



Līdzfinansē
Eiropas Savienība



Nacionālais
attīstības plāns



Labklājības ministrija

SIA “AC Konsultācijas”

Pētījums par vardarbības izplatību darba vidē

Pētījums veikts ESF+ projekta 4.3.4.3/1/24/I/001 “Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei” ietvaros

Noslēguma ziņojums

2026. gada 18. augustā

SATURS

LIETOTO TERMINU DEFINĪCIJAS	3
IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI.....	6
ATTĒLU SARAKSTS	7
PIELIKUMU SARAKSTS	8
KOPSAVILKUMS.....	9
Kopsavilkums vieglajā valodā	14
Summary	16
IEVADS.....	21
METODOLOĢIJA	24
1. PROBLĒMAS APRAKSTS	27
2. VARDARBĪBA, TĀS IZPLATĪBA UN UZTVERE	28
3. UZŅĒMUMU/ORGANIZĀCIJU KĀRTĪBA VARDARBĪBAS JAUTĀJUMU PREVENCIJAI UN RISINĀŠANAI	38
4. DARBA DEVĒJU LABĀ PRAKSE PREVENTĪVU PASĀKUMU IEVIEŠANĀ UN ATBALSTA SNIEGŠANĀ.....	42
5. INSTITŪCIJU UN ORGANIZĀCIJU LOMA ATBALSTA NODROŠINĀŠANĀ VARDARBĪBĀ CIETUŠAJIEM	45
6. KONVENCIJAS Nr. 190 RATIFIKĀCIJAS NEPIECIEŠAMĪBA	51
6.1. Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas pamatojums.....	51
6.2. Izaicinājumi un priekšlikumi Konvencijas Nr. 190 ratificēšanas gadījumā	55
6.2.1. Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas iespējamie izaicinājumi	55
6.2.2. Priekšlikumi politikas plānošanai	57
6.2.3. Priekšlikumi normatīvā regulējuma pilnveidei	57
6.2.4. Priekšlikumi vardarbības darba vidē prevencijā un gadījumu risināšanā nacionālā mērogā	59
6.2.5. Priekšlikumi darba devējiem vardarbības darba vidē prevencijā un gadījumu risināšanā:	61
SECINĀJUMI	64
IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS	66

LIETOTO TERMINU DEFINĪCIJAS

Darba vide	Darba vide ietver gan darba vietu kā fizisku lokāciju (piemēram, biroju, ražotni, veikalu u.c.), gan citas ar darba pienākumu izpildi saistītas vietas (piemēram, izbraukumus pie klientiem, apmācību norises vietas, attālināta darba vidi u.c.), kā arī neformālu vidi, kurā norisinās ar darbu saistīti pasākumi. ¹
Digitālā vardarbība	Ar informācijas un komunikācijas tehnoloģiju starpniecību īstenota uzmākšanās, aizskaršana vai cita veida vardarbība, kas rada personai psiholoģisku kaitējumu, apdraud drošību vai cieņu. Tā var ietvert draudus, iebiedēšanu, seksuālu uzmākšanos, reputācijas bojāšanu vai datu ļaunprātīgu izmantošanu tiešsaistes vidē. ²
Ekonomiskā vardarbība	Ekonomiska vardarbība darba vidē ir jebkura darbība, rīcība vai bezdarbība ar darbu saistītos apstākļos, kas liedz vai nepamatoti ierobežo darbinieka ienākumus, apdraud viņa ekonomisko drošību vai izmanto finansiālu spiedienu un kontroli kā ietekmēšanas līdzekli, tādējādi radot vai potenciāli radot ekonomisku kaitējumu. Tā var izpausties, piemēram, kā nepamatota vai diskriminējoša algas samazināšana, piespiešana strādāt virsstundas bez samaksas, sociālo garantiju (piemēram, darbnespējas lapas vai apdrošināšanas) liegšana, kā arī citas līdzīgas darbības. ³
Fiziska vardarbība	Tīšs fizisks pāridarījums pret otru personu, prettiesiski izmantojot fizisku spēku, vai vardarbīga rīcība, kas izraisa ievainojumu/-us vai bailes. Fiziska vardarbība arī bieži iekļauj draudu izteikšanu. ⁴

¹ Autoru definīcija.

² Pētījuma autoru definīcija.

³ Autoru definīcija, balstoties uz definējumu materiālā "Dažādie noziedzīgie nodarījumi". [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.cietusajiem.lv/lv/kas-notika/noziegums-kas-notika-ar-mani/dazadie-noziedzigie-nodarijumi/>

⁴ Centrālā statistikas pārvalde (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf

Nodarbinātie	Atbilstoši SDO definīcijām nodarbinātie iedzīvotāji ir visas personas, kuras pārskata nedēļā veic jebkādu darbu par samaksu naudā vai par atlīdzību precēs vai pakalpojumos. Par nodarbinātajiem uzskata arī pašnodarbinātās personas uzņēmējdarbībā, personas, kuras strādā savā lauku saimniecībā, lai saražotu produkciju, kuras galvenā daļa paredzēta pārdošanai. Personas, kuras atrodas pagaidu prombūtnē no darba grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma dēļ, kā arī bērna kopšanas atvaļinājumā, arī uzskata par nodarbinātām, ja pēc atvaļinājuma beigām personai ir garantija atgriezties iepriekšējā darbavietā.⁵ Papildus pētījuma ietvaros kā nodarbinātas personas tiek pētīti arī brīvprātīgie, praktikanti un mācekļi uzņēmumos/organizācijās.
Psiholoģiskā vardarbība	Tīša uzvedība, kas, izmantojot piespiešanu un draudus, var nopietni pasliktināt personas psiholoģisko stāvokli. Tā sevī ietver darbības, kas saistītas ar emocionālu aizskaršanu un kontrolējošu uzvedību, iekļaujot arī ekonomiska rakstura pāridarījumus.⁶ Šajā pētījumā, tostarp aptaujās, intervijās minētie vardarbības veidi – mobings, bosings, bulings, apvainošana, apsūkāšana (pazemošana), draudi un iebiedēšana, ignorēšana, baumu izplatīšana, pārspīlēta kontrole, izolēšana no kolektīva, vajāšana – ir psiholoģiskās vardarbības izpausmes.
Seksuālā vardarbība	Jebkura veida pret personas gribu uzspiesta un kaitējoša seksuāla uzvedība, ieskaitot dzimumaktu pret paša gribu (izvarošana), seksuālu uzmākšanos, seksuāla rakstura bilžu rādīšanu, aizskarošu vai nepiedienīgu uzvedību, aicināšanu

⁵ Oficiālās statistikas portāls. Nodarbinātība un bezdarbs. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/metadati/4285-nodarbinatiba-un-bezdarbs>

⁶ Centrālā statistikas pārvalde (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf

	iesaistīties seksuāla rakstura darbībās u.tml. ⁷
Vardarbība	Uzvedība, kas var izraisīt fizisku vai emocionālu kaitējumu citiem, piemēram, verbāls vai fizisks pāridarījums, privātās mantas bojāšana. ⁸

⁷ Centrālā statistikas pārvalde (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf

⁸ Turpat.

IZMANTOTIE SAĪSINĀJUMI

ES	Eiropas Savienība
Konvencija Nr. 190	Starptautiskās Darba organizācijas konvencija Nr. 190 "Par vardarbības un uzmākšanās apkarošanu darba vidē"
LM	Labklājības ministrija
NVO	Nevalstiskā organizācija
SDO	Starptautiskā Darba organizācija
VDI	Valsts darba inspekcija

ATTĒLU SARAKSTS

Attēls 1. Nodarbināto viedoklis par to, kas ir uzskatāms par vardarbību (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes)	30
Attēls 2. Darba devēju viedoklis par to, kas ir uzskatāms par vardarbību (N = 526; procentos).....	32
Attēls 3. Respondentu piedzīvotās vardarbības veidi un laika griezumā (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes)	34
Attēls 4. Uzņēmumu/organizāciju piedāvātie vai realizējamie palīdzības veidi vardarbības gadījumā (N = 526; procentos; iespējamās vairākas atbildes).....	36
Attēls 5. Rīcības soļi un iesaistītās puses vardarbības darba vidē gadījumā	49

PIELIKUMU SARAKSTS

1. pielikums: ziņojums "Vardarbības izpratne un izplatība Latvijā".
2. pielikums: ziņojums "Darba devēju īstenotas labās prakses, ieviešot prevencijas pasākumus un sniedzot atbalstu cietušajiem, analīze".
3. pielikums: ziņojums "Atbalstu sniedzošo institūciju loma un šķēršļi".

KOPSAVILKUMS

SDO 2019. gadā pieņēma Konvenciju Nr. 190⁹ – pirmo globālo juridisko instrumentu, kas visaptveroši risina vardarbības jautājumu darba vidē. Tā paredz ikvienas personas tiesības uz drošu, cieņpilnu un iekļaujošu darba vidi neatkarīgi no darba attiecību formas. Latvija atbalsta Konvencijas Nr. 190 mērķus un starptautiskos centienus vērsties pret vardarbību darba vidē, kā arī pēc būtības neiebilst Padomes lēmumam, kas ļautu dalībvalstīm veikt ratifikāciju ES vārdā.

Latvijas politikas plānošanas dokumentos kopumā ir pausta apņemšanās integrēt vardarbības novēršanu darba vidē nacionālajā politikā, veidojot sistēmisku pamatu cietušo atbalstam un preventīvo pasākumu ieviešanai. Latvijas tiesību sistēmā ir nostiprinātas darba ņēmēju tiesības uz drošu un cieņpilnu darba vidi, tai skaitā aizliegums pakļaut vardarbībai, psiholoģiskai ietekmēšanai un diskriminācijai. Cilvēka cieņas un neaizskaramības aizsardzība izriet no Latvijas Republikas Satversmes, bet darba tiesisko attiecību jomā Darba likums nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes, diskriminācijas un personas aizskaršanas aizliegumu, tostarp aizliegumu pakļaut personu nevēlamai seksuāla rakstura rīcībai. Darba aizsardzības regulējums paredz darba devēja pienākumu novērtēt darba vides riskus, tostarp psihosociālos riskus, un īstenot pasākumus to novēršanai vai mazināšanai.

Nodarbinātie un darba devēji norāda uz neskaidrību par to, ko psiholoģiskā vardarbība ietver un kur praksē novelkama robeža starp pieļaujamu rīcību un vardarbības esamību. Normatīvā regulējuma nepilnību un interpretācijas jautājumu kontekstā būtiska nozīme ir tiesu praksei. Senāta judikatūrā nostiprinātas atziņas par psiholoģisko vardarbību kā vienlīdzīgu tiesību principa pārkāpuma formu, darba devēja pienākumu nodrošināt taisnīgus, drošus un veselībai nekaitīgus darba apstākļus, kā arī apgrieztā pierādīšanas principa piemērošanu psiholoģiskās vardarbības lietās. Vienlaikus tiesu prakses analīze un tiesnešu intervijas parāda, ka šīs vardarbības formas konstatēšana un pierādīšana praksē joprojām rada grūtības.

Normatīvais regulējums kopumā nodrošina vairākus tiesību aizsardzības mehānismus, t.sk. iespēju aizstāvēt savas tiesības darba strīdu ietvaros, izmantot trauksmes celšanas mehānismus, kā arī vērsties tiesā savu tiesību aizsardzībai. Taču pētījumā iegūtie dati rāda, ka formālu ziņošanas un aizsardzības mehānismu esamība ne vienmēr garantē to

⁹ International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

izmantošanu praksē. Būtiska nozīme ir uzticēšanās līmenim uzņēmuma/organizācijas vai institūciju izstrādātai kārtībai, procedūru skaidrībai un pārliedzībai, ka ziņošana neradīs negatīvas sekas pašam ziņotājam un vardarbību būs iespējams pierādīt. Veiktā analīze norāda uz nepieciešamību veicināt psihosociāla atbalsta piekļūstamību personām, kuras saskārušās ar vardarbību.

Darba devēju prakses analīze liecina, ka uzņēmumi/organizācijas izmanto dažādus vardarbības preventīvos pasākumus, tostarp iekšējos noteikumus, ētikas kodeksus, ziņošanas mehānismus, nodarbināto apmācības un citus risinājumus, taču tie ne vienmēr nodrošina mērķtiecīgu pieeju psiholoģiski drošas darba vides veidošanai un vardarbības risku mazināšanai. To apliecina arī tas, ka 66,4 % darba devēju norāda uz rīcības kārtības trūkumu vardarbības gadījumos. Vienlaikus darba devēji normatīvajā regulējumā noteiktās prasības praksē īsteno atšķirīgi, tādēļ uzņēmumos/organizācijās trūkst vienotas pieejas vardarbības novēršanai darba vidē. Vairākos gadījumos konstatēta būtiska atšķirība starp formāli noteiktajām prasībām un to praktisko īstenošanu. Atšķiras gan darba devēju izpratne par vardarbības izpausmēm, gan preventīvo pasākumu saturs un kvalitāte, gan arī pieejamais atbalsts personām, kuras saskārušās ar vardarbību.

Vardarbības novēršanas pasākumi uzņēmumos/organizācijās galvenokārt ir vērsti uz algotiem darbiniekiem. Darbinieki parasti tiek iepazīstināti ar iekšējās kārtības noteikumiem, ētikas kodeksiem, ziņošanas iespējām un rīcības kārtību vardarbības gadījumā. Lielā daļā gadījumu uzņēmumu/organizāciju iekšējie noteikumi un ētikas kodeksi attiecas arī uz praktikantiem, mācekļiem, brīvprātīgajiem un citām personām.¹⁰ Tomēr pastāv situācijas, kad šo personu instruēšana ir fragmentāra un lielākoties vērsta uz darba aizsardzības jautājumiem, mazāk uzmanības pievēršot ētikas, savstarpējās attieksmes un ziņošanas kārtības jautājumiem, tādējādi palielinot ievainojamības risku.

Būtiski izaicinājumi saistīti ar vardarbības atpazīšanu un interpretāciju. Salīdzinoši viegli identificējama ir fiziska vardarbība vai atklāta seksuāla uzmākšanās, savukārt psiholoģiskās vardarbības izpausmes bieži tiek vērtētas atšķirīgi. Psiholoģiskā vardarbība, tostarp mobings, bosings, sociālā izolēšana, manipulējoša uzvedība, sistemātiska ignorēšana, ne vienmēr tiek viennozīmīgi atpazīta kā vardarbība. Daļa šādu situāciju tiek normalizētas un uztvertas kā darba vides vai profesionālās darbības sastāvdaļa.

¹⁰ No 44 darba devēju intervijām izriet, ka iekšējie noteikumi un ētikas kodeksi attiecas uz 90,5 % uzņēmumu/organizāciju uzņemto praktikanu un 62,5 % organizāciju iesaistīto brīvprātīgo.

Pētījuma dati rāda, ka pēdējo piecu gadu laikā vardarbību darba vidē piedzīvojuši 11,9 % nodarbināto, savukārt darba devēju aptaujā vardarbības gadījumus savā uzņēmumā vai organizācijā norādījuši tikai 2,5 % gadījumos. Šī atšķirība liecina par iespējamu vardarbības gadījumu nepietiekamu identificēšanu un ziņošanu, kā arī atšķirīgu izpratni par vardarbību nodarbināto un darba devēju starpā.

Pētījumā ir identificēti izaicinājumi, kas saistīti ar cietušo personu nevēlēšanos ziņot par pārkāpumiem, bažām par iespējamām negatīvām sekām un ierobežotām iespējām nodrošināt neatkarīgu sūdzību izskatīšanu. Aizsardzības pasākumu piemērošana ne vienmēr ir viennozīmīga situācijās, kas norisinās ārpus tradicionālās darba vides robežām, tostarp attālinātā darba laikā, profesionālajās apmācībās, komandējumos vai saziņā, digitālajā vidē. Digitālā vardarbība ne vienmēr tiek skaidri atpazīta, definēta vai ietverta darba devēju izstrādātajā dokumentācijā.

Vairākās nozarēs vardarbības riskus rada klienti, pacienti, pakalpojumu saņēmēji, viņu piederīgie un citas personas, ar kurām nodarbinātie saskaras darba pienākumu izpildes laikā, īpaši var izcelt veselības un sociālās aprūpes jomu, izglītību, tiesībsargājošās iestādes. Atsevišķās nozarēs klientu agresija, aizskaroša komunikācija vai draudi nereti tiek uztverti kā klātesoša profesijas sastāvdaļa. Tas rada risku normalizēt rīcību, kas pēc būtības ir uzskatāma par vardarbību.

Ar dzimumu saistīta vardarbība ir viens no jautājumiem, kam darba vidē saskaņā ar dažādu pētījumu datiem ir nepieciešama īpaša uzmanība. Šī pētījuma ietvaros veiktās nodarbināto personu aptaujas dati liecina, ka sievietes uz piedzīvotu vardarbību darba vidē norāda biežāk nekā vīrieši (attiecīgi 14,8 % un 9,0 %). Latvijas normatīvais regulējums paredz aizsardzību pret diskrimināciju, personas aizskaršanu un nevēlamu seksuāla rakstura rīcību darba tiesiskajās attiecībās. Tomēr pētījuma rezultāti rāda, ka atsevišķos gadījumos darba devējiem ir neskaidrības par uzmāksšanās izpausmēm, to atpazīšanu un piemērojamo rīcību šādās situācijās. Un uzņēmumu/organizāciju izstrādātajā iekšējā dokumentācijā šie jautājumi ne vienmēr ir pietiekami detalizēti regulēti.

Citu valstu pieredze liecina, ka Konvencijas Nr. 190 ratifikācija var kalpot par pamatu vardarbības novēršanas regulējuma pilnveidei, veicinot skaidrāku darba devēju pienākumu, aizsardzības mehānismu un preventīvo pasākumu noteikšanu. Francijas piemērs rāda, ka Konvencijas Nr. 190 principi ir integrēti nacionālajā regulējumā, paredzot gan preventīvus pasākumus, gan atbildības mehānismus vardarbības novēršanai darba vidē. Savukārt Lietuvas pieredze apliecina, ka arī bez Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas iespējams pilnveidot nacionālo regulējumu, definējot vardarbības jēdzienus, precizējot

darba devēju pienākumus un paplašinot aizsardzības tvērumu. Tādējādi ārvalstu pieredze rāda, ka izšķiroša nozīme ir nevis pašam ratifikācijas faktam, bet gan tam, kādā apjomā Konvencijā Nr. 190 ietvertie principi tiek integrēti normatīvajā regulējumā un īstenoti praksē.

Eiropas Padomes Konvencijas par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu ratifikācijas pieredze Latvijā ilustrē, kā starptautiskas saistības var kalpot par pamatu normatīvā regulējuma, institucionālās sadarbības un atbalsta mehānismu pilnveidei. Ratifikācijas procesā un pēc tās tika veikti vairāki pasākumi vardarbībā cietušo aizsardzības stiprināšanai, tostarp pilnveidots normatīvais regulējums, paplašināti atbalsta un sociālie pakalpojumi, kā arī ieviesti jauni risinājumi vardarbības risku mazināšanai un cietušo aizsardzībai. Ir stiprināta institūciju sadarbība, veicināta vienotāka izpratne par dažādām vardarbības formām un izstrādāti politikas plānošanas instrumenti, kas paredz preventīvos pasākumus, atbalsta mehānismus un koordinētu iesaistīto institūciju rīcību. Minētā pieredze parāda, ka starptautiskas saistības var sekmēt ne tikai normatīvā regulējuma pilnveidi, bet arī praktisku risinājumu un koordinētas pieejas attīstību vardarbības novēršanas jomā.

Dažādu pētījumā uzrunāto institūciju un organizāciju vērtējumā Konvencijas Nr. 190 ratifikācija primāri ir politiska izvēle, kas apliecinātu valsts apņemšanos pievērst pastiprinātu uzmanību vardarbības novēršanai darba vidē. Tiek uzsvērts, ka Konvencijas Nr. 190 tvērums ir plašāks nekā pašreizējais normatīvais regulējums, jo tas aptver plašāku personu loku, dažādas ar darbu saistītas vides un situācijas, kā arī trešo personu radītos vardarbības riskus. Vienlaikus tiek atzīts, ka Latvijas normatīvajā regulējumā jau ir ietverti daudzi Konvencijā Nr. 190 noteiktie principi, tādēļ būtiskākie izaicinājumi saistīti nevis ar pilnīgu regulējuma neesamību, bet gan ar atsevišķu jautājumu precizēšanu, aizsardzības tvēruma paplašināšanu un konsekvētāku normu piemērošanu praksē. Visticamāk, Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas gadījumā būtiski jauni tiesību aizsardzības mehānismi netiktu ieviesti, jo arī pašlaik nodarbinātajiem ir pieejami dažādi tiesību aizsardzības instrumenti.

Būtiskākie izaicinājumi, lai nodrošinātu pilnīgu atbilstību Konvencijas Nr. 190 prasībām, iesaistīto institūciju skatījumā, ir administratīvie un finanšu resursi, kā arī ierobežotā institucionālā kapacitāte jaunu pasākumu ieviešanai. Ratifikācijas gadījumā darba devējiem būtu aktīvāk jāiesaistās vardarbības risku novēršanā, tostarp izstrādājot atbilstošas iekšējās politikas, informējot nodarbinātos un īstenojot preventīvus pasākumus, kas daļā uzņēmumu/organizāciju varētu radīt papildu administratīvo slogu.

Balstoties uz izpētes rezultātiem, Konvencijas Nr. 190 ratifikācija ir rekomendējama kā starptautisko saistību un politiskās apņemšanās apliecinājums, vienlaikus aktualizējot vardarbības darba vidē problēmu un stiprinot ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanu. Ratifikācija veicinātu nodarbināto aizsardzības stiprināšanu, nodrošinātu plašāku aizsardzības tvērumu, aptverot dažādas personu grupas un ar darbu saistītas vides, kā arī klientu, pacientu un citu trešo personu radītos riskus. Tā veicinātu vienotas izpratnes un definīciju nostiprināšanu, atbalsta sistēmas pilnveidi no vardarbības darba vidē cietušajiem, preventīvas pieejas stiprināšanu un augsta riska nozaru un profesiju identificēšanu, tādējādi ļaujot mērķtiecīgāk plānot preventīvos pasākumus, riska pārvaldības mehānismus un atbalsta pasākumus nodarbinātajiem.

Kopsavilkums vieglajā valodā

Konvencija Nr. 190¹¹ nosaka, ka darbā nedrīkst būt vardarbība. Katram cilvēkam ir tiesības uz drošu un cieņpilnu darba vidi. Šis noteikums attiecas uz visiem, neatkarīgi no darba veida. Latvijas valsts šo pieeju atbalsta.

Latvijā jau ir likumi, kas aizsargā nodarbinātos. Tie aizliedz diskrimināciju un aizskaršanu. Darba devējiem ir pienākums rūpēties par drošu darba vidi. Tas attiecas arī uz psiholoģisko labsajūtu.

Nodarbinātajiem un darba devējiem ir grūti saprast, kas tieši ir šī vardarbība. Psiholoģisko vardarbību bieži ir grūti arī pierādīt.

Ir dažādi veidi, kā nodarbinātie var aizstāvēt sevi. Var iesniegt sūdzību darba devējam, dažādās iestādēs vai vērsties tiesā. Taču daudzi cilvēki to nedara. Viņi neuzticas, baidās no negatīvām sekām vai netic, ka situācija uzlabosies.

Darba devēju īstenotā rīcība atšķiras. Dažos uzņēmumos ir skaidri noteikumi. Citos noteikumi ir, bet tos ne vienmēr ievēro. Ne vienmēr visi nodarbinātie saprot, kā tieši rīkoties problēmu gadījumā. Darba devēju īstenotie pasākumi ne vienmēr vienādi attiecas uz praktikantiem, brīvprātīgajiem un citiem iesaistītajiem.

Fizisku vardarbību parasti ir viegli pamanīt. Psiholoģisko vardarbību ir grūtāk atpazīt. Tā var izpausties kā ignorēšana, pazemošana, izmantošana, maldināšana. Dažkārt to pat uztver kā normālu darba daļu. Tas biežāk notiek darbā, kur jāstrādā ar klientiem. Tas biežāk notiek veselības, izglītības un drošības jomā. Vardarbība var notikt arī attālinātā darbā vai saziņā internetā.

Pētījumi rāda, ka vardarbība darbā notiek biežāk, nekā tiek atzīts. Nodarbinātie uz piedzīvotu vardarbību norāda biežāk nekā darba devēji. Tas var norādīt uz to, ka daudzi gadījumi paliek nepamanīti.

Konvencijas Nr. 190 pieņemšana var palīdzēt uzlabot situāciju. Tā stiprinātu nodarbināto aizsardzību un paplašinātu noteikumus. Tā arī palīdzētu labāk saprast, kas ir vardarbība un kā rīkoties.

¹¹ International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Galvenā problēma Latvijā nav likumu trūkums. Lielākais izaicinājums ir to īstenošana praksē. Vienlaikus cietušajiem ir vajadzīgs vieglāk pieejams emocionālais un praktiskais atbalsts.

Summary

The International Labour Organization adopted Violence and Harassment Convention No. 190¹² in 2019, the first global legal instrument to comprehensively address violence and harassment in the world of work. The Convention establishes the right of every person to a safe, respectful and inclusive working environment, regardless of the form of employment. Latvia supports the objectives of Convention No. 190 and international efforts to combat violence and harassment in the world of work and, in principle, does not object to the Council Decision that would enable Member States to ratify the Convention on behalf of the European Union.

Latvia's policy planning documents generally express a commitment to integrating the prevention of violence and harassment in the world of work into national policy, thereby creating a systemic framework for victim support and the implementation of preventive measures. The Latvian legal framework contains several legislative acts that establish employees' right to a safe and dignified working environment, including protection against violence, psychological abuse and discrimination. The protection of human dignity and personal inviolability derives from the Constitution of the Republic of Latvia, while in the field of employment relations the Labour Law establishes the principle of equal rights and prohibits differential treatment, discrimination and violations of personal dignity, including subjecting a person to unwanted conduct of a sexual nature. Occupational safety and health legislation requires employers to assess workplace risks, including psychosocial risks, and to implement measures to eliminate or reduce them.

Employees and employers report uncertainty regarding what constitutes psychological violence and where the boundary lies in practice between acceptable conduct and violence. In the context of gaps in the regulatory framework and issues of interpretation, case law plays an important role. The case law of the Senate of the Supreme Court has established principles recognising psychological violence as a form of violation of the principle of equal treatment, confirming the employer's duty to ensure fair, safe and healthy working conditions, and endorsing the application of the reversed burden of proof in cases involving psychological violence. At the same time, the analysis of case law and interviews with judges demonstrate that identifying and proving this form of violence in practice remains challenging.

¹² International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Overall, the legal framework provides several mechanisms for the protection of rights, including the possibility to defend one's rights through labour dispute procedures, make use of whistleblowing mechanisms, and seek judicial protection. However, the findings of the study indicate that the existence of formal reporting and protection mechanisms does not necessarily guarantee their use in practice. Trust in the procedures established by employers, organisations or public institutions, the clarity of those procedures, and confidence that reporting will not result in adverse consequences for the reporting person and that the violence can be substantiated are all of critical importance. The analysis points to the need to improve access to psychosocial support for individuals who have experienced violence.

The analysis of employer practices shows that companies and organisations employ a range of measures to prevent violence and harassment, including internal policies, codes of ethics, reporting mechanisms, employee training and other preventive measures. However, these measures do not always constitute a targeted approach to creating a psychologically safe working environment and reducing the risk of violence. This is reflected in the fact that 66,4 % of employers report the absence of a specific procedure for dealing with cases of violence. At the same time, employers implement the requirements established in legislation in different ways, resulting in a lack of a consistent approach to the prevention of violence in the workplace. In a number of cases, a significant gap was identified between formally established requirements and their practical implementation. Employers differ in their understanding of manifestations of violence, the content and quality of preventive measures, and the support available to persons who have experienced violence or harassment.

Measures to prevent violence in companies and organisations are primarily aimed at paid employees. Employees are usually familiarised with internal regulations, codes of ethics, reporting mechanisms, and established procedures for responding to incidents. In many cases, companies' and organisations' internal rules and codes of ethics also apply to interns, apprentices, volunteers, and other individuals.¹³ However, there are situations in which the induction and training provided to these groups are fragmented and focus predominantly on occupational health and safety issues, while giving less attention to

¹³ Findings from the interviews with 44 employers show that internal regulations and codes of ethics apply to interns in 90,5 % of the companies and organisations included in the study, while 62,5 % of organisations involving volunteers extend these provisions to volunteers as well.

ethics, interpersonal conduct, and reporting procedures. This may increase their vulnerability and the risk of exposure to violence or other forms of inappropriate behaviour.

Significant challenges are associated with the recognition and interpretation of violence.

Physical violence and explicit sexual harassment are comparatively easy to identify, whereas manifestations of psychological violence are often assessed differently.

Psychological violence, including mobbing, bullying by superiors (bossing), social isolation, manipulative behaviour and systematic exclusion, is not always unequivocally recognised as violence. Some such situations are normalised and perceived as an inherent part of the work environment or professional activity.

The study findings show that 11,9 % of employees have experienced violence in the workplace during the last five years, whereas only 2,5 % of employers reported incidents of violence within their company or organisation. This discrepancy suggests possible under-identification and under-reporting of workplace violence, as well as differences in the understanding of violence between employees and employers.

The study identified challenges related to victims' reluctance to report violations, concerns about possible adverse consequences, and limited opportunities to ensure the independent investigation of complaints. The application of protective measures is not always clear in situations occurring outside the boundaries of the traditional workplace, including during remote work, professional training, business trips, or work-related communication in the digital environment. Digital violence is not always clearly recognised, defined or reflected in employers' internal documentation.

In several sectors, the risk of violence and harassment arises from clients, patients, service users, their relatives and other persons with whom employees interact in the course of their work duties. This is particularly evident in healthcare and social care, education, and law enforcement. In some sectors, client aggression, offensive communication and threats are frequently perceived as an inherent aspect of the profession. This creates a risk of normalising behaviour that, by its nature, constitutes violence or harassment.

Gender-based violence and harassment is one of the issues that, according to various studies, requires particular attention in the workplace. Data from the employee survey conducted within this study indicate that women report having experienced workplace violence more frequently than men (14,8 % and 9,0 %, respectively). Latvian legislation provides protection against discrimination, violations of personal dignity and unwanted

conduct of a sexual nature in employment relationships. However, the study findings indicate that in some cases employers lack clarity regarding manifestations of harassment, how to identify them, and the appropriate response. Furthermore, these issues are not always regulated in sufficient detail in companies' and organisations' internal policies and procedures.

The experience of other countries demonstrates that the ratification of Convention No. 190 can serve as a basis for improving the regulatory framework on the prevention of violence and harassment, contributing to clearer employer obligations, protection mechanisms and preventive measures. The example of France shows that the principles of Convention No. 190 have been integrated into national legislation through the introduction of both preventive measures and accountability mechanisms for addressing violence and harassment in the world of work. Lithuania's experience, in turn, demonstrates that national legislation can also be strengthened without ratifying Convention No. 190 by defining the concepts of violence and harassment, clarifying employers' obligations and expanding the scope of protection. Thus, international experience indicates that the decisive factor is not ratification itself, but the extent to which the principles contained in Convention No. 190 are incorporated into national legislation and implemented in practice.

Latvia's experience with the ratification of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence illustrates how international obligations can serve as a catalyst for improving legislation, institutional cooperation and support mechanisms. During and following the ratification process, a number of measures were implemented to strengthen protection for victims of violence, including improvements to the legal framework, expansion of support and social services, and the introduction of new measures aimed at reducing violence-related risks and protecting victims.

Cooperation among institutions was strengthened, a more consistent understanding of different forms of violence was promoted, and policy planning instruments were developed to provide for prevention measures, support mechanisms and coordinated action by the institutions involved. This experience demonstrates that international commitments can contribute not only to legislative improvements but also to the development of practical solutions and coordinated approaches in the field of violence prevention.

According to representatives of various institutions and organisations consulted during the study, the ratification of Convention No. 190 is primarily a political choice that would demonstrate the State's commitment to paying greater attention to the prevention of violence and harassment in the world of work. It is emphasised that the scope of

Convention No. 190 is broader than the current Latvian regulatory framework, as it covers a wider range of persons, work-related environments and situations, as well as risks of violence and harassment posed by third parties. At the same time, it is acknowledged that many of the principles contained in Convention No. 190 are already reflected in Latvian legislation. Consequently, the main challenges are not linked to the complete absence of regulation, but rather to the need to clarify certain issues, expand the scope of protection and ensure more consistent implementation of legal provisions in practice. It is likely that ratification of Convention No. 190 would not introduce substantially new legal protection mechanisms, as employees already have access to various legal remedies.

From the perspective of the institutions involved, the most significant challenges to ensuring full compliance with the requirements of Convention No. 190 relate to administrative and financial resources, as well as limited institutional capacity to implement new measures. In the event of ratification, employers would be expected to play a more active role in preventing risks of violence and harassment, including by developing appropriate internal policies, informing employees and implementing preventive measures. For some companies and organisations, this could result in additional administrative burdens.

Based on the findings of the study, the ratification of Convention No. 190 is recommended as an expression of international commitment and political will, while also drawing greater attention to the problem of workplace violence and strengthening efforts to prevent gender-based violence and harassment. Ratification would contribute to strengthening employee protection and providing broader coverage by encompassing different groups of persons, various work-related environments, and risks posed by clients, patients and other third parties. It would promote a common understanding and consistent definitions, improve the support system for persons who have experienced workplace violence, strengthen preventive approaches, and facilitate the identification of high-risk sectors and occupations. This, in turn, would enable more targeted planning of preventive measures, risk management mechanisms and support measures for employees.

IEVADS

Starptautiskā Darba organizācija 2019. gadā pieņēma Konvenciju Nr. 190¹⁴ – pirmo globālo juridisko instrumentu, kas visaptveroši risina vardarbības jautājumu darba vidē. Tā paredz ikvienas personas tiesības uz drošu, cieņpilnu un iekļaujošu darba vidi neatkarīgi no darba attiecību formas. Konvencijas tvērums attiecas uz visiem ekonomikas sektoriem – publisko un privāto, ietverot ne tikai tradicionālās darba vietas, bet arī attālinātu darbu, darba braucienus, sabiedriskās vietas un mājas vidi, kur tiek veikts darbs. Konvencija Nr. 190 iezīmē būtisku pavērsienu ceļā uz sociāli atbildīgu un ilgtspējīgu darba vidi. Tā nosaka skaidrus pienākumus gan valstīm, gan darba devējiem, vienlaikus veicinot sabiedrības izpratni par vardarbības nepieļaujamību. Konvencija stiprina vienlīdzības un iekļaušanas principus, palīdz mazināt diskrimināciju un veido taisnīgākas attiecības darba vidē. Īpašs uzsvars likts uz prevenciju – darba devēji tiek aicināti izstrādāt politikas, nodrošināt apmācības un ieviest mehānismus risku atpazīšanai un novēršanai jau to sākumposmā.^{15,16}

Ņemot vērā, ka Konvencija Nr. 190 daļēji skar arī ES kompetencē esošās jomas, piemēram, sociālo politiku, darba aizsardzību un dzimumu līdztiesību, Padome 2024. gada 25. martā pieņēma Lēmumu (ES) 2024/1018, ar ko dalībvalstis tiek aicinātas ratificēt Konvenciju Nr. 190 attiecībā uz tām daļām, kas konkrēti attiecas uz darba vides uzlabošanu, lai aizsargātu darba ņēmēju veselību un drošību un vīriešu un sieviešu līdztiesību nodarbinātības jautājumos.¹⁷

Latvijas politikas plānošanas dokumentos kopumā ir pausta apņemšanās integrēt vardarbības novēršanu darba vidē nacionālajā politikā, veidojot sistēmisku pamatu cietušo atbalstam un preventīvo pasākumu ieviešanai. Lai nodrošinātu vardarbības novēršanu darba vidē, Latvijas normatīvajos aktos ir nostiprinātas nodarbināto tiesības uz drošu un

¹⁴ International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁵ International Labour Organization. (2019). Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (C190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

¹⁶ European Commission. (2022). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Publications Office of the European Union. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:

<https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-09/ef22032en.pdf>

¹⁷ Eiropas Savienības Padome. (2024). Padomes Lēmums (ES) 2024/1018 (2024. gada 25. marts), ar ko dalībvalstis tiek aicinātas ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190). EUR-Lex. [skatīts 2026.08.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>

cieņpilnu darba vidi, tai skaitā aizliegumu pakļaut personu vardarbībai, psiholoģiskai ietekmēšanai un diskriminācijai.

Šī pētījuma **mērķis** bija apzināt vardarbības izplatību darba vidē Latvijā, analizējot tās cēloņus un sekas, kā arī šobrīd īstenotos pasākumus saistībā ar vardarbības prevenciju vai mazināšanu. Balstoties uz veikto analīzi, izvērtēt Konvencijas ratifikācijas nepieciešamību, sniedzot tās pamatojumu.

Lai sasniegtu pētījuma mērķi, tika īstenoti šādi **uzdevumi**:

- ▼ Veikt izpēti par nodarbināto un darba devēju izpratni par dažādām vardarbības izpausmēm un viedokli par vardarbības izplatību darba vidē Latvijā.
- ▼ Apzināt un padziļināti analizēt uzņēmumu/organizāciju politiku un kārtību vardarbības jautājumu prevencijai un risināšanai, kā arī faktorus, kas kavē darba devēju izpratni par vardarbību darba vidē un nepieciešamību to novērst/ierobežot.
- ▼ Analizēt šķēršļus normatīvā regulējuma ieviešanā un atbalsta sniegšanā no vardarbības darba vidē cietušām personām, kā arī iestāžu un organizāciju (valsts pārvaldes iestāžu, NVO u.c.) lomu atbalsta nodrošināšanā vardarbībā cietušajiem.
- ▼ Veicot gadījumu analīzi, noskaidrot uzņēmumu/organizāciju pieredzi un labo praksi gan preventīvu pasākumu ieviešanā, gan atbalsta sniegšanā no vardarbības darba vidē cietušām personām.
- ▼ Izvērtēt Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas Latvijā nepieciešamību.

Šis dokuments ir pētījuma noslēguma ziņojums, kas ietver galvenos rezultātus no pētījuma ietvaros veiktās izpētes par (1) vardarbības izplatību un uztveri darba vidē, (2) darba devēju izstrādāto kārtību vardarbības darba vidē prevencijai un gadījumu risināšanai, tostarp labās prakses, (3) institūciju un organizāciju lomu atbalsta sniegšanā no vardarbības darba vidē cietušām personām, un (4) skaidrojumu par Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas nepieciešamību Latvijā.

Pētījuma izstrādi pēc LM pasūtījuma veica SIA "AC Konsultācijas". Pētījums veikts Eiropas Sociālā fonda Plus 4.3.4. specifiskā atbalsta mērķa "Sekmēt aktīvu iekļaušanu, lai veicinātu vienlīdzīgas iespējas, nediskriminēšanu un aktīvu līdzdalību, kā arī uzlabotu nodarbināmību, jo īpaši attiecībā uz nelabvēlīgā situācijā esošām grupām" 4.3.4.3.

pasākuma “Pasākumi ģimenes un darba dzīves saskaņošanai” projekta 4.3.4.3/1/24/I/001
“Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei” ietvaros.¹⁸

¹⁸ Labklājības ministrija (2024). Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei. [skatīts 2026.02.26.] Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/izvertejumi-pieradijumos-balstitas-socialas-politikas-pilnveidei>

METODOLOĢIJA

Pētījumā tika izmantotas vairākas datu ieguves metodes, kuras raksturotas turpinājumā.

Dokumentu analīze. Dokumentu analīzes mērķis bija iegūt informāciju par starptautiskajiem dokumentiem (SDO Konvenciju Nr. 190 un lēmumiem Nr. 206 u.c.), politikas plānošanas dokumentiem (Darba aizsardzības jomas attīstības plānu 2024.–2027. gadam u.c.), kā arī normatīvo regulējumu (Darba likumu, Darba aizsardzības likumu, Ministru kabineta noteikumiem u.c.), tiesībsargājošo, uzraugošo un atbalstu sniedzošo institūciju un organizāciju pienākumiem un lomu atbalsta sniegšanā no vardarbības darba vidē cietušām personām. Piecu uzņēmumu/organizāciju gadījumu izpētē aptvertā dokumentu analīze ļāva iegūt informāciju par prevencijas pieeju un iekšējām procedūrām vardarbības novēršanai un gadījumu risināšanai darba vidē.

Nodarbināto aptauja. Aptaujas mērķis bija noskaidrot nodarbināto personu pieredzi, izpratni un attieksmi pret vardarbību darba vidē, aptverot dažādus vardarbības veidus. Reprezentatīvā nodarbināto personu aptaujā piedalījās 1008 Latvijas iedzīvotāji vecumā no 18 līdz 74 gadiem. Tā norisinājās no 2025. gada 29. septembra līdz 8. oktobrim, izmantojot datorizētu aptaujas pašaizpildes metodi (CAWI).

Darba devēju aptauja. Aptaujas mērķis bija noskaidrot darba devēju īstenoto politiku un praksi vardarbības prevencijā un gadījumu risināšanā darba vidē. Reprezentatīvā darba devēju aptaujā piedalījās 526 Latvijas uzņēmumi/organizācijas/iestādes¹⁹. Izlase aptvēra dažāda lieluma, darbības nozares un ģeogrāfiskā izvietojuma, īpašuma formas, pēc darbības ilguma atšķirīgus uzņēmumus. Aptauja norisinājās no 2025. gada 1. oktobra līdz 6. novembrim, izmantojot telefonintervijas (CATI).

Daļēji strukturētas intervijas ar no vardarbības darba vidē cietušām personām.

Interviju ar nodarbinātajiem, kuri piedzīvojuši vardarbību darba vidē, mērķis bija iegūt padziļinātu izpratni par piedzīvotās vardarbības kontekstu. 2025. gada novembrī tika veiktas deviņas intervijas.

Daļēji strukturētas intervijas ar darba devējiem. Interviju ar darba devējiem mērķis bija iegūt informāciju par darba devēju izpratni par vardarbību darba vidē, iekšējo noteikumu un procedūru esamību un to piemērošanu, šķēršļiem un barjerām iekšējās kārtības izstrādē un ieviešanā, ziņošanas mehānismiem, apmācībām un citiem jautājumiem. 2025.

¹⁹ Izlasi veidoja Latvijā reģistrēti darba devēji neatkarīgi no to juridiskā statusa, tostarp privātas komercsabiedrības, valsts un pašvaldību iestādes un komercsabiedrības, kā arī nevalstiskās organizācijas. Izlasē tika iekļauti uzņēmumus un organizācijas, kas nodarbina vismaz divus darbiniekus.

gada oktobrī tika veiktas 44 intervijas. Intervētie uzņēmumi/organizācijas pārstāvēja pēc lieluma, nozares, reģiona, īpašuma formas, darbības ilguma atšķirīgus darba devējus. Intervijas sniedza augstākā līmeņa vadītāji²⁰.

Daļēji strukturētas intervijas ar tiesībsargājošām, uzraugošām un atbalstu sniedzošām iestādēm un organizācijām. Interviju mērķis bija padziļināti izzināt tiesībsargājošo, uzraugošo un atbalstu sniedzošo institūciju lomu, pienākumus, atbildību, sadarbību un šķēršļus vardarbības darba vidē gadījumu izskatīšanā, kā arī atbalsta sniegšanā no vardarbības cietušajām personām. 2026. gada aprīlī un maijā tika veiktas 20 intervijas ar dažādu institūciju un organizāciju pārstāvjiem, tai skaitā tiesnešiem, LM, VDI, Tiesībsarga biroja, Valsts policijas, sociālo dienestu pārstāvjiem, NVO u.c.

Statistikas dati. Statistikas datu analīzes mērķis bija iegūt informāciju par to, cik daudz nodarbināto ir vērsušies pēc palīdzības saistībā ar vardarbību darba vidē, cik gadījumos iesniegumi atzīti par pamatotiem. Tika veikta Tiesu administrācijas, VDI, Tiesībsarga biroja statistikas datu analīze par laika periodu no 2023. līdz 2025. gadam.

Gadījuma analīze. Gadījuma analīzes mērķis bija padziļināti un visaptveroši izprast uzņēmumu/organizāciju praksi vardarbības darba vidē prevencijā un gadījumu risināšanā. Gadījuma analīzes ietvaros tika atlasīti pieci pēc nozares, reģiona un īpašuma formas atšķirīgi uzņēmumi un organizācijas. Tie aptvēra publiskās pārvaldes, veselības aprūpes, apstrādes rūpniecības, transporta pakalpojumu un sociālās aprūpes jomas. Gadījuma analīzes ietvaros tika veikta uzņēmumu/organizāciju dokumentu analīze, nodarbināto fokusgrupas diskusijas un intervijas, salīdzinot dažādās metodēs iegūtos datus.

Nodarbināto personu fokusgrupas diskusijas. Fokusgrupu diskusiju mērķis bija iegūt informāciju par nodarbināto informētību un izpratni par uzņēmuma/organizācijas iekšējo politiku vardarbības risku mazināšanai un gadījumu risināšanai. 2025. gada decembrī gadījuma izpētes ietvaros tika veiktas piecas fokusgrupas diskusijas, kurās piedalījās nodarbinātie no publiskās pārvaldes, veselības un sociālās aprūpes, apstrādes rūpniecības, transporta pakalpojumu nozarēm.

Institūciju un organizāciju fokusgrupas diskusija. Fokusgrupas diskusijas mērķis bija iegūt atbildīgo institūciju un iesaistīto organizāciju/institūciju viedokli par Konvencijas Nr. 190 ratifikāciju, tostarp tās ieguvumiem un izaicinājumiem, nepieciešamajiem

²⁰ Tostarp uzņēmumu vadītāji, personāla direktori un personāla daļu vadītāji, īpašnieki mazos un mikro uzņēmumos, personāla vadītāji, darba aizsardzības speciālisti, kā arī darbinieki, kuru pienākumos personāla vadība vai darba aizsardzība ietilpst kā viena no funkcijām.

priekšnosacījumiem Konvencijas Nr. 190 ieviešanai. Diskusija norisinājās 2026. gada jūnijā, tajā piedalījās pieci dalībnieki, aptverot četras institūcijas/organizācijas.

1. PROBLĒMAS APRAKSTS

Ikvienam nodarbinātajam ir tiesības uz drošu, veselībai nekaitīgu un cilvēka cieņai atbilstošu darba vidi. Tomēr vardarbība darba vidē Latvijā joprojām rada būtisku problēmu. Tā var izpausties kā psiholoģiska, fiziska, seksuāla, ekonomiska un digitāla vardarbība, ko var īstenot vadītāji, kolēģi, padotie, klienti un citas ar darba vidi saistītas personas. Vardarbība var notikt darba vietā, attālinātā darba vidē, digitālajā saziņā, darba braucienos, apmācībās un citās ar darbu saistītās situācijās.

Šī pētījuma dati liecina par būtisku atšķirību starp nodarbināto un darba devēju vērtējumu par vardarbības izplatību darba vidē. Pēdējo piecu gadu laikā vardarbību darba vidē piedzīvojuši 11,9 % nodarbināto, savukārt vardarbības gadījumus savā uzņēmumā/organizācijā norādījuši tikai 2,5 % darba devēju. Atšķirība liecina par nepilnībām vardarbības gadījumu atpazīšanā, identificēšanā un ziņošanā.

Vardarbības savlaicīgu atpazīšanu un gadījumu risināšanu kavē neskaidras robežas starp profesionāli pieļaujamu rīcību, konfliktu un vardarbību, kā arī atsevišķu vardarbības formu normalizēšana darba vidē. Īpaši sarežģītas ir situācijas, kurās vardarbību īsteno vadītājs vai cita persona, kura var ietekmēt cietušās personas darba apstākļus un turpmāko nodarbinātību.

Vardarbība var radīt ilgstošas sekas nodarbināto psiholoģiskajai un fiziskajai veselībai, motivācijai, darbspējām un darba kvalitātei. Tā var ietekmēt arī uzņēmumu/organizāciju darbību, palielinot nodarbināto mainību, prombūtni un izdegšanas risku, kā arī pasliktinot darba kolektīva mikroklimatu.

Latvijā pastāv tiesiskais un institucionālais ietvars vardarbības risku mazināšanai, tomēr psiholoģiskās vardarbības definīcijas trūkums apgrūtina regulējuma vienotu izpratni un piemērošanu. Problēmas risināšanu kavē arī nepietiekama nodarbināto informētība par rīcības un atbalsta iespējām, neuzticēšanās ziņošanas un sūdzību izskatīšanas procesam, bailes no negatīvām sekām un ierobežotas iespējas nodrošināt neatkarīgu vardarbības gadījumu izvērtēšanu.

2. VARDARBĪBA, TĀS IZPLATĪBA UN UZTVERE

Normatīvais regulējums. Vardarbības novēršana darba vidē balstās uz Latvijas Republikas Satversmi, Darba likumu, Darba aizsardzības likumu un citiem normatīvajiem aktiem, tostarp politikas plānošanas dokumentiem.

Darba likums un Darba aizsardzības likums nosaka pamatprasības attiecībā uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, darba devēja pienākumiem un darbinieka tiesību aizsardzību. Darba likuma 7. pants paredz ikvienam vienlīdzīgas tiesības uz taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem bez diskriminācijas, bet 28. panta otrā daļa nosaka darba devēja pienākumu tos nodrošināt.²¹

Lai konkretizētu vienlīdzīgas attieksmes principu un noteiktu aizliegto rīcību formas darba tiesiskajās attiecībās, Darba likuma 29. pants paredz aizliegumu piemērot atšķirīgu attieksmi, diskriminēt un aizskart. Par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt. Personas aizskaršana tiek definēta kā personas pakļaušana ar tās dzimumu vai citiem likumā minētajiem apstākļiem saistītai, no tās viedokļa nevēlamai rīcībai, ja tās mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.²²

Lai gan tiesas šo normu piemēro arī psiholoģiskās vardarbības gadījumos, no Darba likuma formulējuma nepietiekami skaidri izriet, ka darba devēja pienākums aptver arī psiholoģiskās vardarbības novēršanu darba vidē. Uz to norāda gan intervētie darba devēji, gan nodarbinātie, gan dažādu institūciju pārstāvji.

Līdztekus Darba likumā minētajām tiesībām un aizliegumiem, darba vides drošības aspekti tiek regulēti arī darba aizsardzības jomā. Ministru kabineta noteikumi Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība"²³ nosaka darba devēja pienākumu darba vidē vērtēt arī psihosociālos un emocionālos riskus, tādējādi aptverot arī vardarbības riskus.

Normatīvais regulējums paredz kārtību domstarpību risināšanai. Ja starp darba devēju un darbinieku rodas domstarpības, tad Darba likuma 94. pants paredz mehānismu darbinieka tiesību un interešu aizsardzībai uzņēmuma ietvaros, proti, tiesības iesniegt sūdzību uzņēmumā attiecīgi pilnvarotai personai. Darba strīdu likuma²⁴ 7. panta pirmā daļa arī

²¹ Darba likums. [skatīts 2025.12.10] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

²² Turpat

²³ 2007. gada 2. oktobra MK noteikumi Nr.660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība". [skatīts 2025.12.10] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veikšanas-kartiba>

²⁴ Darba strīdu likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/67361-darba-stridu-likums>

paredz, ka ikvienai individuālai tiesību strīda pusei ir tiesības vērsties tiesā, ja individuāls tiesību strīds netiek izšķirts pārrunās starp darbinieku un darba devēju.

Darba likuma 29. pants paredz, ka, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata. Šos nosacījumus var attiecināt arī uz psiholoģiskās, fiziskās un ekonomiskās vardarbības gadījumiem darba vidē.

Saskaņā ar Darba likuma 9. pantu, pastāv aizliegums radīt darbiniekam nelabvēlīgas sekas, ja viņš ziņo par vardarbības gadījumu. Tāpat normatīvajā regulējumā pastāv apgrieztās pierādīšanas pienākuma princips – pierādīšanas pienākums tiek pārcelts uz darba devēju. Darbiniekam nav jāiesniedz pierādījumi par nelabvēlīgu seku radīšanas aizlieguma pārkāpumu no darba devēja puses. Ja darbinieks norāda uz nelabvēlīgu seku radīšanu, tad darba devēja pienākums ir pierādīt, ka darbinieks nav sodīts vai viņam nav radītas nelabvēlīgas sekas sakarā ar to, ka viņš tiesiskā veidā izmanto savas tiesības vai vērsas kompetentās iestādēs sakarā ar iespējamajiem likuma pārkāpumiem darbavietā.

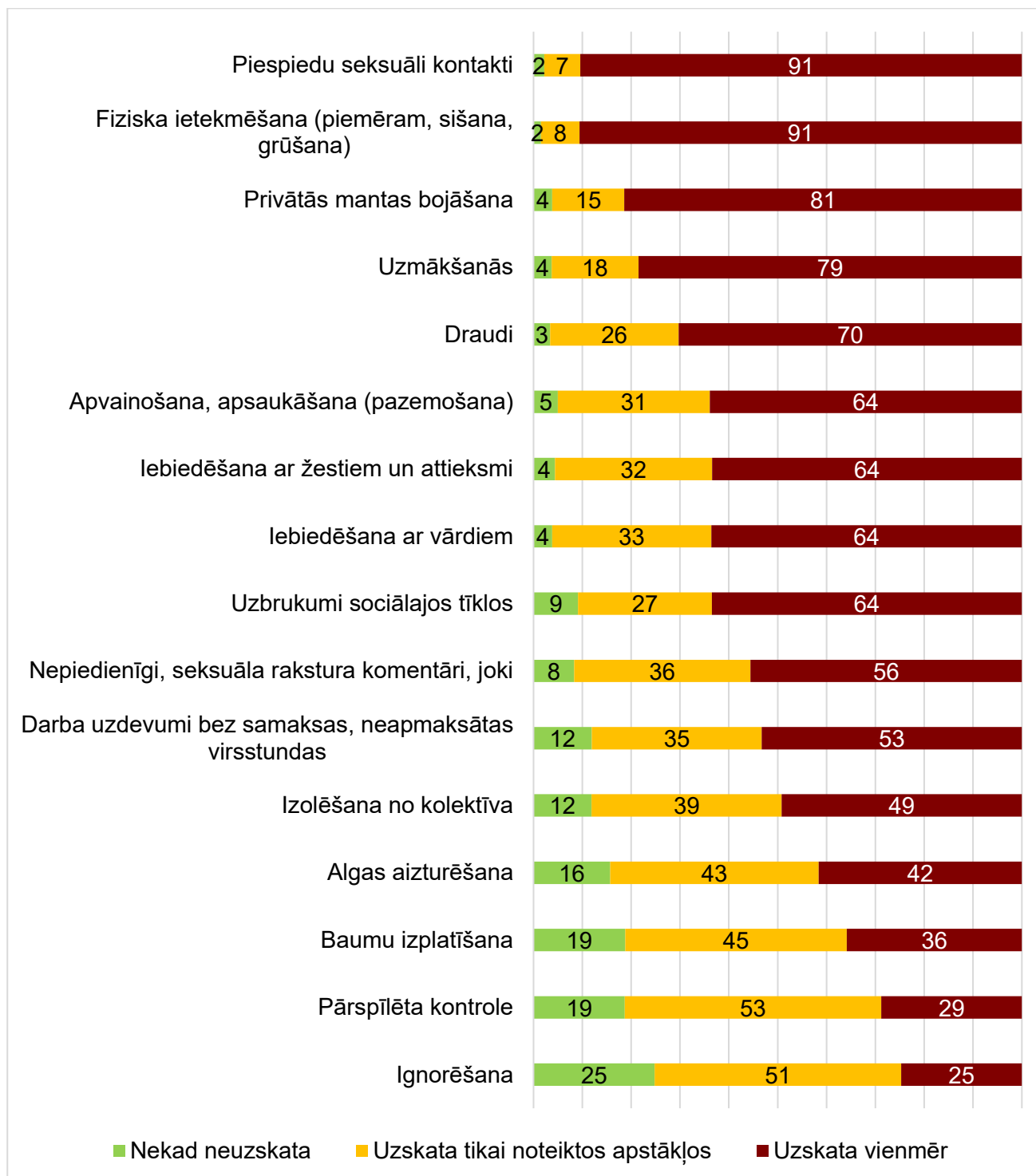
Vardarbības uztvere. Vairums respondentu viennozīmīgi par vardarbību atzīst tiešu fizisku vai seksuālu ietekmēšanu. Piemēram, fizisko ietekmēšanu par vardarbību vienmēr atzīst 90,5 % respondentu. Līdzīgi ir arī ar piespiedu seksuāliem kontaktiem – 90,5 % vienmēr to uzskata par vardarbības izpausmi. Arī uzmākšanās (78,5 % vienmēr) un privātās mantas bojāšana (81,4 % vienmēr) tiek identificētas kā vardarbības izpausmes.

Verbālās un psiholoģiskās formas arī bieži vienmēr tiek atzītas par vardarbību. Taču šajā aspektā viedokļi, ka attiecīga darbība uzskatāma par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, parādās biežāk. Apvainošanu par vardarbību vienmēr uzskata 63,9 % respondentu, draudus – 70,3 %, bet iebiedēšanu ar vārdiem vai žestiem attiecīgi 63,6 % un 63,3 % aptaujāto. Baumizplatīšana par vardarbību vienmēr un visos apstākļos tiek uzskatīta vien 35,9 % gadījumu, bet izolēšana no kolektīva – 49,2 % gadījumu. Tas rāda, ka vardarbība, kas nav fiziska, nereti tiek uztverta kā mazāk viennozīmīga. Tajā pašā laikā uzbrukumus sociālajos tīklos kā vardarbības izpausmi vienmēr un neatkarīgi no apstākļiem atzīst 63,5 % respondentu.

Par citiem aspektiem respondentu atbildēs parādās vēl lielāka viedokļu dažādība. Ignorēšanu par vardarbību vienmēr atzīst tikai 24,7 % respondentu, kamēr 50,5 % uzskata, ka tas ir atkarīgs no apstākļiem. Līdzīgi ir ar pārspīlētu kontroli – par vardarbības

izpaušmi vienmēr to uzskata 28,8 %, bet 52,5 % respondenti norāda, ka tas būtu atkarīgs no apstākļiem. Algas aizturēšanu par vardarbības izpaušmi vienmēr atzīst 41,6 % respondentu, bet neapmaksātu darbu vai virsstundas – 53,2 %.

Attēls 1. **Nodarbināto viedoklis par to, kas ir uzskatāms par vardarbību** (N = 742; procentos; iespējamās vairākas atbildes)

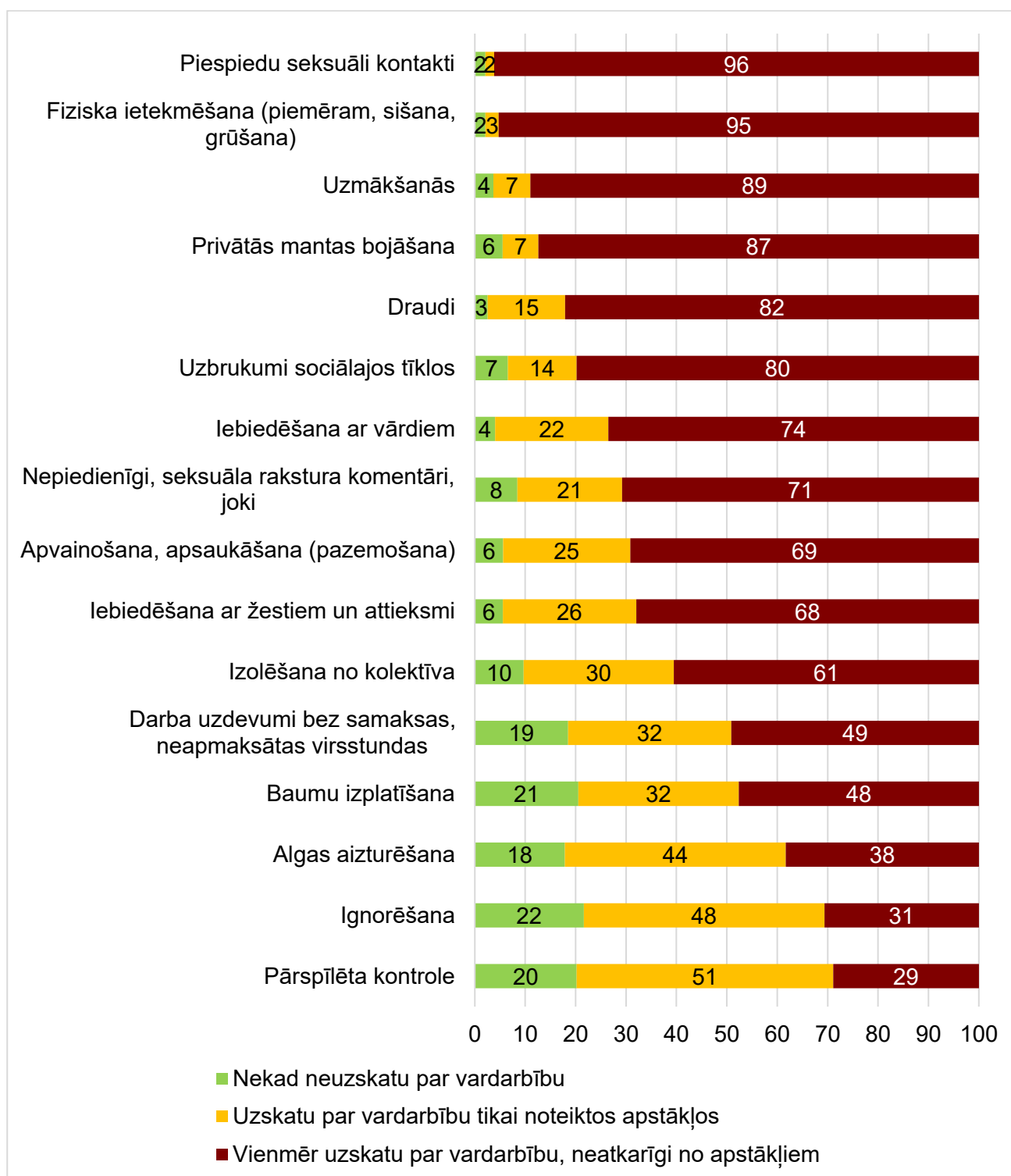


* Piezīme: Lai nodrošinātu attēla pārskatāmību, procentuālās vērtības grafikā ir noapaļotas līdz veseliem skaitļiem. Tekstā procentuālās vērtības norādītas ar vienu zīmi aiz komata.

Arī darba devēju atbildes veiktajā aptaujā norāda uz to, ka izpratne par dažādām vardarbības formām ir atšķirīga, īpaši attiecībā uz psiholoģiskās vardarbības formām, tostarp pārspīlētu kontroli: 28,9 % darba devēju to vienmēr uzskata par vardarbību, 50,9 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, bet 20,2 % to nekad neuzskata par vardarbību. Tas ir problemātiski, jo pārspīlēta kontrole ir viens no biežāk minētajiem vardarbības veidiem uzņēmumos, kas atzina vardarbības esamību. Līdzīga situācija ir attiecībā uz ignorēšanu. To par vardarbību vienmēr uzskata 30,6 % aptaujāto darba devēju, 47,7 % to uzskata par vardarbību tikai noteiktos apstākļos, taču 21,6 % to nekad neuzskata par vardarbību, lai gan ignorēšana praksē nereti tiek atzīta par vienu no tipiskiem psiholoģiskās vardarbības veidiem. Baumā izplatīšanu par vardarbību vienmēr uzskata 47,6 % darba devēju, izolēšanu no kolektīva – 60,5 %. Iebiedēšanu ar žestiem par vardarbību vienmēr atzīst 68,0 %, apvainošanu – 69,2 %, bet iebiedēšanu ar vārdiem – 73,5 %. Ekonomiskās formas tiek atzītas mazāk: algas aizturēšanu par vardarbību vienmēr uzskata 38,3 %, neapmaksātas virsstundas – 49,1 %. Seksuāla rakstura komentārus kā vardarbību vienmēr atzīst 70,8 %, bet digitālos uzbrukumus – 79,8 %.

Smagākās vardarbības formas līdzīgi kā nodarbināto aptaujas gadījumā tiek atpazītas visbiežāk: draudus par vardarbību atzīst 82,1 % darba devēju, mantas bojāšanu – 87,4 %, seksuālu uzmākšanos – 89,0 %, fizisku ietekmēšanu – 95,3 %, piespiedu seksuālus kontaktus – 96,2 % (skatīt 2. attēlu).

Attēls 2. Darba devēju viedoklis par to, kas ir uzskatāms par vardarbību (N = 526; procentos)



* Piezīme: Lai nodrošinātu attēla pārskatāmību, procentuālās vērtības grafikā ir noapaļotas līdz veseliem skaitļiem. Tekstā procentuālās vērtības norādītas ar vienu zīmi aiz komata.

Attiecībā uz vardarbības izpratni gan nodarbināto, gan darba devēju vidū vērojama vienprātība par to, ka fiziska vardarbība, draudi, seksuāla piespiešana un citi acīmredzami

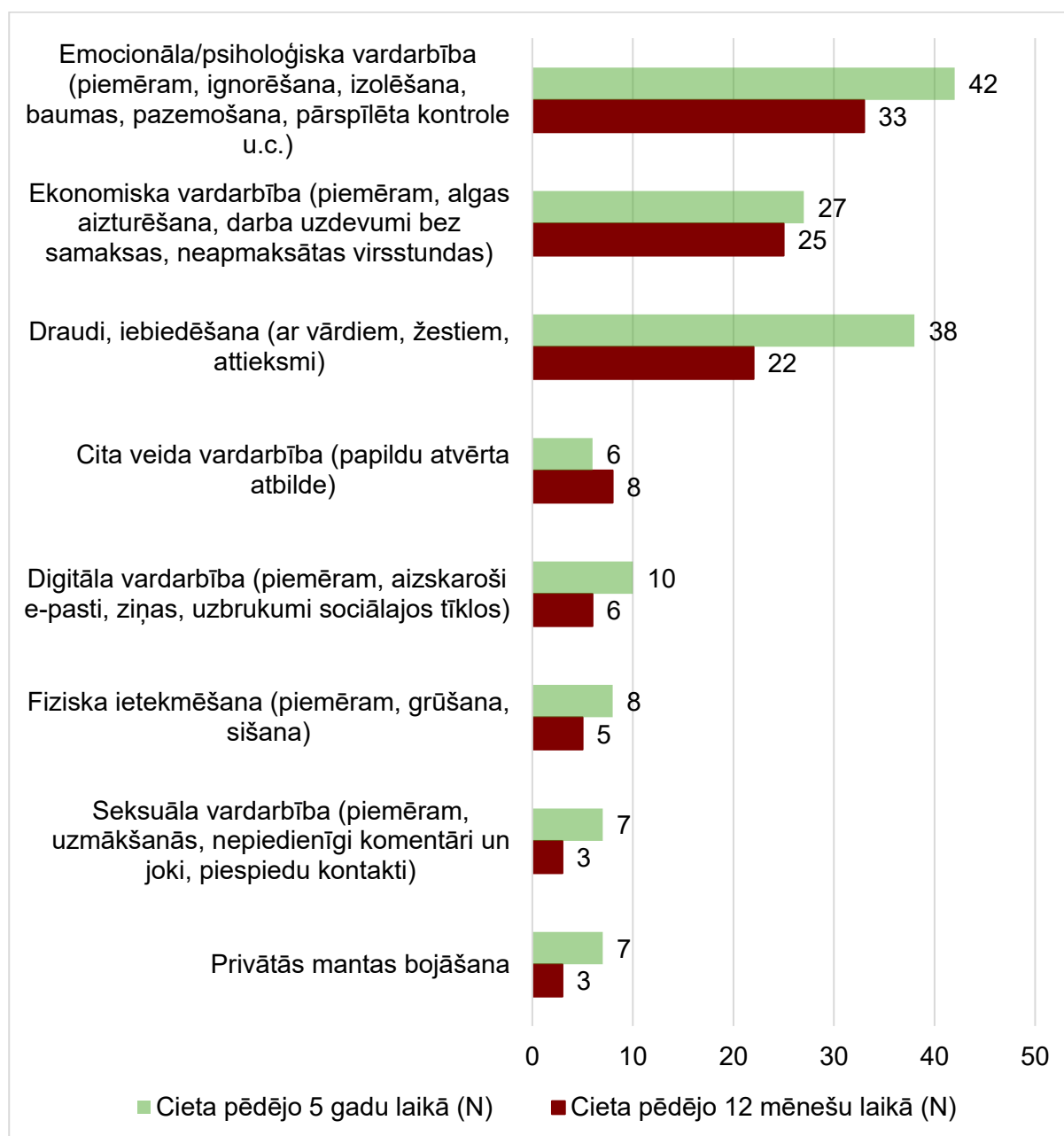
pārkāpumi ir uzskatāmi par vardarbību. Savukārt psiholoģiskās vardarbības izpausmes – ignorēšana, sociālā izolēšana, baumu izplatīšana, pārspīlēta kontrole vai sistemātiska pazemošana – biežāk tiek vērtētas kontekstuāli, proti, kā noteiktos apstākļos pieļaujamās vai arī netiek viennozīmīgi atzītas par vardarbību. Tas norāda, ka vardarbības darba vidē problemātika daļēji ir saistīta ar atšķirīgu izpratni par vardarbības robežām un izpausmēm. Īpaši tas attiecas uz psiholoģisko vardarbību, kas nereti tiek interpretēta kā personību nesaderība, vadības stils, darba konflikts vai konkrētās darba vides specifika, nevis kā darba vides risks vai tiesību pārkāpums. Šāda vardarbības relativizēšana un normalizēšana var kavēt tās savlaicīgu atpazīšanu, ziņošanu par to un efektīvu novēršanu.

Vardarbības izplatība darba vidē. Latvijā trūkst vienotas un sistemātiskas vardarbības gadījumu darba vidē monitoringa sistēmas, kas ļautu apkopot un analizēt datus, piemēram, par saņemto iesniegumu skaitu, vardarbības formām, nozarēm, reģioniem, lietu izskatīšanas rezultātiem un piemērotajiem sodiem. Regulāras statistikas datu uzkrāšanas un analīzes neesamība apgrūtina pierādījumos balstītas politikas veidošanu, kā arī neļauj pilnvērtīgi izvērtēt esošo instrumentu (piemēram, uzņēmumu iekšējās ziņošanas un sūdzību izskatīšanas kārtības, VDI uzraudzības pasākumu, apmācību un citu vardarbības novēršanas mehānismu) efektivitāti un preventīvo pasākumu ietekmi.

Pētījuma rezultāti arī liecina par atšķirībām darba devēju un nodarbināto skatījumā uz vardarbības izplatību. Pēdējo piecu gadu laikā vardarbību piedzīvojuši 11,9 % nodarbināto, kamēr darba devēji uz to norāda tikai 2,5 % gadījumos, kas ir gandrīz piecas reizes mazāk nekā nodarbināto aptaujā.

Visizplatītākās vardarbības formas ir bijušas psiholoģiskā vardarbība, tostarp draudi un iebiedēšana ar vārdiem, žestiem vai attieksmi, kā arī ekonomiskā vardarbība (skatīt 3. attēlu). Psiholoģiskā un ekonomiskā vardarbība izceļas ne tikai ar augstāko kopējo izplatību, bet arī ar regulāru atkārtošanos. Visbiežāk vardarbība ir notikusi darba telpās un nodarbinātajiem paredzētajās koplietošanas vietās. Sievietes (14,8 %) kopumā biežāk norāda, ka ir saskārušās ar vardarbību, salīdzinot ar vīriešiem (9,0 %).

Attēls 3. **Respondentu piedzīvotās vardarbības veidi un laika griezums** (N = 88; respondentos; iespējamās vairākas atbildes)



Nodarbināto aptaujas dati norāda, ka visbiežāk vardarbīgi pret padotajiem izturas vadītāji, izmantojot attiecību hierarhijas priekšrocības, kā arī gandrīz tikpat bieži – kolēģi. Intervijās nodarbinātie norāda, ka šādas situācijas bieži saistītas ar uzņēmuma/organizācijas kultūru un vadības stilu, kas tolerē vai ignorē agresīvu uzvedību. Taču mēdz būt arī situācijas, kad par vardarbības upuri kļūst noteikta līmeņa vadītājs.

Vardarbībai ir ilgtermiņa negatīva ietekme uz nodarbināto motivāciju, psiholoģisko un fizisko veselību un darba kvalitāti, tā veicina nodarbināto mainību. Aptaujas dati to apliecina skaitļos, savukārt intervijas atklāj problēmas emocionālo dziļumu – atklājot

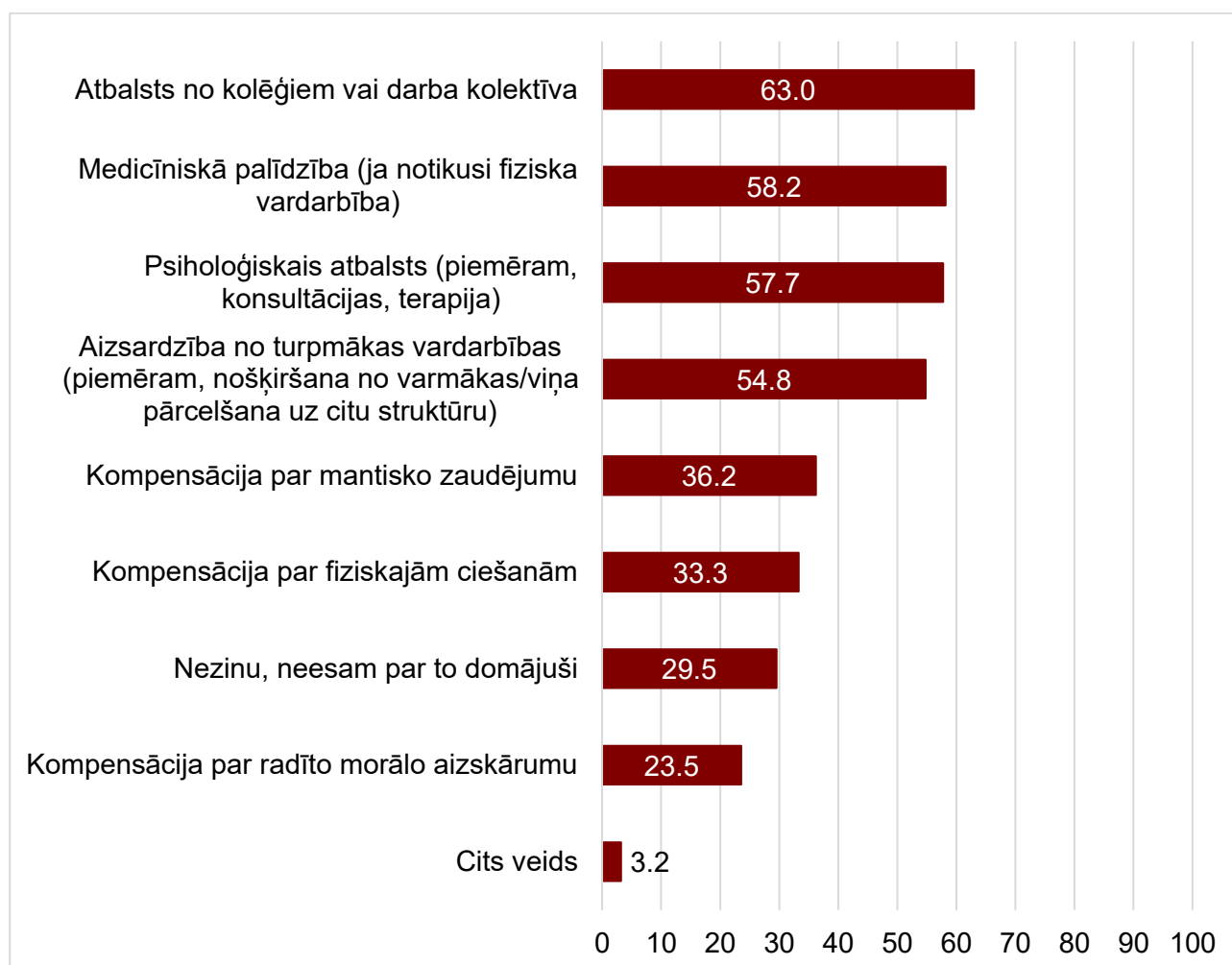
trauksmi, izolāciju un uzticības zudumu organizācijai. Šīs situācijas nodarbinātajiem rada nedrošības sajūtu, ietekmējot ne tikai individuālo labbūtību, bet arī kopējo darba vidi, tostarp mikroklimatu kolektīvā.

Ziņošana par vardarbību un formālo atbalsta mehānismu izmantošana nodarbināto vidū ir zema. Lielākā daļa cietušo paļaujas uz neformālu atbalstu – sarunām ar ģimeni, draugiem vai kolēģiem. Neliela daļa ziņo darba devējam, un vēl mazāk – VDI, Tiesībsarga birojam vai policijai; arodbiedrību iesaiste ir minimāla. Interviju dati skaidro šo tendenci ar zemu uzticēšanos formālajām procedūrām, bailēm no negatīvām sekām un pārliecību, ka ziņošana neko nemainīs. Emocionālais atbalsts no neformālās vides tiek uzskatīts par drošāku un pieejamāku.

Darba devēji vardarbību vērtē kā retāk izplatītu, salīdzinot ar nodarbinātajiem. Veiktās aptaujas dati rāda, ka tikai 2,5 % darba devēju norāda, ka pēdējo piecu gadu laikā viņu uzņēmumā/organizācijā ir fiksēti vardarbības gadījumi. Minētie gadījumi pārsvarā saistīti ar psiholoģisko vardarbību, un visbiežāk tiek pieminēta apvainošana un apsaukāšana. Veselības aprūpes un sociālās aprūpes jomā, tiesībsargājošo iestāžu darbā un citās pakalpojumu jomās darba devēji biežāk raksturo verbālu un fizisku vardarbību no klientu, pacientu vai viņu tuvinieku puses, kā arī situācijas, kur nodarbinātie kļūst par klientu savstarpējas vardarbības lieciniekiem.

Divas trešdaļas darba devēju (66,4 %) atzīst, ka viņu uzņēmumā/organizācijā nav izstrādāta kārtība gadījumiem, kad darba vidē tiek konstatēta vardarbība. Vēl 15,2 % norāda, ka tā ir izstrādāta “daļēji” vai ir izstrādes procesā. Vien 10,1 % atbildēja, ka tāda pastāv, un vēl 8,2 % darba devējiem bija grūti atbildēt, vai šāda kārtība pastāv viņu organizācijā. Daļēji tas var būt skaidrojams ar to, ka izlasē dominē mikrouzņēmumi un mazie uzņēmumi, kuri maza darbinieku skaita dēļ, kā arī ierobežotu resursu dēļ neredz ne iemeslus, ne arī iespējas izstrādāt un nodrošināt šādas kārtības vai politikas pastāvēšanu. Darba devēju visbiežāk minētais atbalsta veids, kas tiek nodrošināts cietušajiem, ir atbalsts no kolēģiem vai darba kolektīva (63,0 % gadījumos) un medicīniskās palīdzības nodrošināšana (58,2 %) (skatīt 4. attēlu).

Attēls 4. Uzņēmumu/organizāciju piedāvātie vai realizējamie palīdzības veidi vardarbības gadījumā (N = 526; procentos; iespējamās vairākas atbildes)



Veiktās nodarbināto un darba devēju aptaujas un intervijas kopumā apstiprina vairākas iepriekš veikto pētījumu atziņas. Līdzīgi kā Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūta veiktajos pētījumos^{25,26,27}, arī šajā pētījumā psiholoģiskā vardarbība parādās kā bieži izplatīta vardarbības forma. Nozarēs ar intensīvu klientu apkalpošanu nozīmīgs vardarbības avots ir klienti un citas trešās personas. Īpaši tas attiecas uz veselības un sociālās aprūpes un citām pakalpojumu nozarēm. Tāpat pētījuma rezultāti apstiprina iepriekš veiktajos pētījumos konstatēto vardarbības negatīvo ietekmi uz

²⁵ Kozlova, L., & Lakiša, S. (2016). Prevalence of Psychosocial Risk Factors in Selected Industries in Latvia. Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B, 70(5), 278–285. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://dspace.rsu.lv/server/api/core/bitstreams/a20d6386-88e6-4468-b570-15a7623f0b18/content>

²⁶ Vanadziņš, I., Akūlova, L., Paegle, L., Venžega, K., Lakiša, S., & Jakimova, D. (2023). Darba vides faktori un to izraisītie riski [Tematiskais pielikums pētījumam “Darba apstākļi un riski Latvijā 2019–2021”]. Rīgas Stradiņa universitāte. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2023/06/03_Darba_vides_faktori_un_to_izraisiitie_riski.pdf

²⁷ Lakiša, S., Matisāne, L., Gobina, I., Vanadziņš, I., Akūlova, L., Eglīte, M., & Paegle, L. (2021). Impact of workplace conflicts on self-reported medically certified sickness absence in Latvia. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(3), 1193. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7908204/pdf/ijerph-18-01193.pdf>

nodarbināto veselību un darba kvalitāti, piemēram, stresu, trauksmi, bailes, fiziskās veselības traucējumiem, motivācijas zudumu un attiecību pasliktināšanos kolektīvā.

Līdzīgi kā Tiesībsarga biroja pētījumā par seksuālās uzmākšanās pieredzi augstskolās²⁸, arī šajā pētījumā kā šķēršļi ziņošanai parādās neticība ziņošanas efektivitātei, bailes no negatīvām sekām un pārlicība, ka situācija nemainīsies. Abu pētījumu rezultāti norāda, ka būtiska ir iespēja ziņot un konsultēties anonīmi, kā arī gūt pārlicību par datu konfidencialitāti – to, ka informācija netiks izplatīta trešajām personām.

Visbeidzot, šī pētījuma dati apstiprina arī iepriekš veiktajos pētījumos identificētos trūkumus vardarbības prevencijā darba vietās. Proti, saskaņā ar aptaujas datiem tikai 32,4 % nodarbināto norādījuši, ka viņu darba vietā ir izstrādāta skaidra rīcības kārtība vardarbības gadījumiem. Tas liecina par nepietiekamu procedūru un vadlīniju esamību vardarbības situāciju risināšanai darba vidē.

Detalizētu informāciju par normatīvo ietvaru un vardarbības izplatību darba vidē skatīt 1. pielikumā, ziņojumā “Vardarbības izpratne un izplatība Latvijā”.

²⁸ Tiesībsarga birojs un Berg Research. (2025). Latvijas augstskolu aptaujas rezultāti par seksuālo uzmākšanos. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/augstskolu_aptaujas_rezultati_berg_research.pdf

3. UZŅĒMUMU/ORGANIZĀCIJU KĀRTĪBA VARDARBĪBAS JAUTĀJUMU PREVENCIJAI UN RISINĀŠANAI

Uzņēmumos/organizācijās vardarbības jautājumu prevencijai un risināšanai tiek izmantotas dažādas pieejas – no formalizētām sistēmām ar skaidri noteiktiem procesiem līdz neformālām vienošanām un konfliktu risināšanai sarunu ceļā. Kārtība parasti ietver preventīvus pasākumus, ziņošanas mehānismus, iespējamo gadījumu izskatīšanu un atbalsta pasākumus iesaistītajām personām.

Vardarbības prevencija lielākoties tiek skatīta plašākā darba vides un uzņēmuma/organizācijas kultūras kontekstā. Būtiska uzmanība tiek pievērsta pozitīvas, drošas un uz sadarbību vērstas darba vides veidošanai, nodarbināto labbūtībai, atklātai komunikācijai un savstarpējai cieņai. Vienlaikus pieejas atšķiras – daļā uzņēmumu/organizāciju rīcība tiek uzsākta pēc konkrētu problēmu vai incidentu rašanās, savukārt citviet vardarbības prevencija tiek integrēta ikdienas darbā, attīstot vadības kompetences, nodarbināto iesaisti un organizācijas kultūru.

Būtiska loma vardarbības prevencijā ir iekšējiem dokumentiem, kas nosaka pieļaujamu un nepieļaujamu rīcību, ziņošanas kārtību un iespējamo pārkāpumu izskatīšanas procesu. Daļā uzņēmumu/organizāciju ir izstrādāti ētikas kodeksi, iekšējās kārtības noteikumi, uzvedības standarti un citi dokumenti, kas regulē rīcību vardarbības gadījumos. Šāda pieeja biežāk raksturīga lieliem un vidējiem uzņēmumiem/organizācijām, īpaši uzņēmumiem ar ārvalstu kapitālu. Atsevišķos gadījumos prasības tiek attiecinātas arī uz praktikantiem, brīvprātīgajiem, ārpakalpojumu sniedzējiem, piegādātājiem un klientiem.

Darba devēji norāda, ka dokumentu esamība pati par sevi nenodrošina to izmantošanu praksē. Nodarbinātie ar dokumentiem bieži iepazīstas darba attiecību sākumā, taču vēlāk to saturs netiek regulāri aktualizēts vai izmantots ikdienā. Tādēļ par būtisku izaicinājumu tiek uzskatīta ne tikai dokumentu izstrāde, bet arī to īstenošana praksē, veidojot izpratni par noteiktajām prasībām un nodrošinot to konsekventu piemērošanu. Šim nolūkam organizē mācības un citas aktivitātes, kas veicina izpratni par noteiktajām prasībām un to piemērošanu praksē.

Nozīmīga vieta vardarbības prevencijā ir izglītošanai un prasmju pilnveidei. Tiek organizētas mācības par psiholoģisko vardarbību, mobingu, drošu darba vidi, konfliktu risināšanu, komunikāciju un nodarbināto tiesībām. Īpaša uzmanība tiek pievērsta vadītāju kompetencēm, tostarp emocionālajai inteliģencei, nevardarbīgai komunikācijai un konfliktu

vadībai. Vienlaikus tiek attīstītas nodarbināto prasmes atpazīt neatbilstošu rīcību, noteikt personiskās robežas, savlaicīgi meklēt atbalstu un iesaistīties problēmsituāciju risināšanā.

Prevencijas nolūkā tiek izmantoti arī dažādi nodarbināto iesaistes un atgriezeniskās saites instrumenti. Organizācijas īsteno nodarbināto apmierinātības un iesaistes aptaujas, individuālās pārrunas, darba izpildes vērtēšanu un attīstības plānošanu. Papildus tiek veidoti mentoru, uzticības personu, nodarbināto padomju un vēstnieku tīkli. Nodarbināto atbalstam tiek nodrošināti dažādi profesionāla un neformāla atbalsta mehānismi, tostarp psiholoģiskais atbalsts, supervīzijas un mediācija.

Darba devēji norāda uz vairākiem apstākļiem vardarbības prevencijas un risināšanas kārtības īstenošanā. Tie saistīti ar ierobežotiem finanšu resursiem mācību organizēšanai, atšķirīgu izpratni par vardarbības robežām, kompetences trūkumu konfliktu un vardarbības situāciju atpazīšanā un risināšanā, kā arī priekšstatu, ka papildu regulējums rada nevajadzīgu birokrātisko slogu. Papildus tiek norādīts, ka nodarbinātie ne vienmēr ir gatavi ziņot par piedzīvotām vai novērotām situācijām, jo pastāv bažas par iespējamām sekām vai attiecību pasliktināšanos kolektīvā.

Darba devēji sagaida, ka nodarbinātie savstarpējās domstarpības risinās nevardarbīgi un nepieciešamības gadījumā vērsīsies pēc palīdzības. Savukārt no vadītājiem tiek sagaidīta spēja savlaicīgi pamanīt spriedzes situācijas, novērst konfliktu eskalāciju un iesaistīties problēmu risināšanā. Vadītāja loma tiek saistīta arī ar uzņēmuma/organizācijas mikroklimata veidošanu un robežu noteikšanu attiecībā uz pieļaujamu un nepieļaujamu uzvedību.

Uzņēmumi/organizācijas izmanto dažādus ziņošanas mehānismus. Ziņošana iespējama, vērsoties pie tiešā vadītāja, augstākstāvoša vadītāja, personāla speciālista, jurista, ētikas komisijas, nodarbināto padomes, mentora vai uzticības personas. Papildus tiek izmantotas anonīmas pastkastītes, elektroniskās formas, kvadrātkodi un citi anonīmas ziņošanas risinājumi.

Mazos un mikro uzņēmumos ziņošana biežāk notiek neformāli, vērsoties tieši pie vadītāja vai citas uzticības personas. Vienlaikus šāda pieeja var radīt grūtības gadījumos, kad problēma saistīta ar pašu vadītāju vai pastāv bažas par konfidencialitātes saglabāšanu. Darba devēji norāda arī uz anonīmas ziņošanas ierobežojumiem – lai gan anonimitāte var veicināt ziņošanu, tā apgrūtina faktu pārbaudi, iesaistīto personu uzklauššanu un situācijas izvērtēšanu.

Ziņošanas biežums kopumā ir zems. Daļa darba devēju to saista ar drošu darba vidi, savukārt citi norāda uz klusēšanas kultūru, nevēlēšanos bojāt attiecības kolektīvā, bailēm no sekām vai bažām par anonimitātes saglabāšanu. Tādēļ tiek uzsvērtā nepieciešamība veidot uzticēšanos un pārliecību, ka saņemtie ziņojumi tiks izskatīti profesionāli un konfidenciali.

Vienlaikus tiek norādīts arī uz iespējamiem ziņošanas sistēmu blakusefektiem, tostarp atriebīgu vai nepamatotu ziņojumu iesniegšanu. Sarežģītākās situācijas rodas gadījumos, kad iespējamā vardarbība saistīta ar tiešo vadītāju vai personu, kurai uzņēmumā/organizācijā ir augstāka ietekme un autoritāte.

Iespējamo vardarbības gadījumu izskatīšanā tiek izmantotas gan formalizētas procedūras, gan individuāli risinājumi. Daļā uzņēmumu/organizāciju ir noteikta ziņojumu reģistrēšanas, izvērtēšanas un lēmumu pieņemšanas kārtība, izveidotas ētikas komisijas vai noteiktas atbildīgās personas. Saņemtie ziņojumi tiek reģistrēti, analizēti un izskatīti ierobežotā personu lokā, īpašu uzmanību pievēršot konfidencialitātes nodrošināšanai.

Atbildība par vardarbības prevenciju un iespējamo gadījumu izskatīšanu var būt sadalīta starp personāla speciālistiem, juristiem, darba aizsardzības speciālistiem, ētikas komisijām un citām iesaistītajām personām. Lielos un vidējos uzņēmumos/organizācijās procesā bieži iesaistās vairākas struktūrvienības vai speciāli izveidotas darba grupas. Savukārt mazākos kolektīvos atbildība par vardarbības situāciju novēršanu, izvērtēšanu un risināšanu galvenokārt koncentrējas vadītāja rokās, priekšroku dodot individuālām sarunām un iesaistīto pušu uzklaušanās.

Viens no biežāk minētajiem izaicinājumiem ir psiholoģiskās vardarbības gadījumu izvērtēšana. Grūtības rada robežas noteikšana starp konfliktu, raksturu nesaderību, neatbilstošu komunikāciju un psiholoģisko vardarbību, kā arī pierādījumu iegūšana un situāciju objektīva izvērtēšana. Gadījumu izskatīšanā tiek izmantotas sarunas ar iesaistītajām personām, kolēģu viedokļi, dokumenti, elektroniskā saziņa un citi pieejamie informācijas avoti.

Iespējamo vardarbības gadījumu risināšanā tiek izmantoti dažādi instrumenti atkarībā no situācijas rakstura un smaguma. Tiek organizētas individuālas pārrunas, piesaistīti mentori, mediatori, psihologi vai citas atbalsta personas. Atsevišķos gadījumos tiek izmantota nodarbināto pārcelšana uz citu struktūrvienību vai darba vietu.

Smagākos gadījumos tiek piemēroti disciplināri pasākumi, tostarp rājiens, atstādināšana no darba vai darba attiecību pārtraukšana. Vienlaikus tiek uzsvērts, ka katrs gadījums ir individuāls un vienots risinājums visām situācijām nav piemērojams.

Detalizētu informāciju par uzņēmumu un organizāciju īstenoto kārtību skatīt 1. pielikumā, ziņojumā “Vardarbības izpratne un izplatība Latvijā” un 2. pielikumā, ziņojumā “Darba devēju īstenotas labās prakses, ieviešot prevencijas pasākumus un sniedzot atbalstu cietušajiem, analīze”.

4. DARBA DEVĒJU LABĀ PRAKSE PREVENTĪVU PASĀKUMU IEVIEŠANĀ UN ATBALSTA SNIEGŠANĀ

Uzņēmumu/organizāciju pieredze liecina, ka vardarbības prevencija darba vidē balstās ne tikai formālu dokumentu esamībā, bet sistemātiskā pieejā, kur preventīvie pasākumi tiek integrēti uzņēmuma/organizācijas kultūrā, vadības praksē, ikdienas komunikācijā un darba organizācijā. Analizētajos publiskās pārvaldes, veselības aprūpes, apstrādes rūpniecības, transporta pakalpojumu un sociālās aprūpes uzņēmumos/organizācijās konstatēta virkne savstarpēji papildinošu preventīvu pasākumu, kas aptver normatīvo regulējumu uzņēmuma/organizācijas līmenī, psiholoģiski drošas darba vides veidošanu, regulāru nodarbināto izglītošanu, ziņošanas mehānismus, risku vadību un atbalsta sniegšanu vardarbības situācijās.

Izstrādāti ētikas kodeksi un iekšējie noteikumi ar skaidri formulētiem cieņpilnas komunikācijas principiem, tiešu mobinga un bosinga aizliegumu, vardarbības definīcijām un noteiktām sekām pārkāpumu gadījumā. Labās prakses piemēros dokumenti ietver ne tikai vispārīgus principus, bet arī praktiskus konfliktu risināšanas mehānismus, drošības garantijas ziņotājiem, vadītāju atbildības definēšanu un uzņēmuma/organizācijas nostāju pret necieņpilnu uzvedību. Novērota arī strukturēta konfliktu risināšanas pieeja ar skaidri definētiem “kontrolpunktiem”, 1:1 sarunām, mediācijas iespējām un rakstisku lēmumu dokumentēšanu e-pasta kopsavilkumu formā, tādējādi mazinot “vārds pret vārdu” situācijas un nodrošinot objektīvāku situāciju izvērtēšanu. Atsevišķos gadījumos ieviesti arī sociālo tīklu lietošanas ētikas principi, koleģiāla lēmumu pieņemšana un publiskās komunikācijas kontroles mehānismi, kas vērsti uz cieņpilnas komunikācijas nodrošināšanu un konfliktu situāciju pārvaldību.

Būtiska nozīme vardarbības prevencijā ir regulārai nodarbināto un vadītāju izglītošanai. Labā prakse ietver sistemātiskas un regulāras mācības par konfliktu vadību, komunikācijas prasmēm, psiholoģiski drošas darba vides veidošanu, vardarbības atpazīšanu, nevardarbīgu konfliktu risināšanu un darbu ar agresīviem klientiem. Īpaši nozīmīga ir vadītāju prasmju pilnveide, tostarp individuāls koučings, komandas vadības un emocionālās inteliģences attīstīšana. Uzsvērtā arī nodarbināto “mīksto prasmju” attīstīšanas nozīme – spēja atpazīt neatbilstošu rīcību, noteikt personiskās robežas, sniegt atgriezenisko saiti, iesaistīties konfliktu risināšanā un savlaicīgi meklēt palīdzību.

Nozīmīga loma vardarbības prevencijā ir arī uzņēmuma/organizācijas kultūrai un psiholoģiskās drošības stiprināšanai. Kā labā prakse novērota “atvērto durvju” politika,

regulāras komandu sanāksmes, multidisciplināras tikšanās, individuālas pārrunas un nodarbināto iesaiste uzņēmuma/organizācijas procesu pilnveidē. Tiek īstenotas nodarbināto labbūtības, iesaistes un apmierinātības aptaujas, kā arī citi regulāras atgriezeniskās saites mehānismi, kas palīdz savlaicīgi identificēt problēmsituācijas un spriedzi kolektīvā. Novērots arī regulārs un sistemātisks nodarbināto labbūtības monitorings, izmantojot nodarbināto pulsa aptaujas (īsas, regulāri veiktas nodarbināto aptaujas), ikgadējās apmierinātības aptaujas, “exit” intervijas (t.i., intervijas pēc darba attiecību noslēgšanas) un 360 grādu aptaujas, tādējādi nodrošinot savlaicīgu problēmu identificēšanu.

Pozitīvi vērtējama arī pieeja, kur komunikācijā par vardarbības prevenciju tiek izmantoti nodarbinātajiem viegli uztverami risinājumi – īsi praktiski skaidrojumi, infografikas, video materiāli un plakāti, nevis tikai formāli un apjomīgi dokumenti, tādējādi veicinot praktiskāku informācijas izmantošanu ikdienas darbā.

Novēroti arī konkrēti organizatoriski risinājumi paaugstināta riska situāciju mazināšanai, tostarp brīdinājuma sistēmas par iepriekš problemātiskiem klientiem, riska līmeņu noteikšana dažādām klientu un amatu grupām, kā arī darbs diviem nodarbinātajiem vienlaikus paaugstināta riska situācijās. Praktiskā pieeja ietver arī agresīvas mutiskas komunikācijas novirzīšanu uz rakstisku sūdzību iesniegšanu, tādējādi mazinot emocionālu eskalāciju un aizsargājot nodarbinātos no tiešas agresijas. Atsevišķos gadījumos ir izstrādāti arī klientu un apmeklētāju uzvedības noteikumi, kas paredz aizliegumu agresīvai rīcībai un konkrētas sekas pārkāpumu gadījumā.

Nodarbināto atbalsta mehānismi analizētajā pieredzē ietver gan formālus, gan neformālus risinājumus. Kā būtiski elementi izceļami psiholoģiskais atbalsts un konsultācijas, supervīzijas augsta emocionālā slodzē strādājošajiem, medicīniskā palīdzība fiziskas vardarbības gadījumos, kā arī aizsardzības pasākumi pret turpmāku vardarbību, tostarp iesaistīto personu nošķiršana vai pārcelšana uz citu struktūru.

Praksē tiek nodrošināts arī psiholoģiskais atbalsts 24–72 stundu laikā pēc vardarbības incidentiem, rehabilitācijas pakalpojumi un juridiskā palīdzība cietušajiem, izmantojot gan uzņēmuma/organizācijas iekšējos resursus, gan ārpuspakalpojumus. Nozīmīga loma ir arī neformālajam atbalstam – kolēģu solidaritātei, savstarpējai palīdzībai un atbalstošai darba videi. Visbiežāk tiek nodrošināts tieši kolēģu vai darba kolektīva atbalsts, psiholoģiskā palīdzība un aizsardzības pasākumi pret turpmāku vardarbību.

Vienlaikus analizētā pieredze liecina, ka uzņēmumos/organizācijās saglabājas arī vairāki izaicinājumi vardarbības prevencijā darba vidē. Lai gan organizācijās izstrādāti iekšējie normatīvie akti, ētikas kodeksi un ziņošanas mehānismi, būtiska nozīme vardarbības prevencijā joprojām ir uzņēmuma/organizācijas kultūrai, vadības personīgajam piemēram, nodarbināto uzticēšanās līmenim un preventīvo pasākumu praktiskai piemērošanai ikdienas darbā.

Konstatēta arī augsta robežu neskaidrība vardarbības darba vidē jautājumos, nodarbinātajiem nereti normalizējot atsevišķas vardarbības formas, tostarp klientu agresiju, augstu stresa līmeni, bosingu, pasīvo agresiju vai digitālo vardarbību. Konstatēts arī, ka klientu iniciēta vardarbība, īpaši veselības aprūpē, sociālajā aprūpē, tiesībsargājošo iestāžu darbā un citās klientu apkalpošanas jomās, nereti tiek uztverta kā veicamā darba specifika, mazinot ziņošanu par šādiem gadījumiem. Nevienā uzņēmumā/organizācijā digitālā vardarbība nav pietiekami regulēta iekšējos dokumentos, piemēram, nav skaidri noteikts, kā vērtēt un risināt agresīvus e-pastus, aizskarošu saziņu WhatsApp grupās vai anonīmus komentārus. Seksuālās vardarbības gadījumā nav pietiekami skaidri noteikts, kāda rīcība uzskatāma par nevēlamu seksuāla rakstura uzvedību un kā nodarbinātajiem rīkoties šādās situācijās.

Detalizētu informāciju par uzņēmumu un organizāciju īstenoto labo praksi skatīt

2. pielikumā, ziņojumā “Darba devēju īstenotas labās prakses, ieviešot prevencijas pasākumus un sniedzot atbalstu cietušajiem, analīze”.

5. INSTITŪCIJU UN ORGANIZĀCIJU LOMA ATBALSTA NODROŠINĀŠANĀ VARDARBĪBĀ CIETUŠAJIEM

Vardarbības gadījumu darba vidē risināšanā ir iesaistīts plašs institūciju loks, tostarp valsts un pašvaldību iestādes, kā arī dažādas organizācijas. Valsts institūciju pienākumi galvenokārt ir vērsti uz vardarbības prevenciju, tai skaitā sabiedrības informēšanu, situācijas uzraudzību un konkrētu gadījumu izmeklēšanu. Nodarbinātajiem vardarbības gadījumā ir iespēja paralēli vērsties vairākās institūcijās, piemēram, iesniedzot sūdzību VDI, vienlaikus ceļot prasību tiesā un/vai vērsties pie tiesībsarga. Psihosociālā atbalsta nodrošināšana vardarbībā cietušajām personām neietilpst valsts institūciju pamatfunkcijās. Šāda veida atbalsts pārsvarā tiek sniegts NVO, piemēram, Biedrībā "Skalbes", Centrā "MARTA" un pašvaldību sociālajos dienestos.

Secināms, ka publiski pieejamajos resursos trūkst pārskatāma un nodarbinātajiem viegli uztverama skaidrojuma par institūciju kompetenci vardarbības gadījumos un atbalsta saņemšanas kārtību. Pilnīgāku un detalizētāku izpratni par institūciju lomu un iespējamo rīcību var iegūt, tieši sazinoties ar attiecīgajām institūcijām. Tādējādi, raugoties no vardarbībā cietušas personas skatpunkta, institucionālais atbildības sadalījums nav pietiekami skaidri saprotams, jo vairākas institūcijas strādā ar līdzīga rakstura vardarbības gadījumiem, īpaši psiholoģiskās vardarbības jomā.

Turpinājumā īsumā raksturota katras institūcijas loma vardarbības gadījumu risināšanā:

- ▼ LM funkcija ir izstrādāt valsts politiku veselībai drošu un nekaitīgu darba apstākļu un darba vides garantēšanā, kā arī darba tiesisko attiecību regulēšanā. LM atbildība nav saistīta ar individuālu vardarbības gadījumu izskatīšanu, bet gan ar kopējās politikas, kas nosaka darba devēju pienākumus un nodarbināto tiesības uz drošu darba vidi, izveidi.
- ▼ VDI uzdevums ir uzraudzīt un kontrolēt attiecīgo normatīvo aktu prasību ievērošanu, kontrolēt kā darba devēji un nodarbinātie pilda darba līgumos un darba koplīgumos noteiktos pienākumus, veikt nelaimes gadījumu darbā izmeklēšanu, tajā skaitā kuru cēlonis ir vardarbība. VDI izskata iesniegumus darba aizsardzības un darba tiesību jomā, t.sk. saistībā ar vardarbību darba vidē, un pārkāpumu gadījumā var uzsākt administratīvā pārkāpuma procesu un piemērot sodus. VDI savas kompetences ietvaros ik gadu veic preventīvas tematiskās pārbaudes uzņēmumos, kā arī nodrošina sabiedrības informēšanu un izglītošanu par darba tiesiskajām attiecībām un darba aizsardzību.

- ▼ Tiesībsargs veicina privātpersonas cilvēktiesību aizsardzību, sekmē vienlīdzīgas attieksmes ievērošanu un diskriminācijas (tai skaitā psiholoģiskās vardarbības) novēršanu, sabiedrības informētību un izpratni par cilvēktiesībām, šo tiesību aizsardzības mehānismiem un tiesībsarga darbu.²⁹ Tiesībsarga birojs izskata psiholoģiskās un seksuālās uzmākšanās lietas, sniedz juridisku skaidrojumu, atzinumus un rekomendācijas, veicinot tiesību aizsardzību un izlīgumu. Tiesībsargs nevar piemērot sodus.
- ▼ Valsts policijas pienākums ir novērst noziedzīgus nodarījumus un citus likumpārkāpumus, atklāt noziedzīgus nodarījumus un likumā paredzētajā kārtībā sniegt palīdzību. Vardarbības darba vidē kontekstā policija izskata gadījumus, kas saistīti ar noziedzīgu nodarījumu, piemēram, draudiem, kas rada reālu apdraudējumu, fizisku vardarbību vai seksuālu uzmākšanos, vajāšanu vai citus Krimināllikumā noteiktus nodarījumus. Šādos gadījumos policija veic pārbaudi, pieņem lēmumu par kriminālprocesa vai administratīvā pārkāpuma procesa uzsākšanu, iegūst pierādījumus un īsteno normatīvajos aktos noteiktās procesuālās darbības.
- ▼ Pašvaldības policija reaģē uz incidentiem un konfliktsituācijām, īpaši publiskajās telpās un klientu apkalpošanas vietās, kur vardarbība nereti ir saistīta ar trešo personu jeb klientu rīcību. Tās galvenais uzdevums ir sabiedriskās kārtības nodrošināšana, sniedzot tūlītēju palīdzību notikuma vietā un nodrošinot situācijas stabilizāciju.
- ▼ Tiesa nodrošina tiesību aizsardzību, izšķirot strīdus gadījumos, kad tie nav atrisināti uzņēmuma vai organizācijas ietvaros.³⁰ Prasību tiesā civiltiesiskā kārtībā var celt jebkura fiziska vai juridiska persona. Tiesa var lemt par pārkāpto tiesību atjaunošanu, kā arī piespriest atlīdzību par nodarīto morālo kaitējumu.
- ▼ Arodbiedrības savā darbībā ir neatkarīgas no valsts un pašvaldību institūcijām, kā arī darba devējiem, darba devēju organizācijām un to apvienībām.³¹ Tās pārstāv nodarbināto intereses un var iesaistīties ar vardarbību darba vidē saistītu gadījumu risināšanā. Nodarbinātie var vērsties Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības

²⁹ Tiesībsarga likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums>

³⁰ Darba strīdu likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=67361>

³¹ Arodbiedrību likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>

Konsultatīvajā centrā, lai saņemtu konsultācijas un praktisku palīdzību, tostarp prasības pieteikuma sagatavošanā tiesai.

- ▼ Latvijas Darba devēju konfederācija ir lielākā darba devēju pārstāvošā organizācija Latvijā. Vardarbības darba vidē jautājumu kontekstā tā darbojas galvenokārt kā darba devēju interešu pārstāve sociālajā dialogā, veicinot tādu normatīvo, politikas un institucionālo risinājumu izstrādi, kas sekmē drošu darba vidi. Tā neizskata individuālus vardarbības gadījumus, taču pēc nepieciešamības sniedz konsultācijas darba devējiem darba tiesību un darba aizsardzības jautājumos, kas var skart arī ar vardarbību darba vidē saistītus gadījumus.
- ▼ NVO (piemēram, Biedrība “Skalbes”, Centrs “MARTA” u.c.) nodrošina psihosociālu un juridisku atbalstu no vardarbības cietušām personām, tostarp sniedz psiholoģisku bezmaksas atbalstu krīzes situācijās.³²
- ▼ Sociālie dienesti saistībā ar vardarbību darba vidē cietušajiem var nodrošināt vairākus atbalsta veidus. Pirmkārt, sociālā darbinieka konsultāciju un valsts finansēto sociālās rehabilitācijas pakalpojumu no vardarbības cietušām pilngadīgām personām.³³ Otrkārt, psihologa pakalpojumu, kas tiek finansēts no pašvaldības budžeta. Papildus nodarbinātie var saņemt arī valsts apmaksātu psiholoģisko un psihoterapeitisko palīdzību veselības aprūpes ietvaros.³⁴ Treškārt, atsevišķas pašvaldības nodrošina jurista konsultācijas, palīdzot risināt strīdus, t.sk. arī ar darba devēju. Papildus var tikt izmantots valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības iespējas.³⁵ Ceturtkārt, personām, kuras vardarbības rezultātā nonākušas materiālās grūtībās, sociālais dienests var piešķirt sociālo palīdzību – pabalstus krīzes situācijā vai citus atbalsta veidus atbilstoši pašvaldības saistošajiem noteikumiem.
- ▼ Veselības aprūpes iestādes vardarbības gadījumos pilda medicīniskas izvērtēšanas, dokumentēšanas un veselības aprūpes nodrošināšanas funkciju, neatkarīgi no tā, vai vardarbība notikusi darba vidē vai citā situācijā. Iestādes rīcība

³² Biedrība “Skalbes”. Diennakts krīzes tālrunis 67222922, 27722292. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.skalbes.lv/diennakts-krizes-talrunis-67222922-27722292/>

³³ 2014. gada 23. decembra Ministru kabineta noteikumi Nr.790 “Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas kārtība no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām pilngadīgām personām”. [skatīts 2026.05.05] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/271251-socialas-rehabilitacijas-pakalpojumu-sniegsanas-kartiba-no-var darbības-cietusam-un-var darbību-veikusam-pilngadigam-personam>

³⁴ Nacionālais veselības dienests. (2026). Psihiskā veselība. [skatīts 2026.05.15]. Pieejams: <https://www.vmnvd.gov.lv/lv/psihiska-veseliba>

³⁵ Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums. [skatīts 2026.05.10]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/104831-valsts-nodrosinatas-juridiskas-palidzibas-likums>

ir vērsta uz pacienta veselības stāvokļa novērtēšanu, ārstēšanu un turpmākās rīcības rekomendēšanu, ne vardarbības apstākļu izmeklēšanu.

- ▼ Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts veic pētījumus darba aizsardzības jomā, sniedz informāciju valsts un pašvaldības institūcijām, nodarbinātajiem un citām personām par ar darba drošību un veselību saistītiem jautājumiem. Tas izstrādā informatīvos materiālus par vardarbību darba vidē (pieejami platformā Strādā vesels³⁶), kā arī organizē informatīvos seminārus par dažādām ar psihoemocionālo veselību saistītām tēmām, piemēram, mentālo veselību, savstarpējām attiecībām uzņēmumā, vardarbības sistēmām un mehānismiem, baumošanu un aprunāšanu darba vidē u.c.³⁷

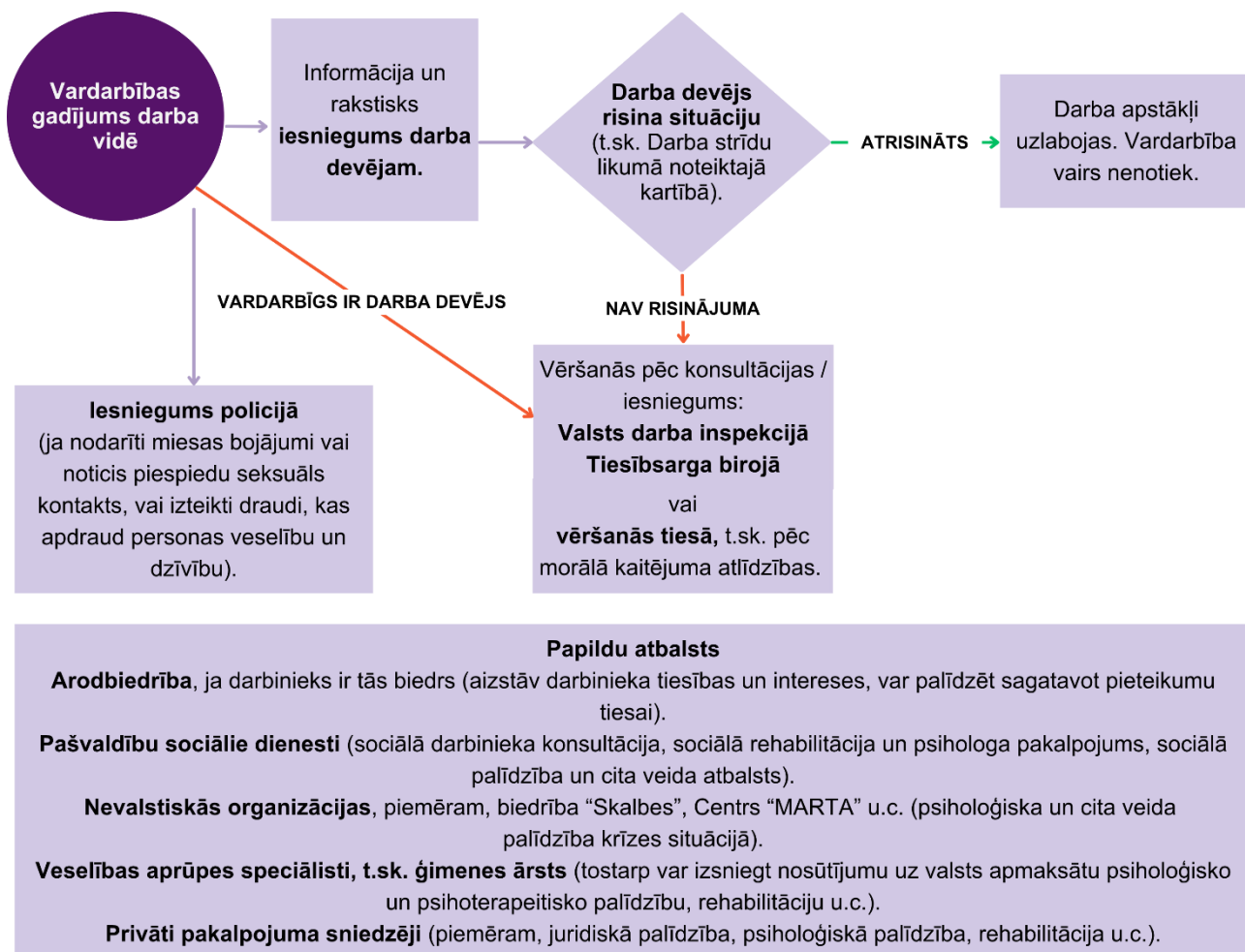
Pamatojoties uz iepriekš veikto institūciju kompetenču, funkciju un pieejamo atbalsta mehānismu analīzi, 5. attēlā shematiski atspoguļoti iespējamie rīcības virzieni vardarbībā darba vidē cietušai personai. Shēma ilustrē galvenos palīdzības un tiesību aizsardzības ceļus, kā arī īsumā parāda institūciju un organizāciju lomu vardarbības gadījumu risināšanā atkarībā no situācijas rakstura. Shēma izstrādāta, balstoties uz normatīvā regulējuma un institūciju funkciju analīzi.

³⁶ Valsts darba inspekcija. (2026). Strādā vesels. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://stradavesels.lv/materiali/>

³⁷ Rīgas Stradiņa universitāte. Darba drošības un vides veselības institūts. [skatīts 2026.05.20.] Pieejams: <https://www.rsu.lv/ddvvi>

Rīgas Stradiņa universitāte. RSU Darba drošības un vides veselības institūts uzlabo darba drošību Latvijā. [skatīts 2026.05.20.] Pieejams: <https://www.rsu.lv/aktualitates/rsu-darba-drosibas-un-vides-veselibas-instituts-uzlabo-darba-drosibu-latvija>

Attēls 5. Rīcības soļi un iesaistītās puses vardarbības darba vidē gadījumā



Lai gan nodarbinātajiem formāli ir nodrošinātas iespējas vērsties dažādās atbildīgajās iestādēs, tostarp VDI, Valsts policijā, Tiesībsarga birojā un arodbiedrībās, praksē vairāki faktori attur cietušos no savu tiesību īstenošanas:

- ▼ Kauns un nevēlēšanās identificēt sevi kā upuri, bailes no atreibības vai bailes zaudēt darbu, iegūt "sliktu reputāciju", kas var apgrūtināt turpmāku nodarbinātību.
- ▼ Informācijas un zināšanu trūkums par savām tiesībām, par to, kā rīkoties šādās situācijās, kur vērsties pēc palīdzības.
- ▼ Neuzticēšanās ziņošanas mehānismiem un institūcijām, kā arī šaubas par to, vai vēršanās sniegs reālu rezultātu. Mazos uzņēmumos anonimitātes nodrošināšana ir īpaši sarežģīta.
- ▼ Spēja pierādīt vardarbības faktu, īpaši psiholoģiskās vardarbības gadījumā. Vardarbības situācijas bieži ir subjektīvi uztvertas, ar atšķirīgu iesaistīto personu interpretāciju par vadības vai kolēģu rīcību, kas apgrūtina viennozīmīgu to izvērtējumu. Papildu izaicinājums ir saistīts ar psiholoģiskās ietekmes seku

pierādīšanu, jo ir sarežģīti pierādīt tiešu cēloņsakarību starp konkrēto darba situāciju un veselības stāvokļa pasliktināšanos.

- ▼ Juridisko pakalpojumu un tiesvedības izmaksas var būt augstas, savukārt iespējamais ieguvums, piemēram, morālā kaitējuma atlīdzība, bieži ir salīdzinoši neliels. Tas mazina motivāciju uzsākt ilgstošu un emocionāli smagu procesu.

Detalizētu informāciju par katras institūcijas un organizācijas lomu, sniegto atbalstu un kārtību, kādā persona var vērsties pēc palīdzības, skatīt 3. pielikumā, ziņojumā "Atbalstu sniedzošo institūciju loma un šķēršļi".

6. KONVENCIJAS Nr. 190 RATIFIKĀCIJAS NEPIECIEŠAMĪBA

6.1. Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas pamatojums

Valstu pieeja SDO Konvencijas Nr. 190 ratificēšanā ir atšķirīga. Līdz šim Konvenciju Nr. 190 ir ratificējušas 56 SDO dalībvalstis, tostarp 15 ES dalībvalstis, piemēram, Īrija, Austrija, Beļģija, Dānija, Igaunija, Vācija, Francija un citas.³⁸ Vienlaikus vairākas valstis ir izvēlējušās Konvenciju neratificēt un vardarbības novēršanas jautājumus risināt, pilnveidojot nacionālo tiesisko regulējumu un tā piemērošanu praksē. Viena no šādām valstīm ir Lietuva. Tās pieredze apliecina, ka arī bez Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas iespējams pilnveidot nacionālo regulējumu, definējot vardarbības jēdzienus, precizējot darba devēju pienākumus un paplašinot aizsardzības tvērumu. Tādējādi ārvalstu pieredze rāda, ka izšķiroša nozīme ir nevis pašam ratifikācijas faktam, bet gan tam, kādā apjomā Konvencijā Nr. 190 ietvertie principi tiek integrēti normatīvajā regulējumā un īstenoti praksē.

Latvijas situācijas analīze rāda, ka valstī ir izveidots tiesiskais un institucionālais ietvars vardarbības novēršanai darba vidē. Būtiskākie izaicinājumi ir saistīti nevis tik daudz ar normatīvā regulējuma trūkumu, bet gan ar tā interpretāciju un piemērošanu praksē. Tas nozīmē, ka ievērojamu daļu no šajā pētījumā identificētajiem pilnveides pasākumiem ir iespējams īstenot gan ar, gan bez Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas, precizējot normatīvā regulējuma tvērumu, stiprinot darba devēju un institūciju kapacitāti, pilnveidojot vadlīnijas un metodisko atbalstu, kā arī uzlabojot cietušo aizsardzības un atbalsta mehānismus. Vienlaikus Konvencijas Nr. 190 ratifikācija varētu kalpot kā ietvars sistemātiskākai pārmaiņu īstenošanai, veicinot vienotu pieeju vardarbības novēršanai darba vidē, tostarp vardarbības prevencijas, gadījumu risināšanas un no vardarbības darba vidē cietušo atbalsta jomā.

Balstoties uz izpētes rezultātiem un apkopotajiem institūciju un organizāciju viedokļiem, pētījuma autoru ieskatā, Konvencijas Nr. 190 ratifikācija ir rekomendējama tālāk uzskaitīto iemeslu dēļ:

- 1) **Starptautisko saistību un politiskās apņemšanās apliecinājums.** Konvencijas Nr. 190 ratifikācija būtu skaidrs signāls par Latvijas apņemšanos nodrošināt drošu un cieņpilnu darba vidi. Tā stiprinātu valsts starptautisko reputāciju un veicinātu

³⁸ International Labour Organization. Ratifications of C190—Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). NORMLEX. [skatīts 2026.07.13.] Pieejams: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810

turpmāku politikas un prakses pilnveidi vardarbības novēršanas jomā. Eiropas Padomes Konvencijas par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu ratifikācijas pieredze³⁹ ilustrē, kā starptautiskas saistības var kalpot par pamatu normatīvā regulējuma, institucionālās sadarbības un atbalsta mehānismu pilnveidei Latvijā.

- 2) **Vardarbības darba vidē problemātikas aktualizēšana.** Šī pētījuma dati liecina par atšķirīgiem uzskatiem par vardarbības izplatību darba vidē dažādu iesaistīto pušu vidū. Pēdējo piecu gadu laikā vardarbību darba vidē piedzīvojuši 11,9 % nodarbināto, savukārt darba devēju aptaujā vardarbības gadījumus savā uzņēmumā vai organizācijā norādījuši 2,5 % darba devēju.⁴⁰ Šī atšķirība norāda uz iespējamu vardarbības gadījumu nepietiekamu identificēšanu un ziņošanu, kā arī atšķirīgu vardarbības izpausmju izpratni un atpazīšanu.

Latvijas normatīvajos aktos nav noteikta precīza vardarbības definīcija. Tomēr jau tagad Darba likuma 29. panta septītā daļa sniedz aizskaršanas definīciju – “Personas aizskaršana šā likuma 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.” Vienlaikus minētā panta ceturtā daļa skaidri nosaka, ka par diskrimināciju Darba likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt.

Pētījuma dati savukārt liecina, ka joprojām pastāv atšķirīga izpratne par vardarbības izpausmēm, īpaši psiholoģisko vardarbību, kā arī par robežu starp nepieņemamu rīcību un vardarbību. Konvencijas Nr. 190 ratifikācija varētu veicināt vienotāku izpratni par psiholoģisko vardarbību, vienlaikus stiprinot izpratni arī par citām vardarbības izpausmēm, tostarp fizisku, seksuālu un ekonomisku. Tas sekmētu skaidrāku robežu noteikšanu starp pieļaujamu rīcību un vardarbību, kā arī konsekventāku jēdzienu interpretāciju un piemērošanu uzņēmumu/organizāciju

³⁹ Ratifikācijas procesā un pēc tās tika veikti vairāki pasākumi vardarbībā cietušo aizsardzības stiprināšanai, tostarp pilnveidots normatīvais regulējums, paplašināti atbalsta un sociālās rehabilitācijas pakalpojumi, nodrošināta krīzes dzīvokļu pieejamība, kā arī ieviesti jauni risinājumi vardarbības risku mazināšanai un cietušo aizsardzībai. Vienlaikus tika stiprināta institūciju sadarbība, veicināta vienotāka izpratne par dažādām vardarbības formām un izstrādāti politikas plānošanas instrumenti, kas paredz prevencijas pasākumus, atbalsta mehānismus un koordinētu iesaistīto institūciju rīcību. Minētā pieredze parāda, ka starptautiskas saistības var sekmēt ne tikai normatīvā regulējuma pilnveidi, bet arī praktisku risinājumu un koordinētas pieejas attīstību vardarbības novēršanas jomā.

⁴⁰ Šī pētījuma ietvaros veiktās darba devēju un nodarbināto aptaujas rezultāti.

praksē un tiesību piemērošanā, mazinot interpretācijas atšķirības vardarbības gadījumu izvērtēšanā un tiesību aizsardzības procesos.

- 3) **Ar dzimumu saistītas vardarbības novēršana.** Pētījuma ietvaros veiktās nodarbināto personu aptaujas dati liecina, ka sievietes no vardarbības darba vidē cieš biežāk nekā vīrieši (14,8 % pret 9,0 %). Tomēr šie rādītāji var atspoguļot ne tikai faktiskās atšķirības vardarbības izplatībā, bet arī abu dzimumu atšķirīgu gatavību par šādu pieredzi runāt. Līdz ar to dzimumu atšķirības var būt saistītas gan ar reālo risku, gan ar sociāli un kultūras ziņā atšķirīgām uztverēm par to, kas ir uzskatāms par vardarbību darba vidē. Konvencijas Nr. 190 ratifikācija varētu sekmēt vienotāku izpratni par ar dzimumu saistītas vardarbības riskiem darba vidē, kā arī stiprināt preventīvos pasākumus un uzņēmumu/organizāciju atbildību šajā jomā.

- 4) **Nodarbināto aizsardzības stiprināšana.** No ekonomiskā un tiesiskā viedokļa nodarbinātais darba attiecībās atrodas salīdzinoši mazāk aizsargātā pozīcijā nekā darba devējs, īpaši vardarbības gadījumos, kuros pastāv hierarhiskas attiecības. Aptauju un interviju dati liecina, ka nodarbinātajiem nereti trūkst skaidras izpratnes par vardarbības izpausmēm, īpaši psiholoģisko vardarbību, kā arī pastāv neskaidrības par robežsituācijām, pieļaujamu rīcību.

Informētība par ziņošanas un savu tiesību aizsardzības iespējām, kā arī atbalsta mehānismiem ir nepietiekama. Pētījuma dati rāda, ka nodarbinātie baidās no negatīvām sekām, piemēram, darba zaudēšanas vai karjeras iespēju ierobežošanas, izjūt stigmatizācijas risku un ne vienmēr uzticas sūdzību izskatīšanas procesam. Konvencijas Nr. 190 prasībām atbilstoša nacionālā regulējuma un prakses pilnveide varētu veicināt nodarbināto informētību par savām tiesībām un pieejamajiem aizsardzības mehānismiem, stiprināt izpratni par rīcības iespējām vardarbības gadījumos, kā arī sekmēt uzticamākas ziņošanas vides veidošanos.

- 5) **Preventīvas pieejas stiprināšana.** Uzņēmumos/organizācijās pastāv būtiskas atšķirības preventīvo pasākumu klāstā un atbalsta mehānismos. Konvencijas Nr. 190 ratifikācija varētu stiprināt preventīvu pieeju vardarbības novēršanai, veicināt sistemātiskāku psiholoģisko risku pārvaldību un darba devēju augstāku atbildību risku savlaicīgā identificēšanā, novēršanā un rīcībā konkrētās situācijās.

- 6) **Plašāks nodarbināto personu tvērums.** Esošais normatīvais regulējums galvenokārt ir orientēts uz “tradicionālajām” darba attiecībām un “klasisko” darba vietas izpratni. Konvencija Nr. 190 paredz plašāku pieeju, attiecinot aizsardzību ne tikai uz nodarbinātajiem, bet arī uz citām ar darbu saistītām personām, tostarp praktikantiem, brīvprātīgajiem, darba meklētājiem un personām pēc darba attiecību izbeigšanas. Vienlaikus Konvencija Nr. 190 paplašina darba vides izpratni, aptverot ne tikai darba vietu šaurā nozīmē, bet arī ar darbu saistītus braucienus, apmācības, pasākumus, saziņu informācijas un komunikāciju tehnoloģiju vidē, darba devēja nodrošinātu mītni, kā arī ceļu uz darbu un no tā. Konvencijas Nr. 190 ratifikācija veicinātu vienotu pieeju vardarbības novēršanai visās ar darbu saistītajās situācijās un nodrošinātu plašāku aizsardzību personām, kuras pašlaik normatīvajā regulējumā nav skaidri aptvertas.
- 7) **Ēnu ekonomikā nodarbināto aizsardzības stiprināšana.** Konvencija Nr. 190 paredz aizsardzību pret vardarbību arī personām, kuras darbojas neformālajā ekonomikā. Tās ratifikācija var nodrošināt efektīvākus ziņošanas, aizsardzības un atbalsta mehānismus personām neatkarīgi no to nodarbinātības tiesiskā statusa.⁴¹
- 8) **Atbalsta sistēmas pilnveide no vardarbības darba vidē cietušajiem.** Atbildīgās valsts institūcijas galvenokārt koncentrējas uz incidentu izskatīšanu, savukārt turpmāks atbalsts cietušajiem bieži ir nepietiekams. Konvencijas Nr. 190 ratifikācija varētu veicināt visaptverošākas atbalsta sistēmas veidošanos.
- 9) **Augsta riska nozaru un profesiju identificēšana.** Pētījuma rezultāti liecina, ka vardarbības risks darba vidē dažādās nozarēs un profesijās nav vienmērīgi izplatīts. Īpaši augstam riskam ir pakļauti nodarbinātie profesijās, kur ikdienas darbs saistīts ar intensīvu saskarsmi ar klientiem vai citām trešajām personām, piemēram, tiesībsargājošo iestāžu darbā, veselības aprūpē, sociālajā aprūpē, izglītībā un citās jomās. Vienlaikus pētījumā konstatēts, ka klientu un citu trešo personu īstenota vardarbība nereti tiek uztverta kā profesijas specifika, nevis novēršams darba vides risks. Konvencijas Nr. 190 ratifikācija varētu veicināt sistemātiskāku to nozaru un profesiju identificēšanu, kurās nodarbinātie ir īpaši pakļauti vardarbības riskam,

⁴¹ Lai gan ēnu ekonomikas īpatsvars Latvijā pēdējos gados kopumā ir samazinājies, 2025. gadā tas pieauga no 21,4 % līdz 21,8 % no IKP, saglabājot salīdzinoši augstu līmeni. (Avots: Sauka, A., & Putniņš, T. (2025). Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009–2024. Rīgas Ekonomikas augstskola. [skatīts 2026.06.19]. Pieejams: https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2025-06/%C4%92nu_ekonomikas_indekss_2009_2024.pdf)

tādējādi ļaujot mērķtiecīgāk plānot preventīvos pasākumus, riska pārvaldības un atbalsta pasākumus nodarbinātajiem.

6.2. Izaicinājumi un priekšlikumi Konvencijas Nr. 190 ratificēšanas gadījumā

6.2.1. Konvencijas Nr. 190 ratifikācijas iespējamie izaicinājumi

Konvencijas Nr. 190 ratificēšana Latvijā būtu saistīta ne tikai ar politisku apņemšanos stiprināt darba vidi, bet arī ar praktiskiem, administratīviem un finanšu izaicinājumiem, kas jāņem vērā lēmuma par ratifikāciju pieņemšanas procesā. Daļa no identificētajiem izaicinājumiem ir saistīti nevis ar pilnīgi jaunu pienākumu ieviešanu, bet gan ar esošā regulējuma pilnveidošanu, precizēšanu un pilnvērtīgāku īstenošanu praksē.

1) Konvencijas Nr. 190 prasību ieviešanai Latvijā būtu nepieciešama normatīvā regulējuma pilnveidošana:

- a. Nepieciešams nostiprināt vienotu vardarbības darba vidē jēdzienu, balstoties uz Konvencijas Nr. 190 pieeju, kas aptvertu fizisku, psiholoģisku, seksuālu un ekonomisku kaitējumu, kā arī vardarbību, kas notiek digitālajā vidē.
- b. Jāpaplašina aizsardzības tvērums attiecībā uz personām, kuras neietilpst tradicionālajās darba attiecībās. Konvencijas Nr. 190 kontekstā aizsardzība jānodrošina arī praktikantiem, mācekļiem, brīvprātīgajiem, darba meklētājiem un personām, kuru darba attiecības jau ir izbeigtas. Tas nozīmē, ka tiesiskais regulējums jāpielāgo plašākam nodarbinātības formu spektram.
- c. Nepieciešams precizēt ar darbu saistītās vides tvērumu vardarbības novēršanā atbilstoši Konvencijai Nr. 190, nosakot, ka tas aptver ne tikai darba vietu, bet arī darba braucienus, apmācības, ar darbu saistītus pasākumus, saziņu digitālā vidē, darba devēja nodrošinātu mītni, kā arī ceļu uz darbu un no tā. Vienlaikus nepieciešams skaidri noteikt, ka minētais plašākais tvērums primāri attiecas tieši uz vardarbības novēršanu un pats par sevi nepaplašina darba vides tvērumu attiecībā uz visiem darba aizsardzības riska faktoriem.
- d. Nepieciešams pilnveidot regulējumu attiecībā uz vardarbības riska identificēšanu un novērtēšanu darba vidē. Attiecībā uz psihosociālajiem riskiem īpaša uzmanība jāpievērš vardarbībai no klientiem un citām trešajām personām.

Šie riski ir izplatīti veselības aprūpē, sociālajā jomā, izglītībā, tiesībsargājošo iestāžu darbā un pakalpojumu sektorā kopumā.

- e. Jāprecizē darba devēju pienākumi vardarbības risku novēršanā un gadījumu risināšanā, paredzot skaidru, dokumentētu vardarbības novēršanas un risināšanas kārtību, kurā nosaka vēlamu un nepieļaujamo rīcību, vardarbības risku savlaicīgas atpazīšanas un novēršanas principus, konkrētus rīcības soļus, atbildības sadalījumu un lēmumu pieņemšanas kārtību vardarbības jautājumu risināšanā, kā arī darbiniekiem saprotamus, pieejamus un uzticamus ziņošanas mehānismus, sūdzību izskatīšanas kārtību un atbalsta sniegšanu no vardarbības cietušai personai.

2) **Pirms ratifikācijas nepieciešams nodrošināt atbilstošus institucionālus**

mehānismus un praktiskās ieviešanas priekšnosacījumus, tostarp skaidru

iesaistīto institūciju kompetenču un sadarbības kārtību, vienotus rīcības algoritmus vardarbības gadījumu risināšanai, uzraudzības un ziņošanas sistēmu, regulāru datu apkopošanu un analīzi, kā arī atbildīgo institūciju un darba devēju apmācību.

Savlaicīga sagatavošanās ir īpaši nozīmīga, ņemot vērā, ka pēc ratifikācijas valstij jāspēj sniegt SDO informāciju par Konvencijas prasību ieviešanu praksē.

Konvencijas Nr. 190 plašais tvērums nozīmē, ka tās prasību īstenošana skar vairāku ministriju un citu valsts institūciju kompetenci, tostarp LM, Tieslietu ministrijas, Iekšlietu ministrijas, Izglītības un zinātnes ministrijas un Veselības ministrijas atbildības jomas.

3) **Konvencijas Nr. 190 ratifikācija radīs papildu izmaksas valsts pārvaldē** saistībā

ar (a) normatīvā regulējuma pilnveidi, (b) institucionālās kapacitātes stiprināšanu, paredzot nepieciešamos laika un cilvēkresursus iesniegumu izskatīšanai, situācijas uzraudzībai un starpinstitutionālajai sadarbībai, (c) metodiskā atbalsta nodrošināšanu, informēšanas un apmācību pasākumiem dažādām mērķa grupām, (d) datu uzskaites, analīzes sistēmu pilnveidošanu.

4) **Konvencijas ratifikācija radīs papildu izmaksas darba devējiem** saistībā ar

nepieciešamību pilnveidot vardarbības novēršanas pasākumus. Tas var ietvert iekšējo politiku un procedūru pārskatīšanu, ziņošanas un sūdzību izskatīšanas mehānismu pilnveidošanu, nodarbināto informēšanu un apmācību, kā arī citus preventīvus pasākumus. Uzņēmumiem/organizācijām, kuros šādi risinājumi līdz šim nav sistēmiski ieviesti, tas var radīt papildu administratīvo un finansiālo slogu. Īpaši

nozīmīgs izaicinājums tas var būt mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, kuriem ir ierobežoti administratīvie, finanšu un cilvēkresursi.

- 5) Konvencijas Nr. 190 prasību ieviešana paredz darba devēju un darba ņēmēju pārstāvju iesaisti lēmumu pieņemšanā un risinājumu izstrādē. Tādējādi **izaicinājums var būt vienotas pieejas veidošana jautājumos, kuros sociālo partneru intereses un viedokļi var atšķirties**, tostarp attiecībā uz darba devēju pienākumu apjomu, preventīvo pasākumu saturu, ziņošanas un sūdzību izskatīšanas mehānismiem, kā arī citiem ar Konvencijas Nr. 190 īstenošanu saistītiem jautājumiem.

6.2.2. Priekšlikumi politikas plānošanai

Izstrādāt vai aktualizēt politikas plānošanas dokumentus (piemēram, Sociālās aizsardzības un darba tirgus politikas pamatnostādnes), tajos iekļaujot vardarbības darba vidē novēršanu kā atsevišķu politikas virzienu. Rīcības virzienā ieteicams paredzēt pasākumus vardarbības darba vidē prevencijai, tostarp darba devēju un nodarbināto izglītošanu un izpratnes veicināšanu, metodiskā atbalsta un vadlīniju izstrādi, ziņošanas un atbalsta mehānismu pilnveidošanu, institucionālās sadarbības veicināšanu, institūciju kapacitātes stiprināšanu situācijas monitoringam. Īpaša uzmanība pievēršama nozarēm un profesijām, kurās nodarbinātie ir pakļauti paaugstinātam vardarbības riskam, tostarp veselības aprūpē, sociālajā aprūpē, izglītībā, tiesībaizsardzībā, sabiedriskajā transportā un klientu apkalpošanā.

6.2.3. Priekšlikumi normatīvā regulējuma pilnveidei

- 1) Papildināt Darba aizsardzības likumu, nosakot vardarbības definīciju un tās galvenās formas, tostarp fizisku, psiholoģisku, seksuālu un ekonomisku vardarbību, kā arī ar dzimumu saistītas vardarbības izpausmes.
- 2) Papildināt Darba aizsardzības likumu, paplašinot aizsardzības tvērumu darba vidē un ar darbu saistītās situācijās un nosakot, ka aizsardzība pret vardarbību attiecas arī uz praktikantiem, mācekļiem, brīvprātīgajiem, darba meklētājiem, darba pretendentiem, personām pēc darba tiesisko attiecību izbeigšanas, kā arī personām, kuras darba devēja vārdā īsteno vadības, organizatoriskās vai uzraudzības funkcijas.

- 3) Precizēt Darba aizsardzības likumu, nosakot, ka aizsardzība pret vardarbību attiecas arī uz komandējumiem, profesionālajām apmācībām, darba devēja organizētiem pasākumiem, digitālo darba vidi, darba devēja nodrošinātu dzīvesvietu (mītni), kā arī pārvietošanos uz darbu un no darba, ciktāl tā ir saistīta ar darba pienākumu izpildi vai darba organizāciju.
- 4) Papildināt Ministru kabineta noteikumu Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība" 1. pielikumā ietvertās psiholoģisko un emocionālo darba vides riska faktoru novērtēšanas prasības. Sadaļā "vardarbība" skaidri iekļaut psiholoģisko un ekonomisko vardarbību kā atsevišķus darba vides riska faktorus, kā arī paredzēt digitālajā vidē īstenotās vardarbības risku novērtēšanu.
- 5) Precizēt Darba aizsardzības likumu, nosakot darba devēja pienākumus vardarbības novēršanā, ziņojumu un sūdzību izskatīšanā, kā arī gadījumu izvērtēšanā un izmeklēšanā. Vienlaikus noteikt prasības iekšējās ziņošanas kārtībai, objektīvai, neatkarīgai un savlaicīgai ziņojumu izskatīšanai, iesniedzēja informēšanai par pieņemto lēmumu, gadījumu dokumentēšanai, atbilstošu aizsardzības un atbalsta pasākumu nodrošināšanai personām, kuras pakļautas vardarbības riskam vai ir cietušas no tās, kā arī izvērtēt nepieciešamību noteikt darba devēja atbildību par normatīvajos aktos paredzēto pienākumu neizpildi.

Izvērtēt iespēju papildināt Darba aizsardzības likumu un Ministru kabineta noteikumus Nr. 660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība", nosakot darba devēja pienākumu psiholoģiskās vardarbības gadījumos piedāvāt pusēm mediāciju kā papildu brīvprātīgu strīdu risināšanas iespēju, neskarot pušu tiesības vērsties darba strīdu komisijā vai tiesā.

- 6) Papildināt Darba aizsardzības likumu, paredzot darba devēja pienākumu, konstatējot vardarbības ģimenē faktu un tās ietekmi uz nodarbinātās personas darba drošību vai darba izpildi, ar personas piekrišanu informēt kompetentās institūcijas.
- 7) Izvērtēt nepieciešamību pilnveidot Trauksmes celšanas likumu, attiecinot drošas ziņošanas iespējas un aizsardzību pēc ziņošanas arī uz vardarbības gadījumiem darba vidē.
- 8) Precizēt Darba aizsardzības likumu, nosakot, ka aizsardzība pret vardarbību, kā arī tiesības ziņot par šādiem gadījumiem un saņemt konsultācijas un atbalstu ir arī personām, kuras faktiski veic darbu darba devēja labā, lai arī ar tām nav noslēgts

rakstveida darba līgums vai darba devējs nav izpildījis normatīvajos aktos noteiktos nodarbinātības reģistrācijas pienākumus.

6.2.4. Priekšlikumi vardarbības darba vidē prevencijā un gadījumu risināšanā nacionālā mērogā

- 1) Izstrādāt vienotas starpnozaru vadlīnijas darba devējiem par vardarbības prevenciju un novēršanu darba vidē, ietverot skaidrojumus par ziņošanas mehānismu izveidi, par risku novērtēšanu, preventīvo pasākumu īstenošanu, dažādām vardarbības formām un to atpazīšanu (t.sk. pazīmes, kas par to liecina, piemēram, vardarbīgas rīcības regularitāte, ilgums, intensitāte, ietekme), rīcību vardarbības gadījumos. Izstrādāt darba devējiem pieejamus praktiskus instrumentus, tostarp iekšējās ziņošanas kārtības un rīcības algoritmu paraugus, sūdzību un ziņojumu veidlapu, risku novērtēšanas un incidentu dokumentēšanas veidlapu paraugus.
- 2) Izstrādāt vadlīnijas vardarbības prevencijai un novēršanai tajās nozarēs, kurās nodarbinātie saskaras ar paaugstinātu klientu vai citu trešo personu vardarbības risku, piemēram, veselības aprūpē, sociālajā aprūpē, izglītībā, tiesībaizsardzībā un citās jomās. Vadlīnijās skaidrot vardarbības preventīvos pasākumus, kritērijus un rīcības kārtību klienta / trešās personas agresīvas rīcības gadījumiem. Kritērijos noteikt, kad pakalpojuma sniedzējs var atteikties vai pārtraukt pakalpojuma sniegšanu un kad pakalpojuma sniedzējam jāturpina pakalpojuma sniegšana, piemērojot papildu drošības pasākumus. Nodrošināt samērīgu līdzsvaru starp personas tiesībām saņemt nepieciešamo pakalpojumu un nodarbinātā tiesībām uz drošu darba vidi.
- 3) Veselības aprūpes nozarē sadarbībā ar profesionālajām organizācijām būtu nepieciešams veidot vienotu rīcības kārtību pacientu agresīvas rīcības gadījumiem, ņemot vērā veselības aprūpes nepārtrauktības nodrošināšanas prasības.
- 4) Izveidot starpinstitucionālu koordinācijas mehānismu starp valsts pārvaldes iestādēm, kas ir atbildīgas par vardarbības gadījumu fiksēšanu un risināšanu, lai nodrošinātu efektīvu sadarbību un vienotu pieeju vardarbības novēršanai un gadījumu risināšanai. Mehānismam būtu jāparedz regulāra informācijas apmaiņa, sadarbības kārtība un jautājumu koordinēšana atbilstoši katras institūcijas kompetencei un normatīvajos aktos noteiktajai atbildībai.

- 5) Izveidot un regulāri aktualizēt valsts mēroga datu apkopojumu par vardarbības izplatību darba vidē, kurā būtu iekļaujami dati no VDI, Tiesībsarga biroja, Valsts policijas un citām institūcijām, kuru rīcībā ir šādi dati, datus iedalot pēc nozarēm, profesijām un nodarbināto grupām, lai nodrošinātu pierādījumos balstītu vardarbības novēršanas politikas plānošanu, īstenošanu un izvērtēšanu.
- 6) Centrālās statistikas pārvaldes Darbaspēka apsekojumā būtu iekļaujami jautājumi par vardarbības izpausmēm darba vidē, lai iegūtu regulārus un salīdzināmus datus par to izplatību dažādās nozarēs, profesijās un nodarbināto grupās.
- 7) Regulāri organizēt mācības valsts un pašvaldību institūciju darbiniekiem, kuri iesaistās vardarbības gadījumu novēršanā, izvērtēšanā vai risināšanā, piemēram, VDI, Tiesībsarga biroja speciālistiem, tiesnešiem u.c. Mācībās ietvert tēmas par vardarbības izpausmju atpazīšanu, komunikāciju ar cietušajiem, objektīvu gadījumu izvērtēšanu un vienotu pieeju normatīvo aktu piemērošanai.
- 8) Izstrādāt un īstenot mācības/izglītojošus seminārus darba devējiem, vadītājiem un personāla vadības speciālistiem par vardarbības risku novērtēšanu un izpausmju atpazīšanu, psiholoģiski drošas darba vides veidošanu, gadījumu risināšanu, nodarbināto atbalstīšanu pēc vardarbības gadījumiem, pirmās emocionālās palīdzības sniegšanu un konfliktu vadību. Iepazīstināt darba devējus ar labās prakses piemēriem vardarbības novēršanā uzņēmumos un organizācijās, kā arī veicināt pieredzes apmaiņu un efektīvu preventīvo risinājumu ieviešanu.
- 9) Izstrādāt publiski pieejamu digitālu pašmācības rīku par vardarbības atpazīšanu, novēršanu un rīcību vardarbības gadījumos darba vidē, nodrošinot tā pieejamību dažādām mērķgrupām, piemēram, ievietošanai mājaslapā "www.stradavesels.lv".
- 10) Izvērtēt nepieciešamību aktualizēt darba aizsardzības jomas profesionālās kvalifikācijas prasības un atbilstošo izglītības programmu saturu, tajās skaidrāk iekļaujot nepieciešamās kompetences vardarbības risku identificēšanā, novērtēšanā, novēršanā un vardarbības gadījumu pārvaldībā.
- 11) Izglītības nozarē izvērtēt iespēju pakāpeniski pilnveidot izglītības programmu saturu visos izglītības līmeņos, iekļaujot vecumposmam atbilstošas zināšanas un prasmes par vardarbības atpazīšanu, personīgo robežu ievērošanu, cieņpilnu komunikāciju, drošu un pieklājīgu uzvedību digitālajā vidē, palīdzības meklēšanas iespējām un rīcību vardarbības gadījumos. Profesionālajā un augstākajā izglītībā papildus

stiprināt izpratni par profesionālo ētiku, drošu darba vidi, psihosociālajiem riskiem, kā arī vardarbības novēršanu darba attiecībās.

- 12) Regulāri īstenot sabiedrības informēšanas un izglītošanas pasākumus, iesaistot VDI, Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūtu, Tiesībsarga biroju, sociālos partnerus, pašvaldības un NVO, ar mērķi veicināt izpratni par vardarbības izpausmēm darba vidē, mazināt vardarbības normalizēšanu, sekmēt savlaicīgu gadījumu atpazīšanu un ziņošanu, kā arī skaidrot pieejamos atbalsta un aizsardzības mehānismus.
- 13) Izstrādāt procesu shēmas (infografikas) par iesaistīto institūciju lomu, kompetenci un sadarbību vardarbības gadījumu risināšanā un atbalsta sniegšanā no vardarbības darba vidē cietušām personām.
- 14) Attīstīt ziņošanas un konsultatīvā atbalsta mehānismus, tostarp uzticības tālruni vai saziņas platformu (piemēram, WhatsApp), pašnovērtējuma rīkus un citu informatīvu atbalstu, kas palīdz personām atpazīt vardarbības pazīmes, izvērtēt situāciju un saņemt informāciju par turpmākās rīcības iespējām.
- 15) Veicināt psihosociālā un juridiskā atbalsta pakalpojumu piekļūstamību personām, kuras cietušas no vardarbības darba vidē, īpašu uzmanību pievēršot reģioniem, kuros šādu pakalpojumu pieejamība ir ierobežotāka. Vienlaikus izvērtēt mediācijas un citu ārpusstiesas strīdu risināšanas mehānismu attīstīšanu VDI ietvaros, lai veicinātu savlaicīgu strīdu risināšanu, tostarp stiprinot sadarbību ar Tiesu administrāciju un izmantojot tās digitālo ārpusstiesas ceļvedi.⁴²

6.2.5. Priekšlikumi darba devējiem vardarbības darba vidē prevencijā un gadījumu risināšanā:

- 1) Pilnveidot uzņēmumu un organizāciju iekšējos normatīvos dokumentus, ietverot skaidras un praktiski saprotamas dažādu vardarbības veidu definīcijas, tostarp psiholoģiskās, seksuālās, digitālās un ekonomiskās vardarbības izpausmes, kā arī skaidrus, praksē balstītus nepieļaujamas rīcības piemērus, vēlams pietuvinātus reālām darba situācijām.
- 2) Izstrādāt nodarbinātajiem saprotamus rīcības algoritmus vardarbības situācijām, nosakot rīcību atkarībā no riska līmeņa, kā arī kritērijus vadības, apsardzes,

⁴² Tiesu administrācija. Ārpustiesas ceļvedis. [skatīts 2026.06.19]. Pieejams: <https://celvedis.elieta.lv/>

polīcijas vai citu institūciju iesaistei, incidentu dokumentēšanai un turpmākai rīcībai. Vienlaikus ieteicams ieviest ziņošanas sistēmu par riska situācijām un notikušo gadījumu izvērtēšanas kārtību, lai savlaicīgi identificētu riskus, mācītos no pieredzes un pilnveidotu preventīvos pasākumus.

- 3) Ieviest neatkarīgus vardarbības gadījumu izskatīšanas mehānismus, jo īpaši ar vadības rīcību saistītu gadījumu izvērtēšanā.
- 4) Nodrošināt cietušajiem atbalsta pasākumus pēc vardarbības gadījumiem, tostarp psiholoģisko atbalstu, juridiskas konsultācijas, darba organizācijas pielāgojumus un citus individuālajām vajadzībām atbilstošus risinājumus, kā arī veicināt nodarbināto psihoemocionālo labbūtību ikdienā.
- 5) Regulāri īstenot nodarbināto atgriezeniskās saites un darba vides monitoringu, izmantojot īsas anonīmas nodarbināto pulsa aptaujas (piemēram, reizi ceturksnī), ikgadējās nodarbināto apmierinātības vai labbūtības aptaujas, 360 grādu aptaujas un konfidenciālas “exit” intervijas ar nodarbinātajiem, kuri izbeidz darba attiecības. Aptauju un interviju rezultātus analizēt dinamikā un izmantot vardarbības risku savlaicīgai identificēšanai, preventīvo pasākumu plānošanai un darba vides pilnveidei.
- 6) Izstrādāt un regulāri īstenot vardarbības prevencijas plānu, paredzot informatīvos pasākumus, apmācības, supervīzijas, nodarbināto aptaujas, dokumentu pārskatīšanu un citus preventīvos pasākumus, kā arī nosakot atbildīgās personas un nepieciešamos resursus.
- 7) Pilnveidot personāla vadības procesus, pievēršot lielāku uzmanību vadītāju kompetencēm cieņpilnas darba vides veidošanā, konfliktu vadībā un vardarbības risku novēršanā.
- 8) Stiprināt nodarbināto prasmes cieņpilni risināt domstarpības un konfliktus, lai tie nenonāktu līdz vardarbības situācijām. Tas var kalpot kā nozīmīgs preventīvs instruments darba vides drošības un savstarpējās cieņas veicināšanā.

Izstrādāt digitālās komunikācijas vadlīnijas, nosakot pieņemamus saziņas principus un uzvedības standartus elektroniskajā saziņā un citās digitālajās platformās, kuras tiek izmantotas darba vajadzībām.
- 9) Veicināt darba organizācijas risinājumus, kas mazina stresu un psihoemocionālos riskus, tostarp darba slodzes līdzsvarošanu, lielāku nodarbināto iesaisti darba

organizēšanā, elastīgus darba organizācijas risinājumus un regulāru atgriezenisko saiti.

- 10) Nozarēs ar paaugstinātu klientu agresijas risku nodrošināt obligātas apmācības par rīcību agresīvu klientu gadījumos, izstrādāt spriedzes mazināšanas prakšu rekomendācijas un veidot emocionālā atbalsta sistēmu (psihologs, supervīzijas), kā arī noteikt skaidras vadlīnijas personas veselības stāvokļa vai funkcionēšanas grūtību izpausmju nošķiršanai no vardarbības un nodrošināt iespēju ziņot par situācijām, kas var izvērsties vardarbīgā rīcībā.
- 11) Nozarēs ar paaugstinātu klientu agresijas risku nodrošināt praktiskus risinājumus, piemēram, aizsargbarjeras nodarbinātajiem, videonovērošanu, skaidru rīcības kārtību, policijas operatīvu iesaisti un psiholoģisko atbalstu nodarbinātajiem.

SECINĀJUMI

Latvijā jau ir izveidots tiesiskais un institucionālais ietvars vardarbības novēršanai darba vidē, tomēr būtiskākie izaicinājumi saistīti ar normatīvā regulējuma interpretāciju un piemērošanu praksē. Formālu ziņošanas un aizsardzības mehānismu esamība pati par sevi negarantē to izmantošanu, savukārt psiholoģiskās vardarbības definīcijas un nepārprotama aizlieguma trūkums apgrūtina vardarbības izpausmju atpazīšanu un interpretāciju. Izaicinājumus rada arī nevēlēšanās ziņot par pārkāpumiem, bažas par negatīvām sekām un ierobežotas iespējas nodrošināt neatkarīgu sūdzību izskatīšanu.

Vardarbības novēršanu darba vidē nosaka ne tikai normatīvais regulējums, bet arī darba vides kultūra, vadības attieksme, nodarbināto informētība un spēja praksē īstenot preventīvos pasākumus. Īpaša uzmanība nepieciešama klientu, tostarp pacientu, un citu personu radītajiem riskiem, kā arī ar dzimumu saistītai vardarbībai.

Uzņēmumos/organizācijās vardarbības prevencijas un risināšanas pieejas atšķiras – no formalizētām sistēmām ar skaidri noteiktiem procesiem līdz neformālām vienošanām un konfliktu risināšanai sarunu ceļā. Uzņēmumu/organizāciju pieredze liecina, ka vardarbības prevencija balstās sistemātiskā pieejā, kur iekšējos normatīvos aktus, psiholoģiski drošas darba vides veidošanu, regulāru nodarbināto un vadītāju izglītošanu, ziņošanas mehānismus, risku vadību un atbalsta sniegšanu integrē uzņēmuma/organizācijas kultūrā, vadības praksē, ikdienas komunikācijā un darba organizācijā. Dokumentu esamība pati par sevi nenodrošina to izmantošanu praksē.

Vardarbības prevencijā būtiska nozīme ir pozitīvai, drošai un uz sadarbību vērstai darba videi, vadītāju kompetencēm, nodarbināto iesaistei, izglītošanai, prasmju pilnveidei un atbalsta mehānismiem. Labā prakse ietver skaidri formulētus iekšējos noteikumus un cieņpilnas komunikācijas principus, praktiskus konfliktu risināšanas mehānismus, regulāras nodarbināto un vadītāju mācības, nodarbināto iesaisti un labbūtības monitoringu, viegli uztveramus informācijas materiālus, paaugstināta riska situāciju mazināšanas risinājumus, kā arī psiholoģisko atbalstu, supervīzijas, medicīnisko un juridisko palīdzību, rehabilitācijas pakalpojumus un aizsardzības pasākumus pret turpmāku vardarbību u.c. Preventīvo pasākumu īstenošanu kavē darba devēju ierobežoti finanšu resursi mācību, atbalsta pasākumu un citu preventīvo risinājumu nodrošināšanai, kā arī darba devēju, vadītāju un nodarbināto atšķirīgā izpratne par robežu starp konfliktu, nepieņemamu rīcību un vardarbību un nepietiekamas prasmes vardarbības situāciju atpazīšanā, objektīvā izvērtēšanā un atbilstošas rīcības izvēlē.

Ziņošanas biežums par vardarbības gadījumiem kopumā ir zems, īpaši gadījumos, kad iespējamā vardarbība saistīta ar tiešo vadītāju vai personu ar augstāku ietekmi un autoritāti. Psiholoģiskās vardarbības izvērtēšanā grūtības rada robežas noteikšana, pierādījumu iegūšana un situācijas objektīva izvērtēšana. Uzņēmumos/organizācijās saglabājas augsta robežu neskaidrība vardarbības darba vidē jautājumos, un nodarbinātie nereti normalizē klientu agresiju, augstu stresa līmeni, bosingu, pasīvo agresiju un digitālo vardarbību. Klientu iniciētu vardarbību nereti uztver kā veicamā darba specifiku, uzņēmumos/organizācijās nepietiekami regulē digitālo vardarbību, savukārt seksuālajai vardarbībai lielākoties trūkst nepārprotami noteiktu nevēlamas seksuālās rīcības robežu un skaidras rīcības šādu situāciju gadījumos.

No vardarbībā cietušas personas skatpunkta institucionālais atbildības sadalījums nav skaidri saprotams, jo vairākas institūcijas strādā ar līdzīgiem vardarbības gadījumiem un publiski pieejamajos resursos trūkst pārskatāma un viegli uztverama skaidrojuma un rīcības ceļveža, kurās situācijās pie kuras iestādes cietušajai personai būtu jāvērsas.

Konvencijas Nr. 190 ratifikācija varētu dot papildu ieguldījumu vardarbības prevencijas, gadījumu risināšanas un atbalsta sistēmas pilnveidē, aktualizējot vardarbības darba vidē problēmu, stiprinot ar dzimumu saistītas vardarbības novēršanu un nodarbinātā kā vājākās puses aizsardzību, paplašinot aizsargājamo personu loku un darba vides tvērumu, veicinot ēnu ekonomikas mazināšanu, vienotas izpratnes un definīciju nostiprināšanu, preventīvu pieeju un augsta riska nozaru un profesiju identificēšanu, kā arī apliecinot Latvijas starptautiskās saistības un politisko apņemšanos nodrošināt drošu un cieņpilnu darba vidi.

Priekšlikumi:

- 1) Ratificēt Konvenciju Nr. 190 un izstrādāt nepieciešamos grozījumus normatīvajos aktos, kā arī attiecīgas izmaiņas institūciju darbībā, uzņēmumu/organizāciju praksē, kā arī sabiedrības izglītošanā (detalizētu priekšlikumu raksturojumu skatīt 6.2. apakšnodaļā).
- 2) Neatkarīgi no lēmuma par Konvencijas Nr. 190 ratifikāciju turpināt pilnveidot vardarbības prevencijas sistēmu darba vidē, stiprinot normatīvo regulējumu, institucionālo sadarbību, darba devēju kapacitāti un sabiedrības izpratni par vardarbības riskiem.

IZMANTOTO AVOTU SARAKSTS

- 1) "Dažādie noziedzīgie nodarījumi". [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.cietusajiem.lv/lv/kas-notika/noziegums-kas-notika-ar-mani/dazadie-noziedzigie-nodarijumi/>
- 2) 2007. gada 2. oktobra MK noteikumi Nr.660 "Darba vides iekšējās uzraudzības veikšanas kārtība". [skatīts 2025.12.10.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/164271-darba-vides-ieksejas-uzraudzibas-veikšanas-kartiba>
- 3) 2014. gada 23. decembra Ministru kabineta noteikumi Nr.790 "Sociālās rehabilitācijas pakalpojumu sniegšanas kārtība no vardarbības cietušām un vardarbību veikušām pilngadīgām personām". [skatīts 2026.05.05] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/271251-socialas-rehabilitacijas-pakalpojumu-sniegsanas-kartiba-no-vardarbibas-cietusam-un-vardarbibu-veikusam-pilngadigam-personam>
- 4) Arodbiedrību likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/265207-arodbiedribu-likums>
- 5) Biedrība "Skalbes". Diennakts krīzes tālrunis 67222922, 27722292. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.skalbes.lv/diennakts-krizes-talrunis-67222922-27722292/>
- 6) Centrālā statistikas pārvalde (2022). Vardarbības izplatība Latvijā 2021. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://admin.stat.gov.lv/system/files/publication/2022-08/Nr_08_Vardarbibas_izplatiba_Latvija_2021_%2822_00%29_LV_EN.pdf
- 7) Darba likums. [skatīts 2025.12.10] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>
- 8) Darba strīdu likums. [skatīts 2026.04.24.] Pieejams: <https://likumi.lv/doc.php?id=67361>
- 9) Eiropas Komisija. (2020). Priekšlikums: Padomes lēmums, ar kuru dalībvalstīm atļauj Eiropas Savienības interesēs ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190). EUR-Lex. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020PC0024&from=EN>

- 10)European Commission. (2022). Telework in the EU: Regulatory frameworks and recent updates. Publications Office of the European Union. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://www.eurofound.europa.eu/system/files/2022-09/ef22032en.pdf>
- 11)Eiropas Savienības Padome. (2024). Padomes Lēmums (ES) 2024/1018 (2024. gada 25. marts), ar ko dalībvalstis tiek aicinātas ratificēt Starptautiskās Darba organizācijas 2019. gada Konvenciju pret vardarbību un aizskarošu izturēšanos (Nr. 190). EUR-Lex. [skatīts 2026.08.13.] Pieejams: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>
- 12)International Labour Organization. Ratifications of C190—Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). NORMLEX. [skatīts 2026.07.13.] Pieejams: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:3999810
- 13)International Labour Organization. (2019). Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190
- 14)International Labour Organization. (2019). Convention concerning the elimination of violence and harassment in the world of work (C190). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190
- 15)Labklājības ministrija (2023). Informatīvais ziņojums par Eiropas Savienības Nodarbinātības, sociālās politikas, veselības un patērētāju lietu ministru padomes 2023. gada 13.–14. marta sanāksmei (ESVIS projekta ID 23-TA-584). [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts/370215bc-32c8-4f09-a3b6-7a03ef0bdc87
- 16)Labklājības ministrija (2024). Izvērtējumi pierādījumos balstītas sociālās politikas pilnveidei. [skatīts 2026.02.26.] Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/izvertejumi-pieradijumos-balstitas-socialas-politikas-pilnveidei>
- 17)Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera. Ēnu ekonomika Latvijā nemazinās, laiks jaunām iniciatīvām? [skatīts 2026.06.19]. Pieejams: <https://litrk.lv/enu-ekonomika-latvija-nemazinas-laiks-jaunam-iniciativam/>

- 18) Nacionālais veselības dienests. (2026). Psihiskā veselība. [skatīts 2026.05.15].
Pieejams: <https://www.vmnvd.gov.lv/lv/psihiska-veseliba>
- 19) Oficiālās statistikas portāls. Nodarbinātība un bezdarbs. [skatīts 2026.02.13.]
Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/metadati/4285-nodarbinatiba-un-bezdarbs>
- 20) Rīgas Stradiņa universitāte. Darba drošības un vides veselības institūts. [skatīts 2026.05.20.] Pieejams: <https://www.rsu.lv/ddvvi>
- 21) Rīgas Stradiņa universitāte. RSU Darba drošības un vides veselības institūts uzlabo darba drošību Latvijā. [skatīts 2026.05.20.] Pieejams:
<https://www.rsu.lv/aktualitates/rsu-darba-drosibas-un-vides-veselibas-instituts-uzlabo-darba-drosibu-latvija>
- 22) Sauka, A., & Putniņš, T. (2025). Ēnu ekonomikas indekss Baltijas valstīs 2009–2024. Rīgas Ekonomikas augstskola. [skatīts 2026.06.19]. Pieejams:
https://www.sseriga.edu/sites/default/files/2025-06/%C4%92nu_ekonomikas_indekss_2009_2024.pdf
- 23) Tiesībsarga likums. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums>
- 24) Tiesu administrācija. Ārpustiesas ceļvedis. [skatīts 2026.06.19]. Pieejams:
<https://celvedis.elieta.lv/>
- 25) Valsts darba inspekcija. (2026). Strādā vesels. [skatīts 2026.02.13.] Pieejams:
<https://stradavesels.lv/materiali/>
- 26) Valsts nodrošinātās juridiskās palīdzības likums. [skatīts 2026.05.10]. Pieejams:
<https://likumi.lv/ta/id/104831-valsts-nodrosinatas-juridiskas-palidzibas-likums>