



Rīkojums Rīgā

2024. gada 25. jūlijā

Nr. P- 24/176

Par "Ieteikumi par rīcību nevēlama rakstura darbību gadījumā" apstiprināšanu

1. APSTIPRINU Ieteikumus par rīcību nevēlama rakstura darbību gadījumā VSIA „Latvijas Nacionālais simfoniskais orķestris” (turpmāk - LNSO).
2. LNSO darbinieka pienākums ir godprātīgi rīkoties un veikt darba uzdevumus, ievērojot ētikas un morāles principus, un ar savu rīcību nodrošināt un uzturēt drošu darba vidi, neveicot un neatbalstot nevēlama rakstura darbības kolektīvā.
3. Gadījumā, ja darbinieks veic nevēlama rakstura darbības, kas aprakstītas ar šo rīkojumu apstiprinātajos Ieteikumos par rīcību nevēlama rakstura darbību gadījumā vai rīkojas, neievērojot LNSO Ētikas kodeksu, kas apstiprināts 2018. gada 28. decembrī, tad šāda rīcība tiek vērtēta saskaņā ar Darba likuma 101.panta pirmās daļas 3.punktu un tiek uzskatīta par rīcību pretēji labiem tikumiem, un nav savienojama ar darba tiesisko attiecību turpināšanu.

Pielikumā: Ieteikumi par rīcību nevēlama rakstura darbību gadījumā uz 4 lpp.

Valdes locekle

I.Lūkina

Latvijas Profesionālo mūzikas kolektīvu asociācijas

Ieteikumi par rīcību nevēlama rakstura darbību gadījumā

Preambula. Vispārējā nostāja

Latvijas Profesionālo mūzikas kolektīvu asociācija (turpmāk tekstā – LPMKA) norobežojas un nosoda jebkāda veida aizskarošas darbības, t.i., darbības, kas aizskar kāda cilvēka cieņu. Šīs darbības var veikt viens vai vairāki cilvēki, un tās var būt vērstas pret vienu vai vairākiem cilvēkiem.

Šo ieteikumu kontekstā ar nevēlama rakstura rīcību, kuras aizskar kāda cilvēka cieņu, tiek izprasts vismaz, bet ne tikai: ņirgāšanās, psiholoģiska un/vai emocionāla vardarbība, diskriminācija, sociālā izstumšana un seksuāla uzmākšanās.

Ņirgāšanās ir vardarbīgas attiecības, kas pastāv starp darbiniekiem noteiktā kolektīvā ar mērķi apzināti un sistemātiski nodarīt otram emocionālas ciešanas dažādos veidos – ietekmējot fiziski, verbāli vai sociāli ilgākā laika posmā.

Uzmākšanās ir nevēlama rīcība saistībā ar kādas personas, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana;

Seksuāla uzmākšanās ir jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi.

Preambulā minētā nevēlama rakstura definīcija nav uzskatāma par izsmeļošu. Būtiski ir cienīt katra kolektīva locekļa individuālo attieksmi un personību, tāpēc katrs gadījums (arī tāds, kurš nav minēts definīcijā), ir izskatāms un pret to ir jāizturas ar pienācīgu uzmanību, ja persona kādu darbību (arī tādu, kura nav minēta definīcijā) uztver kā savu cieņu aizskarošu.

Personas aizskaršana Darba likuma 29.panta septītās daļas izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā – seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

Apzināta personas pakļaušana aizskarošai attieksmei ir LPMKA ieteikumu par rīcību saistībā ar nevēlama rakstura rīcību darba kolektīvā (turpmāk tekstā- ieteikumi) pārkāpums un ir pretrunā LPMKA kopīgajām vērtībām.

Šiem ieteikumiem ir rekomendējošs raksturs un tie nav uzskatāmi par katra kolektīva iekšējo kārtības noteikumu un/vai Ētikas kodeksu aizstājošiem.

Profilaktiskas darbības

Darbs profesionālajos kolektīvos ir jāplāno un jāorganizē tā, lai tiktu novērsta ļaunprātīga izturēšanās un seksuāla uzmākšanās. Jautājumi par ļaunprātīgu izturēšanos un seksuālu uzmākšanos ir jāuzdod darba vides ietvaros un citās sarunās ar darbiniekiem.

Jānodrošina, lai visiem vadītājiem būtu zināšanas par to, kā risināt konfliktus un ļaunprātīgu attieksmi darba vidē. Savukārt darbiniekiem ir nepieciešama brīva pieeja kolektīva Ētikas kodeksam, apstiprinātajiem iekšējiem kārtības noteikumiem, kā arī zināšanas par mehānismu, kādā ir iespējams ziņot darba devējam par piedzīvotu nevēlama rakstura uzvedību.

Darba devējam ir pienākums aizsargāt personas anonimitāti, ja persona to ir lūgusi. Gadījumā, ja ziņotās nevēlamās uzvedības izskatīšana nav tālāk iespējama bez personas identitātes atklāšanas, darba devējs pirms darbinieka identitātes atklāšanas to pārrunā ar darbinieku un rīkojas atbilstoši darbinieka nostājai.

Ļaunprātīgas attieksmes piemēri:

- Neslavas celšana par darbinieku vai viņa ģimenes locekļiem.
- Ar darbu saistītas informācijas apzināta slēpšana vai nepareizas informācijas sniegšana.

Nevēlama seksuāla rakstura rīcība darba kolektīvā

- Persona var piedzīvot nevēlamu rīcību no sava dzimuma vai pretējā dzimuma pārstāvja puses. Persona, pret kuru tiek vērsta šāda veida uzvedība, izlemj, vai tā ir vai nav nevēlama.
- Nevēlama rīcība var notikt vienreiz. Tai nav jāatkārtojas, lai to uzskatītu par seksuālu uzmākšanos.
 - Nevēlamai rīcībai nav jābūt vērstai pret konkrēto personu. Persona var kļūt par šādas uzvedības aculiecinieku vai nejauši to dzirdēt.
 - Nav svarīgi, vai rīcība ir pieņemama citiem, vai arī tā ir ierasta personas darba vidē.
 - Seksuāla saskare, kurai labprātīgi piekrīt abas iesaistītās puses, nav seksuāla uzmākšanās, jo tā nav nevēlama.
 - Seksuāla rīcība, kas ir bijusi pieņemama pagātnē, var kļūt nevēlama.
 - Šāda rīcība letver plašu uzvedības veidu diapazonu, piemēram:
 - seksuāla rakstura komentārus vai jokus;
 - seksuāla rakstura attēlu, plakātu vai fotogrāfiju rādīšanu;
 - skatīšanos, vērošanu vai pētīšanu ar seksuālu zemtekstu;
 - seksuāla rakstura piedāvājumus vai uzmākšanos;
 - solījumu izteikšanu apmaiņā pret seksuāliem pakalpojumiem;
 - seksuālus žestus;
 - uzbāzīgus jautājumus par personas privāto vai seksuālo dzīvi un personīgās seksuālās dzīves apspriešanu;
 - seksuāla rakstura publikācijas vai saziņu sociālajos tīklos;
 - seksuāla rakstura baumu izplatīšanu par personu;
 - seksuāli atklātu e-pasta vēstuļu vai īsziņu sūtīšanu;
 - nevēlamus pieskārienus, apskāvienus, masēšanu vai skūpstīšanu.

Mērķis vai sekas

- Ja nevēlamās rīcības mērķis ir personas cieņas aizskaršana vai aizskarošas vides radīšana, nav svarīgi, vai šāds efekts attiecībā pret personu tiek panākts.
 - Ja nevēlamās rīcības mērķis nav bijis izdarīt pārestību, tā joprojām uzskatāma par personas cieņas aizskaršanu vai aizskarošas vides radīšanu.

Cieņas aizskaršana vai iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana

- Tas, vai nevēlama seksuāla uzmākšanās aizskar personas cieņu vai rada aizskarošu vidi, ir atkarīgs no upura perspektīvas un no tā, vai konkrētās personas reakcija ir pamatota, ņemot vērā visus apstākļus.
- Cilvēkiem ir atšķirīga reakcija attiecībā uz seksuālu rīcību. Uzvedība, kas var šķist nekaitīga vienai personai, var izrādīties daudz nopietnāka (aizskarošāka) citai personai.
- Faktori, kas ietekmē aizskarošas vides rašanos, ir iesaistīto cilvēku relatīvā vara, amata pakāpe, vecums, rase un kultūrvide.

Mobinga un bosinga kā nevēlamas rīcības atpazīšana un novēršana

Mūzikas nozares vidē nav pieņemams mobings (*mobbing*) un bosings (*bossing*) starp darbiniekiem.

Mobings ir darbinieku īstenots psiholoģisks terors, kad viens vai vairāki kolēģi sistemātiski naidīgā veidā vēršas pret kādu citu kolēģi.

Bosings ir darba devēja vai vadības īstenots psiholoģisks terors pret darbinieku. Pārīdarītājs, kas ir pārkāpējā pozīcijā, nereti arī uzkūda un iesaista citus kolēģus / padotos.

Bieži gan mobingu, gan bosingu darba vidē apzīmē ar vārdu "mobings".

Mobings ietver, piemēram:

- ar nolūku īstenotu, regulāru un sistemātisku darba kolēģu verbālu pazemošanu;
- manipulāciju, draudus, baumu izplatīšanu, izsmiešanu;
- nepatiesu apmelošanu, nepamatotu apvainošanu darba pienākumu nepilnīgā izpildē.

Par mobingu var uzskatīt arī pret darba kolēģiem vērstu attieksmi, publiski pazemojot, aizskarot kolēģu cieņu un godu, sociāli izolējot vai ignorējot, apzināti iniciētu naidīgu rīcību vai nevienlīdzīgu attieksmi pret konkrētu kolēģi, darbinieka kompetencei nepiemērotu darba uzdošanu, pārmērīgu pienākumu izpildes kontrolēšanu, darba izpildei nepieciešamās informācijas slēpšanu vai nesniegšanu, kā arī tīšu finansiālu zaudējumu radīšanu vai nevēlamu seksuālu uzmanību.

Ja nepamatoti naidīga rīcība tiek īstenota regulāri un ar apzinātu nolūku kaitēt kādam kolēģim, tad to var saukt par mobingu. Visbiežākie mobinga vai bosinga upuri mēdz būt mērķtiecīgi, atbildīgi, profesionāli un kompetenti darbinieki, kas rada konkurenci kolēģim vai pat vadītājam (piemēram, norāda uz kļūdainu darba devēja rīcību) un vēlas mainīt ierasto darba procesu, jo, piemēram, uzskata to par novecojušu. Mobings tiek īstenots arī gadījumos, ja iepriekš vadībai pietuvināti darbinieki zaudē savu ietekmi vai labvēlību. Visbiežāk cieš darbinieki, kuri pārkāp atšķiras no pārējiem kolēģiem ar savām personības iezīmēm, uzskatiem, vērtībām, sociālajām prasmēm vai darba specifiku.

Procedūra ziņošanai par nevēlamu rīcību un pasākumu veikšanai

Darbinieks var izvēlēties, kur iesniegt sūdzību par nevēlamu seksuāla rakstura rīcību – darba vietā (tiešajam vadītājam vai darba devējam) vai tiesību aizsargājošās iestādēs (Valsts darba inspekcijā, Tiesībsarga birojā, tiesā vai atsevišķos gadījumos Valsts policijā).

Rīcība, ja sūdzība iesniegta darba vietā

Darbiniekam, kurš jūtas aizskarts, vienmēr jānodrošina iespēja informēt darba devēju par nevēlama rakstura rīcību, izteikt savu viedokli un izjūtas par notiekošo un esošo situāciju. Darba devējam ir pienākums izmeklēt apstākļus un veikt pasākumus, veicot iekšējo pārbaudi.

- Pārbaudi veic neitrāla un neatkarīga persona, un to organizē tiešais vadītājs, kurš nav pārkāpuma puse.
- Pirms lēmuma pieņemšanas par iekšējās pārbaudes uzsākšanu, ir svarīgi ņemt vērā personu/personas, kuras jūtas pakļautas nevēlamai rīcībai. Pārbaudi var uztvert kā nepatīkamu.
- Pakļautajam darbiniekam ir jāapstiprina, ka tiek veikta pārbaude par konstatēto pārkāpumu. Īpaši būtiski – ja pārbaudes veikšana nav iespējama bez sūdzības iesniedzēja identitātes atklāšanas.

Sūdzības izskatīšanas principi, kas jāievēro:

- jāizskata visas sūdzības taisnīgi un savlaicīgi;

- jānodrošina ātra un neformāla risinājuma iespēja mazāk nopietnu sūdzību gadījumā;
- detalizēti jāizklāsta sūdzību izskatīšanas process;
- jāinformē par iespējamās vainīgās personas atbildību (disciplinārsods līdz pat atbrīvošanai no darba) atbilstoši darba devēja disciplinārlietu izskatīšanas procedūrai, ja sūdzība par seksuālu uzmākšanos ir pamatota;
- jānorāda, ka iespējama vainīgais piesardzības pasākumu ietvaros var tikt uz sūdzības izskatīšanas laiku atstādināts no amata, lai aizsargātu sūdzības iesniedzēju vai lai novērstu iejaukšanos izmeklēšanā;
- ja tiek iesaistītas citas institūcijas (Valsts darba inspekcija, psihologs utt.), jānodrošina darbinieku konfidencialitāte;
- jāievēro procesuālā taisnīguma princips;
- jānodrošina, ka darba ņēmējam par sūdzības iesniegšanu netiek radītas nekādas nelabvēlīgas sekas;
- jāveic nepieciešamie pielāgojumi, lai darba ņēmējs, kas ir iesniedzis sūdzību, iesaistītos lietas izskatīšanā bez bailēm.

Darbinieku iespējas sevi aizsargāt

- skaidri norādīt pāridarītājam, ka veiktās darbības/ izteikumi nav pieņemami;
- ja nepieņemami seksuāla rakstura joki, piezīmes, komentāri tiek izplatīti rakstveida formātā (e-pasts, īsziņas, izdrukāts dokuments), saglabāt minēto informāciju kā pierādījumu;
- ja nepieņemama seksuāla rakstura piezīmes/ komentāri tiek izteikti mutvārdos, atzīmēt cilvēkus, kuri ir bijuši klātienē, kā iespējamus lieciniekus;
- vērsties ar sūdzību pie darba devēja vai personālvadības speciālista ar lūgumu nodrošināt drošu darba vidi;
- vērsties ar iesniegumu Valsts darba inspekcijā, Tiesībsarga birojā vai prasību tiesā. Ja seksuāla uzmākšanās ir agresīva (skatīt nākamo sadaļu), tad var vērsties Valsts policijā.

Noziedzīgs nodarījums

Seksuāla uzmākšanās var novest līdz noziedzīgam nodarījumam, piemēram, izvarošanai, seksuālai vardarbībai, vai arī vajāšanai utt.

Jebkurai personai ir tiesības ziņot Valsts policijai par noziedzīgiem nodarījumiem pret tikumību un dzimumneaizskaramību, arī ja noziedzīgs nodarījums ir vērst pret trešo personu.

Gadījumā, ja atbildīgā institūcija, izvērtējot apstākļus, notikušo neatzīst par noziedzīgu nodarījumu, persona savu tiesību aizsardzībai var vērsties pret pāridarītāju civiltiesiskā kārtībā.

Pamatojums: Satversmes 95.pants, Darba likuma 29.pants, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīvā 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos