

**TARPTAUTINĖS DARBO ORGANIZACIJOS KONVENCIJOS NR. 190 DĖL SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBO PASAULYJE
PANAIKINIMO IR NACIONALINIŲ TEISĖS AKTŲ
ATITIKTIES LENTELĖ**

Konvencijos straipsnis	Konvencijos tekstas	Esamas nacionalinis reglamentavimas	Konvencijos nuostatų atitiktis nacionaliniams teisės aktams
1 straipsnis	<p>1. Šioje Konvencijoje:</p> <p>a) sąvoka „smurtas ir priekabiavimas“ darbo pasaulyje reiškia įvairų nepriimtina elgesį ir praktikas ar jų grėsmę, nesvarbu, ar tai yra vienintelis, ar kartotinis įvykiai, kuriais siekiama padaryti fizinę, psichologinę, seksualinę ar ekonominę žalą, dėl kurių ši žala padaroma arba gali būti padaryta, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties;</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, patvirtintas Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. XII-2603 (suvestinė redakcija nuo 2025-01-01) (toliau – Lietuvos Respublikos darbo kodeksas)</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p>	Atitinka

		<p>1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį;</p> <p>2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis;</p> <p>3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu;</p> <p>4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu;</p> <p>5) darbdavio suteiktame būste;</p> <p>6) pakeliui į darbą ar iš darbo.</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826 (suvestinė redakcija nuo 2024-01-01 iki 2025-12-31) (toliau – Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826)</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</p> <p>[...]</p> <p>7. 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.</p> <p>7¹. Seksualinis priekabiavimas – ši sąvoka suprantama taip, kaip ji apibrėžta Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme</p>	
--	--	---	--

		<p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947 (suvestinė redakcija nuo 2024-12-01) (toliau – Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947)</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</p> <p>[...]</p> <p>5. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamą bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.</p> <p>6. 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.</p> <p>Lygių galimybių įstatymo sąvokos „priekabiavimas“ (apima ir priekabiavimą dėl lyties) ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo sąvoka „seksualinis priekabiavimas“ yra vartojamos Lietuvos Respublikos darbo kodekso 26 straipsnio 2 dalyje:</p> <p>Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas Nr. XI-1425 (suvestinė redakcija nuo 2023-07-01) (toliau – Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas Nr. XI-1425)</p>	
--	--	--	--

		<p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</p> <p>[...]</p> <p>5. Smurtas artimoje aplinkoje – artimoje aplinkoje veikimu ar neveikimu asmeniui daromas tyčinis fizinis, psichinis, seksualinis, ekonominis ar kitas poveikis, dėl kurio asmuo patiria fizinę, turtinę ir (ar) neturtinę žalą</p> <p>Planuojama, kad perkėlus 2024 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2024/1385 dėl kovos su smurtu prieš moteris ir smurtu artimoje aplinkoje nuostatas, nacionalinėje teisėje iki 2027 m. birželio 14 d. bus įtvirtintos smurto prieš moteris, smurto dėl lyties sąvokos. Taip pat planuojama apibrėžti smurto artimoje aplinkoje formas.</p>	
	<p>b) sąvoka „smurtas ir priekabiavimas dėl lyties“ reiškia smurtą ir priekabiavimą, nukreiptą prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantį tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą.</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu</p>	<p>Atitinka</p>

		<p>elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės sąvokos</p> <p>[...]</p> <p>5. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.</p> <p>6. Seksualinis priekabiavimas – nepageidaujamas užgaulus, žodžiu, raštu ar fiziniu veiksmu išreikštas seksualinio pobūdžio elgesys su</p>	
--	--	---	--

		<p>asmeniu, kai tokį elgesį lemia tikslas ar jo poveikis pakenkti asmens orumui, ypač sukuriant bauginančią, priešišką, žeminančią ar įžeidžiančią aplinką.</p> <p>Planuojama, kad perkėlus 2024 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2024/1385 dėl kovos su smurtu prieš moteris ir smurtu artimoje aplinkoje nuostatas, nacionalinėje teisėje iki 2027 m. birželio 14 d. bus įtvirtintos smurto prieš moteris, smurto dėl lyties sąvokos. Taip pat planuojama apibrėžti smurto artimoje aplinkoje formas.</p>	
	<p>2. Nepažeidžiant šio straipsnio 1 dalies a ir b punktų, nacionaliniuose įstatymuose ir kituose teisės aktuose pateiktose apibrėžtyse gali būti apibrėžiama viena sąvoka arba atskiros sąvokos.</p>		
2 straipsnis	<p>1. Ši Konvencija apsaugo dirbančiuosius ir kitus asmenis darbo pasaulyje, įskaitant nacionalinėje teisėje ir praktikoje apibrėžtus dirbančius asmenis, taip pat asmenis, dirbančius neatsižvelgiant į jų statusą pagal sutartį, besimokančius asmenis, įskaitant stažuotojus ir pameistrius, darbuotojus, kurių darbo sutartis</p>	<p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p> <p>6 straipsnis. Švietimo įstaigų, kitų švietimo teikėjų bei mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti lygias galimybes</p> <p>1. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti vienodas sąlygas asmenims nepaisant lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, kai:</p>	Atitinka

	<p>buvo nutraukta, savanorius, ieškančius darbo, ir besikreipiančius dėl darbo asmenis ir asmenis, kurie vykdo darbdavio įgaliojimus, pareigas ar atsakomybę.</p> <p>2. Ši Konvencija taikoma visiems sektoriams, privačiam ir valstybiniam, oficialioje ir neoficialioje ekonomikoje, miesto ir kaimo vietovėse.</p>	<p>1) priimama į švietimo įstaigas, kitus švietimo teikėjus bei mokslo ir studijų institucijas, mokoma ir ugdoma pagal formaliojo ir neformaliojo švietimo programas, kurias jie vykdo;</p> <p>[...]</p> <p>3. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo užtikrinti, kad šiose įstaigose ir institucijose nebūtų priekabiauama, seksualiai priekabiauama ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu šio straipsnio 1 dalyje nustatytais atvejais.</p> <p>4. Švietimo įstaigos, kiti švietimo teikėjai bei mokslo ir studijų institucijos privalo imtis priemonių, kad mokiniai, studentai ar darbuotojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių.</p> <p>7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo:</p>	
--	---	--	--

		<p>1) priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus;</p> <p>2) sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;</p> <p>3) naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus;</p> <p>4) naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus;</p> <p>5) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį;</p> <p>6) užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;</p> <p>7) imtis priemonių, kad darbuotojai, valstybės tarnautojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių;</p> <p>8) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;</p>	
--	--	---	--

		<p>9) imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.</p> <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947</p> <p>5 straipsnis. Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų pareiga įgyvendinti moterų ir vyrų lygias teises</p> <p>1. Švietimo ir mokslo įstaigos privalo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas priimant į profesinio mokymo įstaigas, aukštąsias mokyklas, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ir suteikiant praktinio darbo patirties; 2) užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas skiriant stipendijas ir teikiant kreditus studijoms; 3) užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas parenkant ir pasirenkant mokymo programas; 4) užtikrinti moterims ir vyrams vienodas sąlygas vertinant žinias; 5) užtikrinti, kad švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų mokiniai, studentai ir darbuotojai nepatirtų seksualinio priekabiavimo; 6) imtis priemonių, kad švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų mokiniai, studentai ar darbuotojai, liudijantys ar teikiantys 	
--	--	---	--

		<p>paaikškinimus dėl diskriminacijos, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos.</p> <p>2. Švietimo ir mokslo įstaigos pagal kompetenciją privalo užtikrinti, kad mokymo programose ir vadovėliuose nebūtų moterų ir vyrų diskriminavimo propagavimo.</p> <p>6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe:</p> <p>Įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) priimdamas į darbą ar perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį; 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; 3) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą; 4) užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo; <p>6¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygių galimybių įgyvendinimas didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose</p>	
--	--	---	--

		<p>1. Didelės įmonės turi imtis priemonių siekdamos užtikrinti, kad didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.</p> <p>2. Kandidatai į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas atrenkami remiantis kiekvieno kandidato lyginamuoju kvalifikacijų vertinimu. Prieš atranką ir jai vykstant didelės įmonės turi nustatyti reikalavimus ir kriterijus, taikomus kandidatams, siekiantiems užimti tam tikrą poziciją. Kandidatus į minėtas pozicijas didelės įmonės informuoja apie atrankos metu pagal nustatytus kriterijus bei reikalavimus atliekamą jų lyginamąjį kvalifikacijų vertinimą ir, jei aktualu, konkrečius atrankos komisijos svarstymus – pateikia informaciją apie vykusį vertinimą ir jo argumentaciją, diskusijas ar kitą svarbią informaciją, į kurią atsižvelgiant išimtinai palankiau buvo vertinamas didelėje įmonėje pakankamai atstovaujamos lyties kandidatas.</p> <p>3. Jeigu vykstant atrankai reikia rinktis iš kandidatų, kurių kvalifikacijos, tinkamumas užimti tam tikrą poziciją, kompetencijos ir profesinės veiklos rezultatai yra tokie pat, pirmenybė teikiama didelėje įmonėje nepakankamai atstovaujamos lyties kandidatui. Išimtys taikomos, jei, pavyzdžiui, didelei įmonei vykdant įvairovės politiką, atliekant objektyvų vertinimą, kuriuo atsižvelgiama į specifinę kitos lyties kandidato padėtį ir kuris grindžiamas nediskriminaciniais kriterijais, palankiau vertinamas kitos lyties kandidatas.</p>	
--	--	---	--

		<p>4. Jeigu kandidatų į skiriamą ar renkamą didelės įmonės vadovo, valdybos nario, stebėtojų tarybos nario poziciją atranka vykdoma balsuojant akcininkams, kitiems juridinio asmens dalyviams, didelės įmonės užtikrina, kad balsavime dalyvaujantys asmenys būtų informuoti apie šiame straipsnyje nustatytus reikalavimus ir taikytiną atsakomybę, jeigu jų nesilaikoma.</p> <p>5. Didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, Įmonių ir įmonių grupių atskaitomybės įstatymo nustatyta tvarka rengiamoje bendrovės valdymo ataskaitoje pateikia statistinę informaciją apie lyčių atstovavimą įmonės valdymo ir priežiūros organuose (atstovavimo procentus pagal lytį), nurodo priemones, kurių įmonė jau ėmėsi arba ketina imtis tam, kad jos valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priešastis, jeigu šios proporcijos nepavyksta pasiekti. Kitos didelės įmonės, kitaip nei didelės įmonės, kurių vertybiniais popieriais leista prekiauti reguliuojamoje rinkoje, parengia lyčių lygybės ataskaitą pagal socialinės apsaugos ir darbo ministro patvirtintą formą, joje pateikia statistinę informaciją apie lyčių atstovavimą didelės įmonės valdymo ir priežiūros organuose (atstovavimo procentus pagal lytį), nurodo priemones, kurių įmonė jau ėmėsi arba ketina imtis tam, kad įmonės valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų, ir priešastis,</p>	
--	--	---	--

		<p>jeigu šios proporcijos nepavyksta pasiekti.</p> <p>[...]</p> <p>9 straipsnis. Draudimas diskriminuoti dėl lyties socialinės apsaugos sistemose</p> <p>[...]</p> <p>2. Diskriminacija draudžiama nustatant ir taikant socialinės apsaugos nuostatas ligos, neįgalumo, senatvės, įskaitant išankstinį išėjimą į pensiją, nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų, nedarbo atvejais ir socialinės apsaugos nuostatas, kuriomis numatomos bet kokios socialinės išmokos, įskaitant našlių ir našlaičių pensijas, išmokas ir materialines pašalpas.</p> <p>3. Draudimas diskriminuoti dėl lyties taikomas dirbantiems asmenims, įskaitant savarankiškai dirbančius asmenis, asmenims, kurie yra nutraukę darbą dėl ligos, motinystės, nelaimingo atsitikimo ar priverstinio nedarbo, taip pat darbo ieškantiems asmenims, pensininkams, darbuotojams su negalia ir asmenims, turintiems teisę šioje dalyje įvardytų asmenų vardu reikalauti išmokų.</p> <p>[...]</p> <p>11 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai</p> <p>Darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties:</p>	
--	--	---	--

		<p>1) taiko asmeniui mažiau (daugiau) palankias įdarbinimo, perkėlimo į kitas pareigas arba apmokėjimo už tokį patį ar vienodos vertės darbą sąlygas;</p> <p>2) organizuodamas darbą sukuria darbuotojui blogesnes (geresnes) darbo sąlygas;</p> <p>3) keičia darbo sąlygas, perkelia darbuotoją į kitą darbą arba nutraukia su juo sudarytą darbo sutartį;</p> <p>4) persekioja darbuotoją, darbuotojo atstovą, darbuotoją, liudijantį ar teikiantį paaiškinimus dėl skundo arba dėl kitos teisinės procedūros dėl diskriminacijos;</p> <p>5) neužtikrina, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.</p> <p>11¹ straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys veiksmai didelių įmonių valdymo ir priežiūros organuose</p> <p>Didelių įmonių veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu šios įmonės dėl asmens lyties:</p> <p>1) vykdydamos atranką į didelės įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijas nenustato reikalavimų ir kriterijų, taikomų kandidatams, siekiantiems užimti tam tikrą poziciją, arba nesivadovauja nustatytais reikalavimais ir kriterijais;</p> <p>2) nesiima priemonių, kad didelės įmonės valdymo ir priežiūros organuose nepakankamai atstovaujamos lyties asmenys užimtų ne mažiau kaip 33 proc. (bet ne daugiau kaip 49 proc.) įmonės vadovo, valdybos narių, stebėtojų tarybos narių pozicijų.</p>	
--	--	---	--

		<p>12 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai</p> <p>Švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) taikomi skirtingi reikalavimai ir sąlygos priimant mokytis ar studijuoti, rengiant mokymo ir studijų programas, vertinant žinias, keliant kvalifikaciją, ugdant profesinius įgūdžius ar suteikiant praktinio darbo patirties; 2) nustatomos skirtingos dėstomų dalykų pasirinkimo galimybės; 3) persekiojami mokiniai, studentai ar darbuotojai, mokinių, studentų ar darbuotojų atstovai, liudijantys ar teikiantys paaiškinimus dėl skundo arba dėl kitos teisinės procedūros dėl diskriminacijos. <p>[...]</p> <p>15 straipsnis. Diskriminavimas dėl lyties socialinės apsaugos sistemose</p> <p>Bet koks veikimas ar neveikimas, teisės norma, vertinimo kriterijus ar praktika, kliudantys nustatyti ir taikyti vienodas sąlygas įgyvendinant socialinės apsaugos nuostatas, yra pripažįstami pažeidžiantys moterų ir vyrų lygias teises, jeigu dėl asmens lyties:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) nustatomas privalomas ar neprivalomas dalyvavimas socialinės apsaugos sistemose; 2) ribojama asmens galimybė dalyvauti socialinės apsaugos sistemose; 	
--	--	--	--

		<p>3) nustatomos skirtingos sąlygos dėl atidėtų išmokų išsaugojimo, kai darbuotojas pasitraukia iš socialinės apsaugos sistemų, išskyrus šio straipsnio 8 ir 10 punktuose nurodytus atvejus;</p> <p>4) nustatomos skirtingos taisyklės dėl minimalaus dalyvavimo socialinės apsaugos sistemose laikotarpio;</p> <p>5) nustatomos skirtingos taisyklės dėl įmokų grąžinimo ar teisių į išmoką išsaugojimo, kai darbuotojas nutraukia dalyvavimą socialinės apsaugos sistemose, išskyrus šio straipsnio 8 ir 10 punktuose nurodytus atvejus;</p> <p>6) nustatomos skirtingos išmokų skyrimo, jų gavimo apribojimo sąlygos;</p> <p>7) skirtingai nustatomos teisės (jų įgijimas) į dalyvių vardu sukaupą lėšų dalį už motinystės (tėvystės) atostogų arba kitų tikslinių atostogų, susijusių su šeiminiėmis priežastimis, laikotarpius, kai atostogos suteikiamos pagal įstatymus arba sutartį ir įmokas tuo laikotarpiu moka darbdavys;</p> <p>8) nustatomi socialinės apsaugos išmokų dydžiai, atsižvelgiant į skirtingą tikėtiną moterų ir vyrų gyvenimo trukmę kaip aktuarinį kriterijų;</p> <p>9) nustatyti skirtingi dalyvių įmokų dydžiai, išskyrus įmokas už biometrinės rizikos draudimą, kai būtina atsižvelgti į aktuarinio apskaičiavimo veiksnius, kurie skiriasi atsižvelgiant į lytį;</p> <p>10) nustatyti skirtingi įmokų dydžiai, išskyrus įmokų dydžius apibrėžtų įmokų sistemos atveju, kai siekiama kuo labiau suvienodinti galutinių išmokų sumą abiejų lyčių dalyviams, ir apibrėžtų išmokų sistemų atveju, kai įmokos yra skirtos lėšų,</p>	
--	--	---	--

		<p>reikalingų garantuotų išmokų sąnaudoms padengti, pakankamumui užtikrinti.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>1 straipsnis. Lietuvos Respublikos darbo kodekso paskirtis ir reglamentuojami visuomeniniai santykiai</p> <p>1. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas (toliau – šis kodeksas) reglamentuoja individualiuosius darbo santykius, kurie atsiranda sudarius darbo sutartį šio kodekso nustatyta tvarka.</p> <p>2. Šis kodeksas taip pat reglamentuoja visuomeninius santykius, kurie susiję su individualiaisiais darbo santykiais (santykiai iki darbo sutarties sudarymo ir po jos nutraukimo, kolektyviniai darbo santykiai, nagrinėjant ginčus tarp darbo santykių dalyvių atsirandantys santykiai, su įstatymo laikymusi ir priežiūra susiję santykiai ir kiti).</p> <p>3. Šio kodekso ir kitų Lietuvos Respublikos įstatymų nustatytais atvejais šis kodeksas reglamentuoja ir kitų įstatymų reglamentuojamus visuomeninius santykius, atsirandančius asmenims įgyvendinant profesinę, tarnybinę, kūrybinę ar kitokią veiklą.</p> <p>4. Šio kodekso nuostatos suderintos su Europos Sąjungos teisės aktais, nurodytų šio kodekso priede, nuostatomis.</p> <p>Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas Nr. XII-2470 (suvestinė redakcija nuo 2025-05-31 iki 2025-12-31) (toliau – Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas Nr. XII-2470)</p>	
--	--	---	--

		<p>11 straipsnis. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas ir uždaviniai</p> <p>[...]</p> <p>3. Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai ir užimtumo rėmimo priemonės įgyvendinami ir darbo rinkos paslaugos teikiamos vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių bei nediskriminavimo principais</p>	
3 straipsnis	<p>Ši Konvencija taikoma smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje, atsirandančiam dirbant, susijusiam su darbu ar kylančiam dėl darbo:</p> <p>a) darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias erdves, kai jos yra darbo vieta;</p> <p>b) tose vietose, kur dirbančiajam yra mokama, jis daro pertrauką pailsėti ar pavalgyti arba naudojami sanitariniai įrenginiai, prausimosi ir persirengimo patalpos;</p> <p>c) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymo, renginių ar socialinės veiklos metu;</p> <p>d) su darbu susijusio bendravimo metu, įskaitant bendravimą naudojantis informacinėmis ir ryšių technologijomis;</p> <p>e) darbdavio suteiktame būste ir</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad, esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, [...] yra draudžiami.</p> <p>[...]</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti</p>	Atitinka

	f) važiuojant į darbą ir iš darbo.	<p>fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. <p>[...]</p> <p>41 straipsnis. Darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai</p> <p>1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle,</p>	
--	------------------------------------	---	--

		<p>kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.</p> <p>[...]</p> <p>111 straipsnis. Darbo laiko sąvoka</p> <p>1. Darbo laikas – bet koks laikas, kuriuo darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį.</p> <p>2. Į darbo laiką bet kuriuo atveju įtraukiami šie laikotarpiai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) pasirengimas darbui <u>darbo vietoje</u>; 2) fiziologinės <u>pertraukos</u> ir specialios pertraukos; 3) <u>kelionės</u> iš darbovietės į darbdavio nurodytą darbo funkcijos laikino atlikimo vietą laikas; 4) budėjimo laikas šio kodekso nustatyta tvarka; 5) <u>kvalifikacijos tobulinimo</u> darbdavio pavedimu laikas; 6) privalomų darbuotojų sveikatos patikrinimų laikas; 7) prastovos laikas; 8) nušalinimo nuo darbo laikas, jeigu nušalintas darbuotojas privalo laikytis nustatytos darbovietėje tvarkos; 9) kiti darbo teisės normų nustatyti laikotarpiai. <p>Lygių galimybių įstatymo, Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo taikymas apima visas sritis, išskyrus šeimą ir privatų gyvenimą.</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p>	
--	--	--	--

		<p>7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją, privalo:</p> <p>[...]</p> <p>6) užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti.</p>	
4 straipsnis	<p>1. Kiekviena Organizacijos narė, ratifikavusi šią Konvenciją, gerbia, remia ir įgyvendina kiekvieno asmens teisę į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiavimo.</p> <p>2. Kiekviena Organizacijos narė, laikydamosi nacionalinės teisės aktų ir atsižvelgdama į aplinkybes, pasikonsultavusi su darbdaviams ir dirbantiejiems atstovaujančiomis organizacijomis, nustato įtraukų, integruotą ir į lyčių aspektą orientuotą požiūrį, kuriuo vadovaujamosi siekiant užkirsti</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar</p>	Atitinka

	<p>kelia smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje ir juos panaikinti. Toks požiūris, kurį taikant prireikus turėtų būti atsižvelgiama į susijusį su trečiaisiais asmenimis smurtą ir priekabiavimą, turėtų apimti:</p> <p>a) smurto ir priekabiavimo uždraudimą teisės aktais;</p>	<p>nepriimtiniu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių; 2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus; 	
--	---	---	--

		<p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>4. Šio straipsnio 3 dalies 1 punkte nurodytų būtinų priemonių aprašą tvirtina ir šio straipsnio 3 dalies 3 punkte nurodytų mokymų periodiškumo tvarką nustato Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius.</p> <p>5. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>6. Darbdavys atnaujiną smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.</p>	
--	--	--	--

		<p>Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas, patvirtintas Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso patvirtinimo ir įsigaliojimo įstatymu Nr. VIII-1968 (suvestinė redakcija nuo 2025-05-21 iki 2025-12-31) (toliau – Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas)</p> <p>135 straipsnis. Sunkus sveikatos sutrikdymas</p> <p>1.Tas, kas sužalojo ar susargdino žmogų, jeigu dėl to nukentėjęs asmuo neteko regos, klausos, kalbos, vaisingumo, nėštumo ar kitaip buvo sunkiai suluošintas, susirgo sunkia nepagydoma ar ilgai trunkančia liga, realiai gresiančia gyvybei ar stipriai sutrikdančia žmogaus psichiką, arba prarado didelę dalį profesinio ar bendro darbingumo, arba buvo nepataisomai subjaurotas nukentėjusio asmens kūnas, baudžiamas laisvės atėmimu iki dešimties metų.</p> <p>2.Tas, kas sunkiai sužalojo ar susargdino:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mažametį; 2) bejėgiškos būklės žmogų; 3) savo artimąjį giminaitį ar šeimos narį; 4) nėščią moterį; 5) du ar daugiau žmonių; 6) kankindamas ar kitaip itin žiauriai; 7) kitų žmonių gyvybei pavojingu būdu; 8) dėl chuliganiškų paskatų; 9) dėl savanaudiškų paskatų; 10) dėl nukentėjusio asmens tarnybos ar piliečio pareigų vykdymo; 11) siekdamas nuslėpti kitą nusikaltimą; 12) siekdamas įgyti nukentėjusio asmens organą, audinį ar ląsteles, 	
--	--	--	--

		<p>13) siekdamas išreikšti neapykantą asmenų grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. baudžiamas laisvės atėmimu nuo dvejų iki dvylikos metų.</p> <p>136 straipsnis. Sunkus sveikatos sutrikdymas labai susijaudinus Tas, kas sunkiai sužalojo žmogų staiga labai susijaudinęs dėl neteisėto ar itin įžeidžiančio jį ar jo artimą asmenį nukentėjusio asmens poelgio, baudžiamas areštu arba laisvės atėmimu iki ketverių metų.</p> <p>137 straipsnis. Sunkus sveikatos sutrikdymas dėl neatsargumo 1. Tas, kas dėl neatsargumo sunkiai sužalojo ar susargdino žmogų, baudžiamas areštu arba laisvės atėmimu iki trejų metų. 2. Tas, kas dėl neatsargumo sunkiai sužalojo ar susargdino du ar daugiau žmonių, baudžiamas laisvės atėmimu iki penkerių metų. 3. Tas, kas padarė šio straipsnio 1 ar 2 dalyje numatytą veiką pažeisdamas teisės aktų nustatytas specialias elgesio saugumo taisykles, baudžiamas laisvės atėmimu iki septynerių metų. 4. Už šio straipsnio 3 dalyje numatytą veiką atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>138 straipsnis. Nesunkus sveikatos sutrikdymas 1. Tas, kas sužalojo ar susargdino žmogų, jeigu dėl to nukentėjęs asmuo prarado nedidelę dalį profesinio ar bendro darbingumo arba ilgai sirgo, bet jam nebuvo šio kodekso 135 straipsnio 1 dalyje</p>	
--	--	--	--

		<p>nurodytų padarinių, baudžiamas laisvės apribojimu arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.</p> <p>2. Tas, kas nesunkiai sužalojo ar susargdino:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mažametį; 2) bejėgiškos būklės žmogų; 3) savo artimąjį giminaitį ar šeimos narį; 4) nėščią moterį; 5) du ar daugiau žmonių; 6) kankindamas ar kitaip itin žiauriai; 7) kitų žmonių gyvybei pavojingu būdu; 8) dėl chuliganiškų paskatų; 9) dėl savanaudiškų paskatų; 10) dėl nukentėjusio asmens tarnybos ar piliečio pareigų vykdymo; 11) siekdamas nusišalinti kitą nusikaltimą; 12) siekdamas įgyti nukentėjusio asmens organą, audinį ar ląsteles, 13) siekdamas išreikšti neapykantą asmenų grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, neįgalumo, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų. <p>baudžiamas laisvės atėmimu iki penkerių metų.</p> <p>139 straipsnis. Nesunkus sveikatos sutrikdymas dėl neatsargumo</p> <p>1. Tas, kas dėl neatsargumo sužalojo ar susargdino žmogų, jeigu dėl to nukentėjęs asmuo prarado nedidelę dalį profesinio ar bendro darbingumo arba ilgai sirgo, bet jam nebuvo šio kodekso 135 straipsnio 1 dalyje nurodytų padarinių, baudžiamas viešaisiais</p>	
--	--	--	--

		<p>darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki vienerių metų.</p> <p>2. Tas, kas dėl neatsargumo nesunkiai sužalojo ar susargdino du ar daugiau žmonių, baudžiamas areštu arba laisvės atėmimu iki vienerių metų.</p> <p>3. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, ar prokuroro reikalavimas.</p> <p>140 straipsnis. Fizinio skausmo sukėlimas ar nežymus sveikatos sutrikdymas</p> <p>1. Tas, kas mušdamas ar kitaip smurtaudamas sukėlė žmogui fizinį skausmą arba nežymiai jį sužalojo ar trumpam susargdino, baudžiamas viešaisiais darbais arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki vienerių metų.</p> <p>2. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje nurodytą veiką padarė savo artimajam giminaičiui ar šeimos nariui, baudžiamas viešaisiais darbais arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.</p> <p>3. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje nurodytą veiką padarė mažamečiui arba kankindamas nukentėjusį asmenį, baudžiamas bauda arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.</p> <p>4. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, ar prokuroro reikalavimas arba kai ikiteisminis tyrimas pradėtas nustačius smurto artimoje aplinkoje požymių</p>	
--	--	---	--

		<p>[...]</p> <p>145 straipsnis. Grasinimas nužudyti ar sunkiai sutrikdyti žmogaus sveikatą arba žmogaus terorizavimas</p> <p>1. Tas, kas grasino nužudyti žmogų ar sunkiai sutrikdyti jo sveikatą, jeigu buvo pakankamas pagrindas manyti, kad grasinimas gali būti įvykdytas, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.</p> <p>2. Tas, kas terorizavo žmogų grasindamas susprogdinti, padegti ar padaryti kitokią pavojingą gyvybei, sveikatai ar turtui veiką arba sistemingai baugino žmogų naudodamas psichinę prievartą, baudžiamas laisvės atėmimu iki ketverių metų.<...></p> <p>[...]</p> <p>147¹ straipsnis. Išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms</p> <p>1. Tas, kas panaudodamas fizinį smurtą, grasinimus, apgaulę arba kitus šio kodekso 147 straipsnyje nurodytus būdus neteisėtai vertė žmogų dirbti tam tikrą darbą ar teikti tam tikras paslaugas, įskaitant elgetavimą, baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.</p> <p>2. Tas, kas padarė šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką versdamas žmogų dirbti ar teikti paslaugas vergijos ar kitokiomis nežmoniškomis sąlygomis, baudžiamas areštu arba laisvės atėmimu iki aštuonerių metų.</p>	
--	--	--	--

		<p>3. Nukentėjęs nuo šiame straipsnyje numatytos veikos asmuo gali būti atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės už nusikalstamą veiką, kurią jis buvo priverstas tiesiogiai padaryti dėl jam padarytos šiame straipsnyje numatytos veikos.</p> <p>4. Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytas veikas atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>[...]</p> <p>149 straipsnis. Išžaginimas</p> <p>1. Tas, kas lytiškai santykiavo su žmogumi prieš šio valią panaudodamas fizinį smurtą ar grasindamas tuoj pat jį panaudoti, ar kitaip atimdamas galimybę priešintis, ar pasinaudodamas bejėgiška nukentėjusio asmens būkle, baudžiamas laisvės atėmimu iki septynerių metų.</p> <p>2. Tas, kas su bendrininkų grupe išžagino žmogų, baudžiamas laisvės atėmimu iki dešimties metų.</p> <p>3. Tas, kas išžagino nepilnametį asmenį, baudžiamas laisvės atėmimu nuo trejų iki dešimties metų.</p> <p>4. Tas, kas išžagino mažametį asmenį, baudžiamas laisvės atėmimu nuo penkerių iki penkiolikos metų.</p> <p>5. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, prokuroro reikalavimas arba kai ikiteisminis tyrimas pradėtas nustačius smurto artimoje aplinkoje požymius.</p> <p>6. Už šio straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytas veikas atsako ir juridinis asmuo.</p>	
--	--	---	--

		<p>150 straipsnis. Seksualinis prievartavimas</p> <p>1. Tas, kas tenkino lytinę aistrą su žmogumi prieš šio valią analiniu, oraliniu ar kitokio fizinio sąlyčio būdu panaudodamas fizinį smurtą ar grasindamas tuoj pat jį panaudoti, ar kitaip atimdamas galimybę priešintis, ar pasinaudodamas bejėgiška nukentėjusio asmens būkle, baudžiamas areštu arba laisvės atėmimu iki septynerių metų.</p> <p>2. Tas, kas su bendrininkų grupe atliko šio straipsnio 1 dalyje numatytus veiksmus, baudžiamas laisvės atėmimu iki aštuonerių metų.</p> <p>3. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje numatytus veiksmus atliko nepilnamečiui asmeniui, baudžiamas laisvės atėmimu nuo dvejų iki dešimties metų.</p> <p>4. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje numatytus veiksmus atliko mažamečiui asmeniui, baudžiamas laisvės atėmimu nuo trejų iki trylikos metų.</p> <p>5. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, prokuroro reikalavimas arba kai ikiteisminis tyrimas pradėtas nustačius smurto artimoje aplinkoje požymius.</p> <p>6. Už šio straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytas veikas atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>151 straipsnis. Privertimas lytiškai santykiauti</p> <p>1. Tas, kas grasindamas panaudoti smurtą, panaudodamas kitokią psichinę prievartą arba pasinaudodamas asmens priklausomumu</p>	
--	--	--	--

		<p>privertė jį lytiškai santykiauti ar kitaip tenkinti lytinę aistrą su kaltininku ar kitu asmeniu, baudžiamas areštu arba laisvės atėmimu iki trejų metų.</p> <p>2. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje numatytus veiksmus atliko nepilnamečiam asmeniui, baudžiamas laisvės atėmimu iki aštuonerių metų.</p> <p>3. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, prokuroro reikalavimas arba kai ikiteisminis tyrimas pradėtas nustačius smurto artimoje aplinkoje požymius.</p> <p>4. Už šio straipsnio 2 dalyje numatytą veiką atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>152 straipsnis. Seksualinis priekabiavimas</p> <p>1. Tas, kas siekdamas seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo vulgariais ar panašiais veiksmais, pasiūlymais ar užuominomis priekabiavo prie pagal tarnybą ar kitaip priklausomo asmens, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas bauda arba laisvės apribojimu, arba areštu.</p>	
	<p>b) užtikrinimą, kad prieš smurtą ir priekabiavimą būtų nukreipta atitinkama politika;</p>	<p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p> <p>7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo:</p> <p>[...]</p>	<p>Atitinka</p>

		<p>6) užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;</p> <p>7) imtis priemonių, kad darbuotojai, valstybės tarnautojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių;</p> <p>8) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;</p> <p>9) imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas :</p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į</p>	
--	--	--	--

		<p>darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buitėmis, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 	
--	--	---	--

		<p>6) pakeliui į darbą ar iš darbo.</p> <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <p>1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;</p> <p>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;</p> <p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>4. Šio straipsnio 3 dalies 1 punkte nurodytų būtinų priemonių aprašą tvirtina ir šio straipsnio 3 dalies 3 punkte nurodytų mokymų periodiškumo tvarką nustato Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius.</p> <p>5. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos</p>	
--	--	---	--

		<p>priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>6. Darbdavys atnaujina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.</p> <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947</p> <p>6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe</p> <p>Įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo:</p> <p>[...]</p> <p>4) užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.</p> <p>[...]</p> <p>19 straipsnis. Įstatymo vykdymo priežiūra</p> <p>1. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius.</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p>	
--	--	--	--

		<p>7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo:</p> <p>[...]</p> <p>6) užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;</p> <p>[...]</p> <p>14 straipsnis. Įstatymo vykdymo priežiūra</p> <p>1. Lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius.</p> <p>2. Lygių galimybių kontrolieriaus darbui užtikrinti Lietuvos Respublikos Seimo nutarimu steigama Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba.</p> <p>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai, patvirtinti 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“ (suvestinė redakcija nuo 2024-04-12)</p>	
--	--	---	--

		<p>2. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos paskirtis – užtikrinti lygių galimybių kontrolieriaus darbą prižiūrint, kaip vykdomas Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas ir Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas.</p> <p>[...]</p> <p>9. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, padėdama lygių galimybių kontrolieriui įgyvendinti jam pavestas funkcijas:</p> <p>9.1. Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus dėl Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimų;</p> <p>[...]</p> <p>9.5. atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais.</p>	
	<p>c) visapusiškos strategijos priėmimą siekiant įgyvendinti smurto ir priekabiavimo prevencijos ir kovos su jais priemonės;</p>	<p>Lietuvos Respublikos strateginio valdymo įstatymas Nr. XIII-3096 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2024-01-01) (toliau – Lietuvos Respublikos strateginio valdymo įstatymas Nr. XIII-3096)</p> <p>4 straipsnis. Strateginio valdymo sistemos principai</p> <p>[...]</p> <p>7) lyčių lygybės ir nediskriminavimo – rengiant ir įgyvendinant planavimo dokumentus, turi būti atsižvelgiama į lyčių lygybės, lygių galimybių ir nediskriminavimo (dėl lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, negalios, lytinės orientacijos, etninės priklausomybės, religijos ir kitų diskriminacinių motyvų) aspektų integravimą planavimo, įgyvendinimo, stebėsenos ir vertinimo etapais, siekiant</p>	Atitinka

		<p>užkirsti kelią susidaryti kliūtims arba galimybių apribojimams, kurie gali sukelti nepageidaujamas pasekmes moterims ar vyrams, taip pat visuomenės grupėms, galinčioms patirti diskriminaciją;</p> <p>2021–2030 metų nacionalinis pažangos planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu Nr. 998 „Dėl 2021–2030 metų Nacionalinio pažangos plano patvirtinimo“</p> <p>[...]</p> <p>2 strateginis tikslas – didinti gyventojų socialinę gerovę ir įtrauktį, stiprinti sveikatą ir gerinti Lietuvos demografinę padėtį</p> <p>[...]</p> <p>Siekiant strateginio tikslo, numatoma įgyvendinti šiuos pažangos uždavinius:</p> <p>[...]</p> <p>[...] kurti saugią ir sveiką darbo aplinką, siekiant mažinti nelaimingus atsitikimus darbe.</p> <p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. lapkričio 24 d įsakymu Nr. A1-777 „Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinės sutelkties plėtros programos pažangos priemonės Nr. 09-003-02-02-06 „Įgyvendinti lygių galimybių, lyčių lygybės principus“ aprašo patvirtinimo“ numatytos priemonės apima mokymus viešojo sektoriaus darbuotojams apie diskriminacijos ir priekabiavimo prevenciją; institucijų gebėjimų stiprinimą lygių galimybių srityje; informacines kampanijas apie lyčių lygybę ir</p>	
--	--	---	--

		<p>nediskriminavimą; bendradarbiavimą su Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba; horizontaliojo principo „Lygios galimybės visiems“ koordinavimą.</p> <p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2022 m. rugsėjo 29 d. įsakymu Nr. A1-648 „Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinės sutelkties plėtros programos pažangos priemonės Nr. 09-003-02-02-08 „Plėtoti efektyvios prevencijos ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje sistemą, stiprinti tarpinstitucinį bendradarbiavimą“ aprašo patvirtinimo“ numatytos priemonės apima pagalbos paslaugų teikimą smurtą patyrusiems asmenims; smurtinio elgesio keitimo programų įgyvendinimą; visuomenės švietimą apie smurto ir priekabiavimo netoleravimą; duomenų rinkimą ir analizę smurto srityje; tarpinstitucinį bendradarbiavimą.</p> <p>Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2026 metų veiksmų planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. liepos 28 d. įsakymu Nr. A1-507 „Dėl lygių galimybių įgyvendinimo 2024–2026 metų veiksmų plano patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2025-10-03) (toliau - Lygių galimybių įgyvendinimo 2024-2026 metų veiksmų planas) [...]</p> <p>Uždavinys 2.2: Priemonė - rengti jaunimui, su jaunimu dirbantiems asmenims, savivaldybių administracijų atstovams mokymus lygių</p>	
--	--	---	--

		<p>galimybių įgyvendinimo, pagarbos žmogui ugdymo, lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės politikų įgyvendinimo, apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje politikų formavimo ir įgyvendinimo klausimais;</p> <p>Smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos teikimo smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems, smurtą artimoje aplinkoje patyrusiems ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims 2024–2026 metų veiksmų plane, patvirtintame Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. rugsėjo 13 d įsakymu Nr. A1-602 „Dėl Smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos teikimo smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems, smurtą artimoje aplinkoje patyrusiems ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims" 2024–2026 metų veiksmų plano patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2025-08-29) pateiktos smurto ir priekabiavimo prevencijos bei kovos su jais priemonės</p> <p>1.1. Skirti lėšų nevyriausybinių organizacijų projektams, skirtiems smurto artimoje aplinkoje prevencijai;</p> <p>[...]</p> <p>1.3. Organizuoti teisinio švietimo renginius smurto artimoje aplinkoje prevencijos tema;</p> <p>[...]</p> <p>1.8. Įgyvendinti Gyvenimo įgūdžių bendrąją programą;</p> <p>1.9. Finansuoti nevyriausybinių organizacijų, dirbančių su asmenimis, siekiančiais atsisakyti smurtinio elgesio, projektus;</p>	
--	--	---	--

		<p>1.10. Į asmenų su negalia teisėms ir interesams atstovaujančių asociacijų veiklos rėmimo konkursą įtraukti prioritetinę smurto, neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos prieš asmenis su negalia prevencijos ir pagalbos nuo smurto, neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos nukentėjusiems asmenims su negalia veiklą;</p> <p>[...]</p> <p>2.1. Organizuoti mokymus vaiko gerovės srityje dirbantiems specialistams psichologinio smurto artimoje aplinkoje atpažinimo tema, gilinant vaiko gerovės srityje dirbančių specialistų žinias apie požymius, iš kurių galima atpažinti psichologinį smurtą artimoje aplinkoje patyrusius asmenis, įskaitant ir nepilnamečius, dažniausiai pasitaikančias psichologinio smurto apraiškas, psichologinio smurto poveikį sveikatai, vaiko raidai;</p> <p>2.2. Organizuoti mokymus, skirtus prokurorų ir prokurorų padėjėjų gebėjimams nagrinėti smurto artimoje aplinkoje bylas stiprinti;</p> <p>2.3. Organizuoti policijos pareigūnų mokymus, kaip efektyviau reaguoti smurto artimoje aplinkoje atvejais;</p> <p>2.4. Tobulinti Lietuvos kalėjimų tarnybos specialistų, dirbančių su teisės pažeidėjais, teistais už smurtinio pobūdžio nusikalstamas veikas, kompetencijas;</p> <p>2.5. Tobulinti Lietuvos probacijos tarnybos specialistų, dirbančių su teisės pažeidėjais, teistais už smurtinio pobūdžio nusikalstamas veikas, kompetenciją</p> <p>[...]</p> <p>3.7. Konkurso būdu atrinkti ir finansuoti nevyriausybinės organizacijos projektą, skirtą metodiniam palaikymui teikti ir</p>	
--	--	---	--

		veikloms, kuriomis siekiama užtikrinti seksualinio smurto prevenciją, organizuoti;	
	d) vykdymo ir stebėjimo mechanizmų sukūrimą arba stiprinimą;	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>[...]</p> <p>17 straipsnis. Darbo teisių gynimas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose</p> <p>Šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka darbo teisės normų suteikiamos teisės ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose.</p> <p>18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka</p> <p>Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.</p> <p>[...]</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p> <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti [...]:</p> <p>1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;</p> <p>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;</p>	Atitinka

		<p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-01-01) (toliau – Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymas Nr. XII-2603)</p> <p>6 straipsnis. Įstatymo įgyvendinimas ir taikymas</p> <p>[...]</p> <p>13. Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka Darbo kodekso įgyvendinimo stebėseną ir iki 2019 metų ir kiekvienų vėlesnių metų gruodžio 31 dienos pateikia Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir Lietuvos Respublikos Seimui Darbo kodekso įgyvendinimo stebėsenos ir pasiektų rezultatų įvertinimo pažymą, kurioje nurodomos teigiamos ir neigiamos Darbo kodekso ir su jo įgyvendinimu susijusių teisės aktų įgyvendinimo pasekmės (teisės pažeidimų skaičius ir klasifikacija (tarp jų darbo laiko apskaitos, informavimo ir konsultavimo, darbo apmokėjimo normų, komandiruotiems darbuotojams taikomų darbo sąlygų pažeidimai); atleidimų iš darbo skaičius pagal atleidimo pagrindus; darbo ginčų dėl teisės darbo ginčų komisijose skaičius, dalykas, rezultatai; pareikštų ieškinių teisme dėl darbo ginčų dėl teisės skaičius; terminuotų darbo sutarčių skaičius; įmonių, taikančių suminę darbo laiko apskaitą, skaičius;</p>	
--	--	---	--

		<p>gautų pranešimų apie komandiruotus darbuotojus skaičius (pagal komandiravimo tipą; valstybes, iš kurių komandiruojami darbuotojai; veiklos sektorių, į kurį komandiruojami darbuotojai; komandiruotės trukmę); darbdavių prašymų suteikti sutikimą nutraukti darbuotojų atstovavimą darbdavio lygmeniu įgyvendinančių asmenų darbo sutartį darbdavio iniciatyva ar darbdavio valia ir prašymų pabloginti būtinąsias darbo sutarties sąlygas, palyginti su ankstesnėmis jų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis ar palyginti su kitų tos pačios kategorijos darbuotojų būtinosiomis darbo sutarties sąlygomis, skaičius ir tenkintų tokių prašymų skaičius; darbuotojų atstovų įmonėse skaičius) ir pasiūlymai dėl Darbo kodekso ir kitų su jo įgyvendinimu susijusių įstatymų tobulinimo.</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768 (Suvestinė redakcija nuo 2024-07-01) (toliau - Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768</p> <p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis</p>	
--	--	---	--

		<p>asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys).</p> <p>Lietuvos Respublikos apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje įstatymas Nr. XI-1425</p> <p>4 straipsnis. Institucijų ir įstaigų kompetencija smurto artimoje aplinkoje prevencijos, apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje ir specializuotos kompleksinės pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo srityse</p> <p>1. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija:</p> <p>1) formuoja valstybės apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims politiką, organizuoja, koordinuoja ir kontroliuoja, kaip ji įgyvendinama;</p> <p>2) teikia valstybės ir savivaldybių institucijoms pasiūlymus dėl specializuotos kompleksinės pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims organizavimo;</p> <p>3) priima teisės aktus dėl specializuotos kompleksinės pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo tvarkos, sprendimų teikti specializuotą kompleksinę pagalbą priėmimo tvarkos bei valstybės lėšų specializuotai kompleksinei pagalbai teikti poreikio nustatymo,</p>	
--	--	--	--

		<p>šių lėšų planavimo, paskirstymo, pervedimo, naudojimo ir atsiskaitymo už panaudotas lėšas;</p> <p>4) įgalioja Socialinės apsaugos ir darbo ministerijai pavaldžią įstaigą priimti sprendimus teikti specializuotą kompleksinę pagalbą;</p> <p>5) inicijuoja ir finansuoja visuomenės švietimo ir informavimo kampanijas, skatinančias netoleruoti smurto artimoje aplinkoje, atpažinti prievartinės kontrolės ir smurto požymius ir kreiptis pagalbos dėl patiriamo smurto artimoje aplinkoje ar smurto artimoje aplinkoje pavojaus;</p> <p>6) inicijuoja ir finansuoja viešosios nuomonės tyrimus ir mokslinius tyrimus smurto artimoje aplinkoje temomis;</p> <p>7) konkurso būdu finansuoja tikslinius nevyriausybinių organizacijų projektus, skirtus smurto artimoje aplinkoje prevencijai ir smurtiniam elgesiui keisti;</p> <p>8) organizuoja bendrus ir specializuotus asmenų, dirbančių smurto artimoje aplinkoje prevencijos, apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo srityse, mokymus ir kvalifikacijos tobulinimo kursus, specializuotus mokymus rengiančioms institucijoms ir įstaigoms teikia informaciją apie mokymų smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo klausimais organizavimo poreikį ir teikia joms pasiūlymus dėl konkrečių mokymo programų;</p> <p>9) organizuoja statistinių duomenų apie specializuotos kompleksinės pagalbos centrus ir smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriančius</p>	
--	--	---	--

		<p>asmenis ar smurtą patyrusius asmenis, kuriems suteikta specializuota kompleksinė pagalba (specializuotą kompleksinę pagalbą teikiančių juridinių asmenų skaičius, smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriančių asmenų ar smurtą patyrusių asmenų, kuriems buvo suteikta specializuota kompleksinė pagalba, skaičius pagal suteiktos pagalbos pobūdį, ją gavusių asmenų lytį, amžių, išsilavinimą, gyvenamąją vietą), rinkimą;</p> <p>10) rengia ir tvirtina informacijos, kurią policijos pareigūnai turėtų pateikti smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims, gavimo iš institucijų ir įstaigų ir šios informacijos skelbimo Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje tvarkos aprašą ir savo interneto svetainėje skelbia ir nuolat atnaušina informaciją, kurią policijos pareigūnai turėtų pateikti smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims.</p> <p>2. Lietuvos Respublikos švietimo, mokslo ir sporto ministerija:</p> <p>1) užtikrina privalomą temų apie moterų ir vyrų teisių lygybę, smurto artimoje aplinkoje prevenciją, pagarbą kiekvieno asmens orumui, tarpusavio pagalbą, socialinius-emocinius gebėjimus, nesmurtinius konfliktų sprendimo būdus, teisę į asmens neliečiamybę integravimą į ikimokyklinio, priešmokyklinio ir bendrojo ugdymo programas, atsižvelgiant į mokinių gebėjimus ir amžių;</p> <p>2) koordinuoja pedagoginių darbuotojų kompetencijos smurto artimoje aplinkoje prevencijos, atpažinimo ir pagalbos smurto</p>	
--	--	---	--

		<p>artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo srityse tobulinimą Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo nustatyta tvarka.</p> <p>3. Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministerija:</p> <p>1) užtikrina asmens sveikatos priežiūros paslaugų teikimą smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims;</p> <p>2) koordinuoja ir kontroliuoja visuomenės sveikatos priežiūros įstaigų, kurios pagal kompetenciją organizuoja moksliniais įrodymais ir gerąja praktika pagrįstus asmens sveikatos priežiūros specialistų, savivaldybių visuomenės sveikatos biurų darbuotojų (tiesiogiai dirbančių su gyventojais) mokymus smurto artimoje aplinkoje atpažinimo, prevencijos ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo temomis, mokymų šiomis temomis veiklą.</p> <p>4. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerija organizuoja statistinių duomenų apie apsaugos nuo smurto orderio skyrimą, įregistruotas nusikalstamas veikas, susijusias su smurtu artimoje aplinkoje, nukentėjusius nuo smurto artimoje aplinkoje asmenis ir asmenis, dėl kurių pradėtas ikiteisminis tyrimas, susijęs su smurtu artimoje aplinkoje, ar priimtas apkaltinamasis teismo nuosprendis ar teismo sprendimas atleisti nuo baudžiamosios atsakomybės dėl nusikalstamos veikos, susijusios su smurtu artimoje aplinkoje (nurodomas asmenų skaičius pagal lytį, amžių, išsilavinimą, gyvenamąją vietą), rinkimą ir analizę.</p>	
--	--	---	--

		<p>5. Lietuvos Respublikos teisingumo ministerija organizuoja visuomenės teisinį švietimą nusikalstamų veikų, susijusių su smurtu artimoje aplinkoje, atsakomybės už šių nusikalstamų veikų padarymą neišvengiamumo ir su šių nusikalstamų veikų padarymu susijusių teisinių pasekmių klausimais.</p> <p>6. Lietuvos probacijos tarnyba organizuoja baudžiamojo poveikio priemonės – asmenų dalyvavimo smurtinį elgesį artimoje aplinkoje keičiančiose programose – vykdymą teisės aktų nustatyta tvarka.</p> <p>7. Lietuvos kalėjimų tarnyba užtikrina nuteistiesiems, siekiantiems valdyti smurtinio elgesio riziką, skirtų elgesio pataisos programų aprobavimą ir organizavimą nuteistųjų socialinės rehabilitacijos metu.</p> <p>8. Policija:</p> <p>1) organizuoja policijos pareigūnų mokymus ir kvalifikacijos tobulinimo kursus smurto artimoje aplinkoje, antrinės ir pakartotinės viktimizacijos prevencijos, jos atpažinimo ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo temomis;</p> <p>2) Lietuvos Respublikos ginklų ir šaudmenų kontrolės įstatymo nustatyta tvarka neišduoda leidimo laikyti ginklus ar leidimo nešiotis ginklus arba šiuos leidimus panaikina asmenims, kuriems skirtas apsaugos nuo smurto orderis, – iki apsaugos nuo smurto orderio galiojimo pabaigos, taip pat asmenims, dėl kurių pradėtas ikiteisminis tyrimas, susijęs su smurtu artimoje aplinkoje, ar priimtas apkaltinamasis teismo nuosprendis ar teismo sprendimas atleisti nuo baudžiamosios atsakomybės dėl nusikalstamos veikos, susijusios su smurtu artimoje aplinkoje;</p>	
--	--	---	--

		<p>3) šio įstatymo 8 straipsnyje nustatyta tvarka sprendžia dėl apsaugos nuo smurto orderio skyrimo ir kontroliuoja, kaip laikomasi apsaugos nuo smurto orderio įpareigojimų;</p> <p>4) šio įstatymo 9 straipsnyje nustatyta tvarka perduoda teismui nagrinėti skundus dėl policijos pareigūnų sprendimų skirti apsaugos nuo smurto orderį ar jo neskirti.</p> <p>9. Nacionalinė teismų administracija, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos teismų įstatymo ir Teisėjų mokymo organizavimo taisyklių nuostatomis, gali organizuoti teisėjų mokymus ir kvalifikacijos tobulinimo kursus smurto artimoje aplinkoje prevencijos, atpažinimo ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo temomis.</p> <p>10. Lietuvos Respublikos generalinė prokuratūra organizuoja prokurorų mokymus ir kvalifikacijos tobulinimo kursus smurto artimoje aplinkoje prevencijos, atpažinimo ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo temomis.</p> <p>11. Valstybės duomenų agentūra koordinuoja statistinių duomenų gavimą iš institucijų ir įstaigų, atsakingų už statistinės informacijos apie smurtą artimoje aplinkoje parengimą, Valstybės duomenų agentūros vadovo nustatyta tvarka ir terminais Oficialiosios statistikos portale skelbia statistinę informaciją apie smurtą artimoje aplinkoje.</p> <p>12. Savivaldybių administracijos:</p>	
--	--	---	--

		<p>1) organizuoja smurto artimoje aplinkoje prevencijos priemonių įgyvendinimą;</p> <p>2) bendradarbiauja su nevyriausybėmis organizacijomis, kurios rengia ir įgyvendina smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo programas, pagal kompetenciją ir poreikį prisidedamos prie šių programų rengimo ir įgyvendinimo;</p> <p>3) su specializuotos kompleksinės pagalbos centrais ir Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba) ar jos įgaliotais teritoriniais skyriais keičiasi informacija apie rengiamus specialistų mokymus ir apie smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims teikiamas paslaugas;</p> <p>4) rengia programas (mokymus), kurių paskirtis – smurto artimoje aplinkoje pavojų keliančius asmenis mokyti nesmurtinio elgesio, siekiant pakeisti smurtinės elgsenos modelius, arba dalyvauja šias programas (mokymus) rengiant, užtikrina šių programų (mokymų) prieinamumą asmenims, norintiems keisti savo elgesį arba įpareigotiems tai daryti;</p> <p>5) rengia programas (mokymus) specialistams, savivaldybės administracijos darbuotojams, Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybos ar jos įgaliotų teritorinių skyrių darbuotojams bei kitiems darbuotojams, kurie dirba su smurto artimoje aplinkoje</p>	
--	--	--	--

		<p>pavojų patiriančiais asmenimis ar smurtą patyrusiais asmenimis ir įgyvendina smurto artimoje aplinkoje prevenciją, arba dalyvauja šias programas (mokymus) rengiant.</p> <p>13. Savivaldybės meras ar jo įgaliotas savivaldybės administracijos direktorius organizuoja socialinių paslaugų teikimą smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims ir kontroliuoja šių paslaugų kokybę.</p> <p>14. Savivaldybės administracijos direktorius tvirtina savivaldybės teritorijoje veikiančių (jeigu jų nėra, artimiausių savivaldybių teritorijose veikiančių) įstaigų ir organizacijų, teikiančių socialines paslaugas smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims ir organizuojančių smurtinio elgesio keitimo programų (mokymų) įgyvendinimą, sąrašą (jame nurodomi juridinių asmenų duomenys: juridinių asmenų pavadinimai, telefono ryšio numeriai, elektroninio pašto adresai, teikiamų paslaugų pobūdis, veiklos vykdymo vietos adresai) ir šį sąrašą skelbia Teisės aktų registre ir savivaldybės administracijos interneto svetainėje.</p> <p>[...]</p> <p>6 straipsnis. Smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje taryba</p> <p>1. Smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje taryba (toliau – Taryba) yra prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos veikianti visuomeninė patariamoji</p>	
--	--	--	--

		<p>institucija, kuri nagrinėja smurto artimoje aplinkoje klausimus ir teikia Lietuvos Respublikos Seimui, Vyriausybei, ministerijoms, kitoms institucijoms ir įstaigoms, savivaldybių administracijoms pasiūlymus dėl apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje valstybės politikos, jos įgyvendinimo, smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems asmenims ar smurtą patyrusiems asmenims teikimo, smurtinio elgesio keitimo programų (mokymų), atlieka kitas Tarybos nuostatuose nustatytas funkcijas.</p> <p>7 straipsnis. Smurto artimoje aplinkoje prevencijos komisija</p> <p>1. Kiekvienoje savivaldybėje sudaroma Smurto artimoje aplinkoje prevencijos komisija.</p> <p>8 straipsnis. Apsaugos nuo smurto orderio skyrimas</p> <p>1. Siekiant nuo smurto artimoje aplinkoje apsaugoti smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriančius asmenis, jei yra pakankama rizika, kad smurtas artimoje aplinkoje gali būti panaudotas, smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims gali būti skiriamas apsaugos nuo smurto orderis.</p> <p>2. Apsaugos nuo smurto orderį 15 dienų laikotarpiui skiria policijos pareigūnas, kai jis gauna pranešimą apie galimą smurtą artimoje aplinkoje ir, atlikus pavojaus rizikos vertinimą, nustatoma smurto artimoje aplinkoje pavojaus rizika. Smurto artimoje aplinkoje pavojaus rizikos vertinimo kriterijus nustato vidaus reikalų ministras. Policijos pareigūnas sprendimą skirti apsaugos nuo smurto orderį ar</p>	
--	--	--	--

		<p>neskirti apsaugos nuo smurto orderio priima nedelsdamas, ne vėliau kaip per 12 valandų nuo pranešimo apie galimą smurtą artimoje aplinkoje gavimo.</p> <p>[...]</p> <p>6. Policijos pareigūnai kontroliuoja, kaip laikomasi apsaugos nuo smurto orderio įpareigojimų. Apsaugos nuo smurto orderio įpareigojimų laikymosi kontrolės tvarką nustato Lietuvos policijos generalinis komisaras.</p> <p>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai, patvirtinti 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“ (suvestinė redakcija nuo 2024-04-12) (toliau - Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai)</p> <p>8. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos tikslai yra šie:</p> <p>[...]</p> <p>8.2. užtikrinti, kad būtų vykdoma Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūra.</p> <p>[...]</p> <p>9.10. vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą;</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos 2022 m. sausio 3 d. įsteigtas</p>	
--	--	---	--

		<p>Psichologinio smurto darbe prevencijos skyrius. Šio skyriaus inspektoriai ir kiti darbuotojai ne tik tiria skundus dėl psichologinio smurto darbe ir dalyvauja vykdant psichologinio smurto darbe prevenciją, bet ir rengia rekomendacijas, konsultuoja darbdavius ir darbuotojus, socialinius partnerius psichologinį smurtą darbe reglamentuojančių teisės aktų taikymo, psichologinio smurto darbe prevencijos ir tyrimo klausimais.</p>	
	<p>e) teisių gynimo priemonių ir paramos prieinamumo aukoms užtikrinimą;</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>17 straipsnis. Darbo teisių gynimas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose</p> <p>Šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka darbo teisės normų suteikiamos teisės ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose.</p> <p>18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka</p> <p>Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.</p> <p>19 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus</p> <p>1. Darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose.</p>	<p>Atitinka</p>

		<p>2. Profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinių, darbdavių organizacijų kompetenciją ir jos įgyvendinimo tvarką nustato šis kodeksas, kiti įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai ir kitos darbo teisės normos.</p> <p>[...]</p> <p>220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme</p> <p>1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, –per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768</p> <p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis</p>	
--	--	---	--

		<p>asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys).</p> <p>Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas, patvirtintas Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. IX-743 (suvestinė redakcija nuo 2025-09-01 iki 2025-12-31) (toliau – Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas)</p> <p>5 straipsnis. Teisė kreiptis į teismą teisminės gynybos</p> <p>1. Kiekvienas suinteresuotas asmuo turi teisę įstatymų nustatyta tvarka kreiptis į teismą, kad būtų apginta pažeista ar ginčijama jo teisė arba įstatymų saugomas interesas.</p> <p>Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas, patvirtintas Lietuvos Respublikos civilinio kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymu Nr. VIII-1864 (suvestinė redakcija nuo 2025-09-01 iki 2026-03-31) (toliau – Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas)</p> <p>[...]</p> <p>6.245 straipsnis. Civilinės atsakomybės samprata ir rūšys</p> <p>1. Civilinė atsakomybė – tai turtinė prievolė, kurios viena šalis turi teisę reikalauti atlyginti nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybą</p>	
--	--	---	--

		<p>(baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti padarytus nuostolius (žalą) ar sumokėti netesybas (baudą, delspinigius).</p> <p>2. Civilinė atsakomybė yra dviejų rūšių: sutartinė ir deliktinė.</p> <p>3. Sutartinė civilinė atsakomybė yra turtinė prievolė, kuri atsiranda dėl to, kad neįvykdoma ar netinkamai įvykdoma sutartis, kurios viena šalis turi teisę reikalauti nuostolių atlyginimo ar netesybų (sumokėti baudą, delspinigius), o kita šalis privalo atlyginti dėl sutarties neįvykdymo ar netinkamo įvykdymo padarytus nuostolius arba sumokėti netesybas (baudą, delspinigius).</p> <p>4. Deliktinė civilinė atsakomybė yra turtinė prievolė, atsirandanti dėl žalos, kuri nesusijusi su sutartiniais santykiais, išskyrus atvejus, kai įstatymai nustato, kad deliktinė atsakomybė atsiranda ir dėl žalos, susijusios su sutartiniais santykiais.</p> <p>5. Kreditorius iki pareikšdamas reikalavimus asmeniui, kuris pagal įstatymus ar sutartį atsako papildomai kartu su kitu asmeniu (subsidiarioji atsakomybė), turi pagrindiniam skolininkui pareikšti reikalavimą dėl nuostolių atlyginimo. Jeigu pagrindinis skolininkas atsisakė atlyginti nuostolius arba kreditorius per protingą terminą iš skolininko negavo atsakymo į pareikštą reikalavimą, tai kreditorius gali pareikšti reikalavimą dėl nuostolių atlyginimo subsidiariai atsakingam skolininkui.</p> <p>6. Kreditorius neturi teisės reikalauti atlyginti nuostolius iš subsidiariai atsakingo skolininko, jeigu kreditorius savo reikalavimą gali patenkinti įskaitydamas priešpriešinį pagrindinio skolininko reikalavimą. Subsidiariai atsakingas skolininkas, prieš atlygindamas kreditoriui nuostolius, privalo apie tai įspėti pagrindinį skolininką.</p>	
--	--	---	--

		<p>Jeigu subsidiariai atsakingam skolininkui pareikštas ieškinys dėl nuostolių atlyginimo, tai jis turi patraukti dalyvauti byloje ir pagrindinį skolininką. Priešingu atveju pagrindinis skolininkas regresiniam subsidiaraus skolininko reikalavimui turi teisę pareikšti visus atsikirtimus, kuriuos jis būtų turėjęs teisę reikšti kreditoriui.</p> <p>6.246 straipsnis. Neteisėti veiksmai</p> <p>1. Civilinė atsakomybė atsiranda neįvykdžius įstatymuose ar sutartyje nustatytos pareigos (neteisėtas neveikimas) arba atlikus veiksmus, kuriuos įstatymai ar sutartis draudžia atlikti (neteisėtas veikimas), arba pažeidus bendro pobūdžio pareigą elgtis atidžiai ir rūpestingai.</p> <p>2. Įstatymai gali nustatyti, kad žalą privalo atlyginti asmuo, kuris tos žalos nepadarė, bet yra atsakingas už žalą padariusio asmens veiksmus (netiesioginė civilinė atsakomybė).</p> <p>3. Teisėtais veiksmais padaryta žala turi būti atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais.</p> <p>6.247 straipsnis. Priežastinis ryšys</p> <p>Atlyginami tik tie nuostoliai, kurie susiję su veiksmais (veikimu, neveikimu), nulėmusiais skolininko civilinę atsakomybę tokiu būdu, kad nuostoliai pagal jų ir civilinės atsakomybės prigimtį gali būti laikomi skolininko veiksmų (veikimo, neveikimo) rezultatu.</p> <p>6.248 straipsnis. Kaltė kaip civilinės atsakomybės sąlyga</p> <p>1. Civilinė atsakomybė atsiranda tik tais atvejais, jeigu įpareigotas asmuo kaltas, išskyrus įstatymų arba sutarties numatytus atvejus,</p>	
--	--	--	--

		<p>kuriais civilinė atsakomybė atsiranda be kaltės. Skolininko kaltė preziumuojama, išskyrus įstatymų numatytus atvejus.</p> <p>2. Kaltė gali pasireikšti tyčia arba neatsargumu.</p> <p>3. Laikoma, kad asmuo kaltas, jeigu atsižvelgiant į prievolės esmę bei kitas aplinkybes jis nebuvo tiek rūpestingas ir apdairus, kiek atitinkamomis sąlygomis buvo būtina.</p> <p>4. Jeigu dėl žalos atsiradimo kaltas ir kreditorius, tai atlygintini nuostoliai mažinami proporcingai kreditoriaus kaltei arba skolininkas gali būti atleistas nuo civilinės atsakomybės.</p> <p>6.249 straipsnis. Žala ir nuostoliai</p> <p>1. Žala yra asmens turto netekimas arba sužalojimas, turėtos išlaidos (tiesioginiai nuostoliai), taip pat negautos pajamos, kurias asmuo būtų gavęs, jeigu nebūtų buvę neteisėtų veiksmų. Piniginė žalos išraiška yra nuostoliai. Jeigu šalis nuostolių dydžio negali tiksliai įrodyti, tai jų dydį nustato teismas.</p> <p>2. Jeigu atsakingas asmuo iš savo neteisėtų veiksmų gavo naudos, tai gauta nauda kreditoriaus reikalavimu gali būti pripažinta nuostoliais.</p> <p>3. Teismas gali atidėti būsimos žalos įvertinimą arba įvertinti būsimą žalą remdamasis realia jos atsiradimo tikimybe. Šiais atvejais kaip žalos atlyginimą teismas gali priteisti konkrečią pinigų sumą, periodines išmokas arba įpareigoti skolininką užtikrinti žalos atlyginimą.</p> <p>4. Be tiesioginių nuostolių ir negautų pajamų, į nuostolius įskaičiuojamos:</p> <p>1) protingos išlaidos, skirtos žalos prevencijai ar jai sumažinti;</p>	
--	--	---	--

		<p>2) protingos išlaidos, susijusios su civilinės atsakomybės ir žalos įvertinimu;</p> <p>3) protingos išlaidos, susijusios su nuostolių išieškojimu ne teismo tvarka.</p> <p>5. Žala apskaičiuojama pagal kainas, galiojančias teismo sprendimo priėmimo dieną, jeigu įstatymai ar prievolės esmė nereikalauja taikyti kainų, buvusių žalos padarymo ar ieškinio pareiškimo dieną.</p> <p>6. Kai dėl to paties veiksmo atsirado ir žala, ir nauda nukentėjusiam asmeniui, tai gauta nauda nepažeidžiant protingumo, sąžiningumo ir teisingumo kriterijų gali būti įskaitoma į nuostolius.</p> <p>6.250 straipsnis. Neturtinė žala</p> <p>1.Neturtinė žala yra asmens fizinis skausmas, dvasiniai išgyvenimai, nepatogumai, dvasinis sukrėtimas, emocinė depresija, pažeminimas, reputacijos pablogėjimas, bendravimo galimybių sumažėjimas ir kita, teismo įvertinti pinigais.</p> <p>2.Neturtinė žala atlyginama tik įstatymų nustatytais atvejais. Neturtinė žala atlyginama visais atvejais, kai ji padaryta dėl nusikaltimo, asmens sveikatai ar dėl asmens gyvybės atėmimo bei kitais įstatymų nustatytais atvejais. Teismas, nustatydamas neturtinės žalos dydį, atsižvelgia į jos pasekmes, šią žalą padariusio asmens kaltę, jo turtinę padėtį, padarytos turtinės žalos dydį bei kitas turinčias reikšmės bylai aplinkybes, taip pat į sąžiningumo, teisingumo ir protingumo kriterijus.</p> <p>6.251 straipsnis. Visiškas nuostolių atlyginimas</p>	
--	--	--	--

		<p>1. Padaryti nuostoliai turi būti atlyginti visiškai, išskyrus atvejus, kai įstatymai ar sutartis nustato ribotą atsakomybę.</p> <p>2. Teismas, atsižvelgdamas į atsakomybės prigimtį, šalių turtinę padėtį ir jų tarpusavio santykius, gali sumažinti nuostolių atlyginimo dydį, jeigu dėl visiško nuostolių atlyginimo atsirastų nepriimtinių ir sunkių pasekmių. Tačiau sumažintas nuostolių atlyginimas negali būti mažesnis už draudimo sumą, kuria skolininko civilinė atsakomybė buvo ar turėjo būti privalomai apdrausta.</p> <p>6.252 straipsnis. Šalių susitarimai dėl civilinės atsakomybės netaikymo ar jos apribojimo</p> <p>1. Šalių susitarimas dėl civilinės atsakomybės už nuostolius (žalą), padarytus dėl skolininko tyčios ar didelio neatsargumo, netaikymo ar jos dydžio apribojimo negalioja. Draudžiama apriboti ar panaikinti civilinę atsakomybę už sveikatos sužalojimą, gyvybės atėmimą ar neturtinę žalą.</p> <p>2. Šalys savo susitarimu negali pakeisti imperatyviųjų teisės normų, nustatančių civilinę atsakomybę, jos formą ar dydį.</p> <p>6.253 straipsnis. Civilinės atsakomybės netaikymas ir atleidimas nuo civilinės atsakomybės</p> <p>1. Civilinė atsakomybė netaikoma, taip pat asmuo gali būti visiškai ar iš dalies atleistas nuo civilinės atsakomybės šiais pagrindais: dėl nenugalimos jėgos, valstybės veiksmų, trečiojo asmens veiksmų, nukentėjusio asmens veiksmų, būtinojo reikalingumo, būtiniosios ginties, savigynos.</p>	
--	--	---	--

		<p>2.Nenugalima jėga yra neišvengiamos ir skolininko nekontroliuojamos bei nepašalinamos aplinkybės, kurios nebuvo ir negalėjo būti numatytos (šio kodekso 6.212 straipsnis).</p> <p>3.Valstybės veiksmai – tai privalomi ir nenumatyti valstybės institucijų veiksmai (aktai), dėl kurių įvykdyti prievolę neįmanoma ir kurių šalys neturėjo teisės ginčyti.</p> <p>4. Trečiojo asmens veikla – tai asmens, už kurį nei kreditorius, nei skolininkas neatsako, veiksmai (veikimas, neveikimas), dėl kurių atsirado nuostolių.</p> <p>5. Nukentėjusio asmens veiksmai – veiksmai, dėl kurių kaltas pats nukentėjęs asmuo ir dėl kurių jam atsirado ar padidėjo nuostoliai. Tai gali būti nukentėjusio asmens sutikimas, kad jam būtų padaryta žalos, arba rizikos prisiėmimas. Šis nukentėjusio asmens sutikimas gali būti pagrindas atleisti nuo civilinės atsakomybės tik tuo atveju, kai toks sutikimas ir žalos padarymas neprieštarauja imperatyviosioms teisės normoms, viešajai tvarkai, gerai moralei, sąžiningumo, protingumo ir teisingumo kriterijams.</p> <p>6. Būtinasis reikalingumas – tai veiksmai, kuriais asmuo priverstas padaryti žalos dėl to, kad siekia pašalinti jam pačiam, kitiems asmenims ar jų teisėms, visuomenės ar valstybės interesams gresiantį pavojų, išvengdamas gresiančios didesnės žalos atsiradimo žalą patyrusiam ar kitam asmeniui, jeigu žalos padarymas tomis aplinkybėmis buvo vienintelis būdas išvengti didesnės žalos. Teismas, atsižvelgdamas į bylos aplinkybes bei sąžiningumo ir teisingumo kriterijus, gali įpareigoti atlyginti žalą asmenį, kurio interesais veikė žalą padaręs asmuo.</p>	
--	--	--	--

		<p>7. Būtinoji gintis – tai veiksmai, kuriais siekiama gintis arba ginti kitą asmenį, nuosavybę, būsto neliečiamybę, kitas teises, visuomenės ar valstybės interesus nuo pradėto ar tiesiogiai gresiančio neteisėto pavojingo kėsینimosi, jeigu jais nebuvo peržengtos būtiniosios ginties ribos.</p> <p>8. Savigyna – tai asmens veiksmai, kuriais jis teisėtai priverstinai įgyvendina savo teisę, kai neįmanoma laiku gauti kompetentingų valstybės institucijų pagalbos, o nesiėmus savigynos priemonių teisės įgyvendinimas taptų negalimas arba iš esmės pasunkėtų. Tačiau asmuo, panaudojęs savigyną neteisėtai ar be pakankamo pagrindo, privalo atlyginti padarytą žalą.</p> <p>9. Įstatymai ar šalių susitarimai gali numatyti ir kitokius atleidimo nuo civilinės atsakomybės ar jos netaikymo pagrindus.</p> <p>6.254 straipsnis. Civilinės atsakomybės draudimas</p> <p>1. Įstatymų ar sutarties numatytais atvejais civilinė atsakomybė gali būti draudžiama sudarant civilinės atsakomybės draudimo sutartį. Su civilinės atsakomybės draudimu susijusius santykius reglamentuoja šis kodeksas ir kiti įstatymai.</p> <p>2. Jeigu draudimo atlyginimo nepakanka žalai visiškai atlyginti, draudimo atlyginimo ir faktinės žalos dydžio skirtumą atlygina apdraustasis asmuo, atsakingas už žalos padarymą.</p> <p>6.255 straipsnis. Prevencinis ieškinys</p> <p>1. Realus pavojus, kad ateityje gali būti padaryta žalos, yra pagrindas prevenciniam ieškiniui pareikšti. Prevenciniu ieškiniu laikomas</p>	
--	--	--	--

		<p>ieškinys, kuriuo siekiama uždrausti atlikti veiksmus, sukeliančius realią žalos padarymo ateityje grėsmę.</p> <p>2. Jeigu žalos padaryta eksploatuojant įmonę, įrenginį ar dėl kitokios ūkinės ar neūkinės veiklos ir yra realus pavojus, jog dėl šios veiklos vėl gali būti padaryta žalos, tai teismas ieškovo prašymu gali įpareigoti atsakovą sustabdyti ar nutraukti tokią veiklą. Teismas gali atsisakyti tenkinti prašymą dėl tokios veiklos sustabdymo ar nutraukimo, jeigu veiklos nutraukimas ar sustabdymas prieštarautų viešajai tvarkai.</p> <p>3. Teismo atsisakymas tenkinti prevencinį ieškinį neatima teisės reikalauti atlyginti dėl tos veiklos atsiradusią žalą.</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas Nr. VIII-1029 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-06-21) (toliau – Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas Nr. VIII-1029)</p> <p>23 straipsnis. Teisė paduoti skundą (prašymą, pareiškimą)</p> <p>1. Skundą (prašymą) dėl viešojo administravimo subjekto priimto teisės akto ar veiksmo (neveikimo), taip pat dėl viešojo administravimo subjekto vilkinimo atlikti veiksmus turi teisę paduoti asmenys, taip pat kiti viešojo administravimo subjektai, įskaitant valstybės tarnautojus ir pareigūnus, kai jie mano, kad jų teisės ar įstatymų saugomi interesai yra pažeisti.</p>	
--	--	--	--

		<p>Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymas Nr. X-1702 (Suvestinė redakcija nuo 2025-01-01) (toliau - Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymas Nr. X-1702)</p> <p>1 straipsnis. Įstatymo paskirtis</p> <p>[...]</p> <p>2. Šis įstatymas taikomas neteisminei ir teisminei civilinių ir administracinių ginčų mediacijai, išskyrus dėl tokių teisių ir pareigų iškilusius ginčus, dėl kurių sudarytos taikos sutartys pagal įstatymus laikomos negaliojančiomis. Šis įstatymas netaikomas bylą nagrinėjančio teisėjo vykdomam taikinimui teismo proceso metu.</p> <p>numato galimybę spręsti civilinius ir administracinius ginčus mediacijos būdu, šio įstatymo 1 straipsnio 2 dalyje nustatyta, kad šis įstatymas taikomas neteisminei ir teisminei civilinių ir administracinių ginčų mediacijai, išskyrus dėl tokių teisių ir pareigų iškilusius ginčus, dėl kurių sudarytos taikos sutartys pagal įstatymus laikomos negaliojančiomis.</p> <p>Lietuvos Respublikos pagalbos nuo nusikalstamos veikos nukentėjusiems asmenims įstatymas Nr. XIV-169 (toliau - Lietuvos Respublikos pagalbos nuo nusikalstamos veikos nukentėjusiems asmenims įstatymas Nr. XIV-169)</p> <p>3 straipsnis. Pagalbos nukentėjusiems asmenims teikimo principai</p> <p>Pagalbos nukentėjusiems asmenims teikimo principai:</p> <p>1) bendradarbiavimo. Pagalbos teikimas paremtas asmens, šeimos, bendruomenės, nukentėjusio asmens teises ir interesus ginančių</p>	
--	--	---	--

		<p>organizacijų, pirmojo kontakto institucijų, pagalbos tarnybų, savivaldybių ir valstybės institucijų bendradarbiavimu ir tarpusavio pagalba. Pagalbos teikimo klausimai sprendžiami kartu su nukentėjusiu asmeniu ir (ar) jo atstovais, nukentėjusio asmens teises ir interesus ginančiomis organizacijomis;</p> <p>2) prieinamumo. Pagalbos teikimas organizuojamas taip, kad būtų užtikrinta nukentėjusiam asmeniui prieinama pagalba kuo arčiau jo faktinės gyvenamosios vietos;</p> <p>3) veiksmingumo. Pagalba nukentėjusiam asmeniui skiriama ir teikiama racionaliai naudojant turimus išteklius ir siekiant geriausių rezultatų;</p> <p>4) lygiateisiškumo. Nukentėjęs asmuo turi teisę gauti pagalbą, nepaisant jo lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės ir turtinės padėties, išsilavinimo, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos ir kitų aplinkybių;</p> <p>5) informacijos prieinamumo. Informacija nukentėjusiam asmeniui teikiama ir su juo (tiek žodžiu, tiek raštu) bendraujama jam suprantama kalba, nukentėjusio asmens ir pagalbą teikiančių subjektų sutarimu pasirinktais būdais ir priemonėmis;</p> <p>6) individualizavimo. Priimant su nukentėjusiu asmeniu susijusius sprendimus ir (ar) teikiant jam pagalbą, atsižvelgiama į individualius jo poreikius ir asmenines savybes (įskaitant amžių, brandą, lytį, psichikos ir fizinės savybes, socialinės aplinkos ir kitas svarbias ypatybes bei emocinius ir socialinius ryšius), dėl padarytos</p>	
--	--	---	--

		<p>nusikalstamos veikos atsiradusius poreikius ir nusikalstamos veikos pobūdį.</p> <p>4 straipsnis. Nukentėjusių asmenų teisės</p> <p>1. Nukentėjęs asmuo, atsižvelgiant į individualius jo poreikius, dėl padarytos nusikalstamos veikos atsiradusius poreikius ir nusikalstamos veikos pobūdį, turi teisę:</p> <p>1) nemokamai konfidencialiai naudotis šio įstatymo 9 straipsnio 1 dalyje nurodyta pirmojo kontakto institucijų ir šio įstatymo 10 straipsnio 4 dalyje nurodyta pagalbos tarnybų teikiama ar (ir) organizuojama pagalba;</p> <p>2) nemokamai gauti informaciją jam suprantama kalba jo ir pagalbą teikiančių subjektų sutarimu pasirinktais būdais ir priemonėmis, taip pat gauti vertimo žodžiu, raštu, gestų kalba paslaugas;</p> <p>3) pasirinkti asmenį, kuris dalyvautų kreipiantis į pirmojo kontakto instituciją ir padėtų jam suprasti ir (ar) būti suprastam, išskyrus atvejus, kai tai prieštarauja paties nukentėjusio asmens interesams ir (ar) kitaip trukdo teikti pagalbą;</p> <p>4) gauti sveikatos priežiūros ar (ir) socialines paslaugas, kurių teikimas reglamentuotas atitinkamai Lietuvos Respublikos sveikatos draudimo įstatyme, Lietuvos Respublikos sveikatos sistemos įstatyme, Socialinių paslaugų įstatyme ir jų įgyvendinamuosiuose teisės aktuose.</p> <p>2. Nukentėjusio asmens šeimos nariai ir artimieji giminaičiai turi teisę nemokamai naudotis šio įstatymo 9 straipsnio 1 dalyje nurodyta pirmojo kontakto institucijų ir šio įstatymo 10 straipsnio 4 dalyje</p>	
--	--	--	--

		<p>nurodyta pagalbos tarnybų teikiama ir (ar) organizuojama pagalba pagal individualius poreikius, dėl nusikalstamos veikos atsiradusius poreikius, priklausomai nuo žalos, patirtos dėl padarytos nusikalstamos veikos, masto.</p> <p>3. Teisė gauti pagalbą nepriklauso nuo to, ar nukentėjęs asmuo ar jo teisėtas atstovas pateikė kompetentingai valstybės ar savivaldybės institucijai skundą, pareiškimą ar pranešimą dėl nusikalstamos veikos, ar nepateikė.</p> <p>4. Teikiant šiame įstatyme nustatytą pagalbą nukentėjusiam vaikui, turi būti užtikrinamas jo atstovo pagal įstatymą dalyvavimas, jei tai neprieštarauja vaiko interesams.</p> <p>[...]</p> <p>9 straipsnis. Informacijos teikimas pirmojo kontakto institucijoje</p> <p>1. Pirmojo kontakto institucija nukentėjusiems asmenims teikia informaciją apie:</p> <p>1) pagalbą, kuri nukentėjusiam asmeniui gali būti suteikta, ir pagalbos tarnybų kontaktinius duomenis (pateikiamas pagalbos tarnybų sąrašas, kuriame nurodyti jų pavadinimai, veiklos vykdymo teritorijų adresai, telefono ryšio numeriai, elektroninio pašto adresai), įskaitant informaciją apie galimybę gauti sveikatos priežiūros paslaugas, reikiamo specialisto pagalbą ir galimą laikiną apgyvendinimą;</p> <p>2) procedūras, susijusias su skundo, pareiškimo ar pranešimo dėl nusikalstamos veikos pateikimu, ir teisinę nukentėjusio asmens padėtį tokiose procedūrose;</p>	
--	--	--	--

		<p>3) tai, kokiais būdais ir sąlygomis nukentėjęs asmuo gali gauti specialias apsaugos priemones;</p> <p>4) tai, kokiais būdais ir sąlygomis nukentėjęs asmuo gali kreiptis dėl teisinės pagalbos ir konsultacijų;</p> <p>5) tai, kokiais būdais ir sąlygomis nukentėjusiam asmeniui gali būti atlyginta nusikalstama veika padaryta žala;</p> <p>6) galimybes nukentėjusiam asmeniui gauti vertimo žodžiu ir raštu paslaugas;</p> <p>7) visas procedūras, tvarką ar specialias apsaugos priemones, kuriomis nukentėjęs asmuo gali pasinaudoti Lietuvos Respublikoje, kad apgintų savo interesus, jei jis gyvena ne toje Europos Sąjungos valstybėje narėje, kurioje padaryta nusikalstama veika, ir dėl pagalbos pirmą kartą kreipėsi į Lietuvos Respublikos pirmojo kontakto instituciją ar kitą valstybės instituciją;</p> <p>8) skundų dėl baudžiamojo proceso subjektų veiksmų ar sprendimų, kuriais gali būti pažeistos nukentėjusio asmens teisės, padavimo baudžiamojo proceso metu tvarką;</p> <p>9) ikiteisminio tyrimo įstaigą, prokuratūrą ar teismą (nurodomas juridinio asmens pavadinimas, veiklos vykdymo teritorijos adresas, telefono ryšio numeris, elektroninio pašto adresas), į kuriuos gali kreiptis nukentėjęs asmuo dėl nusikalstamos veikos ir (ar) kitų su baudžiamuoju procesu susijusių klausimų;</p> <p>10) atkuriamojo teisingumo paslaugas (nurodoma atkuriamojo teisingumo paslaugas teikiančio juridinio asmens pavadinimas arba fizinio asmens vardas ir pavardė, veiklos vykdymo teritorijos adresas, telefono ryšio numeris, elektroninio pašto adresas);</p>	
--	--	--	--

		<p>11) tai, kokiais būdais ir sąlygomis nukentėjusiam asmeniui gali būti kompensuotos išlaidos, patirtos dėl jo dalyvavimo baudžiamajame procese.</p> <p>2. Kai nukentėjęs asmuo yra vaikas ir jis pats, jo tėvai ar kiti jo atstovai pagal įstatymą kreipiasi į pirmojo kontakto instituciją, ši institucija informuoja vaiką, jo tėvus ar kitus jo atstovus pagal įstatymą apie teisę gauti šio įstatymo 9 straipsnio 1 dalyje nurodytą pagalbą. Pirmojo kontakto institucija apie nukentėjusį vaiką nedelsdama, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo kreipimosi dienos, raštu arba elektroninių ryšių priemonėmis praneša Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybai nurodydama vaiko vardą, pavardę, gimimo datą, išskyrus atvejį, kai pirmojo kontakto institucija yra pati Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnyba.</p> <p>3. Kai nukentėjęs asmuo pageidauja gauti šiame įstatyme numatytą pagalbą ir yra davęs sutikimą, kad jo asmens duomenys (vardas ar (ir) pavardė, kontaktinis telefono ryšio numeris ar (ir) elektroninio pašto adresas) būtų perduoti pagalbos tarnybai, pirmojo kontakto institucija nedelsdama, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną, raštu arba elektroninių ryšių priemonėmis informuoja pagalbos tarnybą apie nukentėjusį asmenį nurodydama jo vardą ar (ir) pavardę, kontaktinį telefono ryšio numerį ar (ir) elektroninio pašto adresą.</p> <p>4. Kai nuo nusikalstamos veikos nukentėję Lietuvos Respublikos piliečiai ir Lietuvos Respublikos konsuliniame statute numatytais atvejais užsienio valstybėje teisėtai esantys asmenys be pilietybės, turintys leidimą gyventi Lietuvos Respublikoje, kreipiasi dėl</p>	
--	--	---	--

		<p>Lietuvos Respublikos konsuliname statute numatytos konsulinės pagalbos suteikimo į Lietuvos Respublikos diplomatinės atstovybės, kurioms pavesta atlikti konsulines funkcijas, ar į konsulines įstaigas, šiems asmenims perduodama šio straipsnio 1 dalyje nurodyta informacija.</p> <p>10 straipsnis. Pagalbos organizavimas ir teikimas pagalbos tarnyboje</p> <p>1. Pagalbos tarnyba organizuoja ir teikia pagalbą Lietuvos Respublikoje, atsižvelgdama į individualius nukentėjusio asmens poreikius ir dėl padarytos nusikalstamos veikos atsiradusius poreikius.</p> <p>2. Pagalbos tarnyba, gavusi nukentėjusio asmens duomenis (vardas ar (ir) pavardė, kontaktinis telefono ryšio numeris ar (ir) elektroninio pašto adresas) iš pirmojo kontakto institucijos arba iš paties asmens, kuris tiesiogiai kreipėsi į pagalbos tarnybą, nedelsdama, bet ne vėliau kaip kitą darbo dieną nuo duomenų gavimo dienos ar asmens kreipimosi dienos, pradeda organizuoti pagalbos teikimą, laikydamasi socialinės apsaugos ir darbo ministro nustatytos akredituotos pagalbos teikimo nukentėjusiems asmenims tvarkos.</p> <p>3. Nukentėjusio asmens prašymu į pagalbos tarnybą dėl pagalbos nukentėjusiam asmeniui teikimo gali kreiptis ir kiti asmenys. Šiuo atveju jie, nukentėjusiam asmeniui sutikus dėl pagalbos teikimo, pagalbos tarnybai nurodo nukentėjusio asmens vardą ar (ir) pavardę, telefono ryšio numerį ar (ir) elektroninio pašto adresą, nusikalstamą veiką, nuo kurios asmuo nukentėjo.</p>	
--	--	--	--

		<p>4. Pagalbos tarnyba atlieka šias funkcijas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) įvertina nukentėjusio asmens poreikius, atsiradusius dėl padarytos nusikalstamos veikos, kartu su nukentėjusiu asmeniu sudaro pagalbos priemonių planą ir organizuoja pagalbos teikimą; 2) teikia informaciją apie nukentėjusių asmenų teises ir institucijas, kurios jas gali užtikrinti, o kai nukentėjęs asmuo yra vaikas, – apie Valstybės vaiko teisių apsaugos ir įvaikinimo tarnybą, nurodydama juridinio asmens pavadinimą, veiklos vykdymo teritorijos adresą, telefono ryšio numerį, elektroninio pašto adresą; 3) teikia informaciją apie įstaigas ir organizacijas, teikiančias socialines paslaugas; 4) teikia emocinę ir (ar) psichologinę pagalbą arba ją organizuoja; 5) organizuoja nukentėjusių asmenų, kuriems reikia saugios vietos, laikiną apgyvendinimą (laikino apgyvendinimo paslauga, jei būtina, suteikiama nedelsiant bet kuriuo paros metu); 6) teikia informaciją nukentėjusiems asmenims apie sveikatos priežiūros įstaigų teikiamas paslaugas; 7) nukentėjusio asmens prašymu organizuoja jo palydėjimą į kitas įstaigas ir organizacijas; 8) informuoja nukentėjusį asmenį, kuris tiesiogiai kreipiasi į pagalbos tarnybą, apie galimybę baudžiamojo proceso metu pateikti kompetentingai institucijai skundą dėl nusikalstamos veikos, nuo kurios jis nukentėjo, nurodo kompetentingos institucijos pavadinimą, veiklos vykdymo teritorijos adresą, telefono ryšio numerį, elektroninio pašto adresą; 	
--	--	--	--

		9) teikia informaciją apie baudžiamajame procese kompetentingas institucijas (nurodo juridinio asmens pavadinimą, veiklos vykdymo teritorijos adresą, telefono ryšio numerį, elektroninio pašto adresą) ir jų teikiamą pagalbą.	
	f) sankcijų numatymą;	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>20 straipsnis. Atsakomybė</p> <p>Atsakomybę už šiame kodekse nustatytų teisių ir pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą nustato šis kodeksas, kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos, darbo santykių dalyvių sutartys ir susitarimai.</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas, patvirtintas Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo tvarkos įstatymu Nr. XII-1869 (suvestinė redakcija nuo 2025-08-01 iki 2025-12-31) (toliau – Lietuvos Respublikos administracinių nusižengimų kodeksas)</p> <p>81 straipsnis. Moterų ir vyrų lygių teisių ir lygių galimybių pažeidimas</p> <p>1. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatyme nustatytų moterų ir vyrų lygių teisių bei Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatyme nustatytų lygių galimybių pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams, darbdaviams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo keturiasdešimt iki penkių šimtų šešiasdešimt eurų.</p>	Atitinka

		<p>2. Šio straipsnio 1 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo penkių šimtų šešiasdešimt iki vieno tūkstančio dviejų šimtų eurų.</p> <p>[...]</p> <p>96 straipsnis. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas</p> <p>1. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą darbuotojui nuo trisdešimt iki devyniasdešimt eurų.</p> <p>2. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas [...] užtraukia baudą darbdaviams fiziniams asmenims, darbdavių juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų.</p> <p>[...]</p> <p>4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio pažeidimas, jeigu nebuvo įgyvendintos būtinos priemonės smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ar nebuvo imtasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti arba nustatomas darbdavio fizinio asmens ar darbdavio juridinio asmens vadovo smurto ar priekabiavimo draudimo pažeidimas, užtraukia baudą darbdaviams fiziniams asmenims, darbdavių juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų.</p> <p>5. Šio straipsnio 2 [...] dalyje numatytas administracinis nusižengimas, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas</p>	
--	--	--	--

		<p>darbe, avarija ar atsirasti kitų sunkių padarinių, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių eurų.</p> <p>6. Šio straipsnio 2 [...] dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų.</p> <p>7. Šio straipsnio 4 ar 5 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų.</p> <p>Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas</p> <p>135 straipsnis. Sunkus sveikatos sutrikdymas</p> <p>1. Tas, kas sužalojo ar susargdino žmogų, jeigu dėl to nukentėjęs asmuo neteko regos, klausos, kalbos, vaisingumo, nėštumo ar kitaip buvo sunkiai suluošintas, susirgo sunkia nepagydoma ar ilgai trunkančia liga, realiai gresiančia gyvybei ar stipriai sutrikdančia žmogaus psichiką, arba prarado didelę dalį profesinio ar bendro darbingumo, arba buvo nepataisomai subjaurotas nukentėjusio asmens kūnas, baudžiamas laisvės atėmimu iki dešimties metų.</p> <p>2. Tas, kas sunkiai sužalojo ar susargdino:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mažametį; 2) bejėgiškos būklės žmogų; 3) savo artimąjį giminaitį ar šeimos narį; 4) nėščią moterį; 5) du ar daugiau žmonių; 6) kankindamas ar kitaip itin žiauriai; 	
--	--	---	--

		<p>7) kitų žmonių gyvybei pavojingu būdu; 8) dėl chuliganiškų paskatų; 9) dėl savanaudiškų paskatų; 10) dėl nukentėjusio asmens tarnybos ar piliečio pareigų vykdymo; 11) siekdamas nusišlyti kitą nusikaltimą; 12) siekdamas įgyti nukentėjusio asmens organą, audinį ar ląsteles, 13) siekdamas išreikšti neapykantą asmenų grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, negalios, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, baudžiamas laisvės atėmimu nuo dvejų iki dvylikos metų.</p> <p>136 straipsnis. Sunkus sveikatos sutrikdymas labai susijaudinus Tas, kas sunkiai sužalojo žmogų staiga labai susijaudinęs dėl neteisėto ar itin įžeidžiančio jį ar jo artimą asmenį nukentėjusio asmens poelgio, baudžiamas laisvės apribojimu arba areštu, arba laisvės atėmimu iki ketverių metų.</p> <p>137 straipsnis. Sunkus sveikatos sutrikdymas dėl neatsargumo 1. Tas, kas dėl neatsargumo sunkiai sužalojo ar susargdino žmogų, baudžiamas laisvės apribojimu arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų. 2. Tas, kas dėl neatsargumo sunkiai sužalojo ar susargdino du ar daugiau žmonių, baudžiamas laisvės apribojimu arba areštu, arba laisvės atėmimu iki ketverių metų. 3. Tas, kas padarė šio straipsnio 1 ar 2 dalyje numatytą veiką</p>	
--	--	--	--

		<p>pažeisdamas teisės aktų nustatytas specialias elgesio saugumo taisykles, baudžiamas laisvės apribojimu arba areštu, arba laisvės atėmimu iki penkerių metų.</p> <p>4. Už šio straipsnio 3 dalyje numatytą veiką atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>138 straipsnis. Nesunkus sveikatos sutrikdymas</p> <p>1. Tas, kas sužalojo ar susargdino žmogų, jeigu dėl to nukentėjęs asmuo prarado nedidelę dalį profesinio ar bendro darbingumo arba ilgai sirgo, bet jam nebuvo šio kodekso 135 straipsnio 1 dalyje nurodytų padarinių, baudžiamas laisvės apribojimu arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.</p> <p>2. Tas, kas nesunkiai sužalojo ar susargdino:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) mažametį; 2) bejėgiškos būklės žmogų; 3) savo artimąjį giminaitį ar šeimos narį; 4) nėščią moterį; 5) du ar daugiau žmonių; 6) kankindamas ar kitaip itin žiauriai; 7) kitų žmonių gyvybei pavojingu būdu; 8) dėl chuliganiškų paskatų; 9) dėl savanaudiškų paskatų; 10) dėl nukentėjusio asmens tarnybos ar piliečio pareigų vykdymo; 11) siekdamas nuslėpti kitą nusikaltimą; 12) siekdamas įgyti nukentėjusio asmens organą, audinį ar ląsteles; 13) siekdamas išreikšti neapykantą asmenų grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės 	
--	--	---	--

		<p>orientacijos, negalios, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, religijos arba įsitikinimų ar pažiūrų,</p> <p>baudžiamas laisvės atėmimu iki penkerių metų.</p> <p>139 straipsnis. Nesunkus sveikatos sutrikdymas dėl neatsargumo</p> <p>1. Tas, kas dėl neatsargumo sužalojo ar susargdino žmogų, jeigu dėl to nukentėjęs asmuo prarado nedidelę dalį profesinio ar bendro darbingumo arba ilgai sirgo, bet jam nebuvo šio kodekso 135 straipsnio 1 dalyje nurodytų padarinių, baudžiamas viešaisiais darbais arba buda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki vienerių metų.</p> <p>2. Tas, kas dėl neatsargumo nesunkiai sužalojo ar susargdino du ar daugiau žmonių, baudžiamas viešaisiais darbais arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki vienerių metų.</p> <p>140 straipsnis. Fizinio skausmo sukėlimas ar nežymus sveikatos sutrikdymas</p> <p>1. Tas, kas mušdamas ar kitaip smurtaudamas sukėlė žmogui fizinį skausmą arba nežymiai jį sužalojo ar trumpam susargdino, baudžiamas viešaisiais darbais arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki vienerių metų.</p> <p>2. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje nurodytą veiką padarė savo artimajam giminaičiui ar šeimos nariui, baudžiamas viešaisiais darbais arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.</p>	
--	--	---	--

		<p>3. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje nurodytą veiką padarė mažamečiui arba kankindamas nukentėjusį asmenį, baudžiamas viešaisiais darbais arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.</p> <p>[...]</p> <p>145 straipsnis. Grasinimas nužudyti ar sunkiai sutrikdyti žmogaus sveikatą arba žmogaus terorizavimas</p> <p>1. Tas, kas grasino nužudyti žmogų ar sunkiai sutrikdyti jo sveikatą, jeigu buvo pakankamas pagrindas manyti, kad grasinimas gali būti įvykdytas, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.</p> <p>2. Tas, kas terorizavo žmogų grasinamas susprogdinti, padegti ar padaryti kitokią pavojingą gyvybei, sveikatai ar turtui veiką arba sistemingai baugino žmogų naudodamas psichinę prievartą, baudžiamas laisvės apribojimu arba areštu, arba laisvės atėmimu iki ketverių metų.</p> <p>[...]</p> <p>149 straipsnis. Išžaginimas</p> <p>1. Tas, kas lytiškai santykiavo su žmogumi prieš šio valią panaudodamas fizinį smurtą ar grasinamas tuoj pat jį panaudoti, ar kitaip atimdamas galimybę priešintis, ar pasinaudodamas bejėgiška nukentėjusio asmens būkle, baudžiamas laisvės atėmimu nuo vienerių iki septynerių metų.</p> <p>2. Tas, kas su bendrininkų grupe išžagino žmogų, baudžiamas laisvės</p>	
--	--	--	--

		<p>atėmimu nuo trejų iki dešimties metų.</p> <p>3. Tas, kas išžagino nepilnametį asmenį, baudžiamas laisvės atėmimu nuo ketverių iki dešimties metų.</p> <p>4. Tas, kas išžagino mažametį asmenį, baudžiamas laisvės atėmimu nuo penkerių iki penkiolikos metų.</p> <p>5. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, prokuroro reikalavimas arba kai ikiteisminis tyrimas pradėtas nustačius smurto artimoje aplinkoje požymius.</p> <p>6. Už šio straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytas veikas atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>150 straipsnis. Seksualinis prievartavimas</p> <p>1. Tas, kas tenkino lytinę aistrą su žmogumi prieš šio valią analiniu, oraliniu ar kitokio fizinio sąlyčio būdu panaudodamas fizinį smurtą ar grasindamas tuoj pat jį panaudoti, ar kitaip atimdamas galimybę priešintis, ar pasinaudodamas bejėgiška nukentėjusio asmens būkle, baudžiamas laisvės atėmimu nuo vienerių iki septynerių metų.</p> <p>2. Tas, kas su bendrininkų grupe atliko šio straipsnio 1 dalyje numatytus veiksmus, baudžiamas laisvės atėmimu nuo dvejų iki dešimties metų.</p> <p>3. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje numatytus veiksmus atliko nepilnamečiam asmeniui, baudžiamas laisvės atėmimu nuo trejų iki dešimties metų.</p> <p>4. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje numatytus veiksmus atliko mažamečiam asmeniui, baudžiamas laisvės atėmimu nuo ketverių iki</p>	
--	--	---	--

		<p>penkiolikos metų.</p> <p>5. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, prokuroro reikalavimas arba kai ikiteisminis tyrimas pradėtas nustačius smurto artimoje aplinkoje požymius.</p> <p>6. Už šio straipsnio 3 ir 4 dalyse numatytas veikas atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>151 straipsnis. Privertimas lytiškai santykiauti</p> <p>1. Tas, kas grasindamas panaudoti smurtą, panaudodamas kitokią psichinę prievartą arba pasinaudodamas asmens priklausomumu privertė jį lytiškai santykiauti ar kitaip tenkinti lytinę aistrą su kaltininku ar kitu asmeniu, baudžiamas laisvės atėmimu iki penkerių metų.</p> <p>2. Tas, kas šio straipsnio 1 dalyje numatytus veiksmus atliko nepilnamečiam asmeniui, baudžiamas laisvės atėmimu nuo dvejų iki aštuonerių metų.</p> <p>3. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, prokuroro reikalavimas arba kai ikiteisminis tyrimas pradėtas nustačius smurto artimoje aplinkoje požymius.</p> <p>4. Už šio straipsnio 2 dalyje numatytą veiką atsako ir juridinis asmuo.</p> <p>152 straipsnis. Seksualinis priekabiavimas</p> <p>1. Tas, kas siekdamas seksualinio bendravimo ar pasitenkinimo vulgariais ar panašiais veiksmais, pasiūlymais ar užuominomis</p>	
--	--	--	--

		<p>priekabiavo prie pagal tarnybą ar kitaip priklausomo asmens, padarė baudžiamąjį nusižengimą ir baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu.</p> <p>2. Už šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką asmuo atsako tik tuo atveju, kai yra nukentėjusio asmens skundas ar jo teisėto atstovo pareiškimas, ar prokuroro reikalavimas.</p> <p>[...]</p> <p>169 straipsnis. Diskriminavimas dėl tautybės, rasės, lyties, kilmės, religijos ar kitos grupinės priklausomybės</p> <p>Tas, kas atliko veiksmus, kuriais siekta žmonių grupei ar jai priklausančiam asmeniui dėl amžiaus, lyties, seksualinės orientacijos, negalios, rasės, odos spalvos, tautybės, kalbos, kilmės, etninės kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, religijos arba įsitikinimų ar pažiūrų sutrukdyti lygiomis teisėmis su kitais dalyvauti politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, darbo ar kitoje veikloje arba suvaržyti tokios žmonių grupės ar jai priklausančio asmens teises ir laisves,</p> <p>baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.</p>	
	<p>g) priemonių, rekomendacijų rengimą, švietimą ir mokymą bei informuotumo didinimą tinkamomis prieinamomis formomis ir</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros</p>	

		<p>lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas darbdavio (fizinio asmens ar juridinio asmens vadovo) ar kitų darbuotojų taikomas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <p>[...]</p>	
--	--	---	--

		<p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV-221 „Dėl Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo patvirtinimo“ patvirtintas Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašas</p> <p>19. Darbdavys, nepriklausomai nuo darbuotojų skaičiaus ir vykdomos ekonominės veiklos, organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).</p> <p>20. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikos patvirtinimas, paskelbimas ir darbuotojų supažindinimas su ja (Darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalis) nelaikytini mokymais apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje (Darbo kodekso 30 straipsnio 3 dalies 3 punktas).</p> <p>21. Mokymai turi būti skirti padėti darbuotojams identifikuoti, suprasti ir veiksmingai reaguoti į smurto ir priekabiavimo atvejus ir turi apimti temas, susijusias su smurto ir priekabiavimo darbe formomis, jų pasekmėmis, tinkamo (etiško) bendravimo, pažeistų teisių gynimo būdais, atvejų analize ir diskusijomis, padedančiomis</p>	
--	--	--	--

		<p>darbuotojams įgyti reikalingų tinkamo bendravimo ir elgesio darbovietėje žinių.</p> <p>22. Mokymai organizuojami periodiškai. Mokymų periodiškumą nustato darbdavys, užtikrindamas, kad jie būtų vykdomi ne rečiau kaip vieną kartą per 3 kalendorinius metus.</p> <p>23. Darbdavys, siekdamas mokymų efektyvumo ir prieinamumo, mokymų būdus ir formą pasirenka pagal įmonės veiklos pobūdį, darbuotojų užimtumą, darbo funkcijų pobūdį bei pasiteisinusią mokymų organizavimo praktiką.</p> <p>24. Mokymai gali vykti pasitelkiant tiek vidinius, tiek išorinius žmogiškuosius išteklius.</p> <p>25. Mokymai privalomi visiems darbuotojams, įskaitant dirbančius nuotoliniu ir hibridiniu būdu.</p> <p>26. Darbdavys nurodo visiems darbuotojams dalyvauti smurto ir priekabiavimo darbe prevencijai skirtuose mokymuose. Jeigu dėl objektyvių priežasčių (neatidėliotinų arba iš anksto suplanuotų būtinų tarnybinių funkcijų vykdymo, nedarbingumo, atostogų, komandiruočių ir pan.) darbuotojas negali juose dalyvauti, jam turi būti sudarytos sąlygos per 5 darbo dienas nuo nurodytų aplinkybių pasibaigimo susipažinti su mokymų medžiaga.</p> <p>27. Naujai priimtiems darbuotojams turi būti sudarytos sąlygos susipažinti su mokymų medžiaga ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo priėmimo į darbą.</p> <p>28. Mokymų faktas fiksuojamas įmonės vidiniuose dokumentuose (protokole, dokumentų valdymo sistemoje ir pan.).</p>	
--	--	--	--

		<p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau - VDI) patvirtintos „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio taikymo rekomendacijos“ nustato darbdavių pareigas užtikrinant smurto ir priekabiavimo prevenciją darbo aplinkoje, įskaitant psichologinį smurtą bei seksualinį priekabiavimą, ir reglamentuoja veiksmus, kuriuos darbdaviai turi atlikti, kad sukurtų saugią ir pagarbią darbo aplinką.</p> <p>VDI patvirtintos „Metodinės rekomendacijos psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui“ nustato darbdavių pareigą kurti saugią, pagarbią ir psichologiškai sveiką darbo aplinką, užkertant kelią smurtui ir priekabiavimui bei gerinant darbuotojų psichosocialines sąlygas</p> <p>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“ patvirtintame VDI 2025 m. veiklos plane (toliau – VDI veiklos planas) numatytos šios VDI veiklos psichologinio smurto darbe prevencijos srityje:</p> <p>5.1 Planiniai patikrinimai psichologinio smurto darbe prevencijos klausimais didžiausios rizikos šio smurto reiškiniams atsirasti ekonominės veiklos sektoriuose - ne mažiau nei 80 ;</p> <p>5.2 Konsultaciniai ir švietėjiški renginiai smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje - ne mažiau nei 14;</p>	
--	--	---	--

		<p>5.3 Informacija pranešimams žiniasklaidai aktualiais smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais - ne mažiau nei 4;</p> <p>5.4 Konsultacijos smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais, paviešintos įvairiais būdais (VDI interneto svetainėje, VDI „Facebook“ paskyroje ir kt.) -- ne mažiau nei 1.</p> <p>Lygių galimybių įgyvendinimo 2024–2026 metų veiksmų planas [...]</p> <p>1.3 Priemonė – lygių galimybių kompetencijų ugdymas, visuomenės nuomonės formavimas ir stebėsena lygių galimybių srityje, kaip tai numatyta 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinės sutelkties plėtros programos, patvirtintos Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2021 m. lapkričio 10 d. nutarimu Nr. 931 „Dėl 2021–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos socialinės sutelkties plėtros programos patvirtinimo“, pažangos priemonėje Nr. 09-003-02-02-06 „Įgyvendinti lygių galimybių, lyčių lygybės principus“ (toliau – pažangos priemonė Nr. 09-003-02-02-06 „Įgyvendinti lygių galimybių, lyčių lygybės principus“). Priemonės veiklos: organizuojamos tikslinių grupių kompetencijų ugdymo veiklos, informacinės kampanijos lygių galimybių, lyčių lygybės temomis [...]</p> <p>2.2 Priemonė – rengti jaunimui, su jaunimu dirbantiems asmenims, savivaldybių administracijų atstovams mokymus lygių galimybių įgyvendinimo, pagarbos žmogui ugdymo, lygių galimybių, moterų ir</p>	
--	--	---	--

		<p>vyrų lygybės politikų įgyvendinimo, apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje politikų formavimo ir įgyvendinimo klausimais. Priemonės veiklos: regionuose organizuojami jaunimo, su jaunimu dirbančių asmenų ir savivaldybių administracijų darbuotojų mokymai, kurių tikslas – stiprinti lygių galimybių, moterų ir vyrų lygybės, apsaugos nuo smurto artimoje aplinkoje politikų formavimo ir įgyvendinimo procesus, padėti jaunimui, su jaunimu dirbantiems asmenims ir savivaldybių administracijų darbuotojams įvaldyti ir lavinti nediskriminacinio ir pagarbaus bendravimo būdus, ugdyti supratingą elgesį, atvirą požiūrį į žmones, gebėjimą atpažinti savyje stereotipus ir išankstines nuostatas, kurios lemia santykį su kitais žmonėmis, pagal tai keisti savo elgesį ir bendravimą su aplinkiniais; atpažinti patyčių užuomazgas ir įgalinti aktyviai veikti, siekiant mažinti jų atsiradimo galimybes, o jau esant patyčių – adekvačiai reaguoti, kovoti su jų priežastimis savo gyvenamojoje, mokymosi ar darbo aplinkoje; mokymų metu pateikiama teorinė medžiaga ir interaktyviai mokoma praktinių įgūdžių.</p> <p>[...]</p> <p>2.4 Priemonė – organizuoti kompetencijų ugdymo veiklas teisėjams lygių galimybių užtikrinimo temomis. Priemonės veiklos: į teisėjų mokymų programas įtraukiamos temos, susijusios su lygių galimybių užtikrinimu (diskriminacijos draudimu darbo santykiuose, neapykantos nusikaltimais ir pan.).</p> <p>Moterų ir vyrų lygių galimybių 2023–2025 metų veiksmų planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo</p>	
--	--	--	--

		<p>ministro 2023 m. sausio 30 d. įsakymu Nr. A1-51 „Dėl Moterų ir vyrų lygių galimybių 2023–2025 metų veiksmų plano patvirtinimo“</p> <p>[...]</p> <p>1.3 Priemonė - organizuoti mokymus savivaldybių administracijų darbuotojams moterų ir vyrų lygių galimybių temomis.</p> <p>[...]</p> <p>7.1 Priemonė - užtikrinti moterų ir vyrų teisių lygybės, smurto artimoje aplinkoje prevencijos, pagarbos kiekvieno asmens orumui, tarpusavio pagalbos, socialinių-emocinių gebėjimų, nesmurtinių konfliktų sprendimo būdų, teisės į asmens neliečiamybę temų integravimą į ikimokyklinio, priešmokyklinio ir bendrojo ugdymo programas, atsižvelgiant į mokinių gebėjimus ir amžių.</p> <p>[...]</p> <p>7.3 Priemonė - stiprinti policijos pareigūnų kompetencijas ir įgūdžius, reikalingus organizuojant ir vykdant smurto artimoje aplinkoje ir smurto lyties pagrindu prevenciją bendruomenėse.</p> <p>Smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos teikimo smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems, smurtą artimoje aplinkoje patyrusiems ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims 2024–2026 metų veiksmų planas, patvirtintas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2023 m. rugsėjo 13 d įsakymu Nr. A1-602 „Dėl Smurto artimoje aplinkoje prevencijos ir pagalbos teikimo smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantiems, smurtą artimoje</p>	
--	--	--	--

		<p>aplinkoje patyrusiems ir smurto artimoje aplinkoje pavojų keliantiems asmenims 2024–2026 metų veiksmų plano patvirtinimo“ (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-08-29)</p> <p>[...]</p> <p>1.3 Priemonė - organizuoti teisinio švietimo renginius smurto artimoje aplinkoje prevencijos tema.</p> <p>[...]</p> <p>1.7 Priemonė - organizuoti bendruomenės pareigūnų susitikimus vietos bendruomenėse smurto artimoje aplinkoje netoleravimo tema.</p> <p>[...]</p> <p>1.9 Priemonė - finansuoti nevyriausybinių organizacijų, dirbančių su asmenimis, siekiančiais atsisakyti smurtinio elgesio, projektus.</p> <p>1.10 Priemonė - į asmenų su negalia teisėms ir interesams atstovaujančių asociacijų veiklos rėmimo konkursą įtraukti prioritetinę smurto, neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos prieš asmenis su negalia prevencijos ir pagalbos nuo smurto, neapykantos nusikaltimų ir neapykantos kalbos nukentėjusiems asmenims su negalia veiklą.</p> <p>[...]</p> <p>2.1 Priemonė - organizuoti mokymus, skirtus prokurorų ir prokurorų padėjėjų gebėjimams nagrinėti smurto artimoje aplinkoje bylas stiprinti.</p> <p>2.2 Priemonė - organizuoti policijos pareigūnų mokymus, kaip efektyviau reaguoti smurto artimoje aplinkoje atvejais</p> <p>[...]</p>	
--	--	---	--

		<p>4.3 Priemonė - parengti ir patvirtinti smurto artimoje aplinkoje prevencijos komisijų veiklos kokybės vertinimo metodiką.</p> <p>4.4 Priemonė - organizuoti mokymus, skirtus prokurorų ir prokurorų padėjėjų gebėjimams nagrinėti smurto artimoje aplinkoje bylas stiprinti.</p> <p>4.5 Priemonė - organizuoti policijos pareigūnų mokymus, kaip efektyviau reaguoti smurto artimoje aplinkoje atvejais.</p> <p>4.6 Priemonė - organizuoti mokymus, skirtus prokurorų ir prokurorų padėjėjų gebėjimams nagrinėti smurto artimoje aplinkoje bylas stiprinti.</p> <p>4.7 Priemonė - organizuoti policijos pareigūnų mokymus, kaip efektyviau reaguoti smurto artimoje aplinkoje atvejais.</p>	
	<p>h) veiksmingų smurto ir priekabiavimo atvejų tikrinimo ir tyrimo priemonių užtikrinimą, taip pat pasitelkiant darbo inspekcijas ar kitas kompetentingas institucijas.</p>	<p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2009 m. gegužės 12 d. įsakymu Nr. A1-316“ Dėl Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos nuostatų patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2024-11-23) (toliau – VDI nuostatai)</p> <p>7. Pagrindiniai Valstybinės darbo inspekcijos veiklos tikslai yra:</p> <p>7.1. vykdyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatų laikymosi kontrolę ir jų pažeidimų prevenciją;</p> <p>[...]</p> <p>8. Valstybinė darbo inspekcija:</p> <p>8.1. siekdama šių Nuostatų 7.1 papunktyje nurodyto tikslo:</p>	Atitinka

		<p>8.1.1. kontroliuoja Darbo kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą ir atlieka jų pažeidimų prevenciją, tikrina, kaip įmonėse laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų bei kolektyvinių sutarčių nuostatų, teikia darbdaviams reikalavimus, nurodymus, išvadas ir rekomendacijas;</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768</p> <p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija:</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys).</p> <p>[...]</p> <p>9 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos inspektorių teisės ir pareigos</p> <p>1. Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriai turi šias teises:</p>	
--	--	--	--

		<p>1) pateikę valstybės tarnautojo pažymėjimą ir sprendimą atlikti inspektavimą, laisvai ir be išankstinio perspėjimo bet kuriuo paros metu įeiti tikrinti, ar laikomasi darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų reikalavimų, į bet kurią darbo vietą ar (ir) savarankiškos veiklos vykdymo vietą, išskyrus atvejus, kai savarankiška veikla vykdoma gyvenamosiose patalpose. Jeigu savarankiška veikla vykdoma gyvenamosiose patalpose, Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriai be išankstinio perspėjimo įeiti gali tik su gyvenamosios patalpos savininko, naudotojo sutikimu arba įeiti gali iš anksto, bet ne vėliau kaip prieš vieną darbo dieną, jį perspėję ir inspektavimo laiką suderinę su savarankiškos veiklos vykdymo laiku;</p> <p>Paminėtina, kad pagal VDI suteiktas kompetencijas ir VDI inspektoriams suteiktas teises, VDI įgyvendintų Konvencijos 4 straipsnio nuostatas dėl veiksmingų smurto ir priekabiavimo atvejų tikrinimo ir tyrimo</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826 17 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija 1. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, šio įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų. 2. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas</p>	
--	--	---	--

		<p>diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl šio įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>5. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: [...] pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka,</p> <p>220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme</p> <p>1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo</p>	
--	--	---	--

		<p>ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, –per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą. [...]</p> <p>Šiuo metu veikia 26 darbo ginčų komisijos. Jos yra nuolatinės ir veikia prie Valstybinės darbo inspekcijos teritorinių skyrių</p> <p>Lietuvos Respublikos policijos įstatymas Nr. VIII-2048 (suvestinė redakcija nuo 2024-11-23) 6 straipsnis. Pagrindinės policijos funkcijos 1. Policija: [...] 2) pagal kompetenciją įgyvendina nusikalstamų veikų ir administracinių teisės pažeidimų (nusižengimų) prevenciją, atskleidimą ir atlieka jų tyrimą [...].</p>	
	<p>3. Nustatydama ir įgyvendindama šio straipsnio 2 dalyje nurodytą požiūrį, kiekviena Organizacijos narė pripažįsta skirtingus ir vienas kitą papildančius vyriausybių, darbdavių ir dirbančiųjų bei jų atitinkamų organizacijų vaidmenis ir funkcijas, atsižvelgiant į skirtingą jų atitinkamų pareigų pobūdį ir mastą.</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos. 19 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus</p>	

		<p>1. Darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose.</p> <p>2. Profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinių, darbdavių organizacijų kompetenciją ir jos įgyvendinimo tvarką nustato šis kodeksas, kiti įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai ir kitos darbo teisės normos.</p> <p>[...]</p> <p>165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema</p> <p>1. Darbuotojų atstovavimas reiškia darbuotojų teisių ir interesų gynimą ir atstovavimą jiems santykiuose su kitomis socialinės partnerystės šalimis, darbo ginčus nagrinėjančiose ir socialinės partnerystės institucijose, teisių ir pareigų jiems sukūrimą ir keitimą ar kitokį dalyvavimą, nustatant darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines teises ir pareigas darbo teisės normų nustatyta tvarka.</p> <p>2. Darbuotojų atstovais laikomi profesinė sąjunga, darbo taryba ar darbuotojų patikėtinis.</p> <p>3. Profesinės sąjungos šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti ir trečiųjų šalių piliečiams. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuosiuose</p>	
--	--	---	--

		<p>darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.</p> <p>4. Darbo taryba ir darbuotojų patikėtinis yra nepriklausomi darbuotojams atstovaujantys organai, šio kodekso nustatytais atvejais ir tvarka atstovaujantys visiems darbuotojams darbdavio ar, jeigu tai nustatyta šiame kodekse ar socialinių partnerių susitarimuose, – ir darbovietės lygmeniu, informavimo, konsultavimo ir kitose dalyvavimo procedūrose, kuriomis darbuotojai ir jų atstovai įtraukiami į darbdavio sprendimų priėmimą. Jeigu darbo teisės normose ar socialinių partnerių susitarimuose nenustatyta kitaip, darbuotojų atstovai darbdavio lygmeniu laikomi darbuotojų atstovais darbovietės lygmeniu.</p> <p>5. Darbuotojų atstovų veikla turi būti organizuota ir vykdoma jiems bendradarbiaujant ir taip, kad bendrieji darbuotojų interesai ir teisės būtų ginami kuo veiksmingiau. Darbo taryba negali atlikti tų darbuotojų atstovavimo funkcijų, kurios pagal šį kodeksą laikomos išimtinėmis profesinių sąjungų teisėmis.</p> <p>[...]</p> <p>181 straipsnis. Darbdavių atstovavimas socialinėje partnerystėje šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu</p> <p>1. Darbdaviams socialinėje partnerystėje šakos, teritoriniu ar nacionaliniu lygmeniu atstovauja darbdavių organizacijos (asociacijos, federacijos, konfederacijos, susivienijimai ir kita).</p>	
--	--	---	--

		<p>182 straipsnis. Darbdavių organizacijos samprata ir veiklos pagrindai</p> <p>1. Darbdavių organizacija yra savo pavadinimą turintis ribotos civilinės atsakomybės viešasis juridinis asmuo – asociacija, įsteigta pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą.</p> <p>2. Darbdaviai turi teisę, be jokių apribojimų, steigti darbdavių organizacijas, kurių veikla grindžiama šiuo kodeksu, Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymu ir pačių darbdavių organizacijų įstatais (statutais), ir prisijungti prie šių organizacijų.</p> <p>3. Asociacijos, įsteigtos ir veikiančios pagal Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymą, pripažįstamos ir darbdavių organizacijomis, jeigu pagal savo įstatus (statutus) jos atstovauja savo narių – darbdavių teisėms ir interesams socialinėje partnerystėje.</p> <p>4. Darbdavių organizacijų steigimui, registravimui, įstatų (statutų) turiniui, pertvarkymui ir likvidavimui <i>mutatis mutandis</i> taikomos Lietuvos Respublikos asociacijų įstatymo nuostatos.</p> <p>5. Darbdavių organizacijos turi teisę jungtis į aukštesnio lygmens darbdavių organizacijas (asociacijas, federacijas, konfederacijas, susivienijimus ir kita).</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768</p> <p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos</p>	
--	--	---	--

		<p>Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai).</p> <p>VDI 2025 m. veiklos plane numatytos šios VDI veiklos psichologinio smurto darbe prevencijos srityje:</p> <p>5.1 Planiniai patikrinimai psichologinio smurto darbe prevencijos klausimais didžiausios rizikos šio smurto reiškiniams atsirasti ekonominės veiklos sektoriuose - ne mažiau nei 80 ;</p> <p>5.2 Konsultaciniai ir švietėjiški renginiai smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje - ne mažiau nei 14;</p> <p>5.3 Informacija pranešimams žiniasklaidai aktualiais smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais - ne mažiau nei 4;</p> <p>5.4 Konsultacijos smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais, pavišintos įvairiais būdais (VDI interneto svetainėje, VDI „Facebook“ paskyroje ir kt.) -- ne mažiau nei 1.</p>	
5 straipsnis	<p>Siekdama užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje ir juos panaikinti, kiekviena Organizacijos narė gerbia, skatina ir įgyvendina pagrindinius principus ir teises darbe, būtent asociacijų laisvę ir veiksmingą teisės į kolektyvines</p>	<p>Lietuvos Respublikos Konstitucija (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2022-05-22) (toliau - Lietuvos Respublikos Konstitucija)</p> <p>35 straipsnis</p> <p>Piliečiams laiduojama teisė laisvai vienytis į bendrijas, politines partijas ar asociacijas, jei šių tikslai ir veikla nėra priešingi Konstitucijai ir įstatymams.</p>	Atitinka

	<p>derybas pripažinimą, visų formų priverstinio ar privalomojo darbo panaikinimą, veiksmingą vaikų darbo panaikinimą ir diskriminacijos panaikinimą užimtumo ir profesinės veiklos srityse, taip pat skatina deramą darbą.</p>	<p>Niekas negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors bendrijai, politinei partijai ar asociacijai.</p> <p>Politinių partijų, kitų politinių ir visuomeninių organizacijų steigimą ir veiklą reglamentuoja įstatymas.</p> <p>[...]</p> <p>48 straipsnis</p> <p>Kiekvienas žmogus gali laisvai pasirinkti darbą bei verslą ir turi teisę turėti tinkamas, saugias ir sveikas darbo sąlygas, gauti teisingą apmokėjimą už darbą ir socialinę apsaugą nedarbo atveju.</p> <p>Užsieniečių darbą Lietuvos Respublikoje reguliuoja įstatymas.</p> <p>Priverčiamasis darbas draudžiamas.</p> <p>Priverčiamuoju darbu nelaikoma tarnyba kariuomenėje ar ją pakeičianti alternatyvioji tarnyba, taip pat piliečių darbas karo, stichinės nelaimės, epidemijos ar kitais ypatingais atvejais.</p> <p>Priverčiamuoju darbu nelaikomas ir įstatymo reguliuojamas teismo nuteistųjų darbas.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>2 straipsnis. Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai</p> <p>1. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties,</p>	
--	--	--	--

		<p>tikėjimo, įsitikimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.</p> <p>[...]</p> <p>21 straipsnis. Darbo sutarties šalys</p> <p>[...]</p> <p>2. Darbuotojas – fizinis asmuo, įsipareigojęs atlygintinai atlikti darbo funkciją pagal darbo sutartį su darbdaviu. Darbuotoju gali būti darbinį teisingumą (galėjimas turėti darbo teises ir pareigas) ir veiksnumą (galėjimas savo veiksmais įgyti darbo teises ir sukurti darbo pareigas) turintis fizinis asmuo. Fizinis asmuo darbinį teisingumą ir veiksnumą įgyja, kai jam sukanka šešiolika metų, išskyrus įstatymų nustatytas išimtis.</p> <p>[...]</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus.</p>	
--	--	---	--

		<p>[...]</p> <p>164 straipsnis. Socialinės partnerystės formos</p> <p>Socialinė partnerystė įgyvendinama:</p> <p>[...]</p> <p>2) inicijuojant, vedant kolektyvines derybas ir sudarant kolektyvines sutartis;</p> <p>165 straipsnis. Darbuotojų atstovavimo sistema</p> <p>[...]</p> <p>3. Profesinės sąjungos šio kodekso ir kitų įstatymų nustatytais atvejais kolektyviai atstovauja savo nariams – darbuotojams ir asmenims, dirbantiems Lietuvos Respublikos užimtumo įstatyme nurodytais darbo santykiams prilygintų teisinių santykių pagrindais kolektyviniuose darbo santykiuose. Profesinės sąjungos įstatymų nustatyta tvarka teisminėse arba administracinėse procedūrose gali atstovauti ir trečiųjų šalių piliečiams. Profesinės sąjungos taip pat individualiai gina savo narius ir jiems atstovauja individualiuosiuose darbo santykiuose. Kolektyvinės derybos, kolektyvinių sutarčių sudarymas ir kolektyvinių darbo ginčų dėl interesų inicijavimas yra išimtinė profesinių sąjungų teisė.</p> <p>Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas Nr. I-2018 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2013-06-28)</p> <p>1 straipsnis. Teisė jungtis į profesines sąjungas</p> <p>Fiziniai asmenys, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą, turi teisę laisvai steigti ir stoti į profesines sąjungas valstybės, šakos ar</p>	
--	--	---	--

		<p>teritoriniu lygiu ir dalyvauti jų veikloje. Įmonės ar jos struktūrinio padalinio lygiu organizuotų profesinių sąjungų nariais gali būti tik tos įmonės ar jos struktūrinio padalinio darbuotojai.</p> <p>Profesinės sąjungos steigėjai gali būti Lietuvos Respublikos piliečiai ir užsieniečiai, turintys darbinį teisnumą ir veiksnumą.</p> <p>[...]</p> <p>3 straipsnis. Profesinių sąjungų veiklos laisvė</p> <p>Profesinės sąjungos Lietuvos Respublikoje veikia laisvai ir savarankiškai. Visos profesinės sąjungos turi lygias teises. Jos turi teisę parengti savo veiklos įstatus ir reglamentus, laisvai rinkti savo atstovus, organizuoti savo aparatą ir veiklą bei formuoti savo veiklos programą.</p> <p>Valstybės ir savivaldybių institucijoms bei įstaigoms, darbdaviams, jų įgaliotiesiems atstovams, įmonės, įstaigos, organizacijos valdymo organams, administracijai, pareigūnams, politinėms partijoms ir kitoms organizacijoms draudžiama kištis į profesinių sąjungų vidaus reikalus. Asmenys, trukdantys teisėtą profesinių sąjungų veiklą, atsako pagal įstatymus.</p> <p>Profesinių sąjungų veikla negali būti administracine tvarka nutraukta ar laikinai sustabdyta.</p> <p>Lietuvos Respublikos baudžiamasis kodeksas</p> <p>147 straipsnis. Prekyba žmonėmis</p> <p>1. Tas, kas pardavė, pirkė, kitaip perleido ar įgijo, verbavo, gabeno ar laikė nelaisvėje žmogų panaudodamas fizinį smurtą ar grasinimus</p>	
--	--	--	--

		<p>arba kitaip atimdamas galimybę priešintis, arba pasinaudodamas nukentėjusio asmens priklausomumu ar pažeidžiamumu, arba panaudodamas apgaulę, arba priimdamas ar sumokėdamas pinigus, arba gaudamas ar suteikdamas kitokią naudą asmeniui, kuris faktiškai kontroliuoja nukentėjusį asmenį, jeigu kaltininkas žinojo arba siekė, kad nukentėjęs asmuo, nesvarbu, ar jis sutiko, būtų išnaudojamas vergijos ar panašiomis į vergiją sąlygomis, prostitucijai, pornografijai ar kitoms seksualinio išnaudojimo formoms, priverstinei, fiktyviai santuokai, priverstiniam darbui ar paslaugoms, įskaitant elgetavimą, nusikalstamai veikai daryti arba kitais išnaudojimo tikslais, baudžiamas laisvės atėmimu nuo trejų iki dešimties metų.</p> <p>147¹ straipsnis. Išnaudojimas priverstiniam darbui ar paslaugoms</p> <p>1. Tas, kas panaudodamas fizinį smurtą, grasinimus, apgaulę arba kitus šio kodekso 147 straipsnyje nurodytus būdus neteisėtai vertė žmogų dirbti tam tikrą darbą ar teikti tam tikras paslaugas, įskaitant elgetavimą, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauda, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki trejų metų.</p> <p>2. Tas, kas padarė šio straipsnio 1 dalyje numatytą veiką versdamas žmogų dirbti ar teikti paslaugas vergijos ar kitokiomis nežmoniškomis sąlygomis, baudžiamas laisvės atėmimu nuo dvejų iki aštuonerių metų.</p> <p>3. Nukentėjęs nuo šiame straipsnyje numatytos veikos asmuo gali būti atleistas nuo baudžiamosios atsakomybės už nusikalstamą veiką,</p>	
--	--	---	--

		<p>kurią jis buvo priverstas tiesiogiai padaryti dėl jam padarytos šiame straipsnyje numatytos veikos.</p> <p>4. Už šio straipsnio 1 ir 2 dalyse numatytas veikas atsako ir juridinis asmuo.“</p> <p>147² straipsnis. Naudojimasis asmens priverstiniu darbu ar paslaugomis :</p> <p>1. Tas, kas naudojosi žmogaus darbu ar teikiamomis paslaugomis, įskaitant prostituciją, žinodamas ar turėdamas ir galėdamas žinoti, kad asmuo šį darbą dirba ar šias paslaugas teikia dėl to, kad prieš jį išnaudojimo tikslais buvo panaudotas fizinis smurtas, grasinimai, apgaulė arba kiti šio kodekso 147 straipsnyje nurodyti būdai, baudžiamas viešaisiais darbais arba bauta, arba laisvės apribojimu, arba areštu, arba laisvės atėmimu iki dvejų metų.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas Nr. IX-1672 (suvestinė redakcija nuo 2024-11-01 iki 2026-12-31) (toliau – Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas Nr. IX-1672)</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio Įstatymo sąvokos</p> <p>[...]</p> <p>32. Vaikas – asmuo iki 16 metų.</p> <p>[...]</p> <p>36 straipsnis. Asmenų iki aštuoniolikos metų darbas</p>	
--	--	--	--

		<p>1. Vaikų darbas draudžiamas, išskyrus jų fizines galimybes atitinkančius lengvus darbus, neturinčius neigiamo poveikio vaiko saugai, sveikatai, fizinei, psichinei, moralinei ar socialinei raidai, ir laikantis Vyriausybės nustatytų įdarbinimo sąlygų.</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826 7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) priimdamas į darbą, į valstybės tarnybą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 2 straipsnio 9 dalies 4 ir 7 punktuose nustatytus atvejus; 2) sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, siekti profesinio mokymo, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; 3) naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus; 4) naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus; 5) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; 6) užtikrinti, kad siekiantys įsidarbinti asmenys, darbuotojai ar valstybės tarnautojai darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, 	
--	--	---	--

		<p>seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti;</p> <p>7) imtis priemonių, kad darbuotojai, valstybės tarnautojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių;</p> <p>8) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos;</p> <p>9) imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti (prižiūrėti), suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.</p> <p>Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas Nr. XII-2470</p> <p>11 straipsnis. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas ir uždaviniai</p> <p>3. Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai ir užimtumo rėmimo priemonės įgyvendinami ir darbo rinkos paslaugos teikiamos vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių bei nediskriminavimo principais.</p>	
6 straipsnis	Kiekviena Organizacijos narė priima įstatymus, kitus teisės aktus	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>2 straipsnis. Darbo santykių teisinio reglamentavimo principai</p>	Atitinka

	<p>ir politiką, užtikrinančius teisę į lygybę ir nediskriminavimą užimtumo ir profesinės veiklos srityje, įskaitant dirbančias moteris, taip pat dirbančiuosius ir kitus asmenis, priklausančius vienai ar kelioms pažeidžiamoms grupėms ar grupėms, atsidūrusioms pažeidžiamoje padėtyje, kurias neproporcingai paveikia smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje.</p>	<p>1. Darbo santykiai reglamentuojami vadovaujantis teisinio apibrėžtumo, teisėtų lūkesčių apsaugos ir visokeriopos darbo teisių gynybos, saugių ir sveikatai nekenksmingų darbo sąlygų sudarymo, darbo santykių stabilumo, laisvės pasirinkti darbą, teisingo apmokėjimo už darbą, darbo teisės subjektų lygybės, nepaisant jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, ketinimo turėti vaiką (vaikų), įvaikį (įvaikių), globotinį (globotinių), rūpintinį (rūpintinių) (toliau – vaikas), santuokinės ir šeiminės padėties, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, asociacijų laisvės, laisvų kolektyvinių derybų ir teisės imtis kolektyvinių veiksmų principais.</p> <p>[...]</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje,</p>	
--	--	--	--

		<p>profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.</p> <p>[...]</p> <p>41 straipsnis. Darbo sutarties šalių ikisutartiniai santykiai</p> <p>1. Darbo sutarties šalys, iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat ir tada, kai darbo sutartis nesudaryta, turi laikytis lyčių lygybės, nediskriminavimo kitais pagrindais, sąžiningumo, sutarčiai sudaryti ir vykdyti reikalingos informacijos suteikimo ir konfidencialios informacijos išsaugojimo pareigų. Draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos, kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis, nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu.</p> <p>[...]</p> <p>75 straipsnis. Nediskriminavimo principo taikymas</p> <p>1. Darbo laikinojo darbo naudotojui laikotarpiu laikinojo darbo naudotojas privalo užtikrinti, kad laikinajam darbuotojui būtų taikomos tokios pačios kaip ir laikinojo darbo naudotojo</p>	
--	--	---	--

		<p>darbuotojams galiojančios ir darbovietėje taikomos įstatymų, kolektyvinių sutarčių ir kitų darbo teisės normų nuostatos dėl:</p> <p>1) nėščių, neseniai pagimdžiusių, krūtimi maitinančių darbuotojų, darbuotojų, auginančių vaiką iki trejų metų, ir asmenų iki aštuoniolikos metų apsaugos;</p> <p>2) diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, ketinimo turėti vaiką, priklausymo politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ir asociacijoms, amžiaus pagrindais uždraudimu;</p> <p>[...]</p> <p>140 straipsnis. Darbo užmokesčio nustatymas</p> <p>5. Darbo apmokėjimo sistema turi būti parengta taip, kad ją taikant būtų išvengta bet kokio diskriminavimo lyties ir kitais pagrindais. Vyrams ir moterims už tokį patį ar lygiavertį darbą mokamas vienodas darbo užmokestis. Toks pats darbas reiškia atlikimą darbo veiklos, kuri pagal objektyvius kriterijus vienoda ar panaši į kitą darbo veiklą tiek, kad abu darbuotojai gali būti sukeisti vietomis be didesnių darbdavio sąnaudų. Lygiavertis darbas reiškia, kad jis pagal objektyvius kriterijus yra ne mažesnės kvalifikacijos ir ne mažiau reikšmingas darbdaviui siekiant savo veiklos tikslų, negu kitas palyginamasis darbas.</p>	
--	--	---	--

		<p>Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas IX-1672</p> <p>3 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos garantijos</p> <p>1. Kiekvienam darbuotojui privalo būti sudarytos saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, neatsižvelgiant į įmonės veiklos rūšį, darbo sutarties rūšį, darbuotojų skaičių, įmonės rentabilumą, darbo vietą, darbo aplinką, darbo pobūdį, darbo dienos ar darbo pamainos trukmę, darbuotojo pilietybę, rasę, tautybę, lytį, seksualinę orientaciją, amžių, socialinę kilmę, politinius ar religinius įsitikinimus.</p> <p>Lietuvos Respublikos užimtumo įstatymas Nr. XII-2470</p> <p>11 straipsnis. Užimtumo rėmimo sistemos tikslas ir uždaviniai</p> <p>3. Užimtumo rėmimo sistemos uždaviniai ir užimtumo rėmimo priemonės įgyvendinami ir darbo rinkos paslaugos teikiamos vadovaujantis moterų ir vyrų lygių galimybių bei nediskriminavimo principais.</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p> <p>7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje</p> <p>Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją, privalo: [...]</p>	
--	--	--	--

		<p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947</p> <p>6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe</p> <p>Įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo: [...]</p> <p>1) priimdamas į darbą ar perkeldamas į aukštesnes pareigas, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, išskyrus šio įstatymo 10 straipsnio 5 punkte nurodytą atvejį;</p> <p>2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją, persikvalifikuoti, įgyti praktinio darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas;</p> <p>3) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį, įskaitant visus papildomus uždarbius, bet koku būdu darbdavio arba darbdavio atstovo išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą;</p> <p>4) užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo;</p> <p>5) imtis priemonių, kad darbuotojas, darbuotojo atstovas, darbuotojas, liudijantis ar teikiantis paaiškinimus dėl diskriminacijos, būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio, neigiamų pasekmių ir kitokio persekiojimo, kai reaguojama į skundą arba į kitą teisinę procedūrą dėl diskriminacijos.</p>	
7 straipsnis	Nepažeisdama 1 straipsnio ir vadovaudamasi jo nuostatomis, kiekviena Organizacijos narė priima	<p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės sąvokos</p> <p>[...]</p>	Atitinka

	<p>įstatymus ir kitus teisės aktus, kuriuose apibrėžiamas ir draudžiamas smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties.</p>	<p>7. 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 sukuriamą bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.</p> <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės sąvokos</p> <p>[...]</p> <p>5. Priekabiavimas – nepageidaujamas elgesys, kai dėl asmens lyties siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriamą bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.</p> <p>6. 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.</p> <p>[...]</p> <p>6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe</p> <p>Įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo:</p>	
--	---	--	--

		<p>[...]</p> <p>4) užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo;;</p> <p>[...]</p> <p>11 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai</p> <p>Darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties:</p> <p>[...]</p> <p>5) neužtikrina, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros</p>	
--	--	---	--

		<p>lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriami bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių; 	
--	--	--	--

		<p>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;</p> <p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>4. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>5. Darbdavys atnaujina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.</p> <p>Planuojama, kad perkėlus 2024 m. gegužės 14 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyvos (ES) 2024/1385 dėl kovos su smurtu prieš</p>	
--	--	---	--

		<p>moteris ir smurtu artimoje aplinkoje nuostatas, nacionalinėje teisėje iki 2027 m. birželio 14 d. bus įtvirtintos smurto prieš moteris, smurto dėl lyties sąvokos. Taip pat planuojama apibrėžti smurto artimoje aplinkoje formas.</p>	
8 straipsnis	<p>Kiekviena Organizacijos narė imasi reikiamų priemonių, užkertančių kelią smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje, įskaitant priemones, kuriomis:</p> <p>a) būtų pripažintas svarbus valdžios institucijų vaidmuo neoficialios ekonomikos dirbančiųjų atveju;</p>	<p>VDI nuostatai</p> <p>8. Valstybinė darbo inspekcija:</p> <p>[...]</p> <p>8.1.13. vykdo nelegalaus darbo, nedeklaruoto darbo ir nedeklaruotos savarankiškos veiklos, užsieniečių įdarbinimo tvarkos pažeidimų kontrolę, atlieka kontrolinius pirkimus, koordinuoja nelegalaus darbo kontrolę vykdančių institucijų veiklą.</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768</p> <p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi</p>	Atitinka

		darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys).	
	<p>b) pasikonsultavus su atitinkamomis darbdavių ir dirbančiųjų organizacijomis ir pasinaudojus kitomis priemonėmis, būtų nustatyti sektoriai ar profesijos ir darbo sąlygos, kur dirbantiesiems ir kitiems susijusiems asmenims kyla didesnė smurto ir priekabiavimo grėsmė, ir</p>	<p>VDI 2025 m. veiklos plane numatytos šios VDI veiklos psichologinio smurto darbe prevencijos srityje:</p> <p>5.1 Planiniai patikrinimai psichologinio smurto darbe prevencijos klausimais didžiausios rizikos šio smurto reiškiniams atsirasti ekonominės veiklos sektoriuose - ne mažiau nei 80 ;</p> <p>5.2 Konsultaciniai ir švietėjiški renginiai smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje - ne mažiau nei 14;</p> <p>5.3 Informacija pranešimams žiniasklaidai aktualiais smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais - ne mažiau nei 4;</p> <p>5.4 Konsultacijos smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais, pavišintos įvairiais būdais (VDI interneto svetainėje, VDI „Facebook“ paskyroje ir kt.) -- ne mažiau nei 1.</p> <p>Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV-221 „Dėl Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašo“ patvirtinimo patvirtintas smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašas</p> <p>8. Būtinios smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonės yra šios:</p> <p>8.1. Deklaravimas apie smurto ir priekabiavimo darbe draudimą:</p> <p>8.1.1. darbdavys reglamentuoja vietiniuose norminiuose teisės aktuose smurto ir priekabiavimo darbe draudimą bei atsakomybę darbuotojams, taikantiems smurtą ir priekabiavimą;</p>	Atitinka

		<p>8.1.2. darbdavys įvairiomis priemonėmis skatina saugią, pagarbią ir sveiką aplinką darbe ir aiškiai informuoja darbuotojus, kur ir kokiais būdais jie gali kreiptis patyrę ar pastebėję smurto ir priekabiavimo apraiškų, skelbdamas informaciją darbuotojams prieinamu būdu (pavyzdžiui, informaciniuose stenduose, specialiuose plakatuose, lankstinukuose, atmintinėse, įmonės intranete ar vidinėse socialinių tinklų grupėse).</p> <p>8.2. Tinkamo elgesio / etikos taisyklių nustatymas:</p> <p>8.2.1. šia priemone siekiama tiksliai nustatyti, koks elgesys darbovietėje laikomas priimtiniu ir tinkamu. Darbuotojai turi tiksliai žinoti, kokie bendravimo standartai ir reikalavimai yra taikomi konkrečioje įmonėje, ir privalo jų laikytis;</p> <p>8.2.2. taisyklėse galima nurodyti ne tik tinkamo elgesio, bet ir nepriimtino elgesio principus, nurodant, kokie gestai, žodžiai, komentarai, elgesys (aktyvus, pasyvus) ar kiti veiksmai yra nepriimti, netoleruoti, nes sukuria žeminančią, įžeidžiančią darbinę aplinką.</p> <p>8.3. Atsakingo (-ų) asmens (-ų), į kurį (-iuos) gali kreiptis darbuotojas, susidūręs darbe su galimomis smurto ir priekabiavimo apraiškomis, paskyrimas:</p> <p>8.3.1. rekomenduotina, kad atsakingu (-ais) asmeniu (-imis) pasitikėtų darbuotojai ir jis (jie) turėtų žinių apie smurtą ir priekabiavimą. Tokiu (-iais) asmeniu (-imis) gali būti paskirtas (-i) ir darbuotojų atstovas (-ai) – darbuotojų patikėtinis, darbo tarybos ar profesinės sąjungos narys (-iai). Taip pat tokio (-ių) asmens (-ų) paskyrimui gali būti organizuojami ir vidiniai darbuotojų rinkimai;</p>	
--	--	--	--

		<p>8.3.2. atsakingas (-i) asmuo (-enys) galėtų konsultuoti darbuotojus kilus konfliktui, išklaudyti darbuotojų nuogąstavimus ir organizuoti vidinę komunikaciją, susijusią su smurto ir priekabiavimo darbe prevencija.</p> <p>8.4. Pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarkos (toliau – Tvarka) nustatymas:</p> <p>8.4.1. Tvarka kaip atskiras dokumentas nėra rengiamas įmonėse, kuriose yra patvirtinta smurto ir priekabiavimo prevencijos politika (Darbo kodekso 30 straipsnio 5 dalis). Tokiu atveju pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarka reglamentuojama smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje;</p> <p>8.4.2. Tvarkoje nurodoma, kokia forma, būdais ir terminais teikiamas pranešimas apie smurtą ir priekabiavimą, taip pat kokia tvarka ir terminais jis nagrinėjamas;</p> <p>8.4.3. visi pranešimai apie smurto ir priekabiavimo atvejus turi būti registruojami ir nagrinėjami Tvarkoje nustatyta tvarka ir laikantis Aprašo III skyriuje nurodytų reikalavimų;</p> <p>8.4.4. darbuotojai supažindinami su pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarka Darbo kodekse nustatyta tvarka;</p> <p>8.4.5. Tvarka turi būti prieinama darbuotojams nuolat, kad jie žinotų, kur ir kaip jie gali kreiptis, patyrę smurtą ir priekabiavimą.</p> <p>8.5. Mokymų apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje organizavimas (Aprašo IV skyrius).</p>	
--	--	---	--

.	c) būtų užtikrinta veiksminga tokių asmenų apsauga.	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>17 straipsnis. Darbo teisių gynimas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose</p> <p>Šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka darbo teisės normų suteikiamos teisės ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose.</p> <p>18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka</p> <p>Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.</p> <p>19 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus</p> <p>1. Darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose.</p> <p>2. Profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinių, darbdavių organizacijų kompetenciją ir jos įgyvendinimo tvarką nustato šis kodeksas, kiti įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai ir kitos darbo teisės normos.</p> <p>20 straipsnis. Atsakomybė</p>	Atitinka
---	---	--	-----------------

		<p>Atsakomybę už šiame kodekse nustatytų teisių ir pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą nustato šis kodeksas, kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos, darbo santykių dalyvių sutartys ir susitarimai.</p> <p>[...]</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>[...]</p> <p>2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminingą padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:</p> <p>[...]</p> <p>5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu</p>	
--	--	---	--

		<p>pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826 7 straipsnis. Darbdavio pareiga įgyvendinti lygias galimybes darbe, valstybės tarnyboje Įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys, neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalia, etninę priklausomybę, religiją, privalo:</p> <p>[...]</p> <p>7) imtis priemonių, kad darbuotojai, valstybės tarnautojai, pateikę skundą dėl diskriminacijos, dalyvaujantys byloje dėl diskriminacijos ar pranešę apie diskriminaciją, jų atstovai ar asmenys, liudijantys ir teikiantys paaiškinimus dėl diskriminacijos, nebūtų persekiojami ir būtų apsaugoti nuo priešiško elgesio ar neigiamų padarinių;</p> <p>24 straipsnis. Skundų pateikimas 1. Kiekvienas fizinis, juridinis asmuo, kita organizacija ir jos padalinys turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl lygių galimybių pažeidimo</p> <p>[...]</p> <p>26 straipsnis. Skundo pateikimo terminas Skundą galima pateikti per 3 mėnesius nuo skundžiamų veiksmų padarymo arba paaiškėjimo. Skundas, pateiktas praėjus šiam</p>	
--	--	--	--

		<p>terminui, nenagrinėjamas, jeigu lygių galimybių kontrolierius nenusprendžia kitaip.</p> <p>[...]</p> <p>28 straipsnis. Skundo ištyrimo terminai</p> <p>1. Skundas turi būti ištirtas ir pareiškėjui atsakyta per 3 mėnesius nuo jo skundo gavimo dienos.</p> <p>2. Dėl skunde nurodytų aplinkybių sudėtingumo, informacijos gausos, skundžiamų veiksmų tęstinio pobūdžio, būtinumo atlikti papildomą tyrimą (gauti dokumentus, paaiškinimus, apklausti suinteresuotus asmenis ir kt.) skundo tyrimo terminas gali būti pratęsiamas vienam mėnesiui. Apie lygių galimybių kontrolieriaus sprendimą pratęsti skundo tyrimo terminą informuojamas pareiškėjas.</p> <p>[...]</p> <p>30 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimų privalomumas</p> <p>1. Fiziniai, juridiniai asmenys, kitos organizacijos ir jų padaliniai privalo lygių galimybių kontrolieriui per šio straipsnio 2 dalyje nurodytą terminą pateikti įstatymų nustatyta tvarka prašomą informaciją, dokumentus, paaiškinimus ir kitą medžiagą, būtiną jo funkcijoms atlikti, leisti susipažinti su reikalaujamais dokumentais bei kita medžiaga ir įgyvendinti kitus lygių galimybių kontrolieriui teisės aktų suteiktus įgaliojimus.</p>	
--	--	---	--

		<p>2. Lygių galimybių kontrolieriaus prašoma informacija, jeigu nenurodytas konkretus terminas, turi būti pateikta ne vėliau kaip per 10 darbo dienų nuo prašymo pateikti informaciją gavimo dienos.</p> <p>3. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimą privalo nagrinėti asmenys, kuriems sprendimas adresuojamas, ir apie nagrinėjimo rezultatus bei sprendimo vykdymą informuoti lygių galimybių kontrolierių. Informacija lygių galimybių kontrolieriui pateikiama nedelsiant priėmus sprendimus dėl priemonių, kurių bus imamasi, atsižvelgiant į lygių galimybių kontrolieriaus sprendimą, bet ne vėliau kaip per 30 dienų nuo sprendimo gavimo dienos.</p> <p>4. Asmenys, nevykdantys lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimų, atsako įstatymų nustatyta tvarka.</p> <p>Veikia pasitikėjimo linija medikams, skirta anonimiškai pranešti apie psichologinio smurto atvejus. Apie mobingą, žeminantį elgesį ar kitokio pobūdžio spaudimą jaučiantys medikai gali kreiptis pagalbos nemokamu pasitikėjimo telefonu 0 800 66004.</p> <p>Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas 5 straipsnis. Teisė kreiptis į teismą teisminės gynybos</p> <p>1. Kiekvienas suinteresuotas asmuo turi teisę įstatymų nustatyta tvarka kreiptis į teismą, kad būtų apginta pažeista ar ginčijama jo teisė arba įstatymų saugomas interesas.</p> <p>Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas Nr. XIII-804 (suvestinė redakcija nuo 2025-05-21)</p>	
--	--	---	--

		<p>8 straipsnis. Apsaugos, skatinimo ir pagalbos priemonės</p> <p>1. Pagrindinės asmenų apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemonės:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) saugių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų užtikrinimas; 2) konfidencialumo užtikrinimas; 3) draudimas daryti neigiamą poveikį; 4) teisė gauti atlyginimą už vertingą informaciją; 5) teisė gauti kompensaciją; 6) nemokamos teisinės pagalbos užtikrinimas; 7) atleidimas nuo atsakomybės; 8) teisė gauti išsamią, nešališką informaciją ir nemokamas konsultacijas dėl informacijos apie pažeidimus teikimo procedūrų ir teisių gynimo priemonių suteikimo. <p>2. Šio straipsnio 1 dalies 1, 2, 3 ir 8 punktuose nurodytos priemonės taikomos nuo informacijos apie pažeidimą gavimo įstaigoje arba kompetentingoje institucijoje momento visiems šio įstatymo nustatyta tvarka informaciją apie pažeidimus pateikusiems asmenims, nesvarbu, ar informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo buvo pripažintas pranešėju, ar ne. Šio straipsnio 1 dalies 4, 5, 6 ir 7 punktuose nurodytos priemonės gali būti taikomos nuo tos dienos, kurią kompetentinga institucija pripažino informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį pranešėju.</p> <p>9 straipsnis. Konfidencialumo užtikrinimas</p> <p>1. Informaciją apie pažeidimą pateikiančio asmens ar pranešėjo konfidencialumas turi būti užtikrinamas viešojo administravimo,</p>	
--	--	--	--

		<p>tarnybinio (drausminio) nusižengimo tyrimo procedūrų ar administracinio arba baudžiamojo proceso metu tiek, kiek tai yra objektyviai įmanoma atsižvelgiant į pateiktus duomenis ir jų ryšį su informaciją apie pažeidimą pateikiančiu asmeniu ar pranešėju.</p> <p>2. Kiekviena įstaiga ir asmuo, kuris gauna ar nagrinėja informaciją apie pažeidimą, privalo užtikrinti informaciją apie pažeidimą pateikiančio asmens ar pranešėjo konfidencialumą.</p> <p>3. Informaciją apie pažeidimą pateikusio asmens, pranešėjo ar susijusio su pažeidimu asmens duomenys, leidžiantys nustatyti jų tapatybę, gali būti pateikti tik tam asmeniui arba institucijai, kurie nagrinėja informaciją apie pažeidimą. Prieš pateikdama konfidencialius duomenis, institucija privalo raštu pranešti informaciją apie pažeidimą pateikiančiam asmeniui ar pranešėjui apie duomenų pateikimą nurodymą konfidencialių duomenų pateikimo priežastį.</p> <p>4. Jeigu kompetentinga institucija informaciją apie pažeidimą pateikusio asmens nepripažino pranešėju ir informaciją apie pažeidimą, vadovaudamasi šio įstatymo 6 straipsnio 3 dalimi, persiuntė kitai institucijai, konfidencialumą užtikrina institucija, kuriai buvo persiūsta informacija apie pažeidimą.</p> <p>5. Reikalavimas užtikrinti konfidencialumą netaikomas, kai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) to raštu prašo informaciją apie pažeidimą pateikiantis ar pateikęs asmuo arba pranešėjas; 2) informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo pateikia žinomai melagingą informaciją. 	
--	--	---	--

		<p>6. Informacija apie informaciją apie pažeidimus pateikusius asmenis, pranešėjus, su pažeidimu susijusius asmenis ar pagalbininkus tyrime nedalyvaujantiems asmenims negali būti teikiama.</p> <p>10 straipsnis. Draudimas daryti neigiamą poveikį</p> <p>1. Prieš informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį ar pranešėją dėl tokios informacijos pateikimo nuo šios informacijos pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis neigiamo poveikio priemonių:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) laikinai nušalinti jį nuo pareigų; 2) atleisti iš darbo ar tarnybos; 3) sustabdyti perkėlimą į aukštesnes pareigas; 4) perkelti į žemesnes pareigas ar kitą darbo vietą; 5) nepakeisti terminuotos darbo sutarties į neterminuotą darbo sutartį, kai darbuotojas turi teisėtą lūkesčių, kad jam bus pasiūlytas nuolatinis darbas; 6) nepratęsti terminuotos darbo sutarties arba terminuotą darbo sutartį nutraukti anksčiau laiko; 7) bauginti; 8) imtis prievartos; 9) priekabiauti; 10) apriboti galimybę dalyvauti anksčiau įprastoje formalioje ar neformalioje veikloje ar pašalinti iš jos; 11) diskriminuoti; 12) grasinti susidoroti; 13) apriboti karjeros galimybes; 	
--	--	---	--

		<p>14) sustabdyti mokymus;</p> <p>15) sumažinti darbo užmokestį;</p> <p>16) nepagrįstai pakeisti darbo laiką arba nepagrįstai pavesti papildomas užduotis ar perduoti jas atlikti kitiems asmenims;</p> <p>17) kelti abejones dėl kompetencijos;</p> <p>18) neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti neigiamą atsiliepimą apie darbuotoją;</p> <p>19) perduoti tretiesiems asmenims neigiamą informaciją apie jį, dėl kurios ateityje asmuo gali nerasti darbo tame sektoriuje ar pramonės šakoje;</p> <p>20) panaikinti teisę dirbti su valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančia informacija;</p> <p>21) skirti ar taikyti bet kokias drausmines nuobaudas ar kitas sankcijas (įskaitant finansines sankcijas);</p> <p>22) daryti žalą (įskaitant žalą asmens reputacijai, ypač socialiniuose tinkluose);</p> <p>23) daryti finansinius nuostolius (įskaitant verslo ir pajamų praradimą);</p> <p>24) nutraukti prekių tiekimo ar paslaugų teikimo sutartį anksčiau laiko;</p> <p>25) panaikinti licencijos ar leidimo galiojimą;</p> <p>26) siųsti pas psichiatrus ar kitos srities gydytojus;</p> <p>27) taikyti bet kokias kitas neigiamo poveikio priemones.</p> <p>2. Draudimas daryti neigiamą poveikį informaciją apie pažeidimą pateikusiam asmeniui ar pranešėjui taikomas darbdaviui ir kitiems įstaigos darbuotojams.</p>	
--	--	---	--

		<p>3. Draudžiama daryti neigiamą poveikį ir informaciją apie pažeidimą pateikusio asmens ar pranešėjo šeimos nariams, giminaičiams, kolegoms, dirbantiems įstaigoje arba kitame su įstaiga subordinaciniais ryšiais susijusiame juridiniame asmenyje, kuriame jie dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo gali patirti neigiamų padarinių, taip pat pagalbininkams, kurie padeda su darbu susijusiomis aplinkybėmis gautos informacijos apie pažeidimą teikimo procese, ir juridiniams asmenims, kurie yra informaciją apie pažeidimą pateikusio asmens ar pranešėjo nuosavybė arba kuriems šis asmuo dirba ar su kuriais yra kitaip susijęs su darbu susijusiomis aplinkybėmis. Šioje dalyje nurodytiems asmenims, kurie dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo patyrė neigiamą poveikį, <i>mutatis mutandis</i> taikomos šio įstatymo 11 straipsnio nuostatos.</p> <p><i>Straipsnio dalies pakeitimai:</i></p> <p>4. Jeigu informaciją apie pažeidimą pateikusiam asmeniui ir šio straipsnio 3 dalyje nurodytiems asmenims buvo daromas neigiamas poveikis, ginčo su darbdaviu ar kita sutartinių santykių šalimi atveju darbdavys ar kita sutartinių santykių šalis turi įrodyti, kad neigiamų padarinių jie patyrė ne dėl pateiktos informacijos apie pažeidimą ar pranešimo.</p> <p>11 straipsnis. Teisinės gynybos priemonės</p> <p>1. Šio įstatymo 2 straipsnio 2, 6, 8 ir 11 dalyse ir 10 straipsnio 3 dalyje nurodytų asmenų teisių ir jų gynimo priemonių negali būti</p>	
--	--	---	--

		<p>atsisakoma, jos negali būti ribojamos ar paneigiamos darbo santykių, arbitražiniais ar jokiais kitais susitarimais.</p> <p>2. Kai pranešėjui daromas neigiamas poveikis, apie tai jis praneša kompetentingai institucijai.</p> <p>3. Kai neigiamas poveikis daromas asmeniui, pateikusiam informaciją apie pažeidimą per įstaigos vidinę informacijos apie pažeidimus teikimo kanalą, jis pateikia pranešimą kompetentingai institucijai, kuri sprendžia klausimą dėl asmens pripažinimo pranešėju.</p> <p>4. Kompetentinga institucija, nustačiusi, kad pranešėjui daromas neigiamas poveikis, kreipiasi į įstaigą nurodydama pranešėjams taikomas garantijas. Kompetentinga institucija gali nurodyti įstaigos vadovui terminą, per kurį turi būti pašalinti neigiamo poveikio priemonių nulemti padariniai.</p> <p>5. Informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo, pranešėjas ir šio įstatymo 10 straipsnio 3 dalyje nurodyti asmenys dėl patiriamų neigiamo poveikio priemonių nulemtų padarinių gali kreiptis į teismą. Asmuo, kurį su įstaiga sieja tarnybos santykiai, vadovaudamasis Administracinių bylų teisenos įstatymu, turi teisę ginčyti dėl jo priimtą ir neigiamų padarinių keliantį administracinį sprendimą arba kitokį veiksmą ar neveikimą.</p> <p>6. Neigiamo poveikio priemonių nulemti padariniai dėl informacijos apie pažeidimą ar pranešimo pateikimo turi būti pašalinti atsižvelgiant į procedūras, nustatytas darbo ar tarnybos santykius</p>	
--	--	--	--

		<p>reglamentuojančiuose teisės aktuose, jeigu šiame įstatyme nenustatyta kitaip.</p> <p>7. Pranešėjas turi teisę į atlyginimą už vertingą informaciją ir kompensaciją dėl patiriamo neigiamo poveikio ar galimų padarinių dėl jo pateikto pranešimo.</p>	
9 straipsnis	<p>Kiekviena Organizacijos narė priima įstatymus ir kitus teisės aktus, įpareigojančius darbdavius imtis tinkamų priemonių, atitinkančių jų kontrolės laipsnį, siekiant užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, ir, kiek tai praktiškai įmanoma:</p> <p>a) konsultuojantis su dirbančiaisiais ir jų atstovais, nustatyti darbo vietos politiką dėl smurto ir priekabiavimo ir ją įgyvendinti;</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys [...] privalo:</p> <p>[...]</p> <p>5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos⁶. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.</p> <p>[...]</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p>	Atitinka

		<p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>[...]</p> <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <p>1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;</p> <p>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus</p> <p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>[...]</p> <p>5. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto</p>	
--	--	--	--

		<p>ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>6. Darbdavys atnaujiną smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.</p> <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947</p> <p>6 straipsnis. Darbdavio arba darbdavio atstovo pareiga įgyvendinti lygias moterų ir vyrų teises darbe</p> <p>Įgyvendindamas lygias moterų ir vyrų teises, darbdavys arba darbdavio atstovas privalo:</p> <p>[...]</p> <p>4)užtikrinti, kad siekiantis įsidarbinti asmuo ar darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo;</p> <p>[...]</p> <p>11 straipsnis. Moterų ir vyrų lygias teises pažeidžiantys darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai</p>	
--	--	--	--

		<p>Darbdavio arba darbdavio atstovo veiksmai yra pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties:</p> <p>[...]</p> <p>5) užtikrinti, kad darbuotojas nepatirtų priekabiavimo ir seksualinio priekabiavimo.</p>	
	<p>b) valdant darbuotojų saugą ir sveikatą, atsižvelgti į smurtą ir priekabiavimą bei su tuo susijusią psichosocialinę riziką;</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p> <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <p>1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;</p> <p>[...]</p> <p>158 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas</p> <p>1. Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Šis įstatymas taip pat nustato darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, institucinę darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo sistemą bei specialias tam tikrų darbuotojų grupių (nėščių, neseniai pagimdžiusių ar krūtimi</p>	<p>Atitinka</p>

		<p>maitinančių darbuotojų, asmenų iki aštuoniolikos metų) apsaugos nuostatas.</p> <p>2. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.</p> <p>3. Darbas turi būti organizuojamas vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais.</p> <p>4. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.</p> <p>Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas IX-1672</p> <p>11 straipsnis. Darbdavio pareiga</p> <p>1. Darbdavio pareiga yra sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas visais su darbu susijusiais aspektais. Darbuotojų pareigos saugant savo ir kitų darbuotojų sveikatą bei gyvybę, nurodytos šio Įstatymo 33 straipsnyje, neatleidžia darbdavio nuo šioje dalyje nustatytos pareigos. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.</p> <p>[...]</p> <p>25 straipsnis. Darbdavio pareigos sudarant saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas</p> <p>1. Darbdaviui atstovaujantis asmuo, įgyvendindamas darbdavio pareigą sudaryti darbuotojams saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas:</p> <p>[...]</p>	
--	--	--	--

		<p>2) organizuoja arba paveda darbdavio įgaliotam asmeniui organizuoti profesinės rizikos vertinimą ir nustato faktinę darbuotojų saugos ir sveikatos būklę įmonėje, padaliniuose ir atskirose darbo vietose. Nustačius, kad darbo priemonės ir (ar) darbo sąlygos įmonėje, padaliniuose ir (ar) darbo vietose neatitinka darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų, kad darbo aplinkoje yra kenksmingų ir (ar) pavojingų veiksnių, darbdaviui atstovaujantis asmuo organizuoja reikiamų prevencijos priemonių parengimą ir įgyvendinimą; [...]</p> <p>Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai, patvirtinti 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“ (suvestinė redakcija nuo 2022-08-01) (toliau - Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai)</p> <p>Šiuose Nuostatuose vartojamos sąvokos:</p> <p>[...]</p> <p>3.9. Psichosocialinis veiksnys – veiksnys, kuris dėl darbo sąlygų, darbo reikalavimų, darbo organizavimo, darbo turinio, darbuotojų tarpusavio ar darbdavio ir darbuotojo tarpusavio santykių sukelia darbuotojui psichinį stresą.</p> <p>3.10. Rizikos veiksnys – cheminis, fizikinis, biologinis, ergonominis, psichosocialinis ar fizinis veiksnys, keliantis ar galintis kelti pavojų darbuotojo saugai ir sveikatai.</p>	
--	--	---	--

		<p>3.11. Rizikos vertinimas – procesas, kurio metu identifikuojami pavojai ir rizikos veiksniai, galimas jų sukeltos žalos sveikatai sunkumas ir žalos pasireiškimo tikimybė, atsižvelgiant į taikomas apsaugos priemones, nustatomas rizikos dydis bei priimamas sprendimas (įvertinimas) dėl rizikos priimtumo, t. y. nusprendžiama, ar rizika yra priimtina, toleruotina ar nepriimtina, ir prevencinių priemonių taikymo.</p> <p>Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai, patvirtinti 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“ (suvestinė redakcija nuo 2019-05-01) (toliau - Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai)</p> <p>3. Tiriant psichosocialinius veiksnius vertinama:</p> <p>[...]</p> <p>3.5. darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas darbe).</p>	
	<p>c) nustatyti pavojus ir įvertinti smurto ir priekabiavimo riziką, dalyvaujant dirbantiems ir jų atstovams, ir imtis jų prevencijos ir kontrolės priemonių ir</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p>	Atitinka

		<p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <p>1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;</p> <p>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;</p> <p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>Profesinės rizikos vertinimo bendrieji nuostatai</p> <p>[...]</p> <p>10. Rizikos vertinimas atliekamas dalyvaujant darbuotojams ar jų atstovams, darbuotojų atstovams saugai ir sveikatai. Iš darbuotojų renkama ir apibendrinama informacija apie pavojingus įvykius ir rizikos veiksnius, esamus ar galinčius atsirasti jų darbo vietose. Su darbuotojais arba darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai aptariamoms numatomoms rizikos šalinimo ir mažinimo priemonės ir nustatomas taikomų priemonių veiksmingumas bei tinkamumas.</p> <p>Psichosocialinių profesinės rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai</p> <p>3. Tiriant psichosocialinius veiksnius vertinama:</p> <p>[...]</p>	
--	--	--	--

		3.5. darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymas, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas darbe).	
	d) teikti dirbantiems ir kitiems susijusiems asmenims prieinamu formatu informaciją ir organizuoti mokymus apie nustatytus smurto ir priekabiavimo pavojus ir riziką bei susijusias prevencijos ir apsaugos priemones, įskaitant informaciją ir mokymus apie dirbančiųjų ir kitų susijusių asmenų teises ir pareigas šio straipsnio a punkte nurodytos politikos atžvilgiu.	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p> <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <p>[...]</p> <p>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;</p> <p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2019 m. gegužės 17 d. įsakymas Nr. V-590 „Dėl darbuotojų kompetencijos psichikos sveikatos srityje didinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2020-10-01) (toliau - Įsakymas Nr. V-590 „Dėl darbuotojų kompetencijos psichikos sveikatos srityje didinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“)</p>	Atitinka

		<p>Aprašas nustato darbuotojų kompetencijai psichikos sveikatos srityje didinti skirtų mokymų organizavimo tvarką, reikalavimus mokymus vykdančioms specialistams bei mokymų vertinimą ir stebėseną.</p> <p>Aprašas skirtas savivaldybių visuomenės sveikatos biurams, organizuojantiems mokymus, darbdaviams ir darbuotojams, dalyvaujantiems mokymuose, mokymus vykdančioms specialistams ir Higienos institutui.</p> <p>1 priedas. Pavyzdinis darbuotojų mokymų, skirtų kompetencijai psichikos sveikatos srityje didinti, organizavimo aprašas :</p> <p>2.2. Darbuotojų kompetencijos psichikos sveikatos srityje didinimo mokymų užsiėmimai [...]</p> <p>Vykdomi mokymų užsiėmimai – teoriniai mokymai, diskusijų grupės, praktinių įgūdžių formavimo grupės. Mokymų užsiėmimų metu perteikiamos žinios ir formuojami praktiniai įgūdžiai šiomis temomis:</p> <p>[...]</p> <p>2.Psichosocialiniai profesinės rizikos veiksniai: <...> darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymo stoka, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas, seksualinis priekabiavimas darbe). Šių veiksnių poveikis darbuotojo psichikos sveikatai, būdai ir patarimai, kaip didinti darbuotojų atsparumą šiems veiksniams.</p> <p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro 2012 m. spalio</p>	
--	--	--	--

		<p>25 d. įsakymas Nr. A1-457/V-961 „Dėl profesinės rizikos vertinimo bendrųjų nuostatų patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2022-08-01)</p> <p>[...]</p> <p>17.3. parengiamas rizikos šalinimo ar mažinimo priemonių planas, kuriame prioriteto tvarka surašomi rizikos veiksniai, jų šalinimo ir mažinimo priemonės, darbuotojai, atsakingi už šių priemonių įgyvendinimą, priemonių įgyvendinimo terminas, skirtos lėšos ir numatoma rizikos šalinimo ir mažinimo priemonių vykdymo kontrolė. Priemonės įgyvendinimo skuba turi būti proporcinga nustatytam rizikos dydžiui – kuo rizika didesnė, tuo skubiau turi būti imamasi priemonių jai šalinti ar mažinti. Planuojant prevencijos priemones, pirmenybė teikiama kolektyvinėms, o ne asmeninėms apsaugos priemonėms;</p> <p>Rizikos šalinimo ar mažinimo priemonių planas aptariamas su darbuotojais ar darbuotojų atstovu (atstovais), ar darbuotojų atstovais saugai ir sveikatai ir koreguojamas atsižvelgiant į jų pastabas ar pasiūlymus. Rizikos šalinimo ar mažinimo priemonių planą tvirtina darbdaviui atstovaujantis asmuo;</p> <p>[...]</p> <p>17.6. su rizikos vertinimo rezultatais supažindinami darbuotojai, įmonės darbuotojų saugos ir sveikatos komitetas.</p> <p>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (toliau – LGKT) vykdo įvairiapusę veiklą, skirtą smurto ir priekabiavimo darbo aplinkoje prevencijai, mokymų organizavimui ir informacijos teikimui</p>	
--	--	--	--

		<p>dirbantiems bei kitiems susijusiems asmenims. Ši veikla apima tiek metodines priemones, tiek praktinius mokymus, leidinius ir informacijos sklaidą, užtikrinant, kad suinteresuoti subjektai gautų aktualią, prieinamą ir veiksmingą informaciją apie pavojus, rizikas, prevencijos bei apsaugos priemones, taip pat apie savo teises ir pareigas.</p> <p>Lygių galimybių integravimo srityje LGKT parengė keletą esminių priemonių. „Lygių galimybių žinynas“ skirtas plačiajai visuomenei ir aiškiai paaiškina diskriminacijos formas, įskaitant smurtą ir priekabiavimą darbo aplinkoje, bei pateikia kontaktus, kur galima kreiptis pagalbos. Vadovas „Lygios galimybės darbovietėje“ orientuotas į darbdavius ir pateikia praktinius patarimus, kaip kurti saugią ir lygiavertę darbo aplinką, užtikrinti prevenciją bei tinkamai reaguoti į galimus pažeidimus. Tuo tarpu „Lygių galimybių politikos diegimo vadovas“ padeda organizacijoms žingsnis po žingsnio įgyvendinti lygių galimybių politiką, įskaitant priemones, skirtas smurto ir priekabiavimo prevencijai.</p> <p>Mokymų organizavimas yra viena iš pagrindinių LGKT veiklos sričių. Internetinėje mokymų platformoje mokymai.lygiadieniai.lt siūlomi specializuoti kursai, skirti skirtingoms tikslinėms grupėms. Kursas „Lygybės ir nediskriminavimo ABC darbuotojams“ skirtas darbuotojams, profesinių sąjungų atstovams ir ginčų nagrinėtojams, jame aptariamos diskriminacijos formos, teisinės nuostatos, priekabiavimo situacijos ir veiksmai, kuriuos galima atlikti susidūrus su pažeidimais. Kursas „Lygybės ir nediskriminavimo ABC darbdaviams“ skirtas vadovams ir personalo specialistams, jame</p>	
--	--	--	--

		<p>dėmesys skiriamas prevencijos priemonėms, konfliktų sprendimui ir saugios darbo aplinkos kūrimui. Savivaldybių darbuotojams skirtas kursas „Lyčių lygybės sprendimai savivaldai“ padeda integruoti lyčių lygybės principus į viešųjų paslaugų planavimą ir teikimą. Kursas „Lyties aspekto integravimas į paslaugų teikimą“ skirtas paslaugų teikėjams, siekiant užtikrinti, kad paslaugos būtų teikiamos atsižvelgiant į lyties aspektą ir nediskriminuojant. LGKT organizuojamas seminaras „Diskriminacijos prevencija ir lygių galimybių užtikrinimas darbovietėje“ skirtas organizacijoms, siekiančioms kurti įtraukią ir saugią darbo aplinką, gilinti darbuotojų supratimą apie žmogaus teises bei praktiškai taikyti naujas Lygių galimybių įstatymo ir Darbo kodekso nuostatas diskriminacijos, priekabiavimo ir nelygybės prevencijai.</p> <p>LGKT taip pat rengia metodologinius leidinius ir rekomendacijas, skirtus švietimo ir savivaldybių sektoriams. Mokymų metodologija „Smurto lyties pagrindu prevencija mokykloje“ skirta mokyklų bendruomenėms ir apima 16 akademinių valandų mokymų programą, kurioje nagrinėjami smurto ir priekabiavimo atpažinimo, prevencijos ir reagavimo aspektai. Gidas savivaldybėms pateikia rekomendacijas dėl pagalbos organizavimo, rizikos veiksnių identifikavimo ir koordinuoto atsako į smurtą artimoje aplinkoje. Rekomendacijos dėl saugios aplinkos mokykloje padeda švietimo įstaigoms integruoti lyties aspektą į smurto ir patyčių prevencijos politiką.</p> <p>VDI vykdo veiklą, skirtą informuoti darbuotojus ir darbdavius apie smurto ir priekabiavimo darbe pavojus, rizikas bei prevencijos</p>	
--	--	---	--

		<p>priemonės. Vadovaujantis Darbo kodekso 30 straipsniu ir Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašu, darbdaviai privalo organizuoti mokymus visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo įmonės dydžio. Mokymai gali būti kontaktiniai arba nuotoliniai, vykdomi vidiniais ar išoriniais ištekliais, o jų turinys apima smurto ir priekabiavimo formas, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir apsaugos mechanizmus. Mokymų faktas turi būti dokumentuojamas įmonės vidiniuose dokumentuose. VDI taip pat teikia metodines rekomendacijas, rengia atmintines ir gaires, padedančias kurti saugią darbo aplinką. Nuo 2025 m. mokymai turi būti organizuojami ne rečiau kaip kas trejus metus, o nauji darbuotojai supažindinami su medžiaga per pirmąjį darbo mėnesį. Darbdaviai, nevykdantys šių reikalavimų, gali būti traukiami administracinėn atsakomybėn.</p>	
10 straipsnis	<p>Kiekviena Organizacijos narė imasi reikiamų priemonių, kad:</p> <p>a) stebėtų ir užtikrintų nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su smurtu ir priekabiavimu darbo pasaulyje, <u>vykdymą</u>;</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka</p> <p>Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768</p> <p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos,</p>	Atitinka

		<p>norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų laikymosi kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai), ir tais atvejais, kai savarankišką veiklą vykdo savarankiškai dirbantys asmenys, jeigu jiems taikomi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimai (toliau – savarankiškai dirbantys asmenys).</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826 14 straipsnis. Įstatymo vykdymo priežiūra 1. Lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius. [...]</p> <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947 19 straipsnis. Įstatymo vykdymo priežiūra 1. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius. [...]</p> <p>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai 8. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklos tikslai yra šie:</p>	
--	--	---	--

		<p>8.2. užtikrinti, kad būtų vykdoma Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo priežiūra.</p> <p>[...]</p> <p>9. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, padėdama lygių galimybių kontrolieriui įgyvendinti jam pavestas funkcijas:</p> <p>9.1. Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus dėl Lygių galimybių įstatymo ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo pažeidimų;</p> <p>9.2. atlieka tyrimus lygių galimybių kontrolieriaus iniciatyva, nustačius lygių galimybių pažeidimo požymius iš visuomenės informavimo priemonių ar kitokių šaltinių;</p> <p>9.3. pagal kompetenciją pradeda administracinių nusižengimų teiseną, atlieka administracinių nusižengimų tyrimą, surašo administracinių nusižengimų protokolus ir skiria baudas;</p> <p>[...]</p> <p>9.10. vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą;</p> <p>[...]</p> <p>9.14. bendradarbiauja su valstybės ir savivaldybių institucijomis ir įstaigomis, nevyriausybinėmis organizacijomis, verslo organizacijomis ir akademinė bendruomene lygių galimybių įgyvendinimo klausimais;</p>	
--	--	--	--

		<p>10. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, padėdama lygių galimybių kontrolieriui atlikti jo kompetencijai priskirtas funkcijas, turi teisę:</p> <p>10.1. gauti iš fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių informaciją, dokumentus, paaiškinimus ir kitą medžiagą, būtiną lygių galimybių kontrolieriaus funkcijoms atlikti;</p> <p>10.2. reikalauti, kad fiziniai, juridiniai asmenys, kitos organizacijos ir jų padaliniai įvairiomis formomis ir būdais leistų susipažinti su dokumentais ir kita medžiaga, būtina lygių galimybių kontrolieriaus funkcijoms atlikti, ir kad šie subjektai vykdytų kitus lygių galimybių kontrolieriui teisės aktų suteiktus įgaliojimus;</p> <p>10.3. reikalauti, kad fiziniai, juridiniai asmenys, kitos organizacijos ir jų padaliniai ar jų atstovai pateiktų informaciją, paaiškinimus žodžiu ar raštu, būtinus lygių galimybių kontrolieriaus funkcijoms atlikti;</p> <p>[...]</p> <p>10.9. stebėtojo teisėmis dalyvauti organizuojamuose pokalbiuose ir konkursuose dėl priėmimo į darbą, taip pat švietimo įstaigų, mokslo ir studijų institucijų organizuojamuose pokalbiuose, konkursuose dėl priėmimo mokytis ar studijuoti bei mokymosi pasiekimų vertinime;</p> <p>10.10. dalyvauti Seimo, Lietuvos Respublikos Vyriausybės, valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų posėdžiuose, pasitarimuose, komisijų ir darbo grupių veikloje svarstant klausimus, susijusius su lygių galimybių kontrolieriaus funkcijomis, ir pareikšti savo nuomonę;</p>	
--	--	--	--

		<p>[...]</p> <p>14. Lygių galimybių kontrolierius, vadovaudamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, Lygių galimybių įstatymo nustatyta tvarka tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas dėl paklausimų.</p> <p>15. Lygių galimybių kontrolierius atlieka nepriklausomus tyrimus, susijusius su diskriminacijos atvejais, ir nepriklausomas diskriminacijos padėties apžvalgas, skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su diskriminacija susijusiais klausimais dėl Lygių galimybių įstatymo įgyvendinimo, taip pat pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų, vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą.</p>	
	<p>b) užtikrintų lengvą prieigą prie tinkamų ir veiksmingų teisių gynimo priemonių, saugių, sąžiningų ir veiksmingų pranešimų teikimo ir ginčų sprendimo mechanizmų bei procedūrų smurto ir priekabiavimo atvejais darbo pasaulyje, pavyzdžiui:</p> <p>i) skundų ir tyrimo procedūrų, taip pat prireikus ginčų sprendimo darbo vietoje mechanizmų;</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>17 straipsnis. Darbo teisių gynimas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose</p> <p>Šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka darbo teisės normų suteikiamos teisės ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose.</p> <p>18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka</p> <p>Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės</p>	Atitinka

	<p>ii) ginčų sprendimo ne darbo vietoje mechanizmų;</p> <p>iii) teismų ar tribunolų;</p> <p>iv) skundų pateikėjų, aukų, liudytojų ir pranešėjų apsaugos nuo viktimizacijos ar keršto; ir</p> <p>v) teisinių, socialinių, medicininių ir administracinių paramos priemonių skundų pateikėjams ir aukoms;</p>	<p>apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.</p> <p>19 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus</p> <p>1. Darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose.</p> <p>2. Profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinių, darbdavių organizacijų kompetenciją ir jos įgyvendinimo tvarką nustato šis kodeksas, kiti įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai ir kitos darbo teisės normos.</p> <p>20 straipsnis. Atsakomybė</p> <p>Atsakomybę už šiame kodekse nustatytų teisių ir pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą nustato šis kodeksas, kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos, darbo santykių dalyvių sutartys ir susitarimai.</p> <p>[...]</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminę padėtį, etninę priklausomybę,</p>	
--	---	--	--

		<p>priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimą turėti vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:</p> <p>[...]</p> <p>5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos;</p> <p>[...]</p> <p>6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemones.</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p>	
--	--	---	--

		<p>5. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>6. Darbdavys atnaušina smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.</p> <p>31 straipsnis. Turtinių ir neturtinių interesų apsauga</p> <p>1. Darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą. Darbo sutarties šalys susitaria, kad darbuotojas darbo metu naudos savo priemones ar turtą, išskyrus asmenines apsaugos priemones, kuriomis aprūpinti darbuotojus privalo darbdavys. Tokiu atveju</p>	
--	--	--	--

		<p>susitariama dėl darbuotojui mokamos kompensacijos už jo priemonių ar turto naudojimą.</p> <p>2. Darbuotojas privalo saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus. Darbuotojas privalo naudotis darbdavio perduotomis darbo priemonėmis, turtu, taip pat lėšomis pagal jų tikslinę paskirtį ir taupiai. Darbdavys turi teisę nustatyti jam priklausančių ir darbuotojui perduotų darbo priemonių, turto ar lėšų naudojimo tvarką, nepažeisdamas šiame kodekse ir kituose įstatymuose nustatytų darbuotojo teisių.</p> <p>3. Pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat informacijos apie pažeidimą pateikimas Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl pažeistų teisių ar interesų gynybos negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus. Darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės.</p> <p>[...]</p> <p>151 straipsnis. Žalos atlyginimo sąlygos</p> <p>Kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę žalą, taip pat ir neturtinę žalą.</p> <p>152 straipsnis. Atlygintinos turtinės žalos dydžio nustatymas</p>	
--	--	---	--

		<p>1. Atlygintinos turtinės žalos dydį sudaro tiesioginiai nuostoliai ir negautos pajamos.</p> <p>2. Nustatant atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgiama į:</p> <p>[...]</p> <p>2) žalą patyrusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;</p> <p>3) žalą padariusios darbo sutarties šalies kaltės laipsnį ir jos veiksmus, siekiant išvengti žalos atsiradimo;</p> <p>4) faktą, kiek patirtai žalai atsirasti turėjo įtakos darbdavio veiklos pobūdis, ir jam tenkanti komercinė ir gamybinė rizika.</p> <p>3. Darbo ginčą dėl teisės nagrinėjantis organas gali sumažinti atlygintinos turtinės žalos dydį, atsižvelgdamas į žalą padariusios darbo sutarties šalies finansines ir ekonomines galimybes, išskyrus atvejus, kai žala padaroma tyčia. Kai tam tikram darbuotojui atlygintinos turtinės žalos dydis sumažinamas, tai negali būti pagrindas padidinti atlygintinos turtinės žalos dydį kitiems kartu žalą padariusiems asmenims.</p> <p>[...]</p> <p>155 straipsnis. Žalos atlyginimas ir civilinės atsakomybės draudimas</p> <p>1. Jeigu darbdavys buvo apdraudęs darbuotojo civilinę atsakomybę (taip pat ir trečiųjų asmenų atžvilgiu), darbdavys privalo kreiptis dėl draudimo atlyginimo išmokėjimo tiesiogiai į draudiką.</p> <p>2. Jeigu darbdavys privalo atlyginti darbuotojui žalą, padarytą dėl darbuotojo suluošinimo ar kitokio jo sveikatos sužalojimo, ar jo</p>	
--	--	--	--

		<p>mirties atveju, ar dėl jo susirgimo profesine liga, darbdavys privalo žalą atlyginti tiek, kiek jos nepadengia valstybinio socialinio draudimo išmokos.</p> <p>156 straipsnio. Žalos išieškojimo tvarka</p> <p>[...]</p> <p>3. Darbdavio darbuotojui padaryta žala atlyginama darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka.</p> <p>157 straipsnis. Žalos atlyginimas reorganizavus darbdavį ar jam pasibaigus</p> <p>1. Jeigu darbdavys, įpareigotas atlyginti nukentėjusiam asmeniui padarytą žalą, reorganizuojamas, reikalavimai atlyginti žalą pereina jo teisių perėmėjui.</p> <p>2. Po valstybės ar savivaldybės įmonės, įstaigos ar organizacijos likvidavimo pareiga atlyginti žalą pereina valstybei ar savivaldybei.</p> <p>3. Jeigu darbdavio įmonė likviduojama neatlyginus nukentėjusiems asmenims padarytos žalos dėl nelaimingo atsitikimo darbe ar susirgimų profesine liga, neatlygintos žalos atlyginimo sumos kaupiamos ir išieškomos Lietuvos Respublikos civilinio kodekso nustatyta tvarka.</p> <p>[...]</p> <p>220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme</p>	
--	--	---	--

		<p>1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, –per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.</p> <p>Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas</p> <p>5 straipsnis. Teisė kreiptis į teismą teisminės gynybos</p> <p>1.Kiekvienas suinteresuotas asmuo turi teisę įstatymų nustatyta tvarka kreiptis į teismą, kad būtų apginta pažeista ar ginčijama jo teisė arba įstatymų saugomas interesas.</p> <p>Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas Nr. XIII-804 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-05-21) (toliau – Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas Nr. XIII-804)</p> <p>8 straipsnis. Asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemonės</p> <p>1. Pagrindinės asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemonės:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) saugių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų užtikrinimas; 2) asmens konfidencialumo užtikrinimas; 3) draudimas daryti neigiamą poveikį asmeniui, pateikusiam informaciją apie pažeidimą; 4) teisė gauti atlyginimą už vertingą informaciją; 	
--	--	---	--

		<p>5) teisė gauti kompensaciją;</p> <p>6) nemokamos teisinės pagalbos užtikrinimas;</p> <p>7) atleidimas nuo atsakomybės.</p> <p>2. Šio straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose nurodytos priemonės taikomos nuo asmens pateiktos informacijos apie pažeidimą gavimo įstaigoje arba kompetentingoje institucijoje momento ir taikomos visiems asmenims (išskyrus šio įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje nurodytus atvejus), šio įstatymo nustatyta tvarka pateikusiems informaciją apie pažeidimus, nesvarbu, ar informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo buvo pripažintas pranešėju, ar ne. Šio straipsnio 1 dalies 4, 5, 6 ir 7 punktuose nurodytos priemonės gali būti taikomos nuo tos dienos, kurią kompetentinga institucija pripažino informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį pranešėju.</p> <p>9 straipsnis. Konfidencialumo užtikrinimas</p> <p>1. Asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, konfidencialumas turi būti užtikrinamas viešojo administravimo, tarnybinio (drausminio) nusižengimo tyrimo procedūrų ar administracinio arba baudžiamojo proceso metu tiek, kiek tai yra objektyviai įmanoma atsižvelgiant į pateiktus duomenis ir jų ryšį su pranešėju.</p> <p>2. Kiekviena įstaiga ir asmuo, kuris gauna ar nagrinėja informaciją apie pažeidimą, privalo užtikrinti asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, konfidencialumą.</p>	
--	--	---	--

		<p>3. Pranešėjo duomenys, leidžiantys nustatyti jo tapatybę, gali būti pateikti tik tam asmeniui arba institucijai, kurie nagrinėja informaciją apie pažeidimą.</p> <p>4. Jeigu kompetentinga institucija nepripažino asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, pranešėju ir informaciją apie pažeidimą, vadovaudamasi šio įstatymo 6 straipsnio 2 dalimi, persiuntė kitai institucijai, konfidencialumą užtikrina institucija, kuriai buvo persiųsta informacija apie pažeidimą.</p> <p>5. Reikalavimas užtikrinti konfidencialumą netaikomas, kai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) to raštu prašo asmuo, pateikiantis arba pateikęs informaciją apie pažeidimą; 2) asmuo pateikia žinomai melagingą informaciją. <p>6. Informacija apie pranešėjus tyrime nedalyvaujantiems asmenims negali būti teikiama.</p> <p>10 straipsnis. Draudimas daryti neigiamą poveikį asmenims, pateikusiems informaciją apie pažeidimus</p> <p>11. Prieš informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį ar pranešėją dėl tokios informacijos pateikimo nuo šios informacijos pateikimo dienos draudžiama imtis, grasinti imtis ir bandyti imtis neigiamo poveikio priemonių:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) laikinai nušalinti jį nuo pareigų; 2) atleisti iš darbo ar tarnybos; 3) sustabdyti perkėlimą į aukštesnes pareigas; 4) perkelti į žemesnes pareigas ar kitą darbo vietą; 	
--	--	--	--

		<p>5) nepakeisti terminuotos darbo sutarties į neterminuotą darbo sutartį, kai darbuotojas turi teisėtą lūkesčių, kad jam bus pasiūlytas nuolatinis darbas;</p> <p>6) nepratęsti terminuotos darbo sutarties arba terminuotą darbo sutartį nutraukti anksčiau laiko;</p> <p>7) bauginti;</p> <p>8) imtis prievartos;</p> <p>9) priekabiauti;</p> <p>10) apriboti galimybę dalyvauti anksčiau įprastoje formalioje ar neformalioje veikloje ar pašalinti iš jos;</p> <p>11) diskriminuoti;</p> <p>12) grasinti susidoroti;</p> <p>13) apriboti karjeros galimybes;</p> <p>14) sustabdyti mokymus;</p> <p>15) sumažinti darbo užmokestį;</p> <p>16) nepagrįstai pakeisti darbo laiką arba nepagrįstai pavesti papildomas užduotis ar perduoti jas atlikti kitiems asmenims;</p> <p>17) kelti abejones dėl kompetencijos;</p> <p>18) neigiamai vertinti veiklos rezultatus arba teikti neigiamą atsiliepimą apie darbuotoją;</p> <p>19) perduoti tretiesiems asmenims neigiamą informaciją apie jį, dėl kurios ateityje asmuo gali nerasti darbo tame sektoriuje ar pramonės šakoje;</p> <p>20) panaikinti teisę dirbti su valstybės ar tarnybos paslaptį sudarančia informacija;</p>	
--	--	--	--

		<p>21) skirti ar taikyti bet kokias drausmines nuobaudas ar kitas sankcijas (įskaitant finansines sankcijas);</p> <p>22) daryti žalą (įskaitant žalą asmens reputacijai, ypač socialiniuose tinkluose);</p> <p>23) daryti finansinius nuostolius (įskaitant verslo ir pajamų praradimą);</p> <p>24) nutraukti prekių tiekimo ar paslaugų teikimo sutartį anksčiau laiko;</p> <p>25) panaikinti licencijos ar leidimo galiojimą;</p> <p>26) siųsti pas psichiatrus ar kitos srities gydytojus;</p> <p>27) taikyti bet kokias kitas neigiamo poveikio priemones.</p> <p>2. Draudimas daryti neigiamą poveikį informaciją apie pažeidimą pateikusiam asmeniui ar pranešėjui taikomas darbdaviui ir kitiems įstaigos darbuotojams.</p> <p>3. Draudžiama daryti neigiamą poveikį ir informaciją apie pažeidimą pateikusio asmens ar pranešėjo šeimos nariams, giminaičiams, kolegoms, dirbantiems įstaigoje arba kitame su įstaiga subordinaciniais ryšiais susijusiame juridiniame asmenyje, kuriame jie dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo gali patirti neigiamų padarinių, taip pat pagalbininkams, kurie padeda su darbu susijusiomis aplinkybėmis gautos informacijos apie pažeidimą teikimo procese, ir juridiniams asmenims, kurie yra informaciją apie pažeidimą pateikusio asmens ar pranešėjo nuosavybė arba kuriems šis asmuo dirba ar su kuriais yra kitaip susijęs su darbu susijusiomis aplinkybėmis. Šioje dalyje nurodytiems asmenims, kurie dėl</p>	
--	--	--	--

		<p>informacijos apie pažeidimą pateikimo patyrė neigiamą poveikį, mutatis mutandis taikomos šio įstatymo 11 straipsnio nuostatos.</p> <p>4. Jeigu informaciją apie pažeidimą pateikusiai asmeniui ir šio straipsnio 3 dalyje nurodytiems asmenims buvo daromas neigiamas poveikis, ginčo su darbdaviu ar kita sutartinių santykių šalimi atveju darbdavys ar kita sutartinių santykių šalis turi įrodyti, kad neigiamų padarinių jie patyrė ne dėl pateiktos informacijos apie pažeidimą ar pranešimo..</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas Nr. VIII-1029 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-06-21) (toliau – Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas)</p> <p>23 straipsnis. Teisė paduoti skundą (prašymą, pareiškimą)</p> <p>1.Skundą (prašymą) dėl viešojo administravimo subjekto priimto teisės akto ar veiksmo (neveikimo), taip pat dėl viešojo administravimo subjekto vilkinimo atlikti veiksmus turi teisę paduoti asmenys, taip pat kiti viešojo administravimo subjektai, įskaitant valstybės tarnautojus ir pareigūnus, kai jie mano, kad jų teisės ar įstatymų saugomi interesai yra pažeisti.</p> <p>Lietuvos Respublikos mediacijos įstatymas Nr. X-1702</p> <p>1 straipsnis. Įstatymo paskirtis</p> <p>[...]</p> <p>2. Šis įstatymas taikomas neteisminei ir teisminei civilinių ir administracinių ginčų mediacijai, išskyrus dėl tokių teisių ir pareigų</p>	
--	--	--	--

		<p>iškilusius ginčus, dėl kurių sudarytos taikos sutartys pagal įstatymus laikomos negaliojančiomis. Šis įstatymas netaikomas bylą nagrinėjančio teisėjo vykdomam taikinimui teismo proceso metu.</p> <p>Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodeksas</p> <p>36² straipsnis. Specialūs apsaugos poreikiai.</p> <p>Specialūs apsaugos poreikiai yra asmeninių savybių, nusikalstamos veikos pobūdžio ar jos padarymo aplinkybių nulemti nukentėjusiojo poreikiai naudotis šiame Kodekse nustatytomis garantijomis, kad nukentėjusysis būtų apsaugotas nuo psichinės traumos, nusikalstamo poveikio ar kitų neigiamų padarinių.</p> <p>[...]</p> <p>186¹ straipsnis. Nukentėjusiojo specialių apsaugos poreikių vertinimas</p> <p>1. Ne vėliau kaip pirmosios nukentėjusiojo apklausos metu ikiteisminio tyrimo pareigūnas ar prokuroras atlieka nukentėjusiojo specialių apsaugos poreikių vertinimą. Prireikus tam gali būti pasitelkiamas psichologas arba kiti specialių žinių ar įgūdžių turintys asmenys. Į nukentėjusiojo specialių apsaugos poreikių vertinimo metu surinktus duomenis atsižvelgiama organizuojant baudžiamąjį procesą ir šio Kodekso nustatytais atvejais sprendžiant, ar nukentėjusiajam dėl jo specialių apsaugos poreikių būtina taikyti vieną ar daugiau šio Kodekso nustatytų garantijų.</p> <p>2. Prireikus atlikti papildomą ar pakartotinį nukentėjusiojo specialių apsaugos poreikių vertinimą, jį organizuoja arba atlieka prokuroras:</p>	
--	--	---	--

		<p>ikiteisminio tyrimo metu savo iniciatyva arba ikiteisminio tyrimo teisėjo pavedimu, teismo proceso metu – teismo pavedimu.</p> <p>3. Duomenys, gauti atliekant nukentėjusiojo specialių apsaugos poreikių vertinimą, laikomi atskirai nuo bylos. Įtariamajam, kaltinamajam, nuteistajam ir jo gynėjui neleidžiama susipažinti su šiais duomenimis.</p> <p>4. Nukentėjusiųjų specialių apsaugos poreikių vertinimo tvarką nustato Lietuvos Respublikos generalinis prokuroras.</p> <p>Lietuvos Respublikos generalinio prokuroro 2016 m. vasario 29 d. įsakymas Nr. I-63 „Dėl rekomendacijų dėl nukentėjusių specialių apsaugos priemonių vertinimo patvirtinimo“</p> <p>1. Rekomendacijos dėl nukentėjusiųjų specialių apsaugos poreikių vertinimo (toliau – Rekomendacijos) nustato nukentėjusiųjų specialių apsaugos poreikių, numatytų Lietuvos Respublikos baudžiamojo proceso kodekso (toliau – BPK) 36² straipsnyje, vertinimo tvarką ir specialių apsaugos priemonių taikymo faktinius pagrindus. [...]</p> <p>[...]</p> <p>2.2. Specialių apsaugos poreikių vertinimas – ikiteisminio tyrimo veiksmus atliekančio pareigūno ar prokuroro ne vėliau kaip pirmosios nukentėjusiojo apklausos metu atliekamas vertinimas, kurio metu pagal Rekomendacijų nustatytą vertinimo tvarką nustatomi nukentėjusiojo specialūs apsaugos poreikiai.</p> <p>[...]</p>	
--	--	---	--

		<p>2.4. Specialios apsaugos priemonės – BPK numatytos šios organizacinės priemonės, taikomos siekiant sumažinti baudžiamojo proceso ar kitą traumuojantį poveikį:</p> <p>2.4.1. neviešas bylos nagrinėjimas teisme;</p> <p>2.4.2. lydinčio asmens dalyvavimas;</p> <p>[...]</p> <p>2.4.5. to paties pareigūno atliekama pakartotinė apklausa;</p> <p>[...]</p> <p>2.4.9. pranešimas apie teisės aktuose nustatytas galimas taikyti apsaugos priemonės ir jų skyrimo tvarką;</p> <p>[...]</p> <p>2.4.12. apklausa garso ir vaizdo nuotolinio perdavimo priemonėmis;</p> <p>2.4.13. apklausa pas ikiteisminio tyrimo teisėją;</p> <p>2.4.14. apklausa vaikų apklausoms pritaikytose patalpose;</p> <p>2.4.15. apklausa ne daugiau kaip vieną kartą;</p> <p>2.4.16. apklausos metu daromas vaizdo ir garso įrašas;</p> <p>2.4.17. apklausa nedalyvaujant įtariamajam;</p> <p>[...]</p> <p>199 straipsnis. Anonimiškumo taikymo nukentėjusiajam ir liudytojui pagrindai</p> <p>1. Nukentėjusiajam ir liudytojui anonimiškumas gali būti taikomas, jeigu:</p> <p>1) gresia realus pavojus nukentėjusiojo, liudytojo ar jų šeimos narių arba artimųjų giminaičių gyvybei, sveikatai, laisvei ar turtui, taip pat tarnybos, verslo ar kitiems teisėtiems interesams;</p>	
--	--	--	--

		<p>2) nukentėjusiojo ar liudytojo parodymai yra svarbūs baudžiamajame procese;</p> <p>3) nukentėjusysis ar liudytojas dalyvauja procese dėl labai sunkaus, sunkaus ar apysunkio nusikaltimo.</p> <p>2. Nukentėjusiajam ar liudytojui anonimiškumas taikomas, jeigu yra visi šiame straipsnyje išvardyti pagrindai.</p> <p>199¹ straipsnis. Dalinis anonimiškumas</p> <p>1. Kai yra šio Kodekso 199 straipsnyje numatyti pagrindai, taip pat kitais atvejais, kai yra duomenų, kad tam tikrų liudytojo ar nukentėjusiojo duomenų atskleidimas gali turėti neigiamų padarinių jų, jų šeimos narių ar artimųjų giminaičių teisėms ir teisėtiems interesams ir šių teisių ir interesų apsaugai užtikrinti pakanka dalies duomenų apie liudytoją ar nukentėjusįjį slaptumo, gali būti taikomas dalinis anonimiškumas.</p> <p>2. Kai yra šio straipsnio 1 dalyje nurodytos aplinkybės, prokuroras ar ikiteisminio tyrimo pareigūnas nutarimu taikyti dalinį anonimiškumą nustato įslaptinamų duomenų apimtį. Gali būti įslaptinami liudytojo ar nukentėjusiojo vardas ir pavardė, gimimo data, asmens kodas, gyvenamosios vietos adresas, profesija, darbo ar mokymosi vieta, giminystės ryšiai, taip pat kiti liudytojo ar nukentėjusiojo duomenys (išskyrus duomenis apie liudytojo ar nukentėjusiojo santykius su įtariamuoju), kurių įslaptinimas yra grindžiamas šio straipsnio 1 dalyje nurodytomis aplinkybėmis.</p>	
--	--	---	--

		<p>3. Nukentėjusysis ir liudytojas, kuriems taikomas dalinis anonimiškumas įslaptinant jų vardą ir pavardę, tyrimo veiksmų ir kituose bylos dokumentuose įvardijamas numeriu.</p> <p>4. Dalinio anonimiškumo taikymo atvejais tyrimo veiksmai atliekami ir bylos dokumentai surašomi bendra šio Kodekso nustatyta tvarka, įslaptinti duomenys surašomi, saugomi ir naudojami šio Kodekso 201 straipsnyje nustatyta tvarka, išskyrus šiame straipsnyje nustatytas išimtis.</p> <p>[...]</p> <p>282 straipsnis. Liudytojo, kuriam taikomas anonimiškumas, apklausos ypatumai</p> <p>1. Teismas paveda prokurorui taip organizuoti liudytojo, kuriam taikomas anonimiškumas, atvykimą į teismą, kad būtų užtikrintas jo anonimiškumas.</p> <p>2. Liudytojas, kuriam taikomas anonimiškumas, apklausiamas neviešame teismo posėdyje sudarius akustines ir vizualines kliūtis, trukdančias kitiems nagrinėjimo teisme dalyviams nustatyti apklausiamo asmens tapatybę.</p> <p>3. Jeigu teismo posėdžių salėje nėra galimybių sudaryti šio straipsnio 2 dalyje numatytas akustines ir vizualines kliūtis, liudytojas, kuriam taikomas anonimiškumas, apklausiamas ne teismo posėdžių salėje, o kitoje vietoje kitiems nagrinėjimo teisme dalyviams nedalyvaujant. Prieš tokio asmens apklausą kiti nagrinėjimo teisme dalyviai teisiamojo posėdžio pirmininkui raštu pateikia klausimus, kuriuos jie nori užduoti tam liudytojui. Taip apklausto liudytojo parodymus</p>	
--	--	---	--

		<p>teisiamojo posėdžio protokole užrašo teisiamojo posėdžio pirmininkas arba vienas iš teisėjų. Šiuos parodymus teisiamojo posėdžio pirmininkas arba vienas iš teisėjų balsu perskaito teisiamajame posėdyje. Kitų nagrinėjimo teisme dalyvių pakartotiniai ir papildomi klausimai, kuriuos šie nori užduoti po to, kai apklausto liudytojo parodymus teisiamojo posėdžio pirmininkas arba vienas iš teisėjų balsu perskaitė teisiamajame posėdyje, užduodami ir į juos atsakoma šioje dalyje nustatyta tvarka.</p> <p>4. Atskirais atvejais, kai liudytojo, kuriam taikomas anonimiškumas, atvykimas į teismą keltų didelį pavojų jo, jo šeimos narių arba artimųjų giminaičių gyvybei, sveikatai ar laisvei, jis į teisiamąjį posėdį gali būti nekviečiamas, o teisme balsu perskaitomi jo parodymai, duoti šio Kodekso 203 straipsnyje nustatyta tvarka ikiteisminio tyrimo teisėjui. Kai yra šioje dalyje nurodyti pagrindai, liudytojas gali būti apklausiamas garso ir vaizdo nuotolinio perdavimo priemonėmis sudarius akustines ir vizualines kliūtis.</p> <p>Lietuvos Respublikos administracinių bylų teisenos įstatymas Nr. VIII-1029</p> <p>11 straipsnis. Proceso operatyvumas ir ekonomiškumas</p> <p>1. Teismas imasi šiame įstatyme nustatytų priemonių, kad būtų užkirstas kelias vilkinti procesą, ir siekia, kad byla būtų išnagrinėta per vieną teismo posėdį, jeigu tai nekenkia tinkamai išnagrinėti bylą.</p> <p>[...]</p> <p>64 straipsnis. Procesinių veiksmų atlikimo terminai</p>	
--	--	---	--

		<p>[...]</p> <p>2. Pasiruošimas nagrinėti administracinę bylą teisme paprastai turi būti baigtas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo skundo (prašymo, pareiškimo) priėmimo dienos.</p> <p>3. Nutartis skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje paprastai turi būti priimta ne vėliau kaip prieš mėnesį iki teismo posėdžio dienos.</p> <p>4. Pirmasis teismo posėdis paprastai turi įvykti ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo nutarties skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje priėmimo dienos.</p> <p>Lietuvos Respublikos teismų įstatymas Nr. I-480 (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2024-09-01) (toliau – Lietuvos Respublikos teismų įstatymas Nr. I-480)</p> <p>34 straipsnis. Bylų nagrinėjimo teismuose pagrindiniai principai</p> <p>1. Teismai bylas nagrinėja laikydamiesi proceso šalių lygiateisiškumo, teisės į teisinę pagalbą, teisės į tinkamą, operatyvų, ekonomišką procesą, teisės būti išklausytam, rungimosi, nekaltumo prezumpcijos, teismo nešališkumo, teismo proceso viešumo, betarpiškumo ir draudimo piktnaudžiauti procesinėmis teisėmis principų. Kituose įstatymuose gali būti numatyta ir šiame Įstatyme nenurodytų principų.</p> <p>[...]</p> <p>36 straipsnis. Teismo sudėtis ir bylų paskirstymo taisyklės</p> <p>[...]</p>	
--	--	--	--

		<p>11. Kai teismas yra sudarytas iš teismo rūmų, teisėjų kolegija sudaroma iš teisėjų, kurie paskirti į tuos pačius teismo rūmus, išskyrus Regionų administracinį teismą. Bylų paskirstymo teisėjams ir teisėjų kolegijų sudarymo taisyklės turi užtikrinti, kad bylos teisėjams būtų paskirstomos ir teisėjų kolegijos būtų sudaromos atsižvelgiant į teisėjų specializaciją, darbo krūvio tolygumą, bylų sudėtingumą, teisėjų kolegijų sudėties rotaciją, tos pačios sudėties teisėjų kolegijos maksimalią veiklos trukmę, įstatymuose numatytus draudimus teisėjui nagrinėti konkrečią bylą, teisėjo ar teisėjų kolegijos sudėties pakeitimą, teisėjų nušalinimo ar nusišalinimo aplinkybes, laikinojo nedarbingumo, atostogų ar komandiruotės atvejus. Kai teismas sudarytas iš teismo rūmų, bylų paskirstymo teisėjams ir teisėjų kolegijų sudarymo taisyklės taip pat turi užtikrinti, kad bylos būtų skiriamos tų teismo rūmų, kurie nustatomi mutatis mutandis taikant įstatymuose numatytas teritorinio teisingumo taisykles, teisėjams, išskyrus atvejus, kai byla nagrinėjama rašytinio proceso tvarka arba kai bylą operatyviau ir ekonomiškiau išnagrinės kitų teismo rūmų teisėjai.</p>	
	<p>c) kiek įmanoma ir jei reikia apsaugotų susijusių asmenų privatumą ir konfidencialumą bei užtikrintų, kad nebūtų piktnaudžiaujama privatumo ir konfidencialumo reikalavimais;</p>	<p>VDI nuostatai [...] 8. Valstybinė darbo inspekcija: <...> 8.3. taip pat atlieka šias funkcijas:</p>	<p>Atitinka</p>

		<p>8.3.1. tiria prašymus bei skundus Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskirtais klausimais, užtikrina pareiškėjų konfidencialumą;</p> <p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>25 straipsnis. Teisingas informavimas ir konfidencialios informacijos apsauga</p> <p>1. Darbo sutarties šalys privalo viena kitai laiku pranešti apie bet kokia aplinkybes, galinčias reikšmingai paveikti sutarties sudarymą, vykdymą ir nutraukimą. Ši informacija turi būti pateikta teisinga, nemokamai ir darbo sutarties šalių nustatytais protingais terminais.</p> <p>2. Darbo sutarties šalies kitai darbo sutarties šaliai šio kodekso, kitų darbo teisės normų ar sutarčių nustatytais atvejais perduodami dokumentai (pranešimai, prašymai, sutikimai, prieštaravimai ir kita) ir kita informacija turi būti pateikiami raštu. Dokumentų ir informacijos tinkamu pateikimu raštu laikomi tie atvejai, kada duomenys perduodami įprastai naudojamomis informacinių technologijų priemonėmis (elektroniniu paštu, mobiliaisiais įrenginiais ir kita) su sąlyga, kad įmanoma nustatyti informacijos turinį, jos pateikėją, pateikimo faktą ir laiką, taip pat sudarytos protingos galimybės ją išsaugoti. Jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas abejones dėl šių abiejų sąlygų buvimo, įrodyti, kad jos buvo sudarytos, privalo darbdavys.</p> <p>[...]</p>	
--	--	--	--

		<p>39 straipsnis. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos</p> <p>1. Darbo sutarties šalys gali susygti dėl to, kad darbuotojas darbo sutarties vykdymo metu ir pasibaigus darbo sutarčiai asmeniniais ar komerciniais tikslais nenaudos ir kitiems asmenims neatskleis tam tikros iš darbdavio ar dėl atliktos darbo funkcijos gautos informacijos, kurią darbo sutarties šalys savo susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos įvardys konfidencialia. Konfidencialia informacija negali būti laikomi duomenys, kurie viešai prieinami, taip pat duomenys, kurie pagal teisės aktus ar pagal jų paskirtį negali būti laikomi konfidencialiais ar kurių apsaugai darbdavys nesiima protingų priemonių. Konfidencialios informacijos atskleidimo draudimas netaikomas, kai informacija teikiama valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat kai informacija teikiama teismui ar kitam ginčus nagrinėjančiam organui.</p> <p>2. Susitarime dėl konfidencialios informacijos apsaugos turi būti apibrėžti konfidencialią informaciją sudarantys duomenys, susitarimo dėl konfidencialios informacijos apsaugos galiojimo terminas, darbdavio pareigos padedant darbuotojui išsaugoti šios informacijos slaptumą. Darbo sutarties šalys gali susygti dėl netesybų už šio susitarimo nevykdymą ar netinkamą jo vykdymą.</p> <p>3. Susitarimas dėl konfidencialios informacijos apsaugos galioja vienus metus po darbo santykių pasibaigimo, jeigu darbo sutarties šalys nesusitaria dėl ilgesnio termino.</p>	
--	--	---	--

		<p>Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymas XIII-804</p> <p>8 straipsnis. Asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemonės</p> <p>1. Pagrindinės asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, apsaugos, skatinimo ir pagalbos jiems priemonės:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) saugių informacijos apie pažeidimus teikimo kanalų užtikrinimas; 2) asmens konfidencialumo užtikrinimas; 3) draudimas daryti neigiamą poveikį asmeniui, pateikusiam informaciją apie pažeidimą; 4) teisė gauti atlyginimą už vertingą informaciją; 5) teisė gauti kompensaciją; 6) nemokamos teisinės pagalbos užtikrinimas; 7) atleidimas nuo atsakomybės. <p>2. Šio straipsnio 1 dalies 2 ir 3 punktuose nurodytos priemonės taikomos nuo asmens pateiktos informacijos apie pažeidimą gavimo įstaigoje arba kompetentingoje institucijoje momento ir taikomos visiems asmenims (išskyrus šio įstatymo 6 straipsnio 1 dalyje nurodytus atvejus), šio įstatymo nustatyta tvarka pateikusiems informaciją apie pažeidimus, nesvarbu, ar informaciją apie pažeidimą pateikęs asmuo buvo pripažintas pranešėju, ar ne. Šio straipsnio 1 dalies 4, 5, 6 ir 7 punktuose nurodytos priemonės gali būti taikomos nuo tos dienos, kurią kompetentinga institucija pripažino informaciją apie pažeidimą pateikusį asmenį pranešėju.</p> <p>9 straipsnis. Konfidencialumo užtikrinimas</p>	
--	--	---	--

		<p>1. Asmenų, pateikusių informaciją apie pažeidimus, konfidencialumas turi būti užtikrinamas viešojo administravimo, tarnybinio (drausminio) nusižengimo tyrimo procedūrų ar administracinio arba baudžiamojo proceso metu tiek, kiek tai yra objektyviai įmanoma atsižvelgiant į pateiktus duomenis ir jų ryšį su pranešėju.</p> <p>2. Kiekviena įstaiga ir asmuo, kuris gauna ar nagrinėja informaciją apie pažeidimą, privalo užtikrinti asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, konfidencialumą.</p> <p>3. Pranešėjo duomenys, leidžiantys nustatyti jo tapatybę, gali būti pateikti tik tam asmeniui arba institucijai, kurie nagrinėja informaciją apie pažeidimą.</p> <p>4. Jeigu kompetentinga institucija nepripažino asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, pranešėju ir informaciją apie pažeidimą, vadovaudamasi šio įstatymo 6 straipsnio 2 dalimi, persiuntė kitai institucijai, konfidencialumą užtikrina institucija, kuriai buvo persiūsta informacija apie pažeidimą.</p> <p>5. Reikalavimas užtikrinti konfidencialumą netaikomas, kai:</p> <p>1) to raštu prašo asmuo, pateikiantis arba pateikęs informaciją apie pažeidimą;</p> <p>2) asmuo pateikia žinomai melagingą informaciją.</p> <p>6. Informacija apie pranešėjus tyrime nedalyvaujantiems asmenims negali būti teikiama.</p> <p>10 straipsnis. Draudimas daryti neigiamą poveikį asmenims, pateikusiems informaciją apie pažeidimus</p>	
--	--	---	--

		<p>1. Prieš asmenį, pateikusį informaciją apie pažeidimą, dėl tokios informacijos pateikimo nuo šios informacijos pateikimo dienos draudžiama imtis neigiamo poveikio priemonių: atleisti jį iš darbo ar tarnybos, perkelti į žemesnes pareigas ar kitą darbo vietą, bauginti, priekabiauoti, diskriminuoti, grasinti susidoroti, apriboti karjeros galimybes, sumažinti darbo užmokestį, pakeisti darbo laiką, kelti abejones dėl kompetencijos, perduoti neigiamą informaciją apie jį tretiesiems asmenims, panaikinti teisę dirbti su valstybės ir tarnybos paslaptį sudarančia informacija, arba taikyti bet kokias kitas neigiamo poveikio priemones.</p> <p>2. Draudimas daryti neigiamą poveikį informaciją apie pažeidimą pateikusiam asmeniui taikomas darbdaviui ir kitiems įstaigos darbuotojams.</p> <p>3. Draudžiama daryti neigiamą poveikį ir asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, šeimos nariams, dirbantiems įstaigoje arba kitame su įstaiga subordinaciniais ryšiais susijusiame juridiniame asmenyje, kuriame asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, šeimos narys dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo gali patirti neigiamų padarinių. Asmens, pateikusio informaciją apie pažeidimą, šeimos nariams, kurie dėl informacijos apie pažeidimą pateikimo patyrė neigiamą poveikį, <i>mutatis mutandis</i> taikomos šio įstatymo 11 ir 14 straipsnių nuostatos.</p> <p>4. Jeigu asmeniui, pateikusiam informaciją apie pažeidimą, buvo daromas neigiamas poveikis, darbdavys ginčo atveju turi įrodyti, kad neigiamų padarinių asmuo, pateikęs informaciją apie pažeidimą, patyrė ne dėl jo pranešimo ar pateiktos informacijos apie pažeidimą.</p>	
--	--	---	--

	<p>d) prireikus numatytų sankcijas už smurtą ir priekabiavimą darbo pasaulyje;</p>	<p>Administracinių nusižengimo kodeksas</p> <p>96 straipsnis. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas</p> <p>1. Darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą darbuotojui nuo trisdešimt iki devyniasdešimt eurų.</p> <p>2. Darbo įstatymų, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų pažeidimas užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo dviejų šimtų keturiasdešimt iki aštuonių šimtų aštuoniasdešimt eurų.</p> <p>3. Šio straipsnio 2 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirasti kitų sunkių padarinių, užtraukia baudą juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių eurų.</p> <p>4. Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio pažeidimas, jeigu nebuvo įgyvendintos būtinos priemonės smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ar nebuvo imtasi aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą, suteikti arba nustatomas darbdavio fizinio asmens ar darbdavio juridinio asmens vadovo smurto ar priekabiavimo draudimo pažeidimas, užtraukia baudą darbdaviams fiziniams asmenims, darbdavių juridinių asmenų vadovams ar kitiems atsakingiems asmenims nuo penkių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų.</p>	<p>Atitinka</p>
--	--	--	------------------------

		<p>5. Šio straipsnio 2 ar 3 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, jeigu dėl to galėjo įvykti nelaimingas atsitikimas darbe, avarija ar atsirasti kitų sunkių padarinių, užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio iki dviejų tūkstančių eurų.</p> <p>6. Šio straipsnio 2 ar 3 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo devynių šimtų iki vieno tūkstančio keturių šimtų eurų.</p> <p>7. Šio straipsnio 4 ar 5 dalyje numatytas administracinis nusižengimas, padarytas pakartotinai, užtraukia baudą nuo vieno tūkstančio keturių šimtų iki trijų tūkstančių eurų.</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p> <p>29 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai</p> <p>1. Baigus tirti skundą, surašomas sprendimas, kuriame nurodoma tyrimo metu nustatytos aplinkybės, esantys įrodymai ir veiksmai (neveikimo), administracinio akto arba sprendimo teisinis įvertinimas. Sprendimą pasirašo lygių galimybių kontrolierius.</p> <p>2. Tyrimo metu ar jį atlikęs, lygių galimybių kontrolierius priima vieną arba kelis iš šių sprendimų:</p> <p>1) perduoti tyrimo medžiagą ikiteisminio tyrimo įstaigai ar prokurorui, jeigu nustatomi galimi nusikalstamos veikos požymiai;</p> <p>2) kreiptis į atitinkamą asmenį ir siūlyti nutraukti lygias galimybes pažeidžiančius veiksmus (neveikimą);</p> <p>3) kreiptis į atitinkamą asmenį ar instituciją ir siūlyti pakeisti ar panaikinti administracinį aktą arba sprendimą (ar jo dalį), susijusį su lygių galimybių pažeidimu;</p>	
--	--	---	--

		<p>4) pradėti administracinių nusižengimų teiseną;</p> <p>5) pripažinti skundą nepagrįstu, jeigu nepasitvirtino jame nurodyti pažeidimai;</p> <p>6) įspėti dėl padaryto pažeidimo;</p> <p>7) įpareigoti reklamos veiklos subjektus nutraukti neleidžiamą reklamą ir nustatyti šio įpareigojimo įvykdymo terminus ir sąlygas;</p> <p>8) su pareiškimu kreiptis į administracinę teisimą prašant ištirti, ar norminis administracinis aktas (ar jo dalis), religinės bendruomenės ir bendrijos, politinės partijos, politinės organizacijos arba asociacijos priimtas bendro pobūdžio aktas atitinka šį įstatymą ar Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymą;</p> <p>9) siūlyti Vyriausiajai tarnybinės etikos komisijai atlikti tyrimą, ar valstybinėje tarnyboje dirbantis asmuo nepažeidė Viešųjų ir privačių interesų derinimo įstatymo.</p> <p>3. Tyrimo metu ar jį atlikęs, lygių galimybių kontrolierius gali nutraukti tyrimą, kai:</p> <p>1) pareiškėjas skundą atsiima;</p> <p>2) trūksta objektyvių duomenų apie padarytą pažeidimą;</p> <p>3) pareiškėjas ir pažeidėjas susitaiko;</p> <p>4) kai lygias galimybes pažeidžiantys veiksmai (neveikimas) nutraukiami;</p> <p>5) lygias galimybes pažeidžiantis administracinis aktas arba sprendimas pakeičiamas ar panaikinamas.</p> <p>30 straipsnis. Lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimų privalomumas</p>	
--	--	---	--

		<p>[...]</p> <p>3. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimą privalo nagrinėti asmenys, kuriems sprendimas adresuojamas, ir apie nagrinėjimo rezultatus bei sprendimo vykdymą informuoti lygių galimybių kontrolierių. Informacija lygių galimybių kontrolieriui pateikiama nedelsiant priėmus sprendimus dėl priemonių, kurių bus imamasi, atsižvelgiant į lygių galimybių kontrolieriaus sprendimą, bet ne vėliau kaip per 30 dienų nuo sprendimo gavimo dienos.</p> <p>4. Asmenys, nevykdantys lygių galimybių kontrolieriaus reikalavimų, atsako įstatymų nustatyta tvarka.</p>	
	<p>e) smurto ir priekabiavimo dėl lyties darbo pasaulyje aukoms suteiktų veiksmingą prieigą prie į lyčių aspektą orientuotų, saugių ir veiksmingų skundų ir ginčų sprendimo mechanizmų, paramos, paslaugų ir teisių gynimo priemonių;</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>17 straipsnis. Darbo teisių gynimas darbo ginčus nagrinėjančiose institucijose</p> <p>Šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka darbo teisės normų suteikiamos teisės ginamos darbo ginčus nagrinėjančiuose organuose ir teismuose.</p> <p>18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka</p> <p>Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.</p> <p>19 straipsnis. Darbo teisių gynimas per darbuotojų ir darbdavių atstovus</p>	Atitinka

		<p>1. Darbuotojų ir darbdavių teises ir interesus šio kodekso ir kitų įstatymų nustatyta tvarka gina ir jiems atstovauja jų atstovai kolektyviniuose darbo santykiuose.</p> <p>2. Profesinių sąjungų, darbo tarybų, darbuotojų patikėtinių, darbdavių organizacijų kompetenciją ir jos įgyvendinimo tvarką nustato šis kodeksas, kiti įstatymai, kolektyvinės sutartys, darbdavio ir darbo tarybos susitarimai ir kitos darbo teisės normos.</p> <p>20 straipsnis. Atsakomybė</p> <p>Atsakomybę už šiame kodekse nustatytų teisių ir pareigų nevykdymą ar netinkamą jų vykdymą nustato šis kodeksas, kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos, darbo santykių dalyvių sutartys ir susitarimai</p> <p>[...]</p> <p>31 straipsnis. Turtinių ir neturtinių interesų apsauga</p> <p>1. Darbdavys privalo sudaryti darbuotojui sąlygas darbo funkcijai atlikti ir suteikti darbuotojui reikalingas darbo priemones ar turtą. Darbo sutarties šalys susitaria, kad darbuotojas darbo metu naudos savo priemones ar turtą, išskyrus asmenines apsaugos priemones, kuriomis aprūpinti darbuotojus privalo darbdavys. Tokiu atveju susitariama dėl darbuotojui mokamos kompensacijos už jo priemonių ar turto naudojimą.</p> <p>2. Darbuotojas privalo saugoti darbdavio turtinius ir neturtinius interesus. Darbuotojas privalo naudotis darbdavio perduotomis darbo priemonėmis, turtu, taip pat lėšomis pagal jų tikslinę paskirtį ir taupiai. Darbdavys turi teisę nustatyti jam priklausančių ir</p>	
--	--	---	--

		<p>darbuotojui perduotų darbo priemonių, turto ar lėšų naudojimo tvarką, nepažeisdamas šiame kodekse ir kituose įstatymuose nustatytų darbuotojo teisių.</p> <p>3. Pranešimas valstybės ar savivaldybės institucijai ar įstaigai apie darbdavio daromus darbo ar kitų teisės normų pažeidimus, taip pat informacijos apie pažeidimą pateikimas Lietuvos Respublikos pranešėjų apsaugos įstatymo nustatyta tvarka ar kreipimasis į darbo ginčus nagrinėjantį organą dėl pažeistų teisių ar interesų gynybos negali būti laikomi veiksmais, pažeidžiančiais darbdavio turtinius ar neturtinius interesus. Darbuotojas negali būti dėl to persekiojamas ir jam negali būti taikomos jo interesus pažeidžiančios priemonės.</p> <p>[...]</p> <p>220 straipsnis. Darbo ginčo dėl teisės nagrinėjimas darbo ginčų komisijoje ir teisme</p> <p>1. Darbo santykių dalyvis, kuris mano, kad kitas darbo teisės subjektas pažeidė jo teises dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo ar netinkamo jų vykdymo, į darbo ginčų komisiją su prašymu išnagrinėti darbo ginčą dėl teisės privalo kreiptis per tris mėnesius, o neteisėto nušalinimo, neteisėto atleidimo iš darbo ir kolektyvinės sutarties pažeidimo atvejais, –per vieną mėnesį nuo tada, kai sužinojo ar turėjo sužinoti apie jo teisių pažeidimą.</p> <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947</p> <p>3 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga</p>	
--	--	--	--

		<p>Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių asmenų skundus ir pareiškimus, taip pat asmenų ginčus dėl diskriminacijos lyties pagrindu, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių teisių principas nebuvo pažeistas.</p> <p>[...]</p> <p>17 straipsnis. Diskriminuojamo asmens ir jam atstovaujančių asmenų teisės</p> <p>1. Asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi šiame skyriuje nurodyti diskriminaciniai veiksmai, arba tapęs seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo objektu, turi teisę kreiptis objektyvios ir nešališkos pagalbos į Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierių (toliau – lygių galimybių kontrolierius).</p> <p>2. Darbuotojų ir darbdavių organizacijos arba kiti juridiniai asmenys, turintys teisėtą interesą, gavę asmens rašytinį sutikimą, gali įstatymų nustatyta tvarka atstovauti jam teisminėse arba administracinėse procedūrose.</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p> <p>4 straipsnis. Įrodinėjimo pareiga</p> <p>Teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos,</p>	
--	--	---	--

		<p>negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo, nurodymo diskriminuoti, persekiojimo, priešiško elgesio ar neigiamų padarinių dėl skundo dėl diskriminacijos pateikimo, dalyvavimo byloje dėl diskriminacijos ar pranešimo apie diskriminaciją faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.</p> <p>[...]</p> <p>12 straipsnis. Diskriminuojamo asmens teisių apsauga</p> <p>1. Asmuo, manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į lygių galimybių kontrolierių. Kreipimasis į lygių galimybių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme.</p> <p>2. Juridiniai asmenys, kitos organizacijos ir jų padaliniai, kurių veiklą reglamentuojančiame teisės akte atitinkamu pagrindu diskriminuojamų asmenų gynimas ir jų atstovavimas teisme yra nurodyta kaip viena iš veiklos sričių, diskriminuojamo asmens pavedimu gali įstatymų nustatyta tvarka atstovauti jam teisminėse arba administracinėse procedūrose</p>	
--	--	---	--

		<p>Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodeksas</p> <p>5 straipsnis. Teisė kreiptis į teismą teisminės gynybos</p> <p>1. Kiekvienas suinteresuotas asmuo turi teisę įstatymų nustatyta tvarka kreiptis į teismą, kad būtų apginta pažeista ar ginčijama jo teisė arba įstatymų saugomas interesas.</p> <p>[...]</p> <p>7 straipsnis. Proceso koncentracija ir ekonomiškumas</p> <p>1. Teismas imasi šiame Kodekse nustatytų priemonių, kad būtų užkirstas kelias procesui vilkinti, ir siekia, kad byla būtų išnagrinėta teismo vieno posėdžio metu, jeigu tai nekenkia tinkamai išnagrinėti bylą, taip pat kad įsiteisėjęs teismo sprendimas būtų įvykdytas per įmanomai trumpesnę laiką ir kuo ekonomiškiau.</p> <p>[...]</p> <p>245 straipsnis. Dalyvaujančių byloje asmenų prašymų išsprendimas</p> <p>1. Posėdžio pirmininkas paklausia, ar dalyvaujantys byloje asmenys turi prašymų.</p> <p>2. Dalyvaujančių byloje asmenų prašymai išsprendžiami teismo nutartimi, išklausius kitų dalyvaujančių byloje asmenų nuomones. Jeigu teismui pateikti dalyvaujančių byloje asmenų prašymai galėjo būti pateikti anksčiau, teismas juos gali atmesti, jei šių prašymų tenkinimas užvilkins sprendimo byloje priėmimą.</p>	
--	--	---	--

		<p>3. Jeigu teismas prašymą atmeta, tai neapriboja asmens, kurio prašymas atmestas, teisės vėl pateikti jį vėliau, atsižvelgiant į nagrinėjimo teisme eigą.</p> <p>246 straipsnis. Šalių ir jų atstovų neatvykimo į teismo posėdį pasekmės</p> <p>1. Kai į teismo posėdį neatvyksta ieškovas, kuriam tinkamai nepranešta apie teismo posėdžio laiką ir vietą, ir jis neturi atstovo, teismas bylos nagrinėjimą atideda. Bylos nagrinėjimas atidedamas taip pat tuo atveju, kai ieškovas bylą veda per atstovą, tačiau į teismo posėdį neatvyksta ieškovas ir jo atstovas ir tinkamai apie teismo posėdžio vietą ir laiką nepranešta ieškovo atstovui. Bylos nagrinėjimas gali būti atidėtas ieškovo ar jo atstovo prašymu, jeigu ieškovas ar jo atstovas iki teismo posėdžio pradžios pateikia dokumentus, pateisinančius savo neatvykimą, ir teismas neatvykimo priežastis pripažįsta svarbiomis. Neatvykimo priežasčių svarbą įvertina teismas, atsižvelgdamas į bylos nagrinėjimo stadiją, ieškovo ir jo atstovo ankstesnį procesinį elgesį ir kitas svarbias aplinkybes. Kitais atvejais teismas atsakovo prašymu ir šio Kodekso nustatyta tvarka priima sprendimą už akių. Kai atsakovas neprašo priimti sprendimo už akių, teismas palieka ieškinį nenagrinėtą.</p> <p>2. Kai į teismo posėdį neatvyksta atsakovas, kuriam tinkamai nepranešta apie posėdžio laiką ir vietą, ir jis neturi atstovo, teismas bylos nagrinėjimą atideda. Bylos nagrinėjimas atidedamas taip pat tuo atveju, kai atsakovas bylą veda per atstovą, tačiau į teismo posėdį neatvyksta atsakovas ir jo atstovas ir tinkamai apie teismo posėdžio vietą ir laiką nepranešta atsakovo atstovui. Bylos nagrinėjimas gali</p>	
--	--	--	--

		<p>būti atidėtas atsakovo ar jo atstovo prašymu, jeigu atsakovas ar jo atstovas iki teismo posėdžio pradžios pateikia dokumentus, pateisinančius savo neatvykimą, ir teismas neatvykimo priežastis pripažįsta svarbiomis. Neatvykimo priežasčių svarbą įvertina teismas, atsižvelgdamas į bylos nagrinėjimo stadiją, atsakovo ir jo atstovo ankstesnį procesinį elgesį ir kitas svarbias aplinkybes. Kitais atvejais teismas ieškovo prašymu ir šio Kodekso nustatyta tvarka priima sprendimą už akių. Jeigu ieškovas neprašo priimti sprendimo už akių, teismas turi teisę arba atidėti bylos nagrinėjimą, arba bylą išnagrinėti iš esmės pagal bendrąsias ginčo teisenos taisykles.</p> <p>3. Atidėdamas bylos nagrinėjimą, teismas turi teisę neatvykusiai šaliai paskirti iki trijų šimtų eurų baudą, jeigu įstatymai nustato šios šalies pareigą dalyvauti teismo posėdyje arba teismas pripažįsta šalies dalyvavimą teismo posėdyje būtinu ir negalima sprendimo priimti už akių. Kai be svarbių priežasčių neatvyksta į teismo posėdį šalies atstovas ir dėl to teismas atideda bylos nagrinėjimą, teismas turi teisę skirti jam, taip pat juridinio asmens vadovui, dėl kurio kaltės atstovas neatvyko į teismo posėdį, iki trijų šimtų eurų baudą.</p> <p>4. Jeigu duomenų apie šalių neatvykimo priežastis nėra arba jeigu jos į teismo posėdį neatvyksta be svarbių priežasčių ir jeigu nė iš vienos jų negautas prašymas nagrinėti bylą joms nedalyvaujant, teismas ieškinį palieka nenagrinėtą.</p> <p>5. Neatvykusios šalies atstovo dalyvavimas teismo posėdyje laikomas tinkamu šalies dalyvavimu, išskyrus atvejus, kai teismas pripažįsta šalies asmeninį dalyvavimą teismo posėdyje būtinu. Jeigu</p>	
--	--	--	--

		<p>teismas pripažįsta, kad šalies dalyvavimas būtinas ir ji neatvyksta į teismo posėdį, teismas priima sprendimą už akių.</p> <p>247 straipsnis. Trečiųjų asmenų, nepareiškiančių savarankiškų reikalavimų, ar jų atstovų neatvykimo į teismo posėdį pasekmės</p> <p>1. Kai neatvyksta į teismo posėdį kuris nors iš trečiųjų asmenų, nepareiškiančių savarankiškų reikalavimų, kuriam tinkamai nepranešta apie bylos nagrinėjimo vietą ir laiką, ir jis neturi atstovo, teismas atideda bylos nagrinėjimą. Bylos nagrinėjimas atidedamas taip pat tuo atveju, kai trečiasis asmuo bylą veda per atstovą, tačiau į teismo posėdį neatvyksta trečiasis asmuo ir jo atstovas ir tinkamai apie teismo posėdžio vietą ir laiką nepranešta trečiojo asmens atstovui.</p> <p>2. Bylos nagrinėjimas gali būti atidėtas trečiojo asmens, nepareiškiančio savarankiškų reikalavimų, ar jo atstovo prašymu, jeigu trečiasis asmuo, nepareiškiantis savarankiškų reikalavimų, ar jo atstovas iki teismo posėdžio pradžios pateikia dokumentus, pateisinančius savo neatvykimą, ir teismas neatvykimo priežastis pripažįsta svarbiomis. Neatvykimo priežasčių svarbą įvertina teismas, atsižvelgdamas į bylos nagrinėjimo stadiją, trečiojo asmens, nepareiškiančio savarankiškų reikalavimų, ir jo atstovo ankstesnį procesinį elgesį ir kitas svarbias aplinkybes. Jeigu duomenų apie neatvykimo priežastis nėra arba jeigu gautas prašymas nagrinėti bylą trečiajam asmeniui nedalyvaujant, arba jeigu teismas pripažįsta neatvykimo priežastis nesvarbiomis, byla gali būti nagrinėjama be neatvykusio asmens.</p>	
--	--	---	--

		<p>3. Kai be svarbių priežasčių neatvyksta į teismo posėdį tretieji asmenys, nepareiškiantys savarankiškų reikalavimų, ar jų atstovai, o teismas yra pripažinęs šių asmenų dalyvavimą būtinu, teismas turi teisę skirti jiems, taip pat juridinio asmens vadovui, dėl kurio kaltės atstovas neatvyko į teismo posėdį, iki trijų šimtų eurų baudą.</p> <p>248 straipsnis. Liudytojų, ekspertų ar vertėjų neatvykimo į teismo posėdį pasekmės</p> <p>1. Kai neatvyksta į teismo posėdį liudytojai, ekspertai ar vertėjai, teismas išklauso dalyvaujančių byloje asmenų nuomonę dėl galimumo nagrinėti bylą be neatvykusių liudytojų, ekspertų ar vertėjų ir priima nutartį toliau nagrinėti bylą arba bylos nagrinėjimą atidėti.</p> <p>2. Jeigu šaukiamas liudytojas, ekspertas ar vertėjas be svarbios priežasties neatvyko į teismo posėdį, jiems gali būti skiriama iki trijų šimtų eurų bauda, o liudytojas, be to, teismo nutartimi gali būti atvesdinamas.</p> <p>249 straipsnis. Bylos nagrinėjimo iš esmės pradžia</p> <p>Bylos nagrinėjimas iš esmės pradedamas teismo posėdžio pirmininko pranešimu apie bylą. Po pranešimo teismo posėdžio pirmininkas paklausia, ar ieškovas palaiko savo reikalavimus, ar atsakovas pripažįsta pareikštą ieškinį, taip pat ar išnaudotos visos galimybės sudaryti taikos sutartį.</p> <p>250 straipsnis. Dalyvaujančių byloje asmenų paaiškinimų ir kitų įrodymų tyrimas</p> <p>1. Įrodymų tyrimas pradedamas dalyvaujančių byloje asmenų paaiškinimų tyrimu. Pirmas teismo posėdyje paaiškinimus duoda ieškovas ir jo pusėje dalyvaujantis trečiasis asmuo, po to – atsakovas</p>	
--	--	---	--

		<p>ir jo pusėje dalyvaujantis trečiasis asmuo, taip pat kiti byloje dalyvaujantys asmenys. Dalyvaujantys byloje asmenys turi teisę užduoti vienas kitam klausimų. Kiekvienam dalyvaujančiam byloje asmeniui turi būti suteikiama galimybė pareikšti savo nuomonę dėl kiekvieno kito dalyvaujančio byloje asmens pareiškimo ir prašymo. Teismo posėdžio pirmininkas šio Kodekso numatytais atvejais balsu perskaito rašytinius dalyvaujančių byloje asmenų paaiškinimus, taip pat paaiškinimus, teismo gautus teismo pavedimo įvykdymo ir įrodymų užtikrinimo tvarka.</p> <p>2. Išklausęs dalyvaujančių byloje asmenų paaiškinimus, teismas šio Kodekso 186–220 straipsniuose nustatyta tvarka ištiria visus kitus byloje esančius įrodymus.</p> <p>3. Byloje esantys procesiniai dokumentai, įteikti šio Kodekso nustatyta tvarka, teismo posėdžio metu neskaitomi, išskyrus atvejus, kai dalyvaujantys byloje asmenys nežino jų turinio arba kai reikia tiksliai cituoti procesinį dokumentą.</p> <p>251 straipsnis. Bylos nagrinėjimo iš esmės pabaiga</p> <p>1. Ištyręs visus įrodymus, posėdžio pirmininkas paklausia dalyvaujančius byloje asmenis, ar jie nori papildyti bylos medžiagą.</p> <p>2. Jeigu pateikiama prašymų papildyti bylos medžiagą, teismas apsversto juos ir priima dėl jų nutartį patenkinti arba atmesti prašymus. Jeigu byloje dalyvaujantys asmenys pateikia teismui papildomos medžiagos arba prašo išreikalauti papildomų įrodymų, teismas gali atmesti pareikštą prašymą, jei jo tenkinimas užvilkins sprendimo byloje priėmimą ir (arba) toks prašymas galėjo būti pateiktas anksčiau.</p>	
--	--	--	--

		<p>3. Išsprendus prašymus ir reikiamais atvejais atlikus papildomus veiksmus, taip pat kai nėra prašymų, išklausoma valstybės ir savivaldybių institucijų išvada, jeigu tokia byloje yra.</p> <p>252 straipsnis. Valstybės ir savivaldybių institucijų išvada</p> <p>1. Valstybės ir savivaldybių institucijų, teismo įtrauktų dalyvauti procese ar įstojusių į procesą savo iniciatyva, atstovai duoda savo išvadą teismo posėdyje po įrodymų ištyrimo. Po to teismas ir dalyvaujantys byloje asmenys gali pateikti šių institucijų atstovams klausimus išvadai išaiškinti ir papildyti.</p> <p>2. Šie asmenys baigiamosiose kalbose nedalyvauja.</p> <p>253 straipsnis. Baigiamosios kalbos</p> <p>1. Išsprendus šio Kodekso 251 straipsnio 3 dalyje nurodytus klausimus, posėdžio pirmininkas paskelbia, kad bylos nagrinėjimas iš esmės yra baigtas ir teismas pradeda klausyti baigiamųjų kalbų.</p> <p>2. Baigiamosiose kalbose pirmi kalba ieškovas ir jo atstovas, po to – atsakovas ir jo atstovas.</p> <p>3. Trečiasis asmuo, pareiškęs savarankiškus reikalavimus dėl ginčo dalyko, ir jo atstovas kalba po šalių. Trečiasis asmuo, nepareiškęs savarankiškų reikalavimų dėl ginčo dalyko, ir jo atstovas kalba po ieškovo arba atsakovo, kurių pusėje trečiasis asmuo dalyvauja byloje.</p> <p>4. Baigiamųjų kalbų dalyviai neturi teisės savo kalbose remtis aplinkybėmis, kurių teismas netyrė, taip pat įrodymais, kurie nebuvo tiriami teismo posėdyje.</p> <p>254 straipsnis. Replikos</p> <p>Po to, kai kalbėjo visi baigiamųjų kalbų dalyviai, jie replikos teise gali trumpai pakalbėti antrą kartą dėl to, kas buvo pasakyta</p>	
--	--	--	--

		<p>baigiamosiose kalbose. Paskutinės replikos teisė priklauso atsakovui ir (arba) jo atstovui.</p> <p>255 straipsnis. Proceso dalyvių kalbų trukmė</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Teismas paprastai neriboja proceso dalyvių kalbų trukmės. 2. Teismo posėdžio pirmininkas ar kiti bylą nagrinėjantys teisėjai turi teisę įspėti ir nutraukti kalbėtoją, kai jo kalba nesusijusi su nagrinėjamos bylos esme. <p>Administracinių bylų teisenos įstatymas Nr. VIII-1029</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Administracinis ginčas – asmens ir viešojo administravimo subjekto konfliktas arba vienas kitam nepavaldžių viešojo administravimo subjektų konfliktas. Prie administracinių ginčų priskiriami ir tarnybiniai ginčai, taip pat rinkimų ginčai. <p>[...]</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Tarnybinis ginčas – valstybės tarnautojo ar pareigūno ir administracijos ginčas dėl tarnautojo ar pareigūno statuso įgijimo, pasikeitimo ar praradimo ir tarnybinių nuobaudų taikymo. <p>[...]</p> <p>6 straipsnis. Teismas kaip vienintelė teisingumą vykdanči institucija</p> <p>Teisingumą administracinėse bylose vykdo tik teismai, vadovaudamiesi visų asmenų lygybės įstatymui ir teismui principu, nepaisydami lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės</p>	
--	--	---	--

		<p>padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, veiklos rūšies ir pobūdžio, gyvenamosios vietos ir kitų aplinkybių.</p> <p>[...]</p> <p>11 straipsnis. Proceso operatyvumas ir ekonomiškumas</p> <p>1. Teismas imasi šiame įstatyme nustatytų priemonių, kad būtų užkirstas kelias vilkinti procesą, ir siekia, kad byla būtų išnagrinėta per vieną teismo posėdį, jeigu tai nekenkia tinkamai išnagrinėti bylą.</p> <p>[...]</p> <p>17 straipsnis. Bylos, priskirtos administracinių teismų kompetencijai</p> <p>1. Administraciniai teismai sprendžia bylas dėl:</p> <p>[...]</p> <p>5) tarnybinių ginčų, kai viena ginčo šalis yra valstybės tarnautojas ar pareigūnas, taip pat ginčų, kylančių dėl materialinės atsakomybės ir regreso (atgręžtinio reikalavimo) teisės įgyvendinimo pagal Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymą;</p> <p>[...]</p> <p>23 straipsnis. Teisė paduoti skundą (prašymą, pareiškimą)</p> <p>1. Skundą (prašymą) dėl viešojo administravimo subjekto priimto teisės akto ar veiksmo (neveikimo), taip pat dėl viešojo administravimo subjekto vilkinimo atlikti veiksmus turi teisę paduoti asmenys, taip pat kiti viešojo administravimo subjektai, įskaitant</p>	
--	--	--	--

		<p>valstybės tarnautojus ir pareigūnus, kai jie mano, kad jų teisės ar įstatymų saugomi interesai yra pažeisti.</p> <p>[...]</p> <p>64 straipsnis. Procesinių veiksmų atlikimo terminai</p> <p>[...]</p> <p>2. Pasiruošimas nagrinėti administracinę bylą teisme paprastai turi būti baigtas ne vėliau kaip per vieną mėnesį nuo skundo (prašymo, pareiškimo) priėmimo dienos.</p> <p>3. Nutartis skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje paprastai turi būti priimta ne vėliau kaip prieš mėnesį iki teismo posėdžio dienos.</p> <p>4. Pirmasis teismo posėdis paprastai turi įvykti ne vėliau kaip per tris mėnesius nuo nutarties skirti bylą nagrinėti teismo posėdyje priėmimo dienos.</p> <p>Teismų įstatymas Nr. I-480</p> <p>6 straipsnis. Lygybė įstatymui ir teismui</p> <p>1. Įstatymui ir teismui visi asmenys lygūs.</p> <p>2. Žmogaus teisių negalima varžyti ar teikti jam privilegijų dėl lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų, pažiūrų ar kitų aplinkybių.</p> <p>[...]</p> <p>34 straipsnis. Bylų nagrinėjimo teismuose pagrindiniai principai</p> <p>1. Teismai bylas nagrinėja laikydamiesi proceso šalių lygiateisiškumo, teisės į teisinę pagalbą, teisės į tinkamą, operatyvų,</p>	
--	--	--	--

		<p>ekonomišką procesą, teisės būti išklausytam, rungimosi, nekaltumo prezumpcijos, teismo nešališkumo, teismo proceso viešumo, betarpiškumo ir draudimo piktnaudžiauti procesinėmis teisėmis principų. Kituose įstatymuose gali būti numatyta ir šiame Įstatyme nenurodytų principų.</p> <p>[...]</p> <p>36 straipsnis. Teismo sudėtis ir bylų paskirstymo taisyklės</p> <p>[...]</p> <p>11. Kai teismas yra sudarytas iš teismo rūmų, teisėjų kolegija sudaroma iš teisėjų, kurie paskirti į tuos pačius teismo rūmus, išskyrus Regionų administracinį teismą. Bylų paskirstymo teisėjams ir teisėjų kolegijų sudarymo taisyklės turi užtikrinti, kad bylos teisėjams būtų paskirstomos ir teisėjų kolegijos būtų sudaromos atsižvelgiant į teisėjų specializaciją, darbo krūvio tolygumą, bylų sudėtingumą, teisėjų kolegijų sudėties rotaciją, tos pačios sudėties teisėjų kolegijos maksimalią veiklos trukmę, įstatymuose numatytus draudimus teisėjui nagrinėti konkrečią bylą, teisėjo ar teisėjų kolegijos sudėties pakeitimą, teisėjų nušalinimo ar nusišalinimo aplinkybes, laikinojo nedarbingumo, atostogų ar komandiruotės atvejus. Kai teismas sudarytas iš teismo rūmų, bylų paskirstymo teisėjams ir teisėjų kolegijų sudarymo taisyklės taip pat turi užtikrinti, kad bylos būtų skiriamos tų teismo rūmų, kurie nustatomi mutatis mutandis taikant įstatymuose numatytas teritorinio teisingumo taisykles, teisėjams, išskyrus atvejus, kai byla nagrinėjama rašytinio</p>	
--	--	---	--

		proceso tvarka arba kai bylą operatyviau ir ekonomiškiau išnagrinės kitų teismo rūmų teisėjai.	
	f) pripažintų smurto artimoje aplinkoje padarinius ir, kiek tai pagrįstai įmanoma, sušvelnintų jo poveikį darbo pasaulyje;	<p>Lietuvos Respublikos smurto artimoje aplinkoje įstatymas Nr. XI-1425</p> <p>2 straipsnis. Pagrindinės šio įstatymo sąvokos</p> <p>[...]</p> <p>3. Pagalba smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriančiam asmeniui ar smurtą artimoje aplinkoje patyrusiam asmeniui – informacija, konsultacijos ir (ar) paslaugos, teikiamos smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriančiam asmeniui ar smurtą artimoje aplinkoje patyrusiam asmeniui, atsižvelgiant į smurto artimoje aplinkoje pobūdį, dėl šio smurto atsiradusius jo poreikius, taip pat ir individualius poreikius.</p> <p>[...]</p> <p>10 straipsnis. Smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriančių asmenų ar smurtą patyrusių asmenų teisės</p> <p>1. Smurto artimoje aplinkoje pavojų patiriantys asmenys ar smurtą patyrę asmenys turi teisę:</p> <p>[...]</p> <p>4) gauti specializuotą kompleksinę pagalbą;</p>	Atitinka
	g) užtikrintų dirbančiųjų teisę pasitraukti iš darbinės situacijos, kuriai susidarius jie turi pagrįstų priežasčių manyti, kad tokia situacija kelia neišvengiamą ir rimtą pavojų gyvybei, sveikatai ar saugai	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>50 straipsnis. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas darbuotojo iniciatyva</p> <p>1. Darbuotojas turi teisę laikinai, iki trijų mėnesių, sustabdyti darbo sutarties vykdymą, apie tai raštu įspėjęs darbdavį prieš tris darbo dienas, jeigu darbdavys du ir daugiau mėnesių iš eilės nemoka viso</p>	Atitinka

	<p>dėl smurto ir priekabiavimo, nepatiriant keršto ar kitų neteisėtų padarinių, ir pareigą informuoti vadovybę; ir</p>	<p>darbuotojui priklausančio darbo užmokesčio arba ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo kitų savo įsipareigojimų, kurie nustatyti darbo sutartyje ir kolektyvinėje sutartyje arba kuriuos nustato darbo ir poilsio laiką, apmokėjimą už darbą, darbuotojų saugą ir sveikatą darbe reglamentuojančios darbo teisės normos. Šiuo atveju darbuotojas atleidžiamas nuo pareigos atlikti savo darbo funkciją.</p> <p>2. Darbo sutarties vykdymo sustabdymas pasibaigia kitą dieną, kai darbuotojas raštu atšaukia laikiną darbo sutarties vykdymo sustabdymą arba kai darbdavys visiškai įvykdo savo įsipareigojimus darbuotojui ir jį apie tai informuoja raštu, arba kai pasibaigia šio straipsnio 1 dalyje nustatytas trijų mėnesių terminas.</p> <p>3. Darbdavys sumoka darbuotojui ne mažesnę kaip vienos Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžio kompensaciją už kiekvieną sustabdytą darbo sutarties vykdymo mėnesį, išskyrus atvejus, kai darbuotojas darbo sutarties vykdymą sustabdo nepagrįstai.</p> <p>[...]</p> <p>56 straipsnis. Darbo sutarties nutraukimas darbuotojo iniciatyva dėl svarbių priežasčių</p> <p>1. Darbo sutartis gali būti nutraukta darbuotojo rašytiniu pareiškimu, apie tai įspėjus darbdavį ne vėliau kaip prieš penkias darbo dienas, jeigu:</p> <p>[...]</p> <p>2) darbuotojui du mėnesius iš eilės ir daugiau nemokamas visas jam priklausančias darbo užmokestis (mėnesinė alga) arba jeigu darbdavys</p>	
--	--	--	--

		<p>ilgiau kaip du mėnesius iš eilės nevykdo savo įsipareigojimų, kuriuos nustato darbuotojų saugą ir sveikatą reglamentuojančios darbo teisės normos;</p> <p>159 straipsnis. Darbuotojų teisė dirbti saugiai</p> <p>1. Darbuotojas turi teisę atsisakyti dirbti, jeigu yra pavojus jo saugai ir sveikatai, taip pat dirbti tuos darbus, kuriuos saugiai atlikti nėra apmokytas, jeigu neįrengtos kolektyvinės apsaugos priemonės ar pats neaprūpintas reikiamomis asmeninėmis apsaugos priemonėmis.</p> <p>2. Pagrįstas darbuotojo atsisakymas dirbti negali būti laikomas jo darbo pareigų pažeidimu.</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p> <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <p>[...]</p> <p>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;</p> <p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>[...]</p>	
--	--	--	--

		<p>5. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas IX-1672 22 straipsnis Darbuotojų evakavimo bei avarijų prevencijos ir likvidavimo planai. Darbdavio ir darbuotojų veiksmai pavojaus atvejais</p> <p>9. Darbuotojai turi teisę atsisakyti dirbti, darbai taip pat privalo būti sustabdyti, jeigu padalinio vadovas ar kitas darbdavio įgaliotas asmuo, darbdaviui atstovaujantis asmuo nesiima reikiamų priemonių pašalinti darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų pažeidimus ir apsaugoti darbuotojus nuo galimo pavojaus saugai ir sveikatai šiais atvejais: kai darbuotojai neapmokyti saugiai dirbti; sugedus darbo priemonei ar susidarius avarinei situacijai – pavojui; kai dirbama</p>	
--	--	---	--

		pažeidžiant nustatytus technologinius reglamentus; kai dirbama neįrengus reikiamų kolektyvinės apsaugos priemonių ir (ar) kai darbuotojai neap rūpinti asmeninėmis apsaugos priemonėmis; kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai ar gyvybei. Už laiką, kurį darbai sustabdomi šioje dalyje nurodytais atvejais, darbuotojams darbdavys moka jų vidutinį darbo užmokestį.	
	h) užtikrintų, kad darbo inspekcijoms ir, jei reikia, kitoms atitinkamoms institucijoms būtų suteikti įgaliojimai kovoti su smurtu ir priekabiavimu darbo pasaulyje, be kita ko, išleidžiant nurodymus, reikalaujančius neatidėliotinai vykdomų priemonių, ir nurodymus nutraukti darbą, kai gresia pavojus gyvybei, sveikatai ar saugai, atsižvelgiant į teisę kreiptis į teismą ar administracinę instituciją, kuri gali būti numatyta teisės aktuose.	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>18 straipsnis. Darbo teisių gynimas administracine tvarka</p> <p>Šio kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą pagal teisės aktų nustatytą kompetenciją kontroliuoja ir jų pažeidimų prevenciją vykdo Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcija prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Valstybinė darbo inspekcija) ir kitos institucijos.</p> <p>Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos įstatymas Nr. IX-1768</p> <p>4 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos kompetencija</p> <p>Valstybinės darbo inspekcijos kompetencijai priskiriama nelaimingų atsitikimų darbe, profesinių ligų, darbuotojų saugos ir sveikatos, norminių darbo teisės aktų pažeidimų prevencija ir Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų kontrolė įmonėse, įstaigose, organizacijose ar kitose organizacinėse struktūrose, nepaisant jų nuosavybės formos, rūšies, veiklos pobūdžio, taip pat tais atvejais, kai darbdavys yra fizinis asmuo (toliau – darbdaviai).</p>	Atitinka

		<p>9 straipsnis. Valstybinės darbo inspekcijos inspektorių teisės ir pareigos</p> <p>1. Valstybinės darbo inspekcijos inspektoriai turi šias teises:</p> <p>9) vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus nustatyta tvarka reikalauti, kad darbdaviui atstovaujantis asmuo ar darbdavio įgaliotas asmuo nedelsdamas sustabdytų darbus, jeigu <...> ir kitais atvejais, kai darbo aplinka kenksminga ir (ar) pavojinga sveikatai, gyvybei, [...]</p> <p>VDI nuostatai</p> <p>7. Pagrindiniai Valstybinės darbo inspekcijos veiklos tikslai yra:</p> <p>7.1. vykdyti Lietuvos Respublikos darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų nuostatų laikymosi kontrolę ir jų pažeidimų prevenciją;</p> <p>[...]</p> <p>8. Valstybinė darbo inspekcija:</p> <p>8.1. siekdama šių Nuostatų 7.1 papunktyje nurodyto tikslo:</p> <p>8.1.1. kontroliuoja Darbo kodekso ir kitų darbo teisės normų vykdymą ir atlieka jų pažeidimų prevenciją, tikrina, kaip įmonėse laikomasi darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimų bei kolektyvinių sutarčių nuostatų, teikia darbdaviams reikalavimus, nurodymus, išvadas ir rekomendacijas;</p> <p>Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas Nr. IX-1826</p>	
--	--	--	--

		<p>24 straipsnis. Skundų pateikimas</p> <p>1 Kiekvienas fizinis, juridinis asmuo, kita organizacija ir jos padalinys turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl lygių galimybių pažeidimo. <...></p> <p>Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas Nr. VIII-947</p> <p>17 straipsnis. Diskriminuojamo asmens ir jam atstovaujančių asmenų teisės</p> <p>1. Asmuo, manantis, kad jam buvo taikomi šiame skyriuje nurodyti diskriminaciniai veiksmai, arba tapęs seksualinio priekabiavimo ar priekabiavimo objektu, turi teisę kreiptis objektyvios ir nešališkos pagalbos į Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierių (toliau – lygių galimybių kontrolierius).</p> <p>[...]</p> <p>19 straipsnis. Įstatymo vykdymo priežiūra</p> <p>1. Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo vykdymo priežiūrą atlieka lygių galimybių kontrolierius.</p> <p>2. Skundai dėl moterų ir vyrų lygių galimybių pažeidimo teikiami lygių galimybių kontrolieriui.</p>	
11 straipsnis	Kiekviena Organizacijos narė, konsultuodamasi su darbdaviams ir dirbantiems atstovaujančiomis organizacijomis, siekia užtikrinti, kad:	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>26 straipsnis. Darbuotojų lyčių lygybė ir nediskriminavimas kitais pagrindais</p> <p>1. Darbdavys privalo įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad bet kokių darbdavio</p>	Atitinka

	<p>a) smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje klausimas būtų sprendžiamas įgyvendinant atitinkamas nacionalinės politikos priemonės, pavyzdžiui, susijusias su darbuotojų sauga ir sveikata, lygybe ir nediskriminavimu bei migracija;</p>	<p>santykių su darbuotojais atvejais tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, sveikatos būklės, santuokinės ir šeiminės padėties, narystės politinėje partijoje, profesinėje sąjungoje ar asociacijoje, religijos (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimo turėti vaiką pagrindu, taip pat dėl to, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, bei dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose nustatytais pagrindais yra draudžiami.</p> <p>2. Įgyvendindamas lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus, darbdavys, neatsižvelgdamas į darbuotojo lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, kilmę, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, sveikatos būklę, santuokinę ir šeiminę padėtį, etninę priklausomybę, priklausymą politinėms partijoms, profesinėms sąjungoms ar asociacijoms, religiją (išskyrus atvejus, kai darbuotojas dirba religinėse bendruomenėse, bendrijose ar centruose, jeigu reikalavimas darbuotojui dėl išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, yra įprastas, teisėtas ir pateisinamas), ketinimą turėti</p>	
--	--	---	--

		<p>vaiką, taip pat į tai, kad darbuotojas naudojasi ar naudojosi šiame kodekse numatytais teisėmis, ar kitus įstatymuose numatytus pagrindus, privalo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) priimdamas į darbą, taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas; 2) sudaryti vienodas darbo sąlygas, galimybes tobulinti kvalifikaciją, siekti profesinio tobulėjimo, persikvalifikuoti, įgyti praktinės darbo patirties, taip pat teikti vienodas lengvatas; 3) taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus; 4) už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį; 5) imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos; 6) imtis tinkamų priemonių, kad asmenims su negalia būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamų darbo sąlygų sudarymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. <p>3. Lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų įgyvendinimo ypatumus gali nustatyti kiti įstatymai ir kitos darbo teisės normos.</p> <p>4. Nagrinėjant diskriminacijos dėl darbo užmokesčio bylas, atlyginimu už darbą laikomas darbo užmokestis ar bet koks kitas atlygis, įskaitant atlygį grynaisiais pinigais arba natūra, kurį</p>	
--	--	--	--

		<p>darbuotojas tiesiogiai ar netiesiogiai gauna iš darbdavio už savo darbą.</p> <p>5. Nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.</p> <p>6. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, privalo priimti ir įprastais darbovietėje būdais paskelbti lygių galimybių politikos įgyvendinimo ir vykdymo priežiūros principų įgyvendinimo priemonės.</p> <p>[...]</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsiamasi į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenį dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenį, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu</p>	
--	--	---	--

		<p>vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtiniu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. <p>[...]</p> <p>158 straipsnis. Darbuotojų saugos ir sveikatos organizavimas</p> <p>1. Kiekvienam darbuotojui turi būti sudarytos tinkamos, saugios ir sveikatai nekenksmingos darbo sąlygos, nustatytos Lietuvos Respublikos darbuotojų saugos ir sveikatos įstatyme. Šis įstatymas taip pat nustato darbuotojų ir darbdavių teises ir pareigas, institucinę darbuotojų saugos ir sveikatos užtikrinimo sistemą bei specialias nuostatas atskirų darbuotojų grupių apsaugai (nėščioms, neseniai</p>	
--	--	--	--

		<p>pagimdžiusioms ar krūtimi maitinančioms darbuotojoms, asmenims iki aštuoniolikos metų, neįgaliesiems).</p> <p>2. Kiekvieno darbuotojo darbo vieta ir aplinka turi būti saugi ir nekenksminga sveikatai, įrengta pagal darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimus.</p> <p>3. Darbas turi būti organizuojamas vadovaujantis darbuotojų saugos ir sveikatos norminių teisės aktų reikalavimais.</p> <p>4. Darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės finansuojamos darbdavio lėšomis.</p> <p>Lietuvos Respublikos Trišalė taryba yra svarbi institucija, aktyviai dalyvaujanti šalies darbo, socialinės ir ekonominės politikos formavime. Tai pagrindinė platforma, kurioje vyksta darbdavių, darbuotojų ir Vyriausybės atstovų dialogas. Trišalės tarybos posėdžiuose kasmet tariamasi dėl minimaliosios mėnesinės algos dydžio, svarstomi darbo sąlygų gerinimo klausimai, ieškoma sprendimų gyventojų užimtumo, darbuotojų saugos ir sveikatos, užsieniečių įdarbinimo, nelegalaus darbo prevencijos ir kitais aktualiais klausimais. Visi teisės aktų projektai, susiję su darbo santykiais, yra svarstomi šioje taryboje.</p> <p>VDI yra parengusi „Metodines rekomendacijas psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui“, Rekomendacijose siūloma darbdaviams taikyti pirminės, antrinės ir tretinės prevencijos priemones, kurios apima psichologinio smurto prevenciją, pagalbą nukentėjusiems darbuotojams ir jų</p>	
--	--	--	--

		<p>reintegraciją į darbo aplinką. Darbdaviai raginami užtikrinti psichologinę, teisinę ir organizacinę pagalbą, įskaitant galimybę grįžti į darbą ar būti perkeltam į kitą poziciją.</p> <p>VDI rekomendacijoje „Metodinės rekomendacijos psichologinio smurto darbe prevencijai užtikrinti“ darbdaviams siūloma taikyti kompleksines psichologinio smurto prevencijos priemones, apimančias darbuotojų ir vadovų mokymus, elgesio kodeksų kūrimą, smurto atvejų registravimo tvarkas, pagalbos teikimą nukentėjusiems ir organizacinės kultūros stiprinimą. Tikslas – užtikrinti saugią, pagarbią ir psichologiškai sveiką darbo aplinką, kurioje darbuotojai jaustųsi oriai ir galėtų efektyviai dirbti</p>	
	<p>b) darbdaviams ir dirbantiems bei jų organizacijoms ir atitinkamoms valdžios institucijoms būtų pateikiamos gairės, skiriami ištekliai, rengiami mokymai ar jie aprūpinami kitomis prieinamos formos priemonėmis, kurie būtų susiję su smurtu ir priekabiavimu darbo pasaulyje, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties; ir</p>	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>[...]</p> <p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <p>1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių;</p> <p>2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus;</p>	Atitinka

		<p>3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje.</p> <p>4. Šio straipsnio 3 dalies 1 punkte nurodytų būtinų priemonių aprašą tvirtina ir šio straipsnio 3 dalies 3 punkte nurodytų mokymų periodiškumo tvarką nustato Lietuvos Respublikos vyriausiasis valstybinis darbo inspektorius.</p> <p>5. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>6. Darbdavys atnaujiną smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą, nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui.</p>	
--	--	--	--

		<p>[...]</p> <p>Psichosocialinių rizikos veiksnių tyrimo metodiniai nurodymai</p> <p>6. [...] Tiriant psichosocialinius veiksnius laivuose taip pat atsižvelgiama į Tarptautinių laivybos rūmų ir Tarptautinės transporto darbuotojų federacijos paskelbtą Priekabiavimo ir persekiojimo prevencijos laivuose gairių naujausią redakciją, kurios vertimas į lietuvių kalbą skelbiamas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos interneto svetainėje www.socmin.lrv.lt.</p> <p>Įsakymas Nr. V-590 „Dėl darbuotojų kompetencijos psichikos sveikatos srityje didinimo tvarkos aprašo patvirtinimo“</p> <p>Aprašas nustato darbuotojų kompetencijai psichikos sveikatos srityje didinti skirtų mokymų organizavimo tvarką, reikalavimus mokymus vykdančioms specialistams bei mokymų vertinimą ir stebėseną.</p> <p>Aprašas skirtas savivaldybių visuomenės sveikatos biurams, organizuojantiems mokymus, darbdaviams ir darbuotojams, dalyvaujantiems mokymuose, mokymus vykdančioms specialistams ir Higienos institutui.</p> <p>1 priedas Pavyzdinis darbuotojų mokymų, skirtų kompetencijai psichikos sveikatos srityje didinti, organizavimo aprašas</p> <p>2.2. Darbuotojų kompetencijos psichikos sveikatos srityje didinimo mokymų užsiėmimai [...]</p> <p>Vykdomi mokymų užsiėmimai – teoriniai mokymai, diskusijų grupės, praktinių įgūdžių formavimo grupės. Mokymų užsiėmimų metu perteikiamos žinios ir formuojami praktiniai įgūdžiai šiomis temomis:</p>	
--	--	---	--

		<p>1. Psichosocialiniai profesinės rizikos veiksniai: [...] darbuotojų tarpusavio santykiai ir (ar) santykiai su darbdaviu ir (ar) trečiaisiais asmenimis (pavyzdžiui, kolegų ir vadovų palaikymo stoka, konfliktai, fizinis ir psichologinis smurtas, seksualinis priekabiavimas darbe). Šių veiksmų poveikis darbuotojo psichikos sveikatai, būdai ir patarimai, kaip didinti darbuotojų atsparumą šiems veiksniams.</p> <p>VDI nuostatai</p> <p>8. Valstybinė darbo inspekcija:</p> <p>[...]</p> <p>8.3.5. konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo bei vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo, profesinių sąjungų steigimo klausimais, rengia ir (ar) organizuoja atitinkamų metodikų, metodinių rekomendacijų, gerosios praktikos vadovų parengimą, jų aprobavimą ir skleidimą, taip pat konsultuoja savarankiškai dirbančius asmenis, vykdančius savarankišką veiklą statybvietėse, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi klausimais, teikia jiems metodinę pagalbą;</p> <p>Prisidėdama prie socialinės partnerystės skatinimo, konsultavimo, visuomenės švietimo bei pozityvaus elgesio normų darbo vietose skatinimo, VDI parengė ir viešai paskelbė DK 30 str. (darbuotojų</p>	
--	--	--	--

		<p>garbės ir orumo gynimo, smurto ir priekabiavimo draudimo) rekomendacijas.</p> <p>Taip pat VDI parengė ir viešai paskelbė Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašą, kuris nustato būtinų prevencijos priemonių, skirtų smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikai ir jų padariniams darbuotojui (-ams) mažinti, sąrašą ir įgyvendinimo tvarką, įskaitant mokymų organizavimą ir jų periodiškumą. SP_2025.pdf</p> <p>Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2025 m. kovo 27 d. įsakymu Nr. A1-176 patvirtintame VDI 2025 m. veiklos plane numatyta per šiuos metus suorganizuoti ne mažiau kaip 14 konsultacinių ir švietėjiškų renginių smurto ir priekabiavimo prevencijos srityje; ne mažiau 4 pranešimų žiniasklaidai aktualiais smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais; bent 1 konsultacija smurto ir priekabiavimo prevencijos klausimais, pavišinta įvairiais būdais (VDI interneto svetainėje, VDI „Facebook“ paskyroje ir kt.); ne mažiau 80 patikrinimų psichologinio smurto darbe prevencijos klausimais didžiausios rizikos šio smurto reiškiniams atsirasti ekonominės veiklos sektoriuose.</p> <p>Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos nuostatai</p> <p>9. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, padėdama lygių galimybių kontrolieriui įgyvendinti jam pavestas funkcijas:</p> <p>[...]</p>	
--	--	---	--

		<p>9.7. skelbia nepriklausomas ataskaitas, teikia išvadas ir rekomendacijas bet kokiais su lygių galimybių įgyvendinimu ir diskriminacija susijusiais klausimais;</p> <p>9.8. teikia pasiūlymus valstybės ir savivaldybių institucijoms ir įstaigoms dėl teisės aktų tobulinimo ir lygių teisių įgyvendinimo politikos prioritetų;</p> <p>9.9. teikia pasiūlymus dėl administracinio akto arba sprendimo (jo dalies), susijusio su lygių galimybių pažeidimu, pakeitimo arba panaikinimo;</p> <p>9.10. vykdo prevencinę ir švietėjišką veiklą, lygių galimybių užtikrinimo sklaidą;</p> <p>9.11. inicijuoja tikslines priemones, projektines veiklas lygių galimybių ir nediskriminavimo klausimais ir jas įgyvendina;</p> <p>[...]</p> <p>9.14. bendradarbiauja su valstybės ir savivaldybių institucijomis ir įstaigomis, nevyriausybėmis organizacijomis, verslo organizacijomis ir akademinė bendruomene lygių galimybių įgyvendinimo klausimais;</p> <p>[...]</p> <p>10. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, padėdama lygių galimybių kontrolieriui atlikti jo kompetencijai priskirtas funkcijas, turi teisę:</p> <p>10.5. sudaryti komisijas, darbo grupes teisės aktų projektams rengti ar kitiems lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijos klausimams spręsti, įtraukti į jas kitų institucijų (suderinus su jų vadovais)</p>	
--	--	--	--

		<p>atstovus;</p> <p>10.6. pagal kompetenciją keistis patirtimi ir geriausia praktika, vykdyti bendrus su tarptautinėmis organizacijomis, užsienio valstybių ir Europos Sąjungos institucijomis projektus lygių galimybių užtikrinimo ir nediskriminavimo srityse;</p> <p>10.11. organizuoti seminarus, konferencijas ir kitus renginius;</p> <p>10.12. leisti informacinius leidinius, įkurti ir administruoti interneto svetaines, kuriose būtų skelbiama informacija apie lygių galimybių kontrolieriaus ir Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos veiklą.</p>	
	<p>c) būtų imamasi iniciatyvų, įskaitant informuotumo didinimo kampanijas.</p> <p>;</p>	<p>VDI nuostatai</p> <p>8. Valstybinė darbo inspekcija:</p> <p>[...]</p> <p>8.3.5. konsultuoja darbuotojus, darbuotojų atstovus, darbdaviams atstovaujančius asmenis, darbdavių įgaliotus asmenis Darbo kodekso, darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo santykius reglamentuojančių įstatymų ir kitų norminių teisės aktų taikymo bei vykdymo, kolektyvinių sutarčių sudarymo, profesinių sąjungų steigimo klausimais, rengia ir (ar) organizuoja atitinkamų metodikų, metodinių rekomendacijų, gerosios praktikos vadovų parengimą, jų aprobavimą ir skleidimą, taip pat konsultuoja savarankiškai dirbančius asmenis, vykdančius savarankišką veiklą statybvietėse, darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų laikymosi klausimais, teikia jiems metodinę pagalbą;</p> <p>VDI patvirtintos „Lietuvos Respublikos darbo kodekso 30 straipsnio taikymo rekomendacijos“ nustato darbdavių pareigas</p>	Atitinka

		<p>užtikrinant smurto ir priekabiavimo prevenciją darbo aplinkoje, įskaitant psichologinį smurtą bei seksualinį priekabiavimą, ir reglamentuoja veiksmus, kuriuos darbdaviai turi atlikti, kad sukurtų saugią ir pagarbią darbo aplinką.</p> <p>VDI patvirtintos „Metodinės rekomendacijos psichologinio smurto darbo aplinkoje prevencijai ir psichosocialinių darbo sąlygų gerinimui“ nustato darbdavių pareigą kurti saugią, pagarbią ir psichologiškai sveiką darbo aplinką, užkertant kelią smurtui ir priekabiavimui bei gerinant darbuotojų psichosocialines sąlygas.</p> <p>Lietuvos Respublikos vyriausiojo valstybinio darbo inspektoriaus 2024 m. gruodžio 17 d. įsakymu Nr. EV-22 patvirtintas Smurto ir priekabiavimo darbe prevencijos priemonių aprašas, kuris nustato būtinų prevencijos priemonių, skirtų smurto ir priekabiavimo darbe pasireiškimo rizikai ir jų padariniams darbuotojui (-ams) mažinti, sąrašą ir įgyvendinimo tvarką, įskaitant mokymų organizavimą ir jų periodiškumą</p>	
	VII. TAIKYMO BUDAI		
12 straipsnis	Šios Konvencijos nuostatos taikomos įgyvendinant nacionalinius įstatymus ir kitus teisės aktus, taip pat kolektyvines sutartis arba kitas nacionalinę praktiką atitinkančias priemones, įskaitant galiojančių darbuotojų	<p>Lietuvos Respublikos darbo kodeksas</p> <p>30 straipsnis. Darbuotojų garbės ir orumo gynimas, smurto ir priekabiavimo draudimas</p> <p>1. Darbdavys privalo sukurti tokią darbo aplinką, kurioje darbuotojas ar darbuotojų grupė nepatirtų priešiško, neetiško, žeminančio, agresyvių, užgaulių, įžeidžiančių veiksmų, kuriais kėsinama į darbuotojo ar darbuotojų grupės garbę ir orumą, fizinį</p>	Atitinka

	<p>saugos ir sveikatos priemonių išplėtimą ar pritaikymą, kad jos apimtų smurtą ir priekabiavimą, ir specialių priemonių parengimą, kai jų reikia.</p>	<p>ar psichologinį neliečiamumą ar kuriais siekiama darbuotoją ar darbuotojų grupę įbauginti, sumenkinti ar įstumti į beginklę ir bejėgę padėtį.</p> <p>2. Smurtas ir priekabiavimas, įskaitant psichologinį smurtą, smurtą ir priekabiavimą dėl lyties (smurtas ir priekabiavimas nukreiptas prieš asmenis dėl jų lyties arba neproporcingai paveikiantis tam tikros lyties asmenis, įskaitant seksualinį priekabiavimą), – bet koks nepriimtinas elgesys ar jo grėsmė, nesvarbu, ar nepriimtinu elgesiu vieną kartą ar pakartotinai siekiama padaryti fizinį, psichologinį, seksualinį ar ekonominį poveikį, ar nepriimtinu elgesiu šis poveikis padaromas arba gali būti padarytas, ar tokiu elgesiu įžeidžiamas asmens orumas arba sukuriamas bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka ar (ir) atsirado arba gali atsirasti fizinė, turtinė ir (ar) neturtinė žala. Smurtas ir priekabiavimas draudžiamas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) darbo vietose, įskaitant viešąsias ir privačias vietas, kai darbuotojas yra darbdavio žinioje ar atlieka pareigas pagal darbo sutartį; 2) pertraukų pailsėti ir pavalgyti metu arba naudojantis buities, sanitarinėmis ir higienos patalpomis; 3) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymų, renginių ar socialinės veiklos metu; 4) su darbu susijusio bendravimo, įskaitant bendravimą informacinėmis ir elektroninių ryšių technologijomis, metu; 5) darbdavio suteiktame būste; 6) pakeliui į darbą ar iš darbo. 	
--	--	--	--

		<p>3. Darbdavys imasi visų būtinų priemonių smurto ir priekabiavimo prevencijai užtikrinti ir aktyvių veiksmų pagalbai asmenims, patyrusiems smurtą ar priekabiavimą šio straipsnio 2 dalyje numatytais atvejais, suteikti:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) atsižvelgdamas į galimus smurto ir priekabiavimo pavojus, imasi jų šalinimo ir (ar) kontrolės priemonių; 2) nustato pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo bei nagrinėjimo tvarką ir supažindina su ja darbuotojus; 3) organizuoja darbuotojams mokymus apie smurto ir priekabiavimo pavojus, prevencijos priemones, darbuotojų teises ir pareigas smurto ir priekabiavimo srityje. <p>4. Darbdavys, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, šio kodekso nustatyta tvarka įvykdęs informavimo ir konsultavimo procedūras, privalo patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, įprastais darbovietėje būdais ją paskelbti ir įgyvendinti. Smurto ir priekabiavimo prevencijos politikoje turi būti nustatyta: smurto ir priekabiavimo atpažinimo būdai, galimos smurto ir priekabiavimo formos, supažindinimo su smurto ir priekabiavimo prevencijos priemonėmis tvarka, pranešimų apie smurtą ir priekabiavimą teikimo ir nagrinėjimo tvarka, apie smurtą ir priekabiavimą pranešusių asmenų ir nukentėjusių asmenų apsaugos priemonės ir jiems teikiama pagalba, darbuotojų elgesio (darbo etikos) taisyklės ir kita informacija, susijusi su smurto ir priekabiavimo prevencija.</p> <p>5. Darbdavys atnaujiną smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, atsižvelgdamas į gautus pranešimus apie smurtą ir priekabiavimą,</p>	
--	--	--	--

		<p>nustatytus smurto ir priekabiavimo atvejus, pasikeitus galimiems jų pavojams ar atsiradus naujų arba pareikalavus Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos darbo inspektoriui</p> <p>[...]</p> <p>193 straipsnis. Kolektyvinių sutarčių turinys</p> <p>1. Kolektyvinėje sutartyje šalys nustato darbuotojų darbo, socialines ir ekonomines sąlygas ir garantijas, taip pat abipuses teises, pareigas ir šalių atsakomybę.</p> <p>2. Nustatydamos kolektyvinės sutarties turinį jos šalys turi vadovautis teisingumo, protingumo ir sąžiningumo principais.</p> <p>3. Kolektyvinėse sutartyse, sudaromose nacionaliniu, šakos ar teritoriniu lygmeniu, įtvirtintomis darbo teisės normomis galima nukrypti nuo šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytų imperatyvių taisyklių, išskyrus taisykles, susijusias su maksimaliuoju darbo ir minimaliuoju poilsio laiku, darbo sutarties sudarymu ar pasibaigimu, minimaliuoju darbo užmokesčiu, darbuotojų sauga ir sveikata, lyčių lygybe ir nediskriminavimu kitais pagrindais, jeigu kolektyvine sutartimi pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra. Ginčai dėl tokių normų teisėtumo nagrinėjami darbo ginčams dėl teisės nagrinėti nustatyta tvarka. Nustačius, kad kolektyvinės sutarties sąlyga prieštarauja šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose nustatytoms imperatyvioms taisyklėms, ar kolektyvine sutartimi nėra pasiekama darbdavio ir darbuotojų interesų pusiausvyra, ji negali būti taikoma, o taikoma šio kodekso ar darbo teisės normos taisyklė. Bet kuriuo atveju kolektyvinė sutartis</p>	
--	--	---	--

		<p>gali gerinti darbuotojų padėtį, palyginti su ta, kuri nustatyta šiame kodekse ar kitose darbo teisės normose.</p> <p>4. Nacionalinėje (tarpšakinėje), teritorinėje ar šakos (gamybos, paslaugų, profesinės) kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <p>[...]</p> <p>2) darbuotojų saugos ir sveikatos klausimus;</p> <p>[...]</p> <p>5) kitas šalims svarbias darbo, socialines ir ekonomines sąlygas;</p> <p>[...]</p> <p>5. Darbdavio ar darbovietės lygmens kolektyvinėje sutartyje šalys gali aptarti:</p> <p>[...]</p> <p>4) darbuotojų saugos ir sveikatos priemonės;</p> <p>5) darbuotojų motyvavimo ir įtraukties priemonės;</p> <p>6) šalių tarpusavio informavimo sąlygas;</p> <p>7) informavimo, konsultavimo ir kitokio darbuotojų atstovų dalyvavimo darbdaviui priimant sprendimus teisių įgyvendinimo tvarką, nemažinant įstatyme nustatytų darbo tarybos įgaliojimų;</p> <p>8) kitas šalims svarbias darbo, ekonomines ir socialines sąlygas;</p> <p>Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos 2020 m. kovo 10 d. ministro įsakymas Nr. V-322 „Dėl psichosocialinio klimato ir psichologinės (emocinės) gerovės sveikatos priežiūros sistemoje gerinimo 2020-2022 metų veiksmų plano patvirtinimo“. (galiojanti suvestinė redakcija nuo 2025-05-23 iki 2028-12-31)</p>	
--	--	--	--

		<p>Psichosocialinio klimato ir psichologinės (emocinės) gerovės sveikatos priežiūros sistemoje gerinimo 2020–2022 metų veiksmų plano rengimo paskirtis – nacionaliniu mastu formuoti psichologinei (emocinei) gerovei palankų klimatą sveikatos priežiūros sistemoje bei stiprinti asmens sveikatos priežiūros specialistų psichikos sveikatą.</p> <p>Numatyta priemonė 2.2. Įgyvendinti psichosocialinę įtampą asmens sveikatos priežiūros įstaigose mažinančias priemones:</p> <p>2.2.2. Diegti „nulinės tolerancijos“ psichologiniam smurtui (įskaitant mobingą) principus asmens sveikatos priežiūros įstaigose vykdant kompleksines prevencines ir krizių valdymo priemones</p> <p>2.2.3. Tobulinti asmens sveikatos priežiūros specialistų galimybes saugiai pranešti apie psichologinį smurtą (įskaitant mobingą) asmens sveikatos priežiūros įstaigoje</p>	
13 straipsnis	<p>Oficialūs šios Konvencijos ratifikavimo dokumentai siunčiami Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui įregistruoti.</p>	Tiesioginio taikymo nuostata.	
14 straipsnis	<p>1. Ši Konvencija privaloma tik toms Tarptautinės darbo organizacijos narėms, kurių ratifikavimo dokumentus yra įregistravęs Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius.</p>	Tiesioginio taikymo nuostata.	

	<p>2. Ji įsigalioja po dvylikos mėnesių nuo dienos, kurią generalinis direktorius įregistruoja dviejų Organizacijos narių ratifikavimo dokumentus.</p> <p>3. Paskiau kiekvienai Organizacijos narei ši Konvencija pradeda galioti po dvylikos mėnesių nuo jos ratifikavimo dokumento įregistravimo dienos.</p>		
15 straipsnis	<p>1. Kiekviena šią Konvenciją ratifikavusi Organizacijos narė gali ją denonsuoti praėjus dešimčiai metų nuo dienos, kurią Konvencija įsigalioja pirmą kartą, nusiųsdama Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui įregistruoti pareiškimą dėl denonsavimo. Denonsavimas įsigalioja po metų nuo jo įregistravimo dienos.</p> <p>2. Kiekvienai Organizacijos narei, kuri ratifikavo šią Konvenciją ir pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nurodytam dešimties metų terminui per metus nepasinaudojo šiame</p>	Tiesioginio taikymo nuostata.	

	<p>straipsnyje numatyta denonsavimo teise, Konvencija galioja dar dešimt metų, o vėliau Organizacijos narė gali ją denonsuoti per pirmuosius kiekvieno naujo dešimties metų laikotarpio metus šiame straipsnyje numatyta tvarka.</p>		
16 straipsnis	<p>1. Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius informuoja visas Tarptautinės darbo organizacijos nares apie visų ratifikavimo dokumentų ir pareiškimų dėl denonsavimo, kuriuos jam atsiuntė Organizacijos narės, įregistravimą.</p> <p>2. Informuodamas Organizacijos nares apie gauto antrojo ratifikavimo dokumento įregistravimą, generalinis direktorius atkreipia jų dėmesį į datą, kurią įsigalios ši Konvencija.</p>	Tiesioginio taikymo nuostata.	
17 straipsnis	<p>Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius nusiunčia Jungtinių Tautų Organizacijos Generaliniam Sekretoriui įregistruoti pagal</p>	Tiesioginio taikymo nuostata.	

	Jungtinių Tautų Organizacijos Chartijos 102 straipsnį išsamius duomenis apie visus ratifikavimo dokumentus ir pareiškimus dėl denonsavimo, kuriuos jis yra įregistravęs pagal ankstesnių straipsnių nuostatas.		
18 straipsnis	Jei Tarptautinio darbo biuro Valdymo taryba mano, kad yra būtina, ji teikia Generalinei konferencijai šios Konvencijos taikymo ataskaitą ir svarsto, ar į Konferencijos darbotvarkę įtraukti klausimą dėl Konvencijos visiško ar dalinio pakeitimo.	Tiesioginio taikymo nuostata.	
19 straipsnis	1. Jei Konferencija priima naują konvenciją, visiškai ar iš dalies pakeičiančią šią Konvenciją, ir jeigu naujojoje konvencijoje nebus numatyta kitaip: a) kuriai nors Organizacijos narei ratifikavus naująją pakeičiančiąją konvenciją, nepaisant 15 straipsnio nuostatų, tuoj pat <i>ipso jure</i>	Tiesioginio taikymo nuostata.	

	<p>denonsuojama ši Konvencija tuo atveju, kai naujoji pakeičianti konvencija yra įsigaliojusi;</p> <p>b) nuo naujosios pakeičiančiosios konvencijos įsigaliojimo dienos Organizacijos narės ratifikuoti šios Konvencijos nebegali.</p> <p>2. Ši dabartinės formos ir turinio Konvencija bet koku atveju galioja toms Organizacijos narėms, kurios ją ratifikavo, bet neratifikavo pakeičiančiosios konvencijos.</p>		
20 straipsnis	<p>Šios Konvencijos tekstai anglų ir prancūzų kalbomis turi vienodą teisinę galią.</p>	Tiesioginio taikymo nuostata.	