



Modulis: ES un valstu instrumenti vardarbības darbavietā  
apkarošanai / juridiskais pamats





Mācību rezultāti

1. tēma:

2

Vardarbība darbavietā un juridiskais pamats Eiropā un valstīs

2. tēma:

6



## Mācību rezultāti

Dalībnieki spēj:

- aprakstīt attiecīgo valsts un Eiropas ietvaru vardarbības darbavietā apkarošanai.
- analizēt tiesību normas, kas būtu piemērojamas incidenta gadījumā.
- piemērot labāko iespējamo risinājuma stratēģiju konkrētajā situācijā, pamatojoties uz organizācijas un attiecīgo personu tiesisko regulējumu.

### 1 tēma:

## Vardarbība darbavietā un juridiskais pamats Eiropā un valstīs

Tajā tiek sniegts visaptverošs pārskats par sistēmām, direktīvām, politikām un nolīgumiem, kas mēģina risināt sarežģīto uzmākšanās un vardarbības problēmu darbavietā.

### Mācību rezultāti:

Spēja aprakstīt attiecīgo valsts un Eiropas ietvaru vardarbības apkarošanai darbavietā.

## ES līmeņa tiesību akti - definīcijas

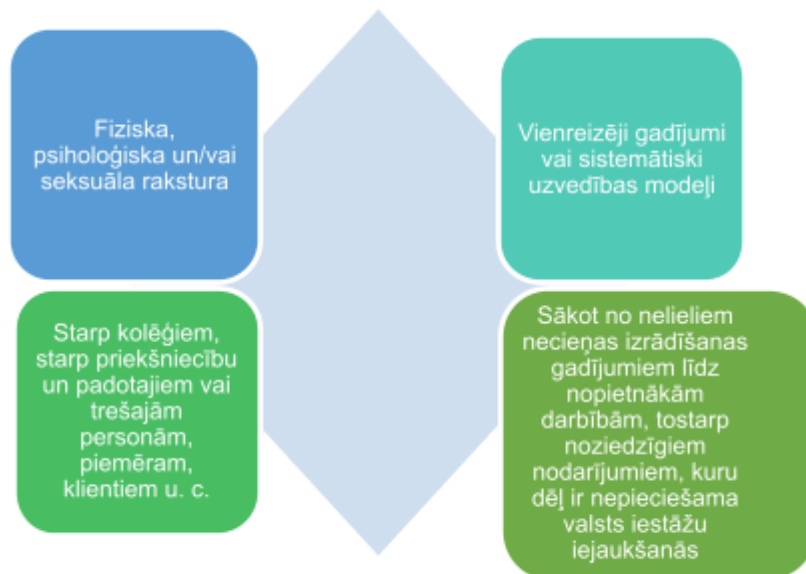
**Uzmākšanās** ir definēta kā gadījums, "kad notiek nevēlama rīcība, kuras mērķis vai sekas ir cietušās personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana".

**Par seksuālu uzmākšanos tiek uzskatīta** jebkāda veida "nevēlama verbāla, neverbāla vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir cietušās personas cieņas aizskaršana, jo īpaši radot iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi".

Direktīva 2002/73/EK

### Dažādi uzmākšanās veidi

ES un valstu tiesību aktos ir noteikts darba devēju pienākums aizsargāt darbiniekus pret uzmākšanos un vardarbību darba vietā. Darbavietas var ietekmēt dažādi uzmākšanās un vardarbības veidi. Tie var būt:



### SDO 2019. gada Konvencija par vardarbību un uzmākšanos

2019. gada jūnijā Starptautiskās Darba organizācijas (SDO) vēsturiskā Ģenerālā konference pieņēma:

- **Konvencija par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē Nr. 190 (C190).**

- **Ieteikumu Nr.206 (R206) ,**

un radīja jaunu impulsu cīņā pret vardarbību un uzmākšanos, tostarp uz dzimumu balstītu vardarbību un uzmākšanos, darba pasaulē, un tai bija milzīga nozīme darba ņēmējiem, jo īpaši darba ņēmējām sievietēm.

#### "vardarbība un uzmākšanās darba vidē".

SDO Konvencijā par vardarbību un uzmākšanos (SDO C190) tā definēta kā:

"nepieņemama uzvedība un prakse vai tās draudi, vienreizēji vai atkārtoti, kuras mērķis ir fizisks, psiholoģisks, seksuāls vai ekonomisks kaitējums, [tostarp] ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās".

#### "ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās

Konvencija to definē šādi:

"vardarbība un uzmākšanās, kas vērsta pret personām viņu dzimuma vai sociālā dzimuma dēļ vai kas nesamērīgi ietekmē noteikta dzimuma vai sociālā dzimuma personas, un [tostarp] ietver seksuālu uzmākšanos".

### ES dzimumu līdztiesības politika

- **Dzimumu līdztiesības stratēģija 2020.-2025.gadam**  
Satur dažādas atsauces uz seksuālās uzmākšanās apkarošanu.
- **Digitālo pakalpojumu akts 2020**  
Pret sievietēm vērstas vardarbības tiešsaistē novēršanai



### **Attiecīgās ES direktīvas:**

- **gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK**

Nosaka vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

- **gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK**

Nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju jomā

- **gada 23. septembra Direktīva 2002/73/EK**

Ar kuru groza Padomes Direktīvu 76/207/EEK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz darba iespējām, profesionālo sagatavošanu un izaugsmi, kā arī darba apstākļiem

- **Direktīva 89/391/EEK**

Par pasākumu ieviešanu, lai veicinātu darbinieku drošības un veselības aizsardzības darbā uzlabošanu

### **Juridiskie termini un definīcijas**

-**Konvencija:** juridiski saistošs starptautisks nolīgums,

- **Ratifikācija:** valdību piekrišana starptautiski pieņemto standartu satura iekļaušanai valsts tiesību aktos un praksē, šim saturam kļūstot saistošam (obligātam), un

-**Ieteikumi** - nesaistošas pamatnostādnes, kas sniedz svarīgas norādes valdībām un ir nozīmīgi instrumenti kampaņās un sarunās.

### **Projekta valstu nacionālais regulējums vardarbības un diskriminācijas jomā**

#### **No Eiropas tiesiskā regulējuma uz valstu tiesību aktiem**

- **Eiropas direktīvās ir noteikti** minimālie darba drošības un veselības aizsardzības standarti darba vietā. ES direktīvas tiek īstenotas ar dalībvalstu tiesību aktu starpniecību.

- Dalībvalstis var pieņemt stingrākus noteikumus darba ņēmēju aizsardzībai, taču to tiesību aktiem jāatbilst minimālajiem standartiem. Rezultātā valstu tiesību akti drošības un veselības aizsardzības jomā Eiropā atšķiras.

-Valstu īstenošanas pasākumu sarakstu var atrast katras direktīvas kopsavilkuma beigās **EU-OSHA sadaļā par Eiropas direktīvām.**

Pēc **13. panta direktīvu - Rasu vienlīdzības un Nodarbinātības direktīvu** - pieņemšanas 2000.gadā dalībvalstu valdības uzsāka spēkā esošo valsts tiesību aktu pārskatīšanas un izmaiņu veikšanas procesu, lai nodrošinātu valsts tiesību aktu atbilstību jaunajiem Kopienas diskriminācijas novēršanas standartiem.



Lai gan šis process nav pabeigts visās dalībvalstīs, var droši teikt, ka ir ievērojami uzlabota tiesiskā aizsardzība pret diskrimināciju rases un etniskās piederības, reliģijas un pārliecības, invaliditātes, vecuma un seksuālās orientācijas dēļ.

-Eiropas Komisija mudina dalībvalstis ratificēt **Starptautiskās Darba organizācijas Konvenciju Nr. 190**, īstenot spēkā esošos ES noteikumus par darba ņēmēju aizsardzību pret vardarbību un uzmākšanos, kā arī veicināt cilvēku informētību par šiem noteikumiem.

- Līdz 2022. gadam tikai **11 valstis ir pieņēmušas likumprojektu par SDO Konvencijas Nr. 190 ratificēšanu.**

- **Tikai 3 ES dalībvalstis** ir iekļāvušas starptautisko standartu savos tiesību aktos. Francija, Grieķija un Itālija

## **Dalībvalstu pieeja vardarbības un uzmākšanās novēršanai un izskaušanai darba vidē.**

### **Saskaņā ar SDO C190 4. pantu:**

Katra dalībvalsts saskaņā ar valsts tiesību aktiem un apstākļiem un apspriežoties ar reprezentatīvām darba devēju un darba ņēmēju organizācijām, pieņem **iekļaujošu, integrētu un uz dzimumu līdztiesību balstītu pieeju vardarbības un uzmākšanās novēršanai un izskaušanai darba vidē.**

Pieņemot un īstenojot šī panta 2. punktā minēto pieeju, katra dalībvalsts atzīst valdību, darba devēju un darba ņēmēju un to pārstāvēto organizāciju atšķirīgo un savstarpēji papildinošo lomu un funkcijas, ņemot vērā katra attiecīgo pienākumu atšķirīgo raksturu un apjomu.

Šādā pieejā attiecīgā gadījumā būtu jāņem vērā vardarbība un uzmākšanās, kurā iesaistītas trešās personas, un tā ietver:

- (a) ar likumu aizliegt vardarbību un uzmākšanos;**
- (b) nodrošināt, ka attiecīgajās politikas jomās tiek risināti vardarbības un uzmākšanās jautājumi;**
- (c) pieņemt visaptverošu stratēģiju, lai īstenotu pasākumus vardarbības un uzmākšanās novēršanai un apkarošanai;**
- (d) izpildes un uzraudzības mehānismu izveide vai stiprināšana;**
- (e) nodrošināt cietušajiem piekļuvi tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un atbalstu;**
- (f) sankciju noteikšana;**
- (g) rīku, vadlīniju, izglītošanas un apmācības, kā arī informētības veicināšana pieejamos formātos, pēc nepieciešamības; un**
- (h) nodrošināt efektīvus līdzekļus vardarbības un uzmākšanās gadījumu pārbaudei un izmeklēšanai, tostarp izmantojot darba inspekcijas vai citas kompetentas iestādes.**



## 2 tēma:

### Vardarbības darbavietā juridiskā definīcija

Tajā sniegta informācija par tiesvedības gaitu un nozares iniciatīvu piemēriem, darba devēja pasākumiem, sekām un soda bardzību.

#### Mācību rezultāti

-Spēja analizēt tiesību normas, kas būtu piemērojamas incidenta gadījumā.

-Spēja piemērot labāko iespējamo risinājuma stratēģiju konkrētajā situācijā, pamatojoties uz organizācijas un iesaistīto personu tiesisko regulējumu.

#### Definīcija

Eiropas sociālo partneru **2007. gadā parakstītajā Pamat nolīgumā par uzmākšanos un vardarbību darbā** ir noteikts:

-Vardarbība **un uzmākšanās darbā** ir:

Vienas vai vairāku personu nepieņemama uzvedība [kas] var izpausties dažādos veidos, no kuriem daži var būt vieglāk identificējami nekā citi ...

-**Uzmākšanās** notiek, kad:

viens vai vairāki darbinieki vai vadītāji tiek atkārtoti un apzināti aizskarti, apdraudēti un/vai pazemoti ar darbu saistītos apstākļos.

-**Vardarbība** notiek, kad:

viens vai vairāki darbinieki vai vadītāji ir cietuši no uzbrukuma ar darbu saistītos apstākļos.

-**Uzmākšanos un vardarbību:**

var veikt viens vai vairāki vadītāji vai darbinieki, un to mērķis vai sekas ir aizskart cita vadītāja vai darbinieka cieņu, ietekmēt [viņu] veselību un/vai radīt naidīgu darba vidi.



## Centrālo valdību un nozaru sociālo partneru parakstītās pamatnostādnes par trešo personu vardarbības un uzmākšanās novēršanu darba vietā

### Trešo personu uzmākšanās un vardarbība

- piemēram, no klienta, pacienta vai cita sabiedrības locekļa puses

### Trešo personu vardarbība un uzmākšanās var izpausties dažādos veidos

- piemēram, "fiziska, psiholoģiska, verbāla un/vai seksuāla", tā var būt "vienreizējs [incidents] vai sistemātisks uzvedības modelis, ko īsteno indivīds vai grupa", "ko izraisījušas garīgās veselības problēmas un/ vai motivē emocionāli iemesli, personiska nepatika, aizspriedumi pēc dzimuma, rases/ etniskās izcelsmes, reliģijas un pārliecības, invaliditātes, vecuma, seksuālās orientācijas nederības vai izskata dēļ

### Pamatnostādnes parakstīja sociālie partneri

- divas Eiropas arodbiedrību federācijas
- sešas ES darba devēju organizācijas
- un Eiropas valdību administrāciju sociālie partneri

-2010. gada jūlijā ES sociālie partneri vienojās par pamatnostādņēm attiecībā uz trešo personu vardarbību un uzmākšanos.

-2013. gada novembrī parakstītājas puses pieņēma ziņojumu par pamatnostādņu īstenošanu, kurā tās ieteica, ka "sociālo partneru nolīgums par trešo personu vardarbības novēršanu varētu būt nākamais solis ceļā uz stingrāku pamatnostādņu īstenošanu, ja sociālie partneri vienprātīgi uzsāks sarunas".

-2018. gada 17. decembrī pamatnostādnes parakstīja Eiropas sociālie partneri centrālās pārvaldes sektorā: Arodbiedrību nacionālā un Eiropas pārvaldes delegācija (TUNED) un Eiropas publiskās pārvaldes darba devēji (EUPAE).

## Vardarbības un uzmākšanās darba vietā politikas izstrāde - darba devēja pienākums

Saskaņā ar C190 darba devējiem kopā ar darba ņēmējiem un viņu arodbiedrību pārstāvjiem ir nepieciešams pieņemt un īstenot politiku attiecībā uz vardarbību un uzmākšanos darba vietā, tostarp uz dzimumu balstītu vardarbību.





### **Politikā par vardarbību un uzmākšanos darba vietā ir jāietver:**

- Paziņojums, ka vardarbība un uzmākšanās netiks pieļauta
- Vardarbības un uzmākšanās novēršanas programmu izveide ar konkrētiem mērķiem
- Skaidri definēti darba devēja un darbinieku pienākumi
- Informācija par sūdzību un izmeklēšanas procedūrām
  - Noteikumiem, ka visi vardarbības un uzmākšanās gadījumi tiks izskatīti un tiem sekos rīcība
- Iesaistīto personu privātuma aizsardzība un konfidencialitātes nodrošināšana sūdzību iesniedzējiem un lieciniekiem
- Sūdzību iesniedzēju, cietušo un liecinieku aizsardzība no vardarbības vai atriebības.

### **Politika varētu ietvert arī šādas detaļas:**

- Visaptverošu vardarbības un uzmākšanās definīciju
- Aptvert visus darba ņēmējus, jo īpaši neaizsargātās grupas un nodarbinātības formas
- Aptvert visu darba jomu, ne tikai fizisko darbavietu
- Strīdu izšķiršanas un izpildes iestādes
- Sankcijas, tiesiskās aizsardzības līdzekļi un atbalsts cietušajiem/izdzīvojušajiem
- Apvienotās komitejas īstenošanas uzraudzībai
- Darbinieku, pārraugu un vadītāju apmācība un informēšana par politiku
- Īstenošana, uzraudzība un novērtēšana, lai nodrošinātu, ka politika tiek efektīvi īstenota

### **Uzņēmuma līmeņa iniciatīvas pret seksuālu uzmākšanos**

-Francijas enerģētikas grupas EDF starptautiskajā pamat nolīgumā par korporatīvo sociālo atbildību, kas noslēgts 2018. gada martā, ir nodaļa "Cīņa pret visa veida uzmākšanos un vardarbību darbavietā". Daži starptautiski uzņēmumi ir noslēguši nolīgumus par seksuālās uzmākšanās jautājumu (piemēram, Unilever, Sodexo, Meliá Hotels International un AccorInvest grupa).

-2018. gada 3. oktobrī Carrefour grupa un UNI Global Union federācija pievienoja Eiropas Uzņēmumu padomes deklarāciju, ar ko "risina jautājumu par vardarbību pret sievietēm darbā". Tekstā uzsvērta nepieciešamība pēc apmācības un izpratnes veicināšanas pasākumu organizēšanas. Parakstītāji arī aicina cilvēkus noraidīt "seksistiskus vai pazemojošus komentārus un uzvedību, kas vērsta pret sievietēm darbavietā", un nepieļaut, ka tā kļūst par ierastu parādību.



## Iniciatīvu saites

- *EuroCommerce and UNI-Europa Commerce (1995), Joint statement on combating violence in commerce, Brussels.*
- *EDF (2018), [Global framework agreement on the EDF Group's corporate social responsibility \(Word\)](#), Paris.*
- *IUF, IndustriALL and Unilever (2016), [Joint Commitment to preventing sexual harassment](#), London.*
- *Sodexo (2017), [Sodexo–IUF Joint Commitment on preventing sexual harassment](#), Dublin.*
- *IUF and Meliá Hotels International (2019), [IUF/Meliá agreement on workplace right](#), Palma de Mallorca.*
- *IUF and AccorInvest (2019), [Agreement on fighting sexual harassment](#), press release, 16 September.*
- *UNI Global Union (2018), [UNI Global Union and Carrefour united in fight to stop violence against women](#), press release, 3 October.*
- [EurWORK European Observatory of Working Life](#)



## Papildu saites

C190 - 2019. gada SDO Konvencija par vardarbību un uzmākšanos (Nr. 190)

Šis ir pilns oriģinālteksts konvencijai C190.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C190](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190)

R206 - SDO Ieteikums par vardarbību un uzmākšanos, 2019 (Nr. 206) Šis ir R206 oriģinālteksta pilns teksts.

[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:R206](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R206)

Video: Šis ir videoieraksts, kurā izskaidroti daži galvenie Konvencijas aspekti.

<https://www.dropbox.com/s/gqbgue68va763p7/C190%20Final%20English.mp4?dl=0>

Mini ceļvedis par C190 un R206, Starptautiskā arodbiedrību konfederācija (ITUC). Šajā mini ceļvedī ir izceltas dažas svarīgākās C190 un R206 daļas.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_mini\\_guide\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_mini_guide_en.pdf)

Biežāk uzdotie jautājumi par C190 un R206, Starptautiskā arodbiedrību konfederācija (ITUC).

Šajā dokumentā ir sniegtas atbildes uz dažiem visbiežāk uzdotajiem jautājumiem par C190 un R206.

[https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190\\_faqs\\_en.pdf](https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/c190_faqs_en.pdf)

SDO politikas kopsavilkums. SDO Konvencija Nr. 190 par vardarbību un uzmākšanos un Ieteikums Nr. 206, Starptautiskā Darba organizācija (SDO), 2020. gads Šajā politikas kopsavilkumā sniegts pārskats par konvenciju un ieteikumu.

[http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms\\_749786.pdf](http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/actrav/documents/briefingnote/wcms_749786.pdf)

Ekspertu sanāksmes par vardarbību pret sievietēm un vīriešiem darba pasaulē rezultāti, Starptautiskā Darba organizācija (SDO), 2016 Šis ziņojums sniedz informāciju no pirmās Ekspertu sanāksmes par vardarbību pret sievietēm un vīriešiem darba pasaulē.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_533534.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_533534.pdf)