

Lietuvos Respublikos Seimo Žmogaus teisių komitetui

(siunčiama tik el. paštu)

Nr. LŽTC-2022-05-06/01

DĖL DARBO KODEKSO ĮSTATYMO PAKEITIMO PROJEKTO NR. XIVP-1516

**Vilnius
2022-05-06**

Lietuvos žmogaus teisių centras (toliau – LŽTC) ir Lygių galimybių plėtros centras (toliau – LGPC) susipažino su Lietuvos Respublikos darbo kodekso 14, 25, 27, 30, 52, 58, 144, 221, 222, 223, 225, 226, 227, 240 straipsnių pakeitimo ir kodekso papildymo 226¹ straipsniu įstatymo projektu (Nr. XIVP-1516) (toliau – Įstatymo projektas), LR Seimo kanceliarijos teisės departamento išvada Nr. XIVP-1516 ir 2022-04-28 dienos LR Seimo Žmogaus teisių komiteto prašymu teikia poziciją dėl šio Įstatymo projekto.

Įstatymo projektą LŽTC ir LGPC vertino savo tiesioginių kompetencijų ribose, kreipiant dėmesį į Įstatymo projekto keičiamų nuostatų sąsajas su žmogaus teisių užtikrinimu ar ribojimu. Šiuo požiūriu aktualūs 4 straipsnis (30 straipsnio pakeitimas) ir 6 straipsnis (58 straipsnio pakeitimas).

Pritariame ir palaikome principinę Įstatymo projekto rengėjų iniciatyvą Įstatymo projektu iš dalies įgyvendinti Tarptautinės darbo organizacijos konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo Nr. 190 (toliau – Konvencija). Sveikintina tai, jog DK 30 straipsnis „Darbuotojų garbės ir orumo gynimas“ išplečiamas įtraukiant smurto ir priekabiavimo draudimą, kuriame integruojamos Konvencijos nuostatos, apibrėžiančios smurtą dėl lyties, įvardinančios įvairias galimas žalos formas (fizinę, psichologinę, seksualinę ir ekonominę) bei išplečiančios ankstesnę „darbo aplinkos“ sąvoką.

Smurtas ir priekabiavimas dėl lyties

Smurtas ir priekabiavimas dėl lyties yra šiurkštus žmogaus teisių pažeidimas ir lyčių nelygybės priežastis ir pasekmė. ES pagrindinių teisių agentūros duomenimis¹, maždaug kas trečia moteris Lietuvoje yra patyrusi seksualinį priekabiavimą. Darbo aplinkoje smurtas ir priekabiavimas dėl lyties yra galios ir dominavimo raiška (o ne galios praradimo ar marginalumo išraiška) – tai reiškia hierarchinę galios dinamiką, kuomet darbdaviai ar/ir kiti asmenys, turintys galią darbovietėse, taiko prievartinės kontrolės mechanizmus nuo jų priklausomiems darbuotojams. Ši dominavimo raiška atspindi visuomenėje paplitusias praktikas, kada moterys ir įvairios socialinės mažumų grupės dėl susiklosčiusių istorinių priežasčių dažniausiai tampa smurto dėl lyties aukomis. Tendencijos aiškiai matomos ir Lietuvoje: čia moterys sudaro apie 80 proc. nukentėjusių nuo smurto artimoje aplinkoje².

Fizinis, psichologinis, seksualinis ir ekonominis smurtas, priekabiavimas ir seksualinis priekabiavimas ir pastaruoju metu dažniau pasitaikantis smurtas virtualioje erdvėje – tai plačiai paplitusios smurto formos, kurios darbovietėse dažnai nematomos, nepripažįstamos ir nutylimos. Šios smurto formos nukentėjusiems asmenims sukelia žalą fizinei ir psichinei sveikatai, ekonominei, socialinei gerovei ir profesinei veiklai, o tai neigiamai atsiliepia visiems – asmeniui, darbdaviui, visuomenei³. Nors DK įpareigoja darbdavius, kurių vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, parengti lygių galimybių politikos gaires, tačiau priekabiavimo ir smurto prevencija ir atpažįstamumas dažnu atveju nėra traktuojami kaip svarbi šios politikos dalis.

Tikslūs duomenys apie seksualinį priekabiavimą ir kreipimusi į atsakingas institucijas įtariant smurto atvejus kiekis tiesiogiai priklauso nuo gebėjimų atpažinti seksualinį priekabiavimą ir apie jį pranešti. Tyrimai rodo, jog Lietuvoje seksualinio priekabiavimo atpažinimas yra menkas⁴, dėl to tikrieji šios problemos mastai išlieka nematomi. Nukentėjusiems asmenims patiems ar pačioms vis dar sunku atpažinti, jog jis ar ji patyrė psichologinį smurtą ar priekabiavimą, o atsakingoms institucijoms – tinkamai identifikuoti šių veikų požymius. Skundų dėl tokio elgesio pastarąjį dešimtmetį kiekvienais metais vis dar yra vienetai⁵. Šią problemą dar labiau pagilina tai, jog Lietuvoje vis dar stipriai paplitusios smurtaujančių asmenį pateisinančios ar nukentėjusį asmenį kvestionuojančios nuostatos⁶.

1

<https://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

2 [Lietuvos statistikos departamentas](#)

3 <https://www.who.int/publications/i/item/9789241564625>

4 <https://www.zurnalai.vu.lt/IM/article/view/11708>

5 <https://www.zurnalai.vu.lt/IM/article/view/11708>

6

<https://manoteises.lt/straipsnis/pirmasis-tyrimas-apie-seksualini-priekabiavima-lietuvoje-visuomene-smerkia-priekabiavima-bet-kalte-permeta-aukoms/>

Dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje panaikinimo

Dėl aukščiau išvardintų priežasčių pritariame siūlomiems DK pakeitimams, kurie perkelia Konvencijos nuostatas siekiant kurti saugią aplinką darbovietėse.

Ypač sveikintinas siekis kurti proaktyvią smurto ir priekabiavimo prevenciją papildant DK įpareigojimu darbdaviui, kurio vidutinis darbuotojų skaičius yra daugiau kaip penkiasdešimt, patvirtinti smurto ir priekabiavimo prevencijos politiką, kurioje būtų nurodomi smurto ir priekabiavimo atpažinimas ir jų formos, supažindinama su prevencijos priemonėmis, įtvirtinamos darbuotojų darbo etikos taisyklės, apie smurtą ar priekabiavimą pranešusio asmens/ nukentėjusiojo asmens apsaugos bei teiktinos pagalbos priemonės ir kt.

Konvencijoje darbo aplinka apima ir *kelionę į darbą ar iš darbo*. Palaikome būtent tokios formulotės integravimą į DK, nes smurtas ir priekabiavimas gali vykti įvairiose transporto priemonėse, neapsiribojant vien tik darbdavio automobiliu.

Siūlome sustiprinti darbdaviui įpareigojimą atlikti nuoseklią prevencinių priemonių įgyvendinimo stebėseną, ir šią stebėseną papildyti dar viena priemone – inicijuoti reguliarias darbuotojų apklausas apie savijautą darbovietėje.

Manome, kad Įstatymo projektu numatyti DK pakeitimai neabejotinai prisidės prie smurto ir priekabiavimo (įskaitant dėl lyties) atpažinimo, prevencijos, saugesnės darbo aplinkos visiems kūrimo bei įvairių formų smurto lyties pagrindu naikinimo.

Žmogaus teisių organizacijų koalicija

Koaliciją sudaro:

Diversity Development Group;
Lietuvos žydų (litvakų) bendruomenė;
Lietuvos žmogaus teisių centras;
Lygių galimybių plėtros centras;
Nacionalinė LGBT* teisių asociacija LGL;
Psichikos sveikatos perspektyvos;
Romų visuomenės centras;
Tolerantiško Jaunimo Asociacija;
Žmogaus teisių stebėjimo institutas.



LIETUVOS ŽMOGAUS
TEISIŲ CENTRAS

Raštą inicijavo:

Lygių galimybių plėtros centro direktorė

Virginija Aleksejūnė

Lietuvos žmogaus teisių centro direktorė

Jūratė Juškaitė

Raštą parengė: Kristina Rūkaitė, kristina@lchr.lt

dr. Vilana Pilinkaitė Sotirovič, vilana@gap.lt