
Starptautiskā Darba konference

KONVENCIJA NR. 190

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

Konvencija Nr. 190

KONVENCIJA 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

atgādinot, ka Filadelfijas deklarācijā ir apstiprināts, ka visiem cilvēkiem neatkarīgi no rases, ticības vai dzimuma ir tiesības uz materiālo labklājību un garīgo attīstību brīvības un cieņas, ekonomiskās drošības un vienlīdzīgu iespēju apstākļos, un

atkārtoti apstiprinot Starptautiskās Darba organizācijas pamatkonvenciju nozīmi, un

atgādinot citus attiecīgos starptautiskos instrumentus, piemēram, Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju, Starptautisko paktu par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām, Starptautisko paktu par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām, Starptautisko konvenciju par visu veidu rasu diskriminācijas izskaušanu, Konvenciju par jebkuras sievietes diskriminācijas izskaušanu, Starptautisko konvenciju par visu migrējošo darba ņēmēju un viņu ģimenes locekļu tiesību aizsardzību un Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām, un

atzīstot ikviena tiesības uz darba vidi, kas ir brīva no vardarbības un uzmākšanās, tostarp ar dzimumu saistītas vardarbības un uzmākšanās, un

atzīstot, ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē var būt cilvēktiesību pārkāpums vai ļaunprātīga izmantošana un ka vardarbība un uzmākšanās apdraud vienlīdzīgas iespējas, ir nepieņemama un nesaderīga ar pienācīgu darbu, un

atzīstot uz savstarpēju cieņu un cilvēka pašcieņu balstītas darba kultūras nozīmi vardarbības un uzmākšanās novēršanā, un

atgādinot, ka dalībvalstīm ir svarīgs pienākums veicināt tādu vispārējo vidi, kurā nav nekādas iecietības pret vardarbību un uzmākšanos, lai veicinātu šādas izturēšanās un prakses novēršanu, un ka visiem dalībniekiem darba vidē ir jāatturas no vardarbības un uzmākšanās, tās jānovērš un jāapkaro, un

atzīstot, ka vardarbība un uzmākšanās darba vidē ietekmē cilvēka psiholoģisko, fizisko un seksuālo veselību, pašcieņu, kā arī ģimenes un sociālo vidi, un

atzīstot, ka vardarbība un uzmākšanās ietekmē arī sabiedrisko un privāto pakalpojumu kvalitāti un var liegt personām, jo īpaši sievietēm, piekļuvi darba tirgum, palikt tajā un progresēt tajā, un

norādot, ka vardarbība un uzmākšanās nav savienojama ar ilgtspējīgu uzņēmumu veicināšanu un negatīvi ietekmē darba organizēšanu, attiecības darba vietā, darbinieku iesaisti, uzņēmuma reputāciju un produktivitāti, un

atzīstot, ka ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās nesamērīgi ietekmē sievietes un meitenes, kā arī atzīstot, ka iekļaujoša, integrēta un dzimumu līdztiesību veicinoša pieeja, kuras

mērķis ir novērst cēloņus un riska faktorus, tostarp ar dzimumu saistītus stereotipus, daudzkārtēju un vienlaicīgu dažādu veidu diskrimināciju un nevienlīdzīgas varas attiecības saistībā ar dzimumu, ir būtiska, lai izbeigtu vardarbību un uzmākšanos darba vidē, un

norādot, ka vardarbība ģimenē var ietekmēt nodarbinātību, produktivitāti, veselību un drošību un ka valdības, darba devēju un darba ņēmēju organizācijas un darba tirgus institūcijas citu pasākumu ietvaros var palīdzēt atpazīt vardarbību ģimenē, reaģēt uz to un novērst tās ietekmi, un

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

noteikusi, ka šos priekšlikumus pieņem starptautiskas konvencijas veidā,

divi tūkstoši deviņpadsmitā gada divdesmit pirmajā jūnijā pieņem šo konvenciju, uz kuru var atsaukties kā uz 2019. gada Konvenciju par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē.

I. Definīcijas

1. pants

1. Šajā konvencijā:

- a) termins “vardarbība un uzmākšanās” darba vidē ir dažāda veida nepieņemama uzvedība un prakse (neatkarīgi no tā, vai tā ir vai nav atkārtota), kuras mērķis vai sekas ir fizisks, psiholoģisks, seksuāls vai ekonomisks kaitējums, tostarp ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās, vai šādas uzvedības vai prakses draudi;
- b) termins “ar dzimumu saistīta vardarbība un uzmākšanās” nozīmē tādu vardarbību un uzmākšanos, kas vērsta pret personām viņu dzimuma vai sociālā dzimuma dēļ vai kas nesamērīgi ietekmē noteikta dzimuma vai sociālā dzimuma personas, un tas ietver seksuālu uzmākšanos.

2. Neierobežojot šā panta 1. punkta a) un b) apakšpunktu, valstu normatīvajos aktos iekļautās definīcijas var paredzēt vai nu vienu jēdzienu, vai atsevišķus jēdzienus.

II. Piemērošanas joma

2. pants

1. Šī konvencija aizsargā darba ņēmējus un citas personas darba vidē, tostarp darbiniekus, saskaņā ar definīcijām, kas lietotas valstu tiesību aktos un praksē, kā arī strādājošas personas neatkarīgi no viņu līgumiskā statusa, apmācāmās personas, tostarp praktikantus un mācekļus, darba ņēmējus, kuru darba attiecības ir izbeigtas, brīvprātīgos, darba meklētājus un darba pretendentes, kā arī personas, kas pilda darba devēja pilnvaras, uzdevumus vai pienākumus.

2. Šī konvencija attiecas uz visām nozarēm gan privātajā, gan valsts pārvaldes sektorā, gan formālajā, gan neformālajā ekonomikā, gan pilsētās, gan laukos.

3. pants

Šī konvencija attiecas uz vardarbību un uzmākšanos darba vidē, kas notiek darba gaitā, ir saistīta ar to vai rodas tā rezultātā:

- a) darba vietā, tostarp gan publiskās, gan privātās telpās, ja tās ir darba vieta;
- b) vietās, kur darba ņēmējam tiek maksāts, darba ņēmējs pavada pārtraukumu darbā vai ēd, vai izmanto sanitārās, mazgāšanās un pārgērbšanās telpas;
- c) ar darbu saistītos braucienos, ceļojumos, apmācībās, pasākumos vai sabiedriskās nodarbēs;
- d) izmantojot ar darbu saistītu saziņu, tostarp to, kuru nodrošina informācijas un komunikāciju tehnoloģijas;
- e) darba devēja nodrošinātā mītnē un
- f) ceļā uz darbu vai no tā.

III. Pamatprincipi

4. pants

1. Katra dalībvalsts, kas ratificē šo konvenciju, ievēro, veicina un īsteno ikviena tiesības uz darba vidi, kas ir brīva no vardarbības un uzmākšanās.

2. Katra dalībvalsts saskaņā ar saviem valsts tiesību aktiem un apstākļiem un apspriežoties ar darba devējus un darba ņēmējus pārstāvošajām organizācijām, pieņem iekļaujošu, integrētu un dzimumu līdztiesību veicinošu pieeju vardarbības un uzmākšanās novēršanai un apkarošanai darba vidē. Piemērojot šādu pieeju, attiecīgā gadījumā jāņem vērā tāda vardarbība un uzmākšanās, kurā iesaistītas trešās personas, un šī pieeja cita starpā paredz:

- a) iekļaut tiesību aktos vardarbības un uzmākšanās aizliegumu;
- b) nodrošināt, ka attiecīgajās politikas nostādnēs tiek risināti jautājumi par vardarbību un uzmākšanos;
- c) pieņemt vispusīgu stratēģiju, lai īstenotu pasākumus vardarbības un uzmākšanās novēršanai un apkarošanai;
- d) izveidot vai stiprināt izpildes un uzraudzības mehānismus;
- e) nodrošināt cietušajiem piekļuvi tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un atbalstam;
- f) paredzēt sankcijas;
- g) attiecīgā gadījumā izstrādāt instrumentus un norādījumus, izglītības un mācību materiālus un izpratnes veidošanas materiālus pieejamos formātos un
- h) nodrošināt efektīvus vardarbības un uzmākšanās gadījumu pārbaudes un izmeklēšanas līdzekļus, tostarp izmantojot darba inspekcijas vai citas kompetentas iestādes.

3. Pieņemot un īstenojot šā panta 2. punktā minēto pieeju, katra dalībvalsts atzīst valdību, darba devēju un darba ņēmēju un viņu attiecīgo organizāciju atšķirīgās un savstarpēji papildinošās lomas un funkcijas, ņemot vērā attiecīgo pienākumu atšķirīgo veidu un apmēru.

5. pants

Lai novērstu un apkarotu vardarbību un uzmākšanos darba vidē, katra dalībvalsts ievēro, veicina un īsteno pamatprincipus un tiesības darbā, proti, biedrošanās brīvību un koplīgumu slēgšanas tiesību faktiski atzīšanu, izskauž jebkāda veida piespiedu vai obligāto darbu, efektīvi

apkaro bērnu darbu un izskauž diskrimināciju attiecībā uz nodarbinātību un nodarbošanos, kā arī veicina pienācīgu nodarbinātību.

6. pants

Katra dalībvalsts pieņem tādus tiesību aktus, noteikumus un politikas nostādnes, kas nodrošina tiesības uz vienlīdzību un aizliedz diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā, tostarp pret darba ņēmējām sievietēm, kā arī tiem darba ņēmējiem un citām personām, kuras pieder pie vienas vai vairākām mazaizsargātajām grupām vai grupām neaizsargātības situācijā un kuras nesamērīgi ietekmē vardarbība un uzmākšanās darba vidē.

IV. Aizsardzība un novēršana

7. pants

Neierobežojot 1. pantu un saskaņā ar to, katra dalībvalsts pieņem normatīvos aktus, lai definētu un aizliegtu vardarbību un uzmākšanos darba vidē, tostarp ar dzimumu saistītu vardarbību un uzmākšanos.

8. pants

Katra dalībvalsts veic atbilstošus pasākumus, lai novērstu vardarbību un uzmākšanos darba vidē, tostarp:

- a) atzīst valsts iestāžu svarīgo lomu neformālās ekonomikas darba ņēmēju gadījumā;
- b) konsultējoties ar attiecīgajām darba devēju un darba ņēmēju organizācijām un izmantojot citus līdzekļus, identificē tās nozares vai profesijas un darba režīmus, kuros darbinieki un citas iesaistītās personas ir vairāk pakļautas vardarbības un uzmākšanās riskam, un
- c) veic pasākumus, lai efektīvi aizsargātu šādas personas.

9. pants

Katra dalībvalsts pieņem normatīvos aktus, saskaņā ar kuriem darba devējiem ir jāveic piemēroti pasākumi, kas ir samērīgi ar viņu kontroles pakāpi, lai novērstu vardarbību un uzmākšanos darba vidē, tostarp ar dzimumu saistītu vardarbību un uzmākšanos, un jo īpaši iespēju robežās:

- a) apspriežoties ar darba ņēmējiem un viņu pārstāvjiem, pieņem un īsteno darba vietas politiku vardarbības un uzmākšanās apkarošanas jomā;
- b) darba drošības un arodveselības pārvaldībā ņem vērā vardarbību un uzmākšanos un ar to saistītos psihosociālos riskus;
- c) ar darba ņēmēju un viņu pārstāvju līdzdalību identificē un novērtē vardarbības un uzmākšanās riskus un veic pasākumus to novēršanai un kontrolei, un
- d) attiecīgā gadījumā darba ņēmējiem un citām iesaistītajām personām pieejamos formātos nodrošina informāciju un apmācību par identificēto vardarbības un uzmākšanās iespējamību un riskiem un ar tiem saistītajiem novēršanas un aizsardzības pasākumiem, tostarp par darba ņēmēju un citu iesaistīto personu tiesībām un pienākumiem saistībā ar šā panta a) apakšpunktā minēto politiku.

V. Izpilde un tiesiskās aizsardzības līdzekļi

10. pants

Katra dalībvalsts veic atbilstošus pasākumus, lai:

- a) uzraudzītu un īstenotu valsts normatīvos aktus par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē;
- b) nodrošinātu vieglu piekļuvi piemērotiem un efektīviem tiesiskās aizsardzības līdzekļiem un drošiem, taisnīgiem un efektīviem ziņošanas un strīdu izšķiršanas mehānismiem un procedūrām vardarbības un uzmākšanās gadījumos darba vidē, piemēram:
 - i) sūdzību izskatīšanas un izmeklēšanas procedūrām, kā arī attiecīgā gadījumā strīdu izšķiršanas mehānismiem darba vietas līmenī;
 - ii) strīdu izšķiršanas mehānismiem ārpus darba vietas;
 - iii) tiesām vai tribunāliem;
 - iv) sūdzību iesniedzēju, cietušo, liecinieku un trauksmes cēlēju aizsardzībai pret viktimizāciju vai atriebību;
 - v) juridiska, sociāla, medicīniska un administratīva atbalsta pasākumiem sūdzību iesniedzējiem un cietušajiem;
- c) ciktāl iespējams un ir atbilstoši, aizsargātu iesaistīto personu privātumu un konfidencialitāti, kā arī nodrošinātu, ka netiek ļaunprātīgi izmantotas privātuma un konfidencialitātes prasības;
- d) vajadzības gadījumā paredzētu sankcijas vardarbības un uzmākšanās gadījumos darba vidē;
- e) nodrošinātu, ka personām, kas darba vidē cietušas no ar dzimumu saistītas vardarbības un uzmākšanās, ir efektīva piekļuve dzimumu līdztiesību veicinošiem, drošiem un efektīviem sūdzību un strīdu izšķiršanas mehānismiem, atbalstam, pakalpojumiem un tiesiskās aizsardzības līdzekļiem;
- f) atzītu vardarbības ģimenē sekas un, ciktāl tas praktiski iespējams, mazinātu tās ietekmi uz darba vidi;
- g) nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir tiesības izvairīties no darba apstākļiem, par kuriem viņiem ir pamats uzskatīt, ka tie vardarbības un uzmākšanās dēļ tieši un nopietni apdraud viņu dzīvību, veselību vai drošību, neciešot atriebību vai citas nelabvēlīgas sekas, un pienākums par tiem informēt vadību;
- h) nodrošinātu, ka darba inspekcijas un attiecīgi citas atbilstošās iestādes ir pilnvarotas rīkoties, lai apkarotu vardarbību un uzmākšanos darba vidē, tostarp izdotot rīkojumus par nekavējoties veicamiem pasākumiem un rīkojumus pārtraukt darbu gadījumos, ja personas dzīvībai, veselībai vai drošībai draud nenovēršamas briesmas, ievērojot visas tiesību aktos paredzētās tiesības pārsūdzēt šos rīkojumus tiesu vai administratīvās iestādēs.

VI. Norādījumi, apmācība un izpratnes veidošana

11. pants

Katra dalībvalsts, apspriežoties ar darba devēju un darba ņēmēju pārstāvības organizācijām, cenšas nodrošināt, lai:

- a) vardarbība un uzmākšanās darba vidē tiek risināta ar attiecīgām valstu politikas

nostādnēm, piemēram, attiecībā uz darba drošību un arodveselību, vienlīdzību un diskriminācijas aizliegumu, un migrāciju;

b) darba devējiem un darba ņēmējiem un viņu organizācijām, kā arī attiecīgajām iestādēm vajadzības gadījumā pieejamā formātā tiek nodrošināti norādījumi, resursi, apmācība vai citi rīki par vardarbības un uzmākšanās, tostarp ar dzimumu saistītas vardarbības un uzmākšanās, apkarošanu darba vidē, un

c) tiek īstenotas iniciatīvas, tostarp izpratnes veidošanas kampaņas.

VII. Piemērošanas metodes

12. pants

Šīs konvencijas noteikumus piemēro, pieņemot valsts normatīvos aktus, kā arī slēdzot koplīgumus vai veicot citus pasākumus, kas atbilst valsts praksei, tostarp paplašinot vai pielāgojot esošos darba drošības un arodveselības aizsardzības pasākumus, lai aptvertu vardarbību un uzmākšanos, un vajadzības gadījumā izstrādājot īpašus pasākumus.

VIII. Nobeiguma noteikumi

13. pants

Konvencijas oficiālos ratifikācijas rakstus nosūta Starptautiskā Darba biroja ģenerāldirektoram reģistrēšanai.

14. pants

1. Konvencija ir saistoša tikai tām Starptautiskās Darba organizācijas dalībvalstīm, kuru ratifikācijas rakstus ir reģistrējis Starptautiskā Darba biroja ģenerāldirektors.

2. Konvencija stājas spēkā, kad pagājuši divpadsmit mēneši kopš dienas, kad ģenerāldirektors ir reģistrējis divu dalībvalstu ratifikācijas rakstus.

3. Turpmāk attiecībā uz ikvienu dalībvalsti Konvencija stājas spēkā tad, kad pagājuši divpadsmit mēneši kopš šīs dalībvalsts ratifikācijas raksta reģistrēšanas.

15. pants

1. Dalībvalsts, kas ratificējusi Konvenciju, var to denonsēt tad, kad pagājuši desmit gadi, kopš Konvencija pirmoreiz stājusies spēkā, un šajā nolūkā tā denonsēšanas aktu nosūta Starptautiskā Darba biroja ģenerāldirektoram reģistrēšanai. Denonsēšana stājas spēkā, kad pagājis gads kopš denonsēšanas akta reģistrēšanas.

2. Ikvienai dalībvalstij, kas Konvenciju ratificējusi un gada laikā pēc iepriekšējā punktā minētā desmit gadu perioda beigām nav izmantojusi šajā pantā paredzētās denonsēšanas tiesības, tā ir saistoša nākamos desmit gadus, un turpmāk dalībvalstij ir tiesības Konvenciju denonsēt katra jaunā desmit gadus ilgā perioda pirmajā gadā, ievērojot šā panta noteikumus.

16. pants

1. Starptautiskā Darba biroja ģenerāldirektors informē visas Starptautiskās Darba organizācijas dalībvalstis par visu viņam iesniegto Organizācijas dalībvalstu ratifikācijas rakstu un denonsēšanas aktu reģistrāciju.

2. Kad ģenerāldirektors informē Organizācijas dalībvalstis par otrā saņemtā ratifikācijas raksta reģistrāciju, ģenerāldirektoram Organizācijas dalībvalstīm jānorāda datums, kurā Konvencija stāsies spēkā.

17. pants

Saskaņā ar Apvienoto Nāciju Organizācijas statūtu 102. pantu Starptautiskā Darba biroja ģenerāldirektors nosūta Apvienoto Nāciju Organizācijas ģenerālsekretāram reģistrācijai precīzus datus par visiem ratifikācijas rakstiem un denonsēšanas aktiem, kurus viņš ir reģistrējis saskaņā ar iepriekšējos pantos minētajiem noteikumiem.

18. pants

Laikā, kad Starptautiskā Darba biroja Administratīvā padome to uzskata par nepieciešamu, tā iesniedz ģenerālkonferencē ziņojumu par Konvencijas īstenošanu un apsver, vai konferences darba kārtībā būtu jāiekļauj jautājums par Konvencijas pilnīgu vai daļēju pārskatīšanu.

19. pants

1. Ja konferencē tiek pieņemta jauna konvencija, kurā pārskatīti šīs konvencijas noteikumi, tad, ja vien jaunajā konvencijā nav noteikts citādi,

- a) neatkarīgi no 15. panta noteikumiem jaunās pārskatītās konvencijas ratifikācija attiecībā uz konkrēto dalībvalsti *ipso iure* nozīmē tūlītēju pašreizējās Konvencijas denonsēšanu, ja un kad jaunā pārskatītā konvencija ir stājusies spēkā;
- b) no dienas, kad stājas spēkā jaunā pārskatītā konvencija, šī konvencija vairs nav pieejama dalībvalstīm ratifikācijai.

2. Konvencija paliek spēkā pašreizējā formā un ar pašreizējo saturu attiecībā uz tām dalībvalstīm, kas to ir ratificējušas, bet nav ratificējušas pārskatīto konvenciju.

20. pants

Šīs konvencijas teksti angļu un franču valodā ir vienlīdz autentiski.

Iepriekš iekļautais teksts ir autentiskais Konvencijas 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,