



Autentiškas vertimas  
Vyriausybės kanceliarijos  
Administravimo departamentas  
2020 02 18

Vyriausybės posėdžių  
organizavimo skyriaus patarėja  
**Dalia Čekatauskienė**  
*Dalia Čekatauskienė*

## Tarptautinė darbo konferencija

### KONVENCIJA NR. 190 DĖL SMURTO IR PRIEKABIAVIMO DARBO PASAULYJE PANAIKINIMO, PRIIMTA 2019 M. BIRŽELIO 21 D. ŽENEVOJE KONFERENCIJOS ŠIMTAS AŠTUNTOJOJE SESIJOJE

Tarptautinės darbo organizacijos Generalinė konferencija,

Tarptautinio darbo biuro Valdymo tarybos sušaukta Ženevoje ir 2019 m. birželio 10 d. susirinkusi į 108-ąją (šimtmečio) sesiją, ir

*prisimindama*, kad Filadelfijos deklaracija patvirtina, jog visi žmonės, neatsižvelgiant į jų rasę, išitikinimus ar lytį, turi teisę tiek materialinės gerovės, tiek dvasinio tobulėjimo siekti laisvės ir orumo, ekonominio saugumo ir lygių galimybių sąlygomis, ir

*dar kartą patvirtindama* pagrindinių Tarptautinės darbo organizacijos konvencijų svarbą, ir

*prisimindama* kitus susijusius tarptautinius dokumentus, tokius kaip Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, Konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Tarptautinė konvencija dėl visų darbuotojų migrantų ir jų šeimų narių teisių apsaugos ir Neįgalųjų teisių konvencija, ir

*pripažindama* kiekvieno teisę į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiavimo, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties, ir

*pripažindama*, kad smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje gali prilygti žmogaus teisių pažeidimui ar piktnaudžiavimui jomis ir kad smurtas ir priekabiavimas kelia grėsmę lygioms galimybėms, yra nepriimtinas ir nesuderinamas su deramu darbu, ir

*pripažindama* darbo kultūros, pagrįstos abipuse pagarba ir žmogaus orumu, svarbą siekiant užkirsti kelią smurtui ir priekabiavimui, ir

*prisimindama*, kad Organizacijos narės yra atsakingos už bendros visiško nepakantumo smurtui ir priekabiavimui aplinkos skatinimą, kad būtų lengviau užkirsti kelią tokiam elgesiui ir praktikai, ir kad visi dalyviai darbo pasaulyje privalo susilaikyti nuo smurto ir priekabiavimo, užkirsti jiems kelią ir kovoti su jais, ir

*pripažindama*, kad smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje daro įtaką asmens psichologinei, fizinei ir lytinei sveikatai, orumui, šeimai ir socialinei aplinkai, ir

*pripažindama*, kad smurtas ir priekabiavimas taip pat daro įtaką viešųjų ir privačių paslaugų kokybei ir gali tapti kliūtimi asmenims, ypač moterims, patekti į darbo rinką, joje likti ir tobulėti, ir

*pažymėdama*, kad smurtas ir priekabiavimas nesuderinami su tvarių įmonių rėmimu ir daro neigiamą poveikį darbo organizavimui, santykiams darbo vietoje, darbuotojų įsitraukimui, įmonės reputacijai ir produktyvumui, ir

*patvirtindama*, kad smurtas ir priekabiavimas dėl lyties daro neproporcingai didelį poveikį moterims ir mergaitėms, ir pripažindama, kad įtraukus, integruotas ir į lyčių aspektą orientuotas požiūris, kuriuo vadovaujantis kovojama su pagrindinėmis priežastimis ir rizikos veiksniais, įskaitant lyčių stereotipus, daugialypes bei susikertančias diskriminacijos formas ir nelygybę dėl lyties pagrįstus galios santykius, yra būtinas siekiant nutraukti smurtą ir priekabiavimą darbo pasaulyje, ir

*pažymėdama*, kad smurtas artimoje aplinkoje gali turėti įtakos užimtumui, produktyvumui, sveikatai ir saugai, o vyriausybės, darbdavių ir darbuotojų organizacijos bei darbo rinkos institucijos, vykdydamos kitas priemones, gali padėti atpažinti smurto artimoje aplinkoje padarinius, reaguoti į juos ir spręsti dėl jų kilusias problemas, ir

*nusprendusi* priimti konkrečius pasiūlymus dėl smurto ir priekabiavimo darbo pasaulyje, kurie įtraukti į sesijos darbotvarkės penktąjį punktą, ir

*nustačiusi*, kad minėti pasiūlymai turėtų būti priimti tarptautinės konvencijos forma, priima šią Konvenciją, vadinamąją 2019 m. Konvenciją dėl smurto ir priekabiavimo, du tūkstančiai devynioliktųjų metų birželio dvidešimt pirmą dieną:

## I. APIBRĖŽTYS

### *1 straipsnis*

1. Šioje Konvencijoje:

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;

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.

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.

## II. TAIKYMO SRITIS

### *2 straipsnis*

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 buvo nutraukta, savanorius, ieškančius darbo, ir besikreipiančius dėl darbo asmenis ir asmenis, kurie vykdo darbdavio įgaliojimus, pareigas ar atsakomybę.

2. Ši Konvencija taikoma visiems sektoriams, privačiam ir valstybiniam, oficialioje ir neoficialioje ekonomikoje, mieste ir kaimo vietovėse.

### 3 straipsnis

Ši Konvencija taikoma smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje, atsirandančiam dirbant, susijusiam su darbu ar kylančiam dėl darbo:

- a) darbo vietoje, įskaitant viešąsias ir privačias erdves, kai jos yra darbo vieta;
- b) tose vietose, kur dirbančiajam yra mokama, jis daro pertrauką pailsėti ar pavalgyti arba naudojasi sanitariniais įrenginiais, prausimosi ir persirengimo patalpomis;
- c) su darbu susijusių išvykų, kelionių, mokymo, renginių ar socialinės veiklos metu;
- d) su darbu susijusio bendravimo metu, įskaitant bendravimą naudojantis informacinėmis ir ryšių technologijomis;
- e) darbdavio suteiktame būste ir
- f) važiuojant į darbą ir iš darbo.

## III. PAGRINDINIAI PRINCIPAI

### 4 straipsnis

1. Kiekviena Organizacijos narė, ratifikavusi šią Konvenciją, gerbia, remia ir įgyvendina kiekvieno asmens teisę į darbo pasaulį, kuriame nėra smurto ir priekabiavimo.

2. Kiekviena Organizacijos narė, laikydamosi nacionalinės teisės aktų ir atsižvelgdama į aplinkybes, pasikonsultavusi su darbdaviams ir dirbantiesiems atstovaujančiomis organizacijomis, nustato įtraukų, integruotą ir į lyčių aspektą orientuotą požiūrį, kuriuo vadovaujamosi siekiant užkirsti kelią 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:

- a) smurto ir priekabiavimo uždraudimą teisės aktais;
- b) užtikrinimą, kad prieš smurtą ir priekabiavimą būtų nukreipta atitinkama politika;
- c) visapusiškos strategijos priėmimą siekiant įgyvendinti smurto ir priekabiavimo prevencijos ir kovos su jais priemones;
- d) vykdymo ir stebėjimo mechanizmų sukūrimą arba stiprinimą;
- e) teisių gynimo priemonių ir paramos prieinamumo aukoms užtikrinimą;
- f) sankcijų numatymą;
- g) priemonių, rekomendacijų rengimą, švietimą ir mokymą bei informuotumo didinimą tinkamomis prieinamomis formomis ir
- h) veiksmingų smurto ir priekabiavimo atvejų tikrinimo ir tyrimo priemonių užtikrinimą, taip pat pasitelkiant darbo inspekcijas ar kitas kompetentingas institucijas.

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.

### 5 straipsnis

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 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.

### 6 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė priima įstatymus, kitus teisės aktus 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.

## IV. APSAUGA IR PREVENCIJA

### 7 straipsnis

Nepažeisdama 1 straipsnio ir vadovaudamasi jo nuostatomis, kiekviena Organizacijos narė priima įstatymus ir kitus teisės aktus, kuriuose apibrėžiamas ir draudžiamas smurtas ir priekabiavimas darbo pasaulyje, įskaitant smurtą ir priekabiavimą dėl lyties.

### 8 straipsnis

Kiekviena Organizacijos narė imasi reikiamų priemonių, užkertančių kelią smurtui ir priekabiavimui darbo pasaulyje, įskaitant priemones, kuriomis:

- a) būtų pripažintas svarbus valdžios institucijų vaidmuo neoficialios ekonomikos dirbančiųjų atveju;
- 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
- c) būtų užtikrinta veiksminga tokių asmenų apsauga.

### 9 straipsnis

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:

- a) konsultuojantis su dirbančiais ir jų atstovais, nustatyti darbo vietos politiką dėl smurto ir priekabiavimo ir ją įgyvendinti;
- b) valdant darbuotojų saugą ir sveikatą, atsižvelgti į smurtą ir priekabiavimą bei su tuo susijusią psichosocialinę riziką;

c) nustatyti pavojus ir įvertinti smurto ir priekabiavimo riziką, dalyvaujant dirbantiesiems ir jų atstovams, ir imtis jų prevencijos ir kontrolės priemonių ir

d) teikti dirbantiesiems 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.

## V. VYKDYMAS IR TEISIŲ GYNIMO PRIEMONĖS

### *10 straipsnis*

Kiekviena Organizacijos narė imasi reikiamų priemonių, kad:

a) stebėtų ir užtikrintų nacionalinių įstatymų ir kitų teisės aktų, susijusių su smurtu ir priekabiavimu darbo pasaulyje, vykdymą;

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:

i) skundų ir tyrimo procedūrų, taip pat prireikus ginčų sprendimo darbo vietoje mechanizmų;

ii) ginčų sprendimo ne darbo vietoje mechanizmų;

iii) teismų ar tribunolų;

iv) skundų pateikėjų, aukų, liudytojų ir pranešėjų apsaugos nuo viktimizacijos ar keršto; ir

v) teisinių, socialinių, medicininių ir administracinių paramos priemonių skundų pateikėjams ir aukoms;

c) kiek įmanoma ir jei reikia apsaugotų susijusių asmenų privatumą ir konfidencialumą bei užtikrintų, kad nebūtų piktnaudžiaujama privatumo ir konfidencialumo reikalavimais;

d) prireikus numatytų sankcijas už smurtą ir priekabiavimą darbo pasaulyje;

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;

f) pripažintų smurto artimoje aplinkoje padarinius ir, kiek tai pagrįstai įmanoma, sušvelnintų jo poveikį darbo pasaulyje;

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 dėl smurto ir priekabiavimo, nepatiriant keršto ar kitų neteisėtų padarinių, ir pareigą informuoti vadovybę; ir

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.

## VI. KONSULTAVIMAS, MOKYMAS IR INFORMUOTUMO DIDINIMAS

### *11 straipsnis*

Kiekviena Organizacijos narė, konsultuodamasi su darbdaviams ir dirbantiesiems atstovaujančiomis organizacijomis, siekia užtikrinti, kad:

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;

b) darbdaviams ir dirbantiesiems bei jų organizacijoms ir atitinkamoms valdžios institucijoms būtų pateikiamos gairės, skiriami ištekčiai, 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

c) būtų imamasi iniciatyvų, įskaitant informuotumo didinimo kampanijas.

## VII. TAIKYMO BŪDAI

### *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 saugos ir sveikatos priemonių išplėtimą ar pritaikymą, kad jos apimtų smurtą ir priekabiavimą, ir specialių priemonių parengimą, kai jų reikia.

## VIII. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

### *13 straipsnis*

Oficialūs šios Konvencijos ratifikavimo dokumentai siunčiami Tarptautinio darbo biuro generaliniam direktoriui įregistruoti.

### *14 straipsnis*

1. Ši Konvencija privaloma tik toms Tarptautinės darbo organizacijos narėms, kurių ratifikavimo dokumentus yra įregistravęs Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius.

2. Ji įsigalioja po dvylikos mėnesių nuo dienos, kurią generalinis direktorius įregistruoja dviejų Organizacijos narių ratifikavimo dokumentus.

3. Paskiau kiekvienai Organizacijos narei ši Konvencija pradeda galioti po dvylikos mėnesių nuo jos ratifikavimo dokumento įregistravimo dienos.

### *15 straipsnis*

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.

2. Kiekvienai Organizacijos narei, kuri ratifikavo šią Konvenciją ir pasibaigus šio straipsnio 1 dalyje nurodytam dešimties metų terminui per metus nepasinaudojo šiame 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.

#### 16 straipsnis

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.

2. Informuodamas Organizacijos nares apie gauto antrojo ratifikavimo dokumento įregistravimą, generalinis direktorius atkreipia jų dėmesį į datą, kurią įsigalios ši Konvencija.

#### 17 straipsnis

Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius nusiunčia Jungtinių Tautų Organizacijos Generaliniam Sekretoriui įregistruoti pagal 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.

#### 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 *ipso jure* denonsuojama ši Konvencija tuo atveju, kai naujoji pakeičianti konvencija yra įsigaliojusi;

b) nuo naujosios pakeičiančiosios konvencijos įsigaliojimo dienos Organizacijos narės ratifikuoti šios Konvencijos nebegali.

2. Ši dabartinės formos ir turinio Konvencija bet koku atveju galioja toms Organizacijos narėms, kurios ją ratifikavo, bet neratifikavo pakeičiančiosios konvencijos.

#### 20 straipsnis

Šios Konvencijos tekstai anglų ir prancūzų kalbomis turi vienodą teisinę galią.

Pirmiau pateiktas tekstas yra autentiškas Konvencijos, tinkamai priimtos 2019 metų birželio dvidešimt pirmą dieną Ženevoje, Tarptautinės darbo organizacijos Generalinės konferencijos šimtas aštuntojoje sesijoje, tekstas.

TAI PATVIRTINDAMI, pasirašėme šią 2019 m. birželio mėn. dieną:

Konferencijos pirmininkas

Tarptautinio darbo biuro generalinis direktorius