ir priekabiavimu darbo pasaulyje ir rodo lyderystę šioje srityje.

2. Įstatymo projekto iniciatoriai (institucija, asmenys ar piliečių įgalioti atstovai) ir rengėjai

Įstatymo projekto rengimą inicijavo Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Įstatymo projektą parengė Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Tarptautinio bendradarbiavimo skyriaus (vedėja – Mariana Žiukienė, tel. +370 615 17 397, el. p. mariana.ziukiene@socmin.lt) patarėjas Linas Lasiauskas (tel. +370 659 24 763, el. p. linas.lasiauskas@socmin.lt).

3. Kaip šiuo metu yra reguliuojami įstatymo projekte aptarti teisiniai santykiai

Konvencijos nuostatos įgyvendinamos vadovaujantis šiais Lietuvos Respublikos teisės aktais:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija, kurios 35 ir 48 straipsniuose nustatyta teisė laisvai vienytis į asociacijas ir teisė laisvai pasirinkti darbą bei verslą, taip pat teisė į saugias ir sveikas darbo sąlygas, priverstinio darbo draudimą, o 29 straipsnyje – asmenų lygybės principas;

2. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, kurio 2, 17–20, 26, 30, 41, 111, 151, 152, 155–159, 193, 218, 220 straipsniuose nustatyti pagrindiniai darbo santykių teisinio reglamentavimo principai, darbuotojų nediskriminavimo dėl lyties ir kitais pagrindais nuostatos, įtvirtintas darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas, darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimas, darbo teisių gynimo tvarka ir institucijos, nuostatos, susijusios su žalos atlyginimu;

3. Lietuvos Respublikos baudžiamuoju kodeksu, kurio 135–140, 145, 147–152 straipsniuose numatyta baudžiamoji atsakomybė už smurtą, seksualinį priekabiavimą, prekybą žmonėmis, išnaudojimą priverstiniam darbui ir paslaugoms;

4. Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksu, kurio 44–46, 186¹, 198–199¹, 282, 362 straipsniuose nustatyta nukentėjusiųjų apsauga, anonimiškumo taikymas, specialių apsaugos poreikių vertinimas;

5. Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksu, kurio 5 ir 7 straipsniuose įtvirtinta teisė kreiptis į teismą teisminės gynybos, proceso koncentracijos ir ekonomiškumo principas;

6. Lietuvos Respublikos civiliniu kodeksu, kurio 6.245–6.255 straipsniuose reglamentuotas žalos atlyginimas;

7. Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksu, kurio 81 ir 96 straipsniuose numatyta atsakomybė už lygių galimybių, darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimus;

8. Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymu, kurio 23 straipsnyje nustatyta administracinių ginčų nagrinėjimo tvarka;

9. Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymu, kurio 8–10 straipsniuose nustatyta pranešėjų apsauga, konfidencialumo užtikrinimas ir draudimas daryti neigiamą poveikį;

10. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymu, kurio 2, 6–7, 14–17, 24–30 straipsniuose apibrėžta priekabiavimo sąvoka, nustatytos švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų, darbdavių pareigos, priežiūros mechanizmas ir skundų nagrinėjimo tvarka;

11. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu, kurio 2, 5–6, 11–12, 19 straipsniuose apibrėžtas seksualinis priekabiavimas, įtvirtintas diskriminacijos draudimas, švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų bei darbdavių pareigos, numatyti veiksmai, užtikrinantys moterų ir vyrų lygias teises, bei įstatymo vykdymo priežiūra;

12. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymu, kurio 4 straipsnyje nustatyta Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos funkcija vykdyti norminių darbo ir darbuotojų saugos ir sveikatos teisės aktų laikymosi priežiūrą ir pažeidimų prevenciją, o 9 straipsnyje įtvirtintos inspektorių teisės, įskaitant teisę sustabdyti darbus, kai kyla pavojus darbuotojų sveikatai ar gyvybei;

13. Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymu, kurio 2 straipsnyje apibrėžta smurto artimoje aplinkoje sąvoka, 3–5 straipsniuose nustatytos smurtą artimoje aplinkoje patyrusių asmenų apsaugos priemonės, pagalbos organizavimas ir subjektų teisės, o 17 straipsnyje įtvirtinta atsakomybė už smurtą artimoje aplinkoje;

14. Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymu, kurio 1 straipsnyje nustatyta mediacijos paskirtis, 4–5 straipsniuose – mediacijos vykdymo tvarka, 6–7 straipsniuose – mediatorių kvalifikaciniai reikalavimai ir atsakomybė;

15. Lietuvos Respublikos pagalbos nuo nusikalstamos veikos nukentėjusiems asmenims įstatymu, kurio 3 straipsnyje nustatyti pagalbos nukentėjusiems asmenims teikimo principai, 4 straipsnyje – nukentėjusių asmenų teisės, 9 ir 10 straipsniuose – informacijos teikimas pirmojo kontakto institucijoje bei pagalbos organizavimas ir teikimas pagalbos tarnyboje;

16. Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymu, kurio 3, 22, 25 ir 36 straipsniuose nustatyti reikalavimai darbdaviams užtikrinant saugias ir sveikas darbuotojų darbo sąlygas;

17. Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymu, kurio 11 straipsnyje įtvirtinti lygių galimybių bei nediskriminavimo darbo rinkoje principai;

18. Lietuvos Respublikos strateginio valdymo įstatymu, kurio 4 straipsnyje numatytas lyčių lygybės ir nediskriminavimo aspektų integravimas planavimo dokumentų planavimo, rengimo, įgyvendinimo, stebėsenos ir vertinimo etapais;

19. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymu, kurio 1–3 straipsniuose nustatyta teisė jungtis į profesines sąjungas ir jų veiklos laisvė;

20. Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. lapkričio 18 d. nutarimu Nr. IX-1827 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos pavadinimo pakeitimo ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatų patvirtinimo“, kuriame nustatyta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos paskirtis – prižiūrėti lygių galimybių įstatymų vykdymą, tirti skundus ir vykdyti prevencinę veiklą;

21. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2019 m. gegužės 17 d. įsakymu Nr. V-590 „Dėl Darbuotojų kompetencijos psichikos sveikatos srityje didinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“, kuriame nustatyta darbuotojų mokymų organizavimo tvarka, reikalavimai mokymų turiniui ir specialistams, siekiant stiprinti darbuotojų psichikos sveikatą ir atsparumą psichosocialiniams veiksniams;

22. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2020 m. kovo 10 d. įsakymu Nr. V-322 „Dėl Darbuotojų psichologinės gerovės užtikrinimo asmens sveikatos priežiūros sistemoje veiksmų 2021–2024 metų plano patvirtinimo“, kuriame numatyta diegti nulinės tolerancijos psichologiniam smurtui principus, tobulinti pranešimų apie smurtą teikimo mechanizmus ir stiprinti psichologinio smurto prevenciją sveikatos sektoriuje;

23. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2025 m. kovo 27 d. įsakymu Nr. A1-176 „Dėl socialinės apsaugos ir darbo ministro valdymo srityje veikiančių įstaigų 2025 metų veiklos planų patvirtinimo“ patvirtintu Valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2025 m. veiklos planu, kuriame numatytos konsultacijos, švietėjiški renginiai ir informacijos sklaida smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje;

24. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio 25 d. įsakymu Nr. A1-457/V-961 „Dėl Profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“, kuriame nustatyta profesinės rizikos, įskaitant psichosocialinius veiksnius, galinčius kelti pavojų darbuotojų sveikatai, vertinimo tvarka;

25. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2005 m. rugpjūčio 24 d. įsakymu Nr. V-699/A1-241 „Dėl Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodinių nurodymų patvirtinimo“, kuriame nustatyta, kokius darbo veiksnius reikėtų vertinti tiriant psichosocialinius profesinės rizikos veiksnius;

26. Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2016 m. vasario 29 d. įsakymu Nr. I-63 „Dėl Rekomendacijų dėl nukentėjusiųjų specialių apsaugos priemonių vertinimo patvirtinimo“, kuriame nustatyta, kaip vertinti nukentėjusiųjų specialius apsaugos poreikius ir taikyti atitinkamas apsaugos priemones baudžiamajame procese.

Išsami analizė, kokie Lietuvos Respublikos nacionaliniai teisės aktai atitinka kiekvieną Konvencijos straipsnį, pateikiama pridedamoje Konvencijos ir nacionalinių teisės aktų atitikties lentelėje.

Atsižvelgiant į tai, kas išdėstyta, darytina išvada, kad Konvencijos nuostatos jau inkorporuotos į Lietuvos Respublikos nacionalinę teisę, todėl, ją ratifikavus, priimti naujų, pakeisti ar pripažinti netekusiais galios galiojančių teisės aktų nereikės.

4. Kokios siūlomos naujos teisinio reguliavimo nuostatos ir kokių teigiamų rezultatų laukiama

Įstatymo projektu siūloma ratifikuoti Konvenciją.

Konvencijos ratifikavimas Lietuvoje turėtų reikšmingą teigiamą poveikį tiek darbuotojams, tiek visai visuomenei. Konvencija yra pirmasis tarptautinis dokumentas, visapusiškai apibrėžiantis smurto, įskaitant fizinį, psichologinį, seksualinį ir ekonominį smurtą, ir priekabiavimo darbo aplinkoje sąvokas. Ji apima ne tik tradicinę darbo vietą, bet ir visą darbo aplinką – nuo kelionės į darbą iki nuotolinio darbo, mokymo ar profesinio rengimo aplinkos. Lietuvoje jau įtvirtintos svarbios smurto ir priekabiavimo prevencijos nuostatos, tačiau, ratifikavus Konvenciją, būtų prisidedama prie veiksmingesnio šių nuostatų įgyvendinimo praktikoje, siekiant saugios, pagarbios ir įtraukios darbo aplinkos, taip pat būtų sudarytos sąlygos nuosekliam ir vienodam požiūriui į smurto ir priekabiavimo prevencijos užtikrinimą. Veiksminga prevencijos politika ir kontrolė pagerina darbuotojų psichologinę sveikatą, didina jų produktyvumą, mažina darbuotojų kaitą, nedarbingumą ir su tuo susijusias išlaidas. Darbdavių gaunama nauda – geresnis mikroklimatas darbo aplinkoje, mažiau konfliktų, didesnis darbuotojų įsitraukimas ir lojalumas, geresnė reputacija, padedanti pritraukti geriausius specialistus. Visa tai leidžia ne tik stiprinti darbuotojų apsaugą, bet ir skatinti darbdavius aktyviau kurti įvairias prevencines priemones. Visuomenės lygmeniu, įgyvendinant Konvencijos nuostatas, būtų prisidedama prie geresnio smurto ir priekabiavimo žalos suvokimo, sąmoningumo didinimo, pagarbos kultūros skatinimo, diskriminacijos ir socialinės atskirties mažinimo, lyčių lygybės, didesnio moterų dalyvavimo darbo rinkoje ir profesinio tobulėjimo užtikrinimo.

Priėmusi įstatymą, Lietuvos Respublika įgyvendins savo procedūrinius įsipareigojimus pagal TDO konstituciją, sudarys sąlygas ratifikuoti Konvenciją ir prisidės prie Europos Sąjungos lygmeniu išreikšto politinio įsipareigojimo stiprinti darbuotojų apsaugą nuo smurto ir priekabiavimo. Toks teisinis žingsnis padės kurti saugesnę ir pagarbią darbo aplinką, užtikrinti veiksmingą teisių apsaugą bei pagalbą visiems asmenims, susijusiems su darbo santykiais ir patiriantiems netinkamą elgesį, tiek nacionaliniu, tiek tarptautiniu mastu.

5. Numatomo teisinio reguliavimo poveikio vertinimo rezultatai (jeigu rengiant Įstatymo projektą toks vertinimas turi būti atliktas ir jo rezultatai nepateikiami atskiru dokumentu), galimos neigiamos priimto įstatymo pasekmės ir kokių priemonių reikėtų imtis, kad tokių pasekmių būtų išvengta

Priėmus įstatymą, neigiamų pasekmių nenumatoma.

6. Kokią įtaką priimtas įstatymas turės kriminogeninei situacijai, korupcijai

Priimtas įstatymas įtakos kriminogeninei situacijai ir korupcijai neturės.

7. Kaip įstatymo įgyvendinimas atsilieps verslo sąlygoms ir jo plėtrai

Priėmus įstatymą, Lietuvoje būtų sudarytos palankesnės sąlygos verslo aplinkos kokybei gerinti. Konvencijos nuostatų, įtvirtinančių aiškius reikalavimus dėl smurto ir priekabiavimo prevencijos, pranešimų nagrinėjimo ir pagalbos nukentėjusiesiems, įgyvendinimas padės formuoti skaidrią, prognozuojamą ir socialiai atsakingą darbo kultūrą.

Tokia aplinka itin svarbi šiuolaikiniam verslui, ypač aukštos pridėtinės vertės sektoriuose, kuriuose didelė konkurencija dėl kvalifikuotų specialistų. Saugi ir pagarbi darbo aplinka prisideda prie didesnio darbuotojų produktyvumo, mažesnio nedarbingumo, geresnio organizacijų įvaizdžio ir konkurencingumo. Tai skatina darbuotojų lojalumą, mažina jų kaitą ir sudaro sąlygas verslo plėtrai. Be to, įgyvendinant Konvencijos nuostatas, būtų prisidedama prie socialinio dialogo tarp darbdavių, darbuotojų ir atsakingų institucijų stiprinimo, skatinamas didesnis pasitikėjimas darbo santykiais ir užtikrinamas ilgalaikis verslo stabilumas.

Konvencijos ratifikavimas taip pat turėtų reikšmingą poveikį investicijoms pritraukti. Tarptautiniai investuotojai vis dažniau vertina ne tik ekonominius rodiklius, bet ir šalies gebėjimą užtikrinti aukštus socialinius standartus bei žmogaus teisių apsaugą. Konvencijos ratifikavimas būtų aiškus signalas, kad Lietuva laikosi tarptautinių įsipareigojimų ir kuria verslui palankią aplinką, kurioje mažėja reputacinės rizikos, susijusios su darbo santykių pažeidimais, atsiradimo galimybės. Tai didintų investuotojų pasitikėjimą, skatintų ilgalaikių investicijų pritraukimą ir verslo plėtrą Lietuvoje.

8. Ar Įstatymo projektas neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams

Įstatymo projektas neprieštarauja strateginio lygmens planavimo dokumentams.

9. Įstatymo inkorporavimas į teisinę sistemą, kokius teisės aktus būtina priimti, kokius galiojančius teisės aktus reikia pakeisti ar pripažinti netekusiais galios

Priimti naujų, pakeisti ar pripažinti netekusiais galios galiojančių teisės aktų nereikės.

Pagal Konstitucijos 138 straipsnio pirmosios dalies 6 punktą bei Tarptautinių sutarčių įstatymo 7 straipsnio 1 dalies 6 punktą Konvencija priskirtina prie ratifikuotinių Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių.

Pagal Konvencijos 14 straipsnio 3 dalį, Konvencija Lietuvos Respublikoje įsigalios praėjus 12 mėnesių nuo dienos, kurią Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius gaus ir įregistruos Lietuvos Respublikos pateiktus šios Konvencijos ratifikavimo dokumentus, parengtus vadovaujantis Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių ir kitų tarptautinio pobūdžio susitarimų rengimo ir sudarymo taisyklių, patvirtintų Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2001 m. spalio 1 d. nutarimu Nr. 1179 „Dėl Lietuvos Respublikos tarptautinių sutarčių ir kitų tarptautinio pobūdžio susitarimų rengimo ir sudarymo taisyklių patvirtinimo“, 55 punkto nuostatomis.

Ratifikavus Konvenciją, bus būtina skirti pakankamai laiko informacijos sklaidai ir visuomenės švietimui, kad būtų aiškiai suprantamos Konvencijos nuostatos, jų taikymo principai ir praktiniai aspektai.

Šiuo metu Socialinės apsaugos ir darbo ministerija rengia su Įstatymo projektu susijusį Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo įstatymo projektą, skirtą 2024 m. gegužės 7 d. Tarybos direktyvai (ES) 2024/1499 dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų vienodo požiūrio į asmenis, nepriklausomai nuo jų rasinės ar etninės kilmės, srityje,

vienodo požiūrio į asmenis, nepriklausomai nuo jų religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, užimtumo ir profesinėje srityje, vienodo požiūrio į moteris ir vyrus socialinės apsaugos srityje ir dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo, kuria iš dalies keičiamos direktyvos 2000/43/EB ir 2004/113/EB, ir 2024 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvai (ES) 2024/1500 dėl lygybės įstaigoms taikomų standartų dėl vienodo požiūrio į moteris ir vyrus ir vienodų jų galimybių užimtumo ir profesinės veiklos srityje, kuria iš dalies keičiamos direktyvos 2006/54/EB ir 2010/41/ES, perkelti į nacionalinę teisę. Direktyvų perkėlimo į nacionalinę teisę terminas – 2026 m. birželio 19 d.

10. Ar Įstatymo projektas parengtas laikantis Lietuvos Respublikos valstybinės kalbos, Lietuvos Respublikos teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, o įstatymo projekto sąvokos ir jas įvardijantys terminai įvertinti Lietuvos Respublikos terminų banko įstatymo ir jo įgyvendinamųjų teisės aktų nustatyta tvarka

Įstatymo projektas parengtas laikantis Valstybinės kalbos, Teisėkūros pagrindų įstatymų reikalavimų, atitinka bendrinės lietuvių kalbos normas. Įstatymo projektu nekeičiamos galiojančios sąvokos ir (ar) jų apibrėžtys ir nesiūloma apibrėžti naujų.

11. Ar Įstatymo projektas atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatas bei Europos Sąjungos dokumentus

Įstatymo projektas atitinka Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos ir Europos Sąjungos dokumentų nuostatas.

Įstatymo projektu įgyvendinamas Sprendimas, kuriuo valstybių narių prašoma ratifikuoti Konvencijos dalis, susijusias su darbo aplinkos gerinimu, siekiant apsaugoti darbuotojų sveikatą, užtikrinti saugą bei vyrų ir moterų lygybę užimtumo ir profesinės veiklos srityje pagal Sutarties dėl Europos Sąjungos veikimo 153 straipsnio 1 dalies a punktą, 153 straipsnio 2 dalį ir 157 straipsnio 3 dalį.

12. Jeigu įstatymui įgyvendinti reikia įstatymo įgyvendinamųjų teisės aktų, kas ir kada juos turėtų priimti

Įstatymui įgyvendinti nereikės priimti įgyvendinamųjų teisės aktų.

13. Kiek valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų prireiks įstatymui įgyvendinti, ar bus galima sutaupyti (pateikiami prognozuojami rodikliai einamaisiais ir artimiausiais 3 biudžetiniais metais)

Įstatymo projektu teikiamiems pasiūlymams įgyvendinti papildomų Lietuvos Respublikos valstybės, savivaldybių biudžetų ir kitų valstybės įsteigtų fondų lėšų nereikės. Sutaupyti lėšų neplanuojama.

14. Įstatymo projekto rengimo metu gauti specialistų vertinimai ir išvados

Įstatymo projekto rengimo metu specialistų vertinimų ir išvadų negauta.

15. Reikšminiai žodžiai, kurių reikia šiam projektui įtraukti į kompiuterinę paieškos sistemą, įskaitant Europos žodyno „Eurovoc“ terminus, temas bei sritis

Reikšminiai Įstatymo projekto žodžiai yra „Tarptautinė darbo organizacija“, „konvencija“, „smurtas ir priekabiavimas darbe“.

16. Kiti, iniciatorių nuomone, reikalingi pagrindimai ir paaiškinimai

Nėra.