



## WEED OUT - Vardarbības darba vietā ietekme

Dekaplus Services Business Ltd

2. kursa modulis



Līdzfinansē  
Eiropas Savienība

Eiropas Komisijas atbalsts šīs publikācijas sagatavošanai nav uzskatāms par satura apstiprinājumu, kas atspoguļo tikai autoru viedokļus, un Komisija nevar būt atbildīga par tajā ietvertās informācijas jebkādu izmantošanu.



## Saturs

	1
1. Modulim ir 3 vienības:	3
2. Mācību rezultāti	3
3. 1. nodaļa - Iespējamās sekas skartajām personām	4
i. Vardarbības darbavietā psiholoģiskās sekas:	5
ii. Vardarbības darbavietā fiziskās sekas	5
2. nodaļa - Iespējamās sekas uzņēmumam	6
Organizācijas tiešās izmaksas	6
Organizācijas netiešās izmaksas	7
3. nodaļa - Aculiecinieka (bystander) pieejas spēks	8
Kā būt aktīvam aculieciniekam:	9
Ieteicamās stratēģijas, lai veiksmīgi īstenotu Bystander pieeju	9
Atsauces un papildu saites uz pētījumu	11



## 1. Modulim ir 3 vienības:

- i. Iespējamās sekas skartajām personām**
- ii. Iespējamās sekas uzņēmumam**
- iii. Aculiecinieka (bystander) pieejas spēks**

## 2. Mācību rezultāti

---

**Spēja:** **i.** Izprast vardarbības darbavietā ietekmi dažādos līmeņos (individuālā, starppersonu, institucionālā utt.).

---

**ii.** Izstrādāt efektīvus pasākumus šo seku konstruktīvai novēršanai.

---

**iii.** Profesionālā līmenī izmantot aculiecinieka (bystander) pieeju.

---



- Šajās nodaļās tiks sīkāk izklāstīta vardarbības darbavietā ietekme gan uz indivīdiem, gan arī uz organizācijām, vienlaikus skaidrojot, kā novērst jebkāda veida vardarbību, izmantojot aculiecinieka (bystander) pieeju, kā arī sniegti norādījumi un informācija par pielietojumu.

### 3. 1. nodaļa - Iespējamās sekas skartajām personām

Vardarbība darbavietā var radīt fiziskus ievainojumus un būtiski ietekmēt cilvēka veselību.

Personām, kas piedzīvojušas vardarbību darbavietā, ir daudz lielāks pēctraumatiskā stresa traucējumu risks, pazīstams arī kā PTST, ko parasti novēro kara veterāniem, terorisma, noziegumu, izvarošanas un citu vardarbīgu incidentu upuriem. Līdztekus fiziskiem ievainojumiem, vardarbīgi, aizskaroši vai draudoši starpgadījumi darbavietā bieži vien rada arī nopietnus un invaliditāti izraisošus psiholoģiskus traucējumus.

Jebkāda veida vardarbība darbavietā cietušajiem var izraisīt dažādas fiziskas un psiholoģiskas sekas.

#### **Šādas sekas var izraisīt:**

- Fiziskus ievainojumus, pēctraumatiskā stresa traucējumus, depresiju, trauksmi, bailes un pat pašnāvību.
- Krasas izmaiņas indivīda darba motivācijā un apmierinātībā ar darbu: ja cilvēks darba vietā piedzīvo jebkāda veida vardarbību, viņam samazinās vai dažkārt pat pilnībā izzūd motivācija strādāt, kā arī apmierinātība ar darbu.
- Vardarbība darbavietā var izraisīt arī nopietnus ievainojumus, kas var novest pie smagas invaliditātes, kad cilvēkam ir nepieciešama nepārtraukta aprūpe vai kas apdraud dzīvību un pat var izraisīt nāvi. Lielākā daļa cilvēku, kas cietuši no vardarbības darba vietā, norāda, ka šādi gadījumi ir viņus lielā mērā ietekmējuši emocionāli.



i. Vardarbības darbavietā psiholoģiskās sekas:

<input type="checkbox"/> Bailes	<input type="checkbox"/> Vainas sajūta
<input type="checkbox"/> Trauksme	<input type="checkbox"/> Pārmetumi sev
<input type="checkbox"/> Dusmas	<input type="checkbox"/> Kauns
<input type="checkbox"/> Nedrošība	<input type="checkbox"/> Izdegšana
<input type="checkbox"/> Depresija	<input type="checkbox"/> Pēctraumatisks stress
<input type="checkbox"/> Emocionālais izsīkums	<input type="checkbox"/> Domas par pašnāvību

ii. Vardarbības darbavietā fiziskās sekas

<input type="checkbox"/> Fiziskas traumas	<input type="checkbox"/> Panikas lēkmes
<input type="checkbox"/> Nejūtība	<input type="checkbox"/> Miega traucējumi / bezmiegs
<input type="checkbox"/> Slepavības	<input type="checkbox"/> Koncentrācijas/atmiņas zudums



<input type="checkbox"/> Galvassāpes/migrēnas	<input type="checkbox"/> Nekontrolējamas garastāvokļa svārstības
<input type="checkbox"/> Muskuļu spriedze	<input type="checkbox"/> Fibromialģija (muskuļu un skeleta sāpes, ko papildina nogurums, miega, atmiņas un garastāvokļa problēmas).
<input type="checkbox"/> Apetītes izmaiņas	<input type="checkbox"/> Nekontrolējama raudāšana
<input type="checkbox"/> Slikta dūša	<input type="checkbox"/> Sāpes krūtīs
<input type="checkbox"/> Augsts asinsspiediens	

## 2. nodaļa - Iespējamās sekas uzņēmumam

Vardarbība darbvietā var nodarīt neticamu kaitējumu uzņēmumam gan **tiešā**, gan **netiešā veidā**.

- **Tiešā** ietekme uz organizāciju būtu izdevumi kompensācijai vai nepieciešamo medicīnisko izdevumu segšanai cietušajai personai (cietušajam), kas, iespējams, ir guvusi fizisku ievainojumu.
- **Netiešā** ietekme uz organizāciju būtu ārējie faktori, kas var ietekmēt organizāciju, piemēram, akcionāri, uzņēmuma reputācija un tēls, investori un citi.

### Organizācijas tiešās izmaksas

- Tiešās izmaksas organizācijām ietver materiālos zaudējumus, drošības izmaksas, samazinātu uzticību vadībai, zemu darbinieku morāli, slimības naudas, darba kavējumus, augstu darbinieku mainību, darba ražīguma un produktivitātes samazināšanos, priekšlaicīgu pensionēšanos, nelaimes gadījumu skaita pieaugumu, sūdzības un tiesvedību, darbinieku kompensācijas, sabiedriskā prestiža zaudējumus.
- Darba devēja finansiālās izmaksas, lai segtu izdevumus saistībā ar ievainojumiem vai slimībām, kas var rasties incidenta rezultātā, iespējamo krīzes intervenci un



konsultācijas grupām vai personām, kas bija incidenta liecinieki, saskārās ar to vai jebkādā veidā cieta no incidenta.

### Tiešo izmaksu kopsavilkums

<input type="checkbox"/> Zema darbinieku morāle	<input type="checkbox"/> Nelaiemes gadījumu skaita pieaugums
<input type="checkbox"/> Prombūtnes	<input type="checkbox"/> Samazināta veiktspēja un produktivitāte
<input type="checkbox"/> Slimības lapas, kaitējums ģimijai	<input type="checkbox"/> Drošības izmaksas
<input type="checkbox"/> Priekšlaicīga pensionēšanās	<input type="checkbox"/> Darba ņēmēju kompensēšana
<input type="checkbox"/> Liels darbinieku apgrozījums	<input type="checkbox"/> Samazināta uzticība vadībai
<input type="checkbox"/> Sūdzības un tiesvedība	<input type="checkbox"/> Sabiedriskā prestiža zaudēšana

### Organizācijas netiešās izmaksas

- Netiešās izmaksas varētu būt akcionāru un apkārtējās sabiedrības reakcija. Atkarībā no organizācijas lieluma vardarbības gadījums darba vietā var piesaistīt direktoru un akcionāru uzmanību.
- Direktoru un akcionāru uzmanība ir atkarīga no uzņēmuma lieluma (jo lielāks uzņēmums, jo lielāka uzmanība un ietekme).
- Bažas sabiedrībā, jo īpaši, ja tās locekļi gūst ievainojumus vai zaudē dzīvību. Pastāv risks, ka organizācija zaudēs sabiedrības uzticību, tiks nodarīts milzīgs kaitējums tās reputācijai un tēlam, tiks mazināta uzņēmuma vērtība un, pats galvenais, tiks zaudēti darījumu partneri, kas spēcīgi ietekmēs uzņēmuma peļņu un progresu.



- Tiesvedība pret uzņēmumu (ļoti augstas izmaksas).

Netiešo izmaksu kopsavilkums:

<input type="checkbox"/> Negatīva reakcija un uzmanība no ārpusē	<input type="checkbox"/> Biznesa attiecību zaudēšana
<input type="checkbox"/> Sabiedrības un citu interesentu uzticības zaudēšana	<input type="checkbox"/> Peļņas samazinājums
<input type="checkbox"/> Negatīva reputācija	<input type="checkbox"/> Tiesvedība pret uzņēmumu
<input type="checkbox"/> Negatīvs tēls	<input type="checkbox"/> Personāla trūkums / zema interese par uzņēmumu

Reputācijas kaitējuma gadījuma izpēte:

- **Uber gadījums**

2018. gadā pret Uber tika ierosināta 1,9 miljonu vērtā lieta saistībā ar 56 sūdzībām par seksuālu uzmākšanos, ko sākotnēji uzsāka kāda inženiere, mudinot arī citus par to runāt. Pēc sūdzībām notika izmeklēšana, kurā atklājās arī citi ar vardarbību darbavietā saistīti jautājumi, piemēram, minoritāšu diskriminācija un neētiska darba vide. Rezultātā Uber reputācijai tika nodarīts būtisks kaitējums, organizācija kopumā ir samaksājusi vairāk nekā 20 miljonus, pieredzēja milzīgu klientu zaudējumu, kuri atteicās no lietotnes izmantošanas un aizstāja to ar konkurenta Lyft lietotni. Uzņēmumā notika masveida uzņēmuma vadības atļaišana un atkāpšanās no amata, kā arī tika atstādināts uzņēmuma izpilddirektors. Kopš notikušā incidenta Uber ir pieņēmis darbā jaunu vadību, ieviesis jaunas struktūras un pielāgojis daudzveidības un iekļaušanas praksi, kas arī tiek mācīta visiem tā darbiniekiem visā pasaulē.



### 3. nodaļa - Aculiecinieka (bystander) pieejas spēks

"Līdzcilvēku pieeja ir pieeja seksuālās vardarbības novēršanai, jo tā mudina sabiedrību uzņemties atbildību par seksuālo vardarbību kā problēmu un runāt, kad viņi ir liecinieki potenciāli bīstamām situācijām vai seksistiskai leksikai. Citas šīs pieejas priekšrocības ir upuru vainošanas mazināšana, visu iesaistīšana (iesaistot vīriešus kopienas jautājuma risināšanā, nevis sievietes jautājuma risināšanā) un sociālo pārmaiņu veicināšanas iespējas nodrošināšana kopienām" (WCSAP, 2012).

Aculiecinieka (Bystander) pieejas būtība ir iejaukties, ja persona kļūst par liecinieku vardarbīgiem incidentiem, atpazīt un ziņot par šādām darbībām.

Aculiecinieka (Bystander) pieejai var būt liela ietekme uz vardarbības novēršanu un ierobežošanu, jo tā veicina izpratni par vardarbīgām darbībām, par to, kā šādos gadījumos rīkoties, un vissvarīgākais – tā paredz, ka ir jārīkojas, kad tas notiek. Tās mērķis ir mudināt cilvēkus rast drosmi iejaukties, ja viņi pamana vardarbīgas darbības, nevis ignorēt tās vai justies nedroši par to, ko darīt tālāk.

#### Kā būt aktīvam aculieciniekam:

Būt aktīvam aculieciniekam nozīmē izprast, kad uzvedība ir nepiemērota vai apdraudoša, un izvēlēties rīkoties. Ja jums ir neērti to darīt tieši, tad ieteicams lūgt palīdzību vai nu kādai iestādei, vai arī uzticamai personai, piemēram, draugam.

Pētījumi liecina, ka apkārtējo iejaukšanās var būt efektīvs veids, kā apturēt seksuāla rakstura uzbrukumu, pirms tas ir noticis, jo apkārtējiem ir būtiska loma, lai novērstu, atturētu un/vai iejauktos, kad var notikt vardarbības akts.

### Ieteicamās stratēģijas, lai veiksmīgi īstenotu aculiecinieka pieeju

#### **ABC pieeja**

Pirms lēmuma pieņemšanas iejaukties notiekošajā incidentā ir jāizmēģina ABC pieeja.



- Novērtējiet drošību: Ja redzat kādu, kas nonācis nelaimē, uzdodiet sev jautājumu, vai varat droši palīdzēt. Ir svarīgi atcerēties, ka jūsu personīgā drošība ir prioritāte - nekad nepakļaujiet sevi riskam.
- Esiet grupā: iniciēt rīcību vai iejaukties ir drošāk, atrodoties grupā. Ja tas nav iespējams, ziņojiet par to citiem, kas var rīkoties.
- Rūpes par cietušo: aprunājieties ar personu, kurai, jūsuprāt, varētu būt nepieciešama palīdzība, un pajautājiet, vai viņai viss ir kārtībā.

### **Kā droši iejaukties, izmantojot 4Ds stratēģiju:**

#### • **Tieša rīcība (direct action)**

Reaģējiet uz negatīvo uzvedību, tiklīdz tā ir pamanīta, un pasakiet personai, lai tā pārtrauc un/vai pajautā cietušajam, vai ar viņu viss ir kārtībā. Ja iespējams, dariet to grupā un esiet pieklājīgi. Nesaasiniet situāciju - saglabājiet mieru un paskaidrojiet, kāpēc jūs kaut kas ir aizskāris. Precīzi norādiet, kas ir noticis, nepārspīlējiet.

#### • **Uzmanības novēršana (distract)**

Sāciet sarunu ar likumpārkāpēju, lai pārtrauktu viņa darbību un ļautu potenciālajam upurim aiziet prom vai arī lai iesaistītu draugus. Jūs varat izdomāt, kā izvest upuri no situācijas, piemēram, pateikt, ka viņam ir nepieciešams atbildēt uz zvanu vai ka jums ir ar viņu jāaprunājas - der jebkurš attaisnojums, lai aizvestu upuri uz drošu vietu. Vai arī mēģiniet novērst uzmanību vai pārorientēt situāciju.

#### • **Deleģēšana (delegate)**

Ja jums ir pārāk neērti, ja nejutaties droši vai kautrējaties runāt, palūdziet iesaistīties kādam citam. Jebkurā pieklājīgā pasākuma norises vietā ir nulles tolerances politika attiecībā uz uzmākšanos, tāpēc tur strādājošais personāls, visticamāk, rīkosies.



- **Kavēšana (delay)**

Ja situācija ir pārāk bīstama, lai iejauktos (piemēram, pastāv vardarbības draudi vai jūs esat skaitliskā mazākumā), vienkārši aizejiet un pagaidiet, kamēr incidents beidzas.

Vēlāk pajautāriet cietušajam, vai ar viņu viss ir kārtībā, vai arī ziņojiet par notikušo, kad tas ir droši - nekad nav par vēlu rīkoties.

### Atsauces un papildu saites uz pētījumu

- A Bystander Intervention Training - <https://righttobe.org/guides/bystander-intervention-training/>
- A guide to the Bystander Approach and further reading - [https://drexel.edu/~media/Files/oed/PDF/soc\\_bystander\\_intervention\\_guide\\_web\\_final.ashx; z=z?la=en](https://drexel.edu/~media/Files/oed/PDF/soc_bystander_intervention_guide_web_final.ashx; z=z?la=en)
- American Academy of Experts in Traumatic Stress 2020 - <https://www.aaets.org/traumatic-stress-library/workplace-violence>
- Andoh, A. K. (2001) sexual harassment in the workplace: The Ghanaian experience, Centre for Social Policy Studies (CSPS), University of Ghana, Legon, No. 9 ISSN 0855-3726
- Bureau of Labour Statistics (2012). Census of Fatal Occupational Injuries Summary. Retrieved on April 3, 2014 from [http://www.bls.gov/iif/osh\\_wpvs.htm](http://www.bls.gov/iif/osh_wpvs.htm)
- Bystander Approaches - [https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17\\_1.pdf](https://aifs.gov.au/sites/default/files/publication-documents/acssa-issues17_1.pdf)
- <https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf>
- <https://core.ac.uk/download/pdf/234669966.pdf>
- <https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/prevention-support/be-active-bystander>
- <https://www.medicaldaily.com/physical-effects-workplace-aggression-toll-bullying-takes-your-mind-and-body-247018>



- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D>
- <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7215457/#:~:text=WPV%20may%20cause%20not%20only,shame%20%5B2%2C8%5D>
- [https://www.researchgate.net/publication/313425432\\_The\\_Bystander\\_Approach\\_to\\_Sexual\\_Assault\\_Risk\\_Reduction\\_Effects\\_on\\_Risk\\_Recognition\\_Perceived\\_Self-Efficacy\\_and\\_Protective\\_Behavior](https://www.researchgate.net/publication/313425432_The_Bystander_Approach_to_Sexual_Assault_Risk_Reduction_Effects_on_Risk_Recognition_Perceived_Self-Efficacy_and_Protective_Behavior)
- Marit Vartia-Väänänen, M. (2009). Organisational and individual consequences of workplace violence and harassment. Retrieved on March 7, 2014 from <https://osha.europa.eu/en/seminars/seminar-on-violenceand-harassment-at-work/speech-venues/day-1/spspeech.2010-12-14.2867785670>