
Starptautiskā Darba konference

IETEIKUMS NR. 206

IETEIKUMS PAR VARDARBĪBAS UN UZMĀKŠANĀS APKAROŠANU DARBA VIDĒ,
KURU PIEŅĒMUSI KONFERENCE SAVĀ SIMTU ASTOTAJĀ SESIJĀ, ŽENĒVĀ,
2019. GADA 21. JŪNIJĀ

Ieteikums Nr. 206

IETEIKUMS PAR VARDARBĪBAS UN UZMĀKŠANĀS APKAROŠANU DARBA VIDĒ

Starptautiskās Darba organizācijas ģenerālkonference,

kuru Ženēvā sasaukusi Starptautiskā Darba biroja Administratīvā padome un kura 2019. gada 10. jūnijā sanākusi uz savu simtu astoto (simtgades) sesiju, un

pieņēmusi 2019. gada Konvenciju par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē un

nolēmusi pieņemt dažus priekšlikumus par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē, kas ir piektais jautājums sesijas darba kārtībā, un

nospriedusi, ka šie priekšlikumi tiks sniegti ieteikuma veidā, kas papildinās 2019. gada Konvenciju par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu,

divi tūkstoši deviņpadsmitā gada divdesmit pirmajā jūnijā pieņem šo ieteikumu, uz kuru var atsaukties kā uz 2019. gada Ieteikumu par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu.

1. Šā ieteikuma noteikumi papildina 2019. gada Konvencijas par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē (turpmāk tekstā – “Konvencija”) noteikumus, un tie jāskata kopā ar tiem.

I. Pamatprincipi

2. Pieņemot un īstenojot iekļaujošu, integrētu un dzimumu līdztiesību veicinošu pieeju, kas minēta Konvencijas 4. panta 2. punktā, dalībvalstīm jautājumi saistībā ar vardarbību un uzmākšanos darba vidē ir jārisina darba un nodarbinātības tiesību aktos, tiesību aktos par darba drošību un arodveselību, vienlīdzību un diskriminācijas aizliegumu un attiecīgā gadījumā krimināltiesībās.

3. Dalībvalstīm jānodrošina, lai visiem darba ņēmējiem un darba devējiem, tostarp tajās nozarēs, profesijās un darba režīmos, kuros ir vislielākā vardarbības un uzmākšanās iespējamība, ir pilnīga biedrošanās brīvība un tiek faktiski atzītas viņu tiesības slēgt darba koplīgumus saskaņā ar 1948. gada Konvenciju par asociāciju brīvību un tiesību aizsardzību, apvienojoties organizācijās, (Nr. 87) un 1949. gada Konvenciju par tiesībām uz apvienošanos organizācijās un kolektīvo līgumu slēgšanu (Nr. 98).

4. Dalībvalstīm jāveic atbilstoši pasākumi, lai:

- a) veicinātu koplīgumu slēgšanas tiesību faktisku atzīšanu visos līmeņos, jo tas ir līdzeklis vardarbības un uzmākšanās novēršanai un apkarošanai, kā arī iespēju robežās vardarbības ģimenē ietekmes mazināšanai uz darba vidi, un
- b) atbalstītu šādu koplīgumu slēgšanu, vācot un izplatot informāciju par saistītajām tendencēm un labo praksi attiecībā uz sarunu procesu un koplīgumu saturu.

5. Dalībvalstīm jānodrošina, lai to valsts tiesību aktos, noteikumos un politikas nostādnēs iekļautajās normās par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu būtu ņemti vērā Starptautiskās Darba organizācijas instrumenti līdztiesības un diskriminācijas aizlieguma jomā, tostarp

1951. gada Konvencija (Nr. 100) un Ieteikums (Nr. 90) par vienlīdzīgu atlīdzību un 1958. gada Konvencija (Nr. 111) un Ieteikums (Nr. 111) par diskrimināciju (attiecībā uz nodarbinātību un nodarbošanos), kā arī citi attiecīgie instrumenti.

II. Aizsardzība un novēršana

6. Valsts tiesību aktos, noteikumos un politikas nostādņēs iekļautajās darba drošības un veselības aizsardzības normās, kas attiecas uz vardarbību un uzmākšanos, jāņem vērā attiecīgie Starptautiskās Darba organizācijas instrumenti darba drošības un arodveselības aizsardzības jomā, piemēram, 1981. gada Darba drošības un arodveselības konvencija (Nr. 155) un 2006. gada Darba drošības un arodveselības veicināšanas pamatnostādņu konvencija (Nr. 187).

7. Atbilstošā gadījumā dalībvalstīm savos normatīvajos aktos jānorāda, ka darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem jāpiedalās Konvencijas 9. panta a) apakšpunktā minētās darba vietas politikas izstrādē, ieviešanā un uzraudzībā, un šajā politikā:

- a) jānosaka, ka vardarbība un uzmākšanās netiks paciesta;
- b) jāparedz vardarbības un uzmākšanās novēršanas programmas, kurām atbilstošā gadījumā nosaka novērtējamus mērķus;
- c) jānosaka darba ņēmēju un darba devēja tiesības un pienākumi;
- d) jāiekļauj informācija par sūdzību iesniegšanas un izmeklēšanas procedūrām;
- e) jāparedz, ka visa iekšējā un ārējā saziņa saistībā ar vardarbības un uzmākšanās gadījumiem, tiek pienācīgi ņemta vērā un tiek īstenota atbilstoša rīcība;
- f) jānosaka tiesības uz personu privātumu un konfidencialitāti saskaņā ar Konvencijas 10. panta c) apakšpunktu, vienlaikus nodrošinot līdzsvaru ar darba ņēmēju tiesībām būt informētiem par visiem apdraudējumiem, un
- g) jāparedz pasākumi sūdzību iesniedzēju, upuru, liecinieku un trauksmes cēlēju aizsardzībai pret viktimizāciju vai atriebību.

8. Konvencijas 9. panta c) apakšpunktā minētajā darba vietas riska novērtējumā jāņem vērā apstākļi, kas palielina vardarbības un uzmākšanās iespējamību, tostarp psihosociālais apdraudējums un riski. Īpaša uzmanība jāpievērš apdraudējumam un riskiem, kas:

- a) attiecīgā gadījumā izriet no darba apstākļiem un režīma, darba organizācijas un cilvēkresursu vadības;
- b) saistīti ar trešajām personām, piemēram, klientiem, pircējiem, pakalpojumu sniedzējiem, lietotājiem, pacientiem un sabiedrības locekļiem, un
- c) izriet no diskriminācijas, varas attiecību ļaunprātīgas izmantošanas un tādām dzimuma, kultūras un sociālajām normām, kas veicina vardarbību un uzmākšanos.

9. Dalībvalstīm jānosaka atbilstoši pasākumi attiecībā uz tām nozarēm vai profesijām un darba režīmiem, kuros var pastāvēt lielāka vardarbības un uzmākšanās iespējamība, piemēram, attiecībā uz nakts darbu, darbu vienatnē, veselības aprūpi, viesmīlības nozari, sociālajiem pakalpojumiem, avārijas dienestu pakalpojumiem, darbu mājāsaimniecībā, transportu, izglītības nozari un izklaides nozari.

10. Dalībvalstīm jāveic likumdošanas vai citi pasākumi, lai migrējošos darba ņēmējus, īpaši migrējošās darba ņēmējas sievietes, neatkarīgi no viņu migrācijas statusa aizsargātu no vardarbības un uzmākšanās darba vidē attiecīgi izcelsmes, tranzīta vai galamērķa valstīs.

11. Atvieglējot pāreju no neformālās ekonomikas uz formālo ekonomiku, dalībvalstīm

jānodrošina līdzekļi un jāsniedz palīdzība darba ņēmējiem un darba devējiem neformālajā ekonomikā, kā arī viņu apvienībām, lai nepieļautu un apkarotu vardarbību un uzmākšanos neformālajā ekonomikā.

12. Dalībvalstīm jānodrošina, lai vardarbības un uzmākšanās novēršanas pasākumi neierobežo sieviešu un Konvencijas 6. pantā minēto grupu dalību īpašos darbos, nozarēs vai profesijās vai neveicina viņu izslēgšanu no tām.

13. Atsauce uz mazaizsargātu personu grupām un grupām neaizsargātības situācijās Konvencijas 6. pantā jāinterpretē saskaņā ar piemērojamajām starptautiskajām darba tiesību normām un starptautiskajiem cilvēktiesību aizsardzības instrumentiem.

III. Izpilde, tiesiskās aizsardzības līdzekļi un palīdzība

14. Konvencijas 10. panta b) apakšpunktā minētie tiesiskās aizsardzības līdzekļi varētu būt šādi:

- a) tiesības atteikties no amata, saņemot kompensāciju;
- b) atjaunošana amatā;
- c) atbilstoša zaudējumu atlīdzība;
- d) rīkojumi par nekavējoties veicamiem pasākumiem, lai nodrošinātu noteiktas uzvedības pārtraukšanu vai politikas vai prakses izmaiņas, un
- e) maksa par juridiskajiem pakalpojumiem un izdevumu kompensācija saskaņā ar valsts tiesību aktiem un praksi.

15. Jānodrošina, lai personām, kas cietušas no vardarbības un uzmākšanās darba vidē, tādas psihosociālas, fiziskas vai citas traumas vai slimības gadījumā, kuras dēļ rodas darba nespēja, ir pieejama kompensācija.

16. Konvencijas 10. panta e) apakšpunktā minētajiem sūdzību izskatīšanas un strīdu izšķiršanas mehānismiem ar dzimumu saistītas vardarbības un uzmākšanās gadījumos jāietver šādi līdzekļi:

- a) lietas izskatīšana tiesā, ar dzimumu saistītas vardarbības un uzmākšanās gadījumos veicot ekspertīzi;
- b) savlaicīga un efektīva tiesvedība;
- c) juridiskās konsultācijas un palīdzība sūdzību iesniedzējiem un cietušajiem;
- d) norādes un citi informācijas avoti, kas pieejami attiecīgajā valstī plaši lietotajās valodās, un
- e) atbilstošā gadījumā pierādīšanas pienākuma pārnese, ja vien tiesvedība nav krimināllietā.

17. Atbalstam, pakalpojumiem un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem, kas Konvencijas 10. panta e) apakšpunktā paredzēti cietušajiem ar dzimumu saistītas vardarbības un uzmākšanās gadījumos, jāietver šādi līdzekļi:

- a) atbalsts, lai palīdzētu cietušajiem atgriezties darba tirgū;
- b) attiecīgā gadījumā konsultāciju un informācijas pakalpojumi pieejamā veidā;
- c) diennakts uzticības tālrunis;
- d) neatliekamā palīdzība;
- e) medicīniskā aprūpe un ārstēšana, kā arī psiholoģiskais atbalsts;
- f) krīzes centri, tostarp patversmes, un
- g) īpašas policijas vienības vai īpaši sagatavoti policijas darbinieki cietušo atbalstam.

18. Konvencijas 10. panta f) apakšpunktā minētie atbilstošie pasākumi, lai mazinātu vardarbības ģimenē ietekmi uz darba vidi, varētu būt, piemēram, šādi:

- a) atvaļinājums personām, kas cietušas no vardarbības ģimenē;
- b) elastīgs darba režīms un aizsardzība personām, kas cietušas no vardarbības ģimenē;
- c) pagaidu aizsardzība pret atlaišanu no darba personām, kas cietušas no vardarbības ģimenē, izņemot tādu iemeslu dēļ, kas nav saistīti ar vardarbību ģimenē vai tās sekām;
- d) vardarbības ģimenē iekļaušana darba vietas riska novērtējumos;
- e) nosūtīšanas sistēma valsts mēroga risku mazinošo pasākumu piemērošanai vardarbības ģimenē gadījumiem, ja šādi pasākumi pastāv, un
- f) izpratnes veidošana par sekām, ko rada vardarbība ģimenē.

19. Personas, kas darba vidē veic vardarbību vai uzmācas, jāsauc pie atbildības, un attiecīgā gadījumā šīm personām jāsniedz konsultācijas vai jāveic citi pasākumi, lai novērstu vardarbības un uzmākšanās atkārtošanos un attiecīgā gadījumā atvieglotu viņu atkārtotu iekļaušanos darbā.

20. Attiecīgā gadījumā darba inspektoriem un citām kompetentām amatpersonām jāsaņem apmācība par dzimumu līdztiesību, lai identificētu un izskaustu vardarbību un uzmākšanos darba vidē, tostarp psihosociālo apdraudējumu un riskus, ar dzimumu saistītu vardarbību un uzmākšanos, kā arī noteiktu darba ņēmēju grupu diskrimināciju.

21. To valsts struktūru pilnvarām, kas atbildīgas par darba inspekciju, darba drošību un arodveselību, kā arī vienlīdzību un diskriminācijas izskašanu, tostarp par dzimumu līdztiesību, jāaptver arī vardarbības un uzmākšanās apkarošana darba vidē.

22. Dalībvalstīm jāveic pasākumi, lai savāktu un publicētu statistikas datus par vardarbību un uzmākšanos darba vidē, kas sadalīti pēc dzimuma, vardarbības un uzmākšanās veida un saimnieciskās darbības nozares, tostarp attiecībā uz Konvencijas 6. pantā minētajām grupām.

IV. Norādījumi, apmācība un izpratnes veidošana

23. Dalībvalstīm attiecīgā gadījumā jāfinansē, jāizstrādā, jāievieš un jāizplata:

- a) programmas, kuru mērķis ir novērst apstākļus, kas palielina vardarbības un uzmākšanās iespējamību darba vidē, tostarp diskrimināciju, varas attiecību ļaunprātīgu izmantošanu un tādas dzimuma, kultūras un sociālās normas, kas veicina vardarbību un uzmākšanos;
- b) dzimumu līdztiesības pamatnostādnes un apmācības programmas, lai palīdzētu tiesnešiem, darba inspektoriem, policistiem, prokuroriem un citām valsts amatpersonām pildīt savus uzdevumus saistībā ar vardarbības un uzmākšanās novēršanu darba vidē, kā arī lai palīdzētu valsts un privātajiem darba devējiem un darba ņēmējiem un viņu organizācijām novērst un apkarot vardarbību un uzmākšanos darba vidē;
- c) vispārēji vai nozares paraugprakses kodeksi un riska novērtēšanas rīki attiecībā uz vardarbību un uzmākšanos darba vidē, ņemot vērā darba ņēmēju un citu personu, kas ietilpst Konvencijas 6. pantā minētajās grupās, īpašo situāciju;
- d) dažādās valsts valodās, tostarp valstī dzīvojošo migrējošo darba ņēmēju valodās, veidotas sabiedrības izpratnes veidošanas kampaņas, kurās tiek stāstīts par vardarbības un uzmākšanās, jo īpaši ar dzimumu saistītas vardarbības un uzmākšanās, nepieņemamību un novērsta diskriminējoša attieksme pret cietušajiem, sūdzību iesniedzējiem, lieciniekiem un trauksmes cēlējiem un viņu stigmatizācija;
- e) visiem izglītības un profesionālās apmācības līmeņiem un valsts tiesību aktiem un apstākļiem

atbilstošas dzimumu līdztiesības mācību programmas un mācību materiāli par vardarbības un uzmākšanās, tostarp ar dzimumu saistītas vardarbības un uzmākšanās, novēršanu;

f) materiāli žurnālistiem un citam plašsaziņas līdzekļu personālam par vardarbību un uzmākšanos saistībā ar dzimumu, tostarp par tās cēloņiem un riska faktoriem, pienācīgi ievērojot žurnālistu neatkarību un vārda brīvību, un

g) sabiedriskas kampaņas, kuru mērķis ir sekmēt drošas, veselīgas un harmoniskas darba vietas, kas ir brīvas no vardarbības un uzmākšanās.

Iepriekš iekļautais teksts ir autentiskais Ieteikuma teksts, kuru pienācīgi pieņēmusi Starptautiskās Darba organizācijas ģenerālkonference savā simtu astotajā sesijā, kas norisinājās Ženēvā un tika pasludināta par slēgtu 2019. gada divdesmit pirmajā jūnijā.

TO APLIECINOT, mēs savus parakstus esam pievienojuši šajā 2019. gada jūnija dienā:

Konferences priekšsēdētājs,

Starptautiskā Darba biroja ģenerāldirektors,