

LATVIJAS  
CILVĒKTIESĪBU  
CENTRS



LATVIAN  
CENTRE FOR HUMAN  
RIGHTS

# ATŠĶIRĪGS KLIENTS DAUDZVEIDĪGĀ LATVIJĀ

Mācību līdzeklis iestāžu darbiniekiem, kas sniedz  
pakalpojumus trešo valstu valstspiederīgo pilsoņiem

Papildināts izdevums



Šī publikācija ir veidota ar Eiropas Trešo valstu valstspiederīgo integrācijas fonda atbalstu. Par šī dokumenta saturu pilnībā atbild biedrība "Latvijas Cilvēktiesību centrs", un tas nevar tikt uzskatīts par Eiropas Savienības viedokli.

Finansējums piešķirts no Eiropas Savienības (75%) un Latvijas valsts budžeta (25%)

Otrais papildinātais izdevums

Pirmā izdevuma zinātniskā vadītāja **Ilze Brands-Kehris**

Autori:

**Boriss Kolčanovs** (1., 4. kurss)

**Sigita Zankovska-Odiņa** (Ievadkurss, 2., 3., 5. kurss)

**Anhelita Kamenska** (2. kurss 2.10)

**Kaspars Zālītis**

Otrais papildinātais izdevums tapis projekta "Atšķirīgs klients daudzveidīgā Latvijā II" (IF/2009/3.1./27) ietvaros.

Pirmais izdevums tapis projekta "Atšķirīgs klients daudzveidīgā Latvijā: mācību kursu cikls to iestāžu darbiniekiem, kas sniedz pakalpojumus trešo valstu valstspiederīgajiem" (2008/3.1.1./1) ietvaros.

Projekta vadītāja Sigita Zankovska-Odiņa

Literārā redaktore Valda Ģēgere

SIA "MicroDot" vāka noformējums un makets

© Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2010, 2011  
Alberta iela 13, 7. stāvs, Rīga, LV-1010, Latvija  
Tālrunis (+371) 67039290  
Fakss (+371) 67039291  
[www.humanrights.org.lv](http://www.humanrights.org.lv)

# SATURS

<b>Ievadkurss: Migrācija – situācijas raksturojums Latvijā un imigrantu integrācijas priekšnosacījumi</b> Sigita Zankovska-Odiņa .....	5
<b>1. kurss “Ievads kultūru dažādībā”</b> Boriss Kolčanovs .....	15
1.1. Kultūra un kultūru dažādība .....	17
1.2. Kultūras modeļi .....	19
1.3. Starpkultūru komunikācija .....	26
1.4. Ieteikumi .....	31
1.5. Spēles un situācijas .....	36
<b>2. kurss “Diskriminācijas pamati, veidi, pierādīšana un sankcijas”</b> Sigita Zankovska-Odiņa .....	39
2.1. Diskriminācijas jēdziens .....	42
2.2. Diskriminācijas pamati .....	43
2.3. Jomas, uz kurām attiecas diskriminācijas aizliegums .....	45
2.4. Diskriminācijas veidi .....	46
2.5. Attaisnotā atšķirīgā attieksme .....	50
2.6. Pierādīšanas pienākums .....	51
2.7. Diskriminācijas pierādīšanas metodes: datu vākšana un situācijas testēšana .....	53
2.8. Tiesību aizsardzības iespējas diskriminācijas gadījumos .....	57
2.9. Sankcijas (Anhelita Kamenska) .....	60
2.10. Kur meklēt palīdzību diskriminācijas gadījumos? .....	66
2.11. Par ko liecina sabiedriskās domas aptaujas un pētījumu dati? .....	70
2.12. Spēles un simulācijas .....	74
<b>3. kurss “Dažādības vadība”</b> Sigita Zankovska-Odiņa .....	79
3.1. Stāsts par dažādību: žirafe un zilonis.....	81
3.2. Kas ir dažādība? .....	83
3.3. Kas ir dažādības vadība? .....	85
3.4. Priekšrocības, ko sniedz efektīva dažādības vadība .....	89
3.5. Galvenie izaicinājumi dažādības vadībai .....	90

3.6. Dažādības vadības īstenošanas stratēģijas un pasākumi .....	92
3.7. Vienlīdzības plāns .....	97
3.8. Attieksme pret dažādību Latvijā: par ko liecina sabiedriskās domas apaujas un pētījumi .....	100
3.9. Simulācijas un spēles .....	104
<b>4. kurss "Pozitīva rīcība" Boriss Kolčanovs .....</b>	<b>109</b>
4.1. Kas ir pozitīva rīcība? .....	110
4.2. Kāpēc pozitīva rīcība? .....	115
4.3. Likumdošana .....	116
4.4. Piemēri .....	117
4.5. Simulācijas un spēles .....	120
<b>5. kurss "Eiropas Savienības un Latvijas labo prakšu analīze"</b>	
Sigita Zankovska-Odiņa .....	125
5.1. Eiropas Savienības valstis .....	126
5.2. Latvija .....	134

## MIGRĀCIJA – SITUĀCIJAS RAKSTUROJUMS LATVIJĀ UN IMIGRANTU INTEGRĀCIJAS PRIEKŠNOSACĪJUMI

*Sigita Zankovska-Odiņa*

### KURSA APRAKSTS

**Kursa mērķis** – iepazīstināt dalībniekus ar Latvijas sabiedrības daudzveidību un migrācijas rādītājiem Latvijā, kā arī sniegt ieskatu par imigrantu integrācijas priekšnosacījumiem un imigrantu integrācijas pasākumiem ES dalībvalstīs.

**Ieteicamais kursa ilgums** – 90 līdz 180 minūtes.

**Ieteicamais kursa dalībnieku skaits** – no 5 līdz 25 dalībniekiem (dalībnieku skaitam esot mazākam, uzsvars var būt uz individuālām sarunām un diskusijām. Dalībnieku skaitam palielinoties, var var radīt ierobežojumus).

Kursa pārskats

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (nodarbības tēma)	Metode	Nepieciešamie materiāli
00.00	10	Migrācija Eiropas Savienībā	Lekcija Diskusija	
00.10	30	Kā mainījusies Latvijas sabiedrība pēdējo 20 gadu laikā?	Diskusijas vingrinājums (grupu darbs)	Papīra lapa, rakstāmais, limlapiņas

00.40	25	Latvijas sabiedrība šķērsgriezumā	Lekcija Diskusija	
01.05	20	Migrācija Latvijā	Lekcija Diskusija	
01.25	30	Imigrantu integrācijas priekšnosacījumi	Lekcija Prāta vētra	
01.55	30	Imigrantu integrācijas pasākumi ES dalībvalstīs	Lekcija Diskusija	
02.25	30	Kāda būs Latvijas sabiedrība pēc 20 gadiem?	Diskusijas vingrinājums (grupu darbs)	Papīra lapa, rakstāmais, līmļapiņas
02.55	5	Kursa novērtējums	Patstāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

**Ieteikums vadītājam(-iem)** – apmācībās izmantot daudzveidīgas, savstarpēji papildinošas metodes. Pamata metodes ir šādas: lekcijas un semināri, diskusijas, praktiski uzdevumi, prāta vētras, lomu un simulāciju spēles, videomateriālu analīze, rakstīto materiālu analīze.

Kursa ietvaros ieteicams izmantot šādus palīgmateriālus:

- Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes, ledzīvotāju reģistra un Centrālās statistikas pārvaldes statistika,
- Latvijas Cilvēktiesību centrs (2009), *Stāstot par citiem* (DVD),
- Eiropas Komisijas Tiesiskuma, brīvības un drošības ģenerāldirektorāts (2010), *Integrācijas rokasgrāmata politikas veidotājiem un integrācijas speciālistiem*,
- Latvijas Sarkanais Krusts (2010), *Informatīvs materiāls Latvijas Sarkanā Krusta darbiniekiem par darbu ar imigrantiem*,
- Starptautiskā Migrācijas organizācija Rīgas birojs (2009), *Uzziņas līdzeklis un noderīga informācija darbā ar migrācijas jautājumiem*,
- Baltic Institute of Social Sciences (2009), *Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi*,
- Kunda Ilona, Lulle Aija, Mižnieks Nils, Zankovska-Odiņa Sigita (2008), *Eiropas Savienības dalībvalstu sabiedrības integrācijas politika un prakse*,
- Sabiedriskās politikas centrs PROVIDUS (2008), *Mācāmie uzņemt: Imigrantu integrācija Latvijā un Polijā*.

Imigrācija Eiropā ir un būs neizbēgams process. Statistiski aptuveni 7% iedzīvotāju Eiropā ir migranti: apmēram 4% jeb 18,5 miljoni imigrantu ir no valstīm ārpus Eiropas Savienības, apmēram 2% jeb 9 miljoni ir citas ES dalībvalsts pilsoņi un ap

1% jeb 4,5 miljoni ir neregulārie imigranti. Galvenās imigrantu izcelsmes valstis ir Turcija, Maroka, Albānija un Alžīrija. Bez tam katru gadu patvērumu Eiropā meklē aptuveni 200 tūkstoši cilvēku no Irākas, Krievijas, Pakistānas, Afganistānas, Somālijas un citām valstīm.

Galvenie migrācijas iemesli ir:<sup>1</sup>

- atšķirības ienākumos un nodarbinātības iespējās dažādās valstīs un reģionos,
- aizvien pieaugošās demogrāfiskās atšķirības,
- transports, preču, pakalpojumu, informācijas plūsma pāri robežām,
- darba tirgus struktūra,
- ekonomikas pārstrukturēšana attīstības valstīs.

Līdz ar to imigrantu integrācija ir aktuāls uzdevums Eiropā, arī Latvijā, īpaši tāpēc, ka daudzās Eiropas valstīs politiķu un sabiedrības attieksme pret imigrantiem ir visnotaļ negatīva. Tikai īstenojot konsekventu imigrantu integrācijas politiku, būs iespējams izvairīties no sociālās spriedzes, veicināt sociālo saliedētību un gūt maksimālu ekonomisku, kultūrālu un sabiedrisku labumu no imigrantiem, vienlaikus aizsargājot viņu cilvēktiesības.

## Latvijas sabiedrība šķērsgrīzumā

No Latvijā dzīvojošajiem nedaudz vairāk kā 2,2 miljoniem iedzīvotāju 82,9% ir Latvijas pilsoņi, 14,6% – Latvijas nepilsoņi, 1,64% – Krievijas pilsoņi un pārējie 0,86% – citu valstu piederīgie. Uz 01.01.2011. no nedaudz vairāk kā 55 tūkstošiem Latvijā esošo ārvalstnieku 42 054 personas Latvijā uzturējās ar pastāvīgās uzturēšanās atļauju, bet 13 557 – ar termiņuzturēšanās atļauju.<sup>2</sup> To vidū, kuriem ir pastāvīgās uzturēšanās atļauja, lielākā daļa ir Krievijas pilsoņi, savukārt starp ārvalstniekiem ar termiņuzturēšanās atļauju salīdzinoši liela daļa ir ES/EEZ valstu piederīgie.

*Latvijas iedzīvotāju sadalījums pēc valstiskās piederības*

Valstiskais statuss	Skaits	%
Latvijas pilsonis	1 854 684	82,9
Latvijas nepilsonis	326 735	14,6
Krievijas pilsonis	36 638	1,64

<sup>1</sup> Starptautiskā Migrācijas organizācija Rīgas birojs (2009), *Uzziņas līdzeklis un noderīga informācija darbā ar migrācijas jautājumiem*, 11–12. lpp.

<sup>2</sup> Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde: <http://www.pmlp.gov.lv/lv/statistika/uzturesanas.html>

Lietuvas pilsonis	3 754	0,17
Ukrainas pilsonis	3 198	0,14
Baltkrievijas pilsonis	2 035	0,09
Vācijas pilsonis	1 174	0,05
citas valsts pilsonis	8 841	0,41
<b>Kopā</b>	<b>2 237 059</b>	<b>100</b>

Avots: Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes dati uz 01.01.2011. <http://www.pmlp.gov.lv/lv/statistika/iedzivotaju.html>

Saskaņā ar ledzīvotāju reģistra datiem Latvijā dzīvo vairāk nekā 150 dažādu tautību cilvēki. Lielākās etniskās grupas ir latvieši (59,5%), krievi (27,4%), baltkrievi (3,5%), ukraiņi (2,5%), poļi (2,3%), lietuvieši (1,3%). Latvijas iedzīvotāju vidū ir arī alžīrieši, afgāņi, burjati, čuvaši, korejieši, kubieši, libāņi, mongoļi, mordvieši, turki, rumāņi, udmurti u. c. Salīdzinoši liels skaits (1,3%) izvēlēties nenorādīt savu tautību.

Pēc dzimuma sadalījuma 46,23% Latvijas iedzīvotāju ir vīrieši, bet 53,77% – sievietes. Aptuveni 6% Latvijas iedzīvotāju ir ar invaliditāti (ar kustības, redzes, dzirdes un garīga rakstura traucējumiem). Latvijas iedzīvotāju vecuma struktūra liecina, ka 13,7% ir bērni un jaunieši līdz darbaspējīgam vecumam (līdz 15 gadiem), 65,8% iedzīvotāju ir darbaspējas vecumā (no 15 līdz 62 gadiem) un 20,5% iedzīvotāju ir pēc darbaspējas vecuma (no 62 gadiem). Latvijā reģistrētas 34 konfesiju reliģiskās organizācijas, t. sk. katoļu, luterāņu un pareizticīgo baznīcas, ebreju, vecticībnieku, baptistu, budistu, musulmaņu, hinduistu u. c. draudzes. Nav precīzu datu, cik procentu Latvijas iedzīvotāju varētu būt ar citu seksuālo orientāciju.

Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem<sup>3</sup> 2010. gadā uz pastāvīgu dzīvi 86 pasaules valstīs devušies 10 702 cilvēki jeb par 44,9% vairāk nekā gadu iepriekš.<sup>4</sup> Lielākā daļa jeb 66% emigrējuši uz kādu ES dalībvalsti. Savukārt uz dzīvi Latvijā 2010. gadā ieradās 2 790 cilvēku no 68 valstīm, kas ir par 3,8% vairāk nekā 2009. gadā. Lielākā daļa jeb 51% iebrāucēju bijuši no valstīm ārpus ES (galvenokārt no Krievijas, Ukrainas, Baltkrievijas), bet 49% – no ES dalībvalstīm (lielākā

<sup>3</sup> Centrālā statistikas pārvalde: <http://data.csb.gov.lv/DATABASE/ledzsoc/lkgad%C4%93jie%20statistikas%20dati/ledz%C4%ABvot%C4%81ji%20E%20Migr%C4%81cija/ledz%C4%ABvot%C4%81ji%20E%20Migr%C4%81cija>

<sup>4</sup> Saskaņā ar migrācijas pētnieku aprēķiniem izbraukušo skaits varētu būt divas vai pat trīs reizes lielāks, jo ne visi aizbraucēji par savu ilgtermiņa prombūtni ir paziņojuši atbildīgajām Latvijas iestādēm.



daļa Latvijas pilsoņi). Līdz ar to ilgtermiņa migrācijas<sup>5</sup> rezultātā Latvijas iedzīvotāju skaits 2010. gadā samazinājies par 7 912 cilvēkiem. Imigrantu vidū pārsvarā bijuši vīrieši – 52,8%, bet emigrantu vairākums bija sievietes – 54,2%. Gan imigrantu, gan emigrantu vidū vislielākais bija neprecējušos īpatsvars – aptuveni 53%, savukārt precēto personu īpatsvars abās grupās bija ap 33%. Kā liecina statistika, lielākā daļa imigrantu bija vecumā no 20 līdz 60 gadiem – 55,7%, 29,1% bija bērni un jaunieši vecumā līdz 19 gadiem un 15,2% vecumā virs 60 gadiem. Galvenos imigrācijas iemesli ir ģimenes saites, darbs un studijas. Nozares, kurās galvenokārt strādā iebraukušie ārzemnieki, ir apstrādes rūpniecība, transports un uzglabāšana, izmitināšana un ēdināšana, būvniecība, tirdzniecība u. c.

Kā liecina Pilsonības un migrācijas lietu pārvaldes dati,<sup>6</sup> 2010. gadā Latvijā patvērumu meklējis 61 cilvēks, lielākoties no Afganistānas, Kirgizstānas, Krievijas un Kongo. Bēgļa statuss piešķirts 7 personām, savukārt alternatīvais statuss – 18 personām.

## Imigrantu integrācijas priekšnosacījumi

Imigrantu integrācijas politikas izstrādē un īstenošanā ir svarīgi apzināties, ko valsts un sabiedrība sagaida no imigrantiem. Līdz ar to būtiskas ir ne tikai **formālās prasības**, kādas valsts paredz imigrantu ceļā uz pilnvērtīgu iekļaušanos sabiedrībā (piemēram, likumi, politikas dokumenti un programmas), bet arī neformālie nosacījumi, kas ne vienmēr ir skaidri un precīzi definēti. Pie neformālajiem nosacījumiem var pieskaitīt **gaidas** – tas, ko valsts pārstāvji un sabiedrība sagaida, kā imigrantiem būtu jāpiemērojas valstī pastāvošajai kultūras videi un vērtībām, un **vēlmes** – valsts pārstāvju un sabiedrības pārstāvju priekšstati par to, uz kādu iznākumu integrācijas procesam būtu jātiecas.<sup>7</sup>

Imigranti integrācijas procesā iziet caur četrām pakāpēm, kur katra nākamā ir iepriekšējās priekšnosacījums:

- **akulturācijas vai socializācijas pakāpē** indivīds apgūst zināšanas un kultūrorientācijas prasmes, kādas ir nepieciešamas, lai indivīds varētu sekmīgi sākt veidot saskarsmi sabiedrībā;

---

<sup>5</sup> Par ilgtermiņa starptautiskajiem migrantiem statistikā tiek uzskatītas personas, kas ierodas valstī, lai paliktu uz pastāvīgu dzīvi vai uz laiku, kas vienāds vai ilgāks par vienu gadu, kā arī personas, kas izbrauc uz citu valsti ar nolūku uzturēties tur pastāvīgi vai vienu gadu un ilgāk.

<sup>6</sup> Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde: <http://www.pmlp.gov.lv/lv/statistika/patveruma.html?jsessionid=B77BC9C911345DE7A0090647FEA4DC7A>

<sup>7</sup> Baltic Institute of Social Sciences (2009), *Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi*, 15. lpp.

- **pozicionēšanās pakāpē** imigrants ieņem savu vietu izglītības un ekonomikas sistēmās, vietējās kopienās un sabiedrībā kopumā;
- **saskarsmes pakāpē** notiek indivīda sociālo attiecību un tīklu veidošana, tostarp mijiedarbības saišu veidošana ar sabiedrības grupām;
- **identificēšanās** ar sabiedrību, apzināta un emocionāla sasaiste ar to.<sup>8</sup>

Būtiski apzinātie, ka ikviens imigrants jaunajā mītnes valstī iziet caur piecām kultūras šoka un tā pārvarēšanas stadijām:<sup>9</sup>

1. **“Medus mēneša” stadija.** Indivīda izjūtas saistībā ar jauno vidi ir pārpilnas ar jauniem iespaidiem, interese un aizrautība ir dominējošās izjūtas, bet kultūras identitāte nav ietekmēta. Jaunie apstākļi tiek skatīti gan ar tūrista, gan ar atklājēja acīm.
2. **Diskomforts.** Otrā stadija sākas, kad indivīds asi sāk izjust “savas” un “jaunās” kultūras atšķirības. Parādās izolācijas un apjukuma izjūtas, negatīva ietekme uz pašapziņu – šajā laikā tās kļūst par raksturīgām iezīmēm.
3. **Agresija, noliegšana.** Trešajā stadijā indivīdam raksturīga agresija, atgrūdoša attieksme pret jauno kultūru ar mērķi saglabāt savu pašapziņu. Atšķirīgais personai kļūst kaitinošs. Šo stadiju varētu raksturot ar teicienu: “Pie mums tā nedara!”
4. **Atšķirīgā un vienojošā apzināšanās.** Ceturtajā stadijā indivīds sāk apzināties jaunās un savas izcelsmes kultūras vienojošos un atšķirīgos elementus. Šajā stadijā indivīds kļūst daudz atvērtāks jaunajai kultūrai un spējīgs adekvāti reaģēt dažādās sociālajās situācijās saskaņā ar jaunās kultūras uzvedības normām. Notiek zināma samierināšanās, ko var raksturot ar frāzi: “Labi, pie jums ir šādi, bet mums tomēr citādi...” Notiek pieņemšana, jauna sava “es” pozicionēšana.
5. **Integrācija.** Piektajā stadijā raksturīga spēja integrēt izcelsmes kultūras un jaunās kultūras normas, un tā ideālā variantā rada bikulturālu identitāti. Persona iekšēji ir pieņēmusi jauno.

Lai veicinātu efektīvāku imigrantu integrācijas politikas izstrādi un ieviešanu, Eiropas Komisija ir izstrādājusi ES un dalībvalstu integrācijas politikas vadlīnijas.

<sup>8</sup> Baltic Institute of Social Sciences (2009), *Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi*, 16. lpp.

<sup>9</sup> IOM Starptautiskā migrācijas organizācija, *Rokasgrāmata darbam ar patvēruma meklētājiem*, 55. lpp. [http://www.iom.lv/docs/rokasgraamata\\_patv\\_druk.pdf](http://www.iom.lv/docs/rokasgraamata_patv_druk.pdf); Latvijas Sarkanais Krusts (2010), *Informatīvs materiāls Latvijas Sarkanā Krusta darbiniekiem par darbu ar imigrantiem*: <http://www.redcross.lv/faili/Sarkanais%20krusts%20drukai.pdf>

## **Kopīgā integrācijas programma – ietvars trešo valstu pilsoņu integrācijai Eiropas Savienībā:**<sup>10</sup>

1. Integrācija ir dinamisks, visu imigrantu un dalībvalsts pamatiedzīvotāju savstarpējas pielāgošanās divvirzienu process.
2. Integrācija prasa Eiropas Savienības pamatvērtību respektēšanu.
3. Nodarbinātība ir galvenais integrācijas procesa komponents, un tam ir centrālā nozīme, lai imigranti piedalītos, sniegtu savu ieguldījumu vietējās sabiedrības dzīvē un lai šis ieguldījums kļūtu acīmredzams.
4. Pamatzināšanas vietējās sabiedrības valodas, vēstures un institūciju jomā ir neaizstājami integrācijas faktori; imigrantu sekmīga integrācija ir iespējama tikai tad, ja viņiem sniedz iespēju iegūt šīs pamatzināšanas.
5. Izglītības jomas pūlēm ir izšķiroša nozīme, lai imigrantus un īpaši viņu pēcnācējus sagatavotu par veiksmīgiem un aktīviem sabiedrības dalībniekiem.
6. Veiksmīgākas imigrantu integrācijas faktoru vidū izšķirošs ir nosacījums, ka iecelotājus nediskriminē un viņi ir līdztiesīgi pamatiedzīvotājiem attiecībā uz piekļuvi iestādēm, kā arī sabiedriskiem un privātiem labumiem un pakalpojumiem.
7. Svarīgs integrācijas mehānisms ir bieža sadarbība imigrantu un dalībvalsts pilsoņu starpā. To var attīstīt kopīgos forumos, starpkultūru dialogā, sniedzot informāciju par imigrantiem un viņu kultūru, kā arī veicinot labākus dzīves apstākļus pilsētas vidē.
8. Eiropas Pamattiesību harta garantē dažādu kultūru un reliģiju praksi, un šīs tiesības ir jāaizsargā, ciktāl tās nav pretrunā ar citām nepārkāpjamām Eiropas tiesībām vai atsevišķo valstu likumiem.
9. Imigrantu integrāciju, īpaši vietējā līmenī, veicina viņu līdzdalība demokrātijas procesos un integrācijas politikas un pasākumu formulēšanā.
10. Integrācijas politikas un pasākumu dominējoša virzīšana visos attiecīgajos politikas resoros un valsts pārvaldes un publisko pakalpojumu līmeņos ir svarīgs sabiedrības politikas veidošanas un īstenošanas faktors.
11. Skaidru mērķu izvirzīšana, indikatoru un novērtēšanas mehānismu izveide ir nepieciešama, lai noregulētu politiku, novērtētu integrācijas progresu un efektīvāk izmantotu informācijas apmaiņu.

<sup>10</sup> <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2005:0389:FIN:LV:PDF>

## Imigrantu integrācijas pasākumi ES dalībvalstīs<sup>11</sup>

20. gadsimta 90. gadu beigās ES valstis aizvien vairāk pieņēma īpašus likumus un ieviesa integrācijas kursus vai ievadprogrammas ar mērķi sniegt iespēju imigrantiem apgūt jaunās mītnes zemes valodu un vēsturi, kā arī saņemt pamatzināšanas iestāžu, sociālo un ekonomikas iezīmju, kultūras dzīves un pamatvērtību jomā. Viens no būtiskākajiem kursu uzdevumiem ir veicināt imigrantu sociālekonomisko iekļaušanos, palielinot viņu izredzes darba tirgū un samazinot atkarību no sociālajiem pabalstiem.

Ne visās Eiropas valstīs integrācijas kursi ir obligāti, bet atsevišķās valstīs tiek slēgti tā saucamie integrācijas līgumi jeb integrācijas vienošanās, kas nosaka jaunienācēja un valsts savstarpējos pienākumus. Valsts apņemas nodrošināt jaunienācējam kvalitatīvus atbalsta pakalpojumus, savukārt jaunienācējs apņemas izpildīt integrācijas prasības: apmeklēt valodas kursus, profesionālās apmācības un pilsoniskās/sociālās orientācijas kursus. Valstīs, kurās integrācijas kursi ir obligāti (piemēram, Austrijā, Beļģijā (Flandrijā), Vācijā, Nīderlandē, Dānijā), to apmeklēšana un sekmīga gala eksāmena nokārtošana kalpo par pamatu uzturēšanās atļaujas izsniegšanai vai pagarināšanai, kā arī sociālo pakalpojumu un pabalstu saņemšanai.

Visbiežāk integrācijas kursu saturu veido attiecīgās valsts valodas, profesionālās apmācības un pilsoniskās/sociālās orientācijas kurss (valsts sabiedrība, kultūra, vēsture, konstitūcija, tiesiskā sistēma un politiskie institūti). Zviedrijā, Itālijā un Spānijā ievadkursi galvenokārt orientēti uz profesionālo apmācību, lai palīdzētu imigrantiem integrēties darba tirgū. Lai arī lielā daļā valstu kursu noslēgumā eksāmens nav jākārt, atsevišķās valstīs, piemēram, Dānijā un Nīderlandē, gala eksāmens ir obligāts. Ne visās valstīs noteikts vienots integrācijas kursu vai ievadprogrammu saturs, dažādos valsts reģionos vai pašvaldībās tas var būtiski atšķirties. Vairākās valstīs noteikts, ka integrācijas programmu un kursu saturs pēc iespējas jāpielāgo katra indivīda vajadzībām, izglītības līmenim un profesionālajām kompetencēm, vecumam un veselības stāvoklim.

Vairākas ES valstis ievadkursus organizē ne tikai savas valsts teritorijā, bet arī imigrantu izcelsmes valstīs. Šādu praksi ieviesusi, piemēram, Itālija un Spānija, kur imigrācijas politika ir cieši saistīta ar darba tirgus vajadzībām, tāpēc kursi imigrantu izcelsmes valstīs galvenokārt orientēti uz profesionālo un valodas apmācību. Savukārt Nīderlande atsevišķām ārvalstnieku kategorijām ieviesusi integrācijas eksāme-

---

<sup>11</sup> Sagatavots balstoties uz: Zankovska-Odiņa Sigita, *Integrācijas kursi*, 35.–43. lpp. – Kunda Ilona, Lulle Aija, Mižnieks Nils, Zankovska-Odiņa Sigita (2008), Eiropas Savienības dalībvalstu sabiedrības integrācijas politika un prakse, [http://www.politika.lv/temas/fwd\\_eiropa/17029/#\\_start](http://www.politika.lv/temas/fwd_eiropa/17029/#_start)

nu pirms iebraukšanas. Nākotnē šādu testu kā priekšnoteikumu ģimenes apvienošanai plāno ieviest arī Dānija un Vācija.

Atsevišķās valstīs integrācijas kursu neapmeklēšanas vai nesekmīgas beigšanas gadījumā var tikt noteikti dažāda veida sodi, sākot ar finansiāla rakstura sankcijām un sociālo pabalstu samazināšanu, līdz pat atteikumam pagarināt uzturēšanās atļauju vai izraidīšanai no valsts. Valstīs, kur integrācijas kursu izmaksas sedz valsts vai pašvaldība, to neapmeklēšanas gadījumā tiek noteikts, ka pašam imigrantam ir pienākums apmaksāt kursus (daļēji vai pilnā apmērā).

Atbildība par integrācijas kursu organizēšanu tiek dalīta kā starp valsts un pašvaldību institūcijām (gan saturiski, gan finansiāli), tā arī starp privātajiem un publiskajiem pakalpojumu sniedzējiem.

Lielākajā daļā Eiropas valstu integrācijas kursi orientēti galvenokārt uz jaunieņācējiem, kuri valstī ieradušies ģimenes apvienošanas nolūkos, un trešo valstu pilsoņiem, kas valstī ieradušies uz ilgāku laiku vai pastāvīgu dzīvi, kā arī bēgļiem. Atsevišķās valstīs, piemēram, Nīderlandē, kursi jāapmeklē ne tikai jaunieņācējiem, bet arī imigrantiem, kas valstī uzturas jau ilgāku laiku, bet kas nav Nīderlandes pilsoņi. Visbiežāk par kursu mērķa grupu netiek uzskatīti pagaidu migranti, kuri valstī iebraukuši uz noteiktu laiku un kuriem izsniegta termiņuzturēšanās atļaujas. Tiek pieņemts, ka šie cilvēki pēc noteikta laika aizbrauks un tāpēc nav nepieciešams ieguldīt papildus līdzekļus viņu integrācijā. Integrācijas programmas netiek attiecinātas arī uz ārvalstu studentiem un ES valstu pilsoņiem.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Elizabeth Collett (April 2006), EPC Working Paper No.24. One size fits all? Tailored integration policies for migrants in the European Union, p. 21– 22. [http://www.epc.eu/TEWN/pdf/602431467\\_EPC%20Working%20Paper%202024.pdf](http://www.epc.eu/TEWN/pdf/602431467_EPC%20Working%20Paper%202024.pdf)



# I. kurss:

## IEVADS KULTŪRU DAŽĀDĪBĀ

*Boriss Kolčanovs*

### KURSA APRAKSTS

**Kursa mērķis** – iepazīstināt dalībniekus ar kultūru dažādības jautājumiem mūsdienu pasaulē, kultūru atšķirību ietekmi uz saskarsmi, kā arī palīdzēt attīstīt spējas veiksmīgi strādāt ar citu kultūru pārstāvjiem.

**Ieteicamais kursa ilgums** – 180 līdz 360 minūtes.

**Ieteicamais kursa dalībnieku skaits** – no 5 līdz 25 dalībniekiem (dalībnieku skaitam esot mazākam, uzsvars var būt uz individuālām sarunām un diskusijām. Dalībnieku skaitam palielinoties, var radīt ierobežojumus).

Kursa pārskats:

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (nodarbības tēma)	Metode	Nepieciešamie materiāli
00.00	15	Kas ir kultūra?	Lekcija Apspriešana	
00.15	30	Kultūras analīzes modeļi: – Aisberga modelis – Ģērtas Hofsteda kultūras dimensiju modelis – uzvedības komponentu modelis	Lekcija Apspriešana	

00.45	20	Diskusija "Latvijas kultūra"	Prāta vētra Diskusija	
01.05	40	Kultūru dažādība Reakcijas uz dažādību – divdimensiju modelis	Lekcija Apspriešana	
01.45	40	Darbs grupās un diskusija "Latviešu paštēls"	Praktiskais uzdevums Diskusija	Papīrs, papīra tāfele, marķieri
02.25	20	Starpkultūru komunikācija Barjeras starpkultūru komunikācijai	Lekcija Apspriešana	
02.45	20	Kādas asociācijas nāk prātā, dzirdot vārdus... ?	Praktiskais uzdevums Diskusija	
03.05	40	Etnocentrisms, stereotipi, aizspriedumi, stigmatizācija, ksenofobija	Lekcija	
03.45	20	Mediju loma, piemērs no Lielbritānijas avīzes	Diskusija	Projektors, dators
04.05	10	Aizspriedumu sekas	Lekcija	
04.15	30	Apspriede "Jūsu pieredze starpkultūru komunikācijā"	Diskusija	
04.35	30	Video "Tulkojot ziņu"	Video klipa apspriešana	Projektors, dators ar DVD lasītāju, CD ar video klipu
05.05	50	Ieteikumi darbam starpkultūru vidē, praktiski padomi, darbs ar tulkiem	Lekcija Apspriešana	
05.55	5	Kursa novērtējums	Patstāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

**Ieteikums vadītājam(-iem)** – apmācībās izmantot daudzveidīgas, savstarpēji papildinošas metodes. Pamata metodes ir šādas: lekcijas un semināri, diskusijas, praktiski uzdevumi, prāta vētras, lomu un simulāciju spēles, videomateriālu analīze, rakstīto materiālu analīze.

Kursa ietvaros ieteicams izmantot šādus palīgmateriālus:

- The European Intercultural Workplace (2007) *European at work: managing diversity in the european workplace* (Training Manual + DVD),



- Latvijas Cilvēktiesību centrs (2009) *Stāstot par citiem* (DVD),
- *Diversity in Coaching. Working with gender, culture, race and age*. Edited by Jonathan Passmore – Association for Coaching, 2009,
- Philip Clements & John Jones (2008) *The Diversity Training handbook. Practical guide to understand & change attitudes* – Kogan Page,
- interneta lapa <http://www.workingwithdiversity.com/>,
- *Handbook of Multicultural Counseling*. Editors, Joseph G. Ponterotto, J. Manuel Casas, Lisa A. Suzuki, Charlene M. Alexander, 3<sup>rd</sup> edition. (2010) – SAGE Publications,
- Jonamay Lambert, Selma Myers (2009) *The Diversity Training Activity Book. 50 Activities for Promoting Communication and Understanding at Work* – AMACOM, American Management Association,
- Richard D. Bucher (2010) *Diversity Consciousness: opening our minds to people, cultures, and opportunities* (Third Edition), Pearson Prentice Hall.

## 1.1. Kultūra un kultūru dažādība

### Kas ir kultūra?

Katram no mums ir savs priekšstats par vārda **kultūra** nozīmi, un daudzi no mums varētu piedāvāt kādu definīciju. Vēsturiski šis vārds cēlies no latīņu vārda **cultus** (pagātnes divdabis no **colere** – apstrādāt zemi, kopt, rūpēties, kultivēt, cieņīt). Plaši pazīstama definīcija: “Kultūra ir **cilvēku materiālo un garīgo vērtību kopums.**”

Kultūru var definēt arī šādi:

- kolektīva prāta programmatūra, pēc kuras kādas grupas cilvēki atšķiras no citas;<sup>13</sup>
- grupas zināšanas, vērtības, tradīcijas un domu kopums, kas veido konkrētas grupas darbības pamatprincipus;<sup>14</sup>
- cilvēku darbības programmu kopums, kas nodrošina sociālās dzīves pārmantojamību, pastāvēšanu un pilnveidošanos;<sup>15</sup>
- noteiktas sabiedrības vai tās grupas garīgo, materiālo, intelektuālo un emocionālo īpašību kopums, kā arī šīs sabiedrības vai tās grupas vizuālā māksla, literatūra, dzīves stils, kopdzīvošanas paražas, vērtību sistēmas, tradīcijas un uzskati.<sup>16</sup>

<sup>13</sup> Gērts Hofsteds) (Hofstede, G., 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, London.

<sup>14</sup> Ceļvedis starpkultūru izglītībā, Rīga, 2004.

<sup>15</sup> Barisa L./autoru kolektīvs. *Tolerance kā demokrātijas vērtība*. Jelgava, 2008.

<sup>16</sup> UNESCO General Conference Universal Declaration on Cultural Diversity, Paris, November 2, 2002. [http://www.unesco.org/confgen/press\\_rel/021101\\_clt\\_diversity.shtml](http://www.unesco.org/confgen/press_rel/021101_clt_diversity.shtml)

Svarīga kopīga iezīme dažādām kultūras definīcijām ir tā, ka **kultūra ir cilvēka, nevis dabas radīta.**

*Neatkarīgi no tā, kāda konkrēti definīcija mums patīk vairāk, svarīgi ir atcerēties, ka jēdziens kultūra iekļauj sevī ne tikai materiālo aspektu (ko cilvēki ēd, dzer vai kāds viņiem apģērbs). Kultūra ietver arī visu to, kas attiecas uz cilvēku priekšstatiem par dzīvi, viņu uzvedību, kā arī to, kā viņi izturas cits pret citu.*

Jēdzienu **kultūra** nevar sašaurināt ne līdz tālu un tuvu zemju tautastēriem un tautasdziesmām, ne līdz *augstās* kultūras izpausmēm – baletu vai teātri. Jebkurš cilvēks ir daļa no kādas kultūras grupas. Kultūra nav statiska un nemainīga parādība. Tā vienmēr attīstās un mainās, un to ietekmē apkārtējās vides politiskie, ekonomiskie, sociālie un citi faktori.

Tas, kā cilvēki sevi identificē, ir viņu paštēla atslēga. Cilvēks, kurš ir piedzimis un uzaudzis korejiešu ģimenē ASV, iespējams, identificēs sevi kā korejieti vai kā Amerikas korejieti, vai kā amerikāni. Pārpratumi saskarsmē var rasties tad, ja ļaunajamies uz saviem pieņēmumiem un stereotipiem par identitāti un tās ietekmi uz dažādu grupu pārstāvjiem, nevis vadāmies pēc konkrēta cilvēka situācijas un viedokļa par sevi.

Kultūras atšķirības nozīmē ne tikai to, ka esam dažādi pēc savas tautības, reliģiskās piederības, dzimtās valodas vai citām pazīmēm, bet arī to, ka šo pazīmju nozīmīgums un izpausme var atšķirties. Piemēram, jūdaisma un islāma reliģijas norādījumi ir vistiešākajā veidā iepīti ticīgo ikdienas dzīvē, ļoti sīki un konkrēti regulējot ne tikai lūgšanu biežumu un veidu, bet arī ēšanas paradumus un citus praktiskus ikdienas dzīves jautājumus. Taču vienas un tās pašas kultūras ietvaros dažiem cilvēkiem var būt ļoti stipra reliģiskā pārliecība, pēc kuras viņi vadās visu mūžu, maksimāli precīzi ievērojot savas reliģijas norādījumus, kamēr citi, formāli pieskaitot sevi pie šīs kopienas, neievēros (vai ievēros tikai atsevišķas) savas kultūras tradīcijas un reliģijas prasības. Arī tiem cilvēkiem, kuriem ir visai ierobežots kontakts ar reliģiju tās formālo rituālu izpausmē, tomēr var būt stingri uzskati par Dievu (vai dieviem) vai arī morālie principi, kas ir cieši saistīti ar reliģioziem uzskatiem. Daudziem cilvēkiem reliģija it kā nespēlē gandrīz nekādu lomu, taču šī attieksme var radikāli mainīties krīzes situācijā, slimības gadījumā vai nāves priekšā. Arī ārpus reliģijas esoši cilvēki, kas pieskaita sevi pie vienas un tās pašas kultūras, var stipri atšķirties cits no cita pēc tā, kā viņi izprot šo kultūru un kā tā izpaužas viņu dzīvē.

Atšķiras ne tikai kultūras, bet arī cilvēku viedokļi par to, kas tiek ietverts šajā jēdzienā. To labi ilustrē šāds piemērs. Kāds ASV uzņēmums, lai veicinātu darbinieku kolektīva saliedēšanos, organizēja dažādus korporatīvus pasākumus. Šajā uzņēmumu-

mā strādāja cilvēki ar dažādu etnisko un pilsonisko piederību, un vienā no korporatīvajiem pasākumiem darbiniekiem bija jāpastāsta par savu kultūru. Darbiniece no Latvijas "cītīgi gatavojās šim pasākumam, ieradās tautastērpā un aizrautīgi stāstīja par tautasdziesmām, nacionālo virtuvi, svinamajiem svētkiem utt. Tajā pašā laikā cita šī uzņēmuma darbiniece, Zviedrijas pavalstniece, stāstīja par sociālo demokrātiju, "Ericsson", Nobela prēmiju un citām ne tik "tautiskām" lietām. Latviete bija ārkārtīgi pārsteigta par šādu kultūras interpretāciju."<sup>17</sup>

## 1.2. Kultūras modeļi

Runājot par kultūru dažādību un starpkultūru komunikāciju, svarīgi apskatīt dažādus kultūras modeļus, kas palīdz labāk izprast kultūras elementus un aspektus, par kuriem parasti neaizdomājami, bet kuri būtiski ietekmē cilvēku dzīvi un viņu mijiedarbību.

Tāpat kā ir dažādas jēdziena *kultūra* definīcijas, pastāv arī vairāki kultūras analīzes modeļi. Viens no plašāk pazīstamajiem ir "Aisberga kultūras modelis".

### Aisberga kultūras modelis

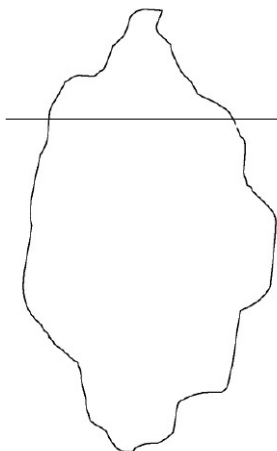
Pētot organizāciju darbību, R. Dž. Selfridžs (*R. J. Selfridge*) un S. L. Sokoliks (*S. L. Sokolik*) 1975. gadā<sup>18</sup> attīstīja savu "Aisberga modeli", norādot, ka katra organizācija faktiski sastāv no divām daļām: relatīvi nelielas formālās organizācijas (oficiālie noteikumi, procedūras, hierarhija) un daudz lielākas neformālās organizācijas (organizācijā notiekošie procesi, darbinieku uzskati un attiecības). Augšējā jeb formālā daļa parasti ir labi pārskatāma un viegli izprotama, toties tas, kas atrodas *zem ūdens*, iekļauj daudz vairāk informācijas un nosaka reāli notiekošo organizācijas ietvaros, tāpēc šo daļu izpētīt un izprast ir daudz sarežģītāk.

"Aisberga modeļa" rāmjos cilvēku kultūra arī tiek iedalīta divās daļās. Pie augšējās – redzamās daļas – nosacīti var pieskaitīt lietas, par kurām parasti atceramies, dzirdot vārdu *kultūra*, – māksla, valoda, teātris, balets, Dziesmusvētki. Neredzama bieži vien paliek daudz lielāka daļa: tautas vērtības, uzvedības normas, vēsture, telpas un laika uztvere utt.

---

<sup>17</sup> Dace Dzenovska "Dažādības izaicinājumi: kā veidot sapratni par citādo?" LED I (Latvija – vienlīdzība dažādībā I) semināra "Mācāmie mācīt dažādību" materiāli.

<sup>18</sup> Selfridge, R. J., and Sokolik, S. L., "A Comprehensive View of Organisation Development", MSU Business Topics, Vol. 23 No. 1, Winter. 1975, pp. 46–61.



Apģerbs, tēlniecība, literatūra,  
dejas, mūzika, uzvedība, simboli,  
kulinārija

Vērtības, uzskati, pieņēmumi,  
ticējumi, uztvere, ļaunā un labā  
izpratne, draudzība, tuvinieki,  
identitāte, dzimumu lomas,  
audzināšana un paaudžu  
attiecības

Robeža starp redzamo un neredzamo ir nosacīta, un tā mēdz mainīties. Svarīgi, ka šis modelis pievērš uzmanību kādai ļoti būtiskai lietai: cilvēka kultūras lielākā daļa parasti paliek neredzama citiem, taču tieši šī *zemūdens* daļa ir redzamās kultūras pamats. Tas arī palīdz izskaidrot, kāpēc reizumis ir grūti saprast cilvēku, kurš pārstāv atšķirīgu kultūru, proti, mēs nespējam ieraudzīt viņa kultūras dziļākus pamatus.

## Gērtas Hofsteda kultūras dimensiju modelis<sup>19</sup>

Atsevišķas kultūras un dažādu kultūru atšķirības var analizēt ar holandiešu pētnieka Gērtas Hofsteda "Kultūras dimensiju modeļa" palīdzību, kurā ir iekļautas piecas dimensijas: varas distances indekss, individuālisms/kolektīvisms, vīrišķīgums/sievišķīgums, izvairīšanās no nedrošības un ilgtermiņa orientācija.<sup>20</sup> Gērts Hofsteds savas idejas attīstīja, pamatojoties uz liela pētnieciska projekta datiem par nacionālo kultūru atšķirībām, ko pats bija veicis pēc multinacionālās kompānijas IBM pasūtījuma tās 64 valstu filiālēs. Vēlāk šie dati tika papildināti ar citu pētījumu rezultātiem.

**Varas distances indekss** norāda uz to, cik lielā mērā cilvēki, kam organizācijā vai citā cilvēku veidojumā (piemēram, ģimenē) ir mazāk ietekmes, pieņem un uzskata par normu to, ka vara sadalīta nevienlīdzīgi starp atsevišķiem tās locekļiem. Tas nozīmē sabiedrības hierarhijas perspektīvu no apakšas, nevis no augšas jeb, citiem vārdiem sakot, cik lielā mērā pastāvošo nevienlīdzību atbalsta ne tikai līde-

<sup>19</sup> Hofstede, G., 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, London.

<sup>20</sup> <http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions>

ri, bet arī pārvaldāmie. Pētījumu dati liecina, ka vismazākā varas distance ir tādās valstīs kā Austrija (11), Izraēla (13) un Dānija (18), bet vislielākā – Malaizijā (104) un Gvatemalā (95).

**Individuālisms/kolektīvisms** norāda uz pakāpi, līdz kurai indivīdi ir integrēti grupās. Individuālistu kultūrām raksturīgs tas, ka sakari starp indivīdiem ir ļoti vāji. Katram ir pienākums rūpēties pašam par sevi un par vistuvākajiem ģimenes locekļiem. Kolektīvistu kultūrām raksturīgs tas, ka cilvēks kopš dzimšanas ir cieši saistīts ar savu grupu (bieži vien tā ir paplašinātā ģimene), kura vienmēr rūpēsies par viņu un par kuru viņam ir pienākums rūpēties un būt uzticīgam.

**Vīrišķīgums/sievišķīgums** norāda uz lomu sadali starp dzimumiem. Šis svarīgais jautājums atsevišķās kultūrās tiek interpretēts dažādi, un pēc pētījumu datiem visvairāk šī sadale ir izteikta Japānā (95), bet visvājāk – Zviedrijā (5).

**Izvairšanās no nedrošības** norāda uz to, cik lielā mērā sabiedrība ir atvērta nenoteiktām situācijām un neskaidrībai. Kā sabiedrības kultūra sagatavo cilvēku uztvert un reaģēt uz jaunu, nenoteiktu situāciju? Atsevišķām kultūrām piemīt tieksme izvairīties no nedrošības, paredzēt sīkus un rūpīgus noteikumus dažādām dzīves situācijām. Toties citas kultūras nemēģina uzspiest absolūto patiesību un atstāj plašu laukumu riskam, improvizācijai, cilvēka iniciatīvai nenoteiktā vidē.

**Ilgtermiņa orientācija** raksturo sabiedrības laika horizontu. Tā parāda, vai cilvēki vairāk pamato savas darbības ar pagātnes notikumiem un īstermiņa ieguvumiem vai tomēr interesējas par ilgtermiņa panākumiem.

Hofsteda modelis ir īpaši vērtīgs, ja tiek analizēta kādas nācijas kultūra vispārīgā līmenī, kā arī palīdz saprast kultūras atšķirības starpvalstu līmenī. Taču šis modelis ne vienmēr korekti atspoguļo konkrēta cilvēka kultūru, jo katrs cilvēks ir unikāls savā kultūras pieredzē un gandrīz katrā valstī un tautā pastāv dažādas grupas, to skaitā minoritātes, reģionālās kopienas, kā arī subkultūras.

## Hallu “Uzvedības komponentu modelis”<sup>21</sup>

Edvards T. un Mildreda R. Halli 1990. gadā attīstīja “Uzvedības komponentu modeli” no ļoti praktiska viedokļa. Viņu mērķis bija sniegt padomus Amerikas biznesmeniem, kuri vēlējas veiksmīgi nodarboties ar uzņēmējdarbību ārzemēs.

---

<sup>21</sup> Council of Europe and European Commission “Intercultural Learning T-kit”, Council of Europe publishing, Strasbourg, November 2000 (pp. 22– 24).

Hallu pētījums balstās uz t. s. dziļajām atvērtajām intervijām, ko viņi veikuši valstīs, kur Amerikas biznesmeņiem bija vislielākā interese īstenot savus biznesa projektus. Hallu modelis fokusējas uz kultūru atšķirībām, kas saistītas ar saskarsmes veidiem, laika un telpas uztveri.

**Vēstījuma/ziņojuma ātrums** – laiks, kādā ziņas/vēstījuma adresāts var atšifrēt (dekodēt) tā saturu un sākt rīkoties, izejot no šīs informācijas. Par “ātriem” ziņojumiem tiek uzskatīti avižu rakstu virsraksti, reklāma un televīzijas ziņas. “Ātrā ziņojuma” viena kultūras izpausme ir ātra un vienkārša iepazīšanās ar svešinieku. Par “lēniem” vēstījumiem uzskata mākslas darbus, dokumentālās filmas, tuvas attiecības ar kādu cilvēku.

**Konteksts** – nepieciešamā informācija, kas saistīta ar notikumu, komunikāciju. Ja pats ziņojums vai vēstījums, kas tiek nodots komunikācijas procesā, satur ļoti maz informācijas, bet tās lielākā daļa ir pašos komunikācijas subjektos, tad šo situāciju sauc par augsta konteksta komunikāciju. Piemēram, attiecībās starp vīru un sievu, kas jau ilgus gadus dzīvo kopā, parasti notiek augsta konteksta komunikācija, proti, pasakot tikai dažus vārdus, vīrs vai sieva spēj nodot daudz vairāk informācijas nekā faktiski pateikts ar vārdiem. Par “augsta konteksta” kultūrām tiek uzskatītas japāņu, arābu un Vidusjūras reģiona tautu kultūras. “Zema konteksta” kultūras ir amerikāņu, vāciešu, šveiciešu, skandināvu kultūras, jo tajās attiecības starp cilvēkiem parasti ir specializētas, fokusētas katrā jomā atsevišķi (ģimene, darbs, sabiedriskā dzīve u. c.), tāpēc komunikācijas procesā jāsniedz vairāk konteksta informācijas.

**Izvietojums un personīgā telpa** – telpas fiziskā organizācija (dažādu amatu cilvēku, piemēram, priekšnieka darba vietas izkārtojums) un fiziska distance no komunikācijas partnera, kura vajadzīga cilvēkam, lai justos komfortabli komunikācijas procesā. Komunicējot divu atšķirīgu kultūru pārstāvjiem, var rasties nepatīkams iespaids. Piemēram, cilvēkam, kurš pieradis pie plašas personīgās telpas, liksies, ka cilvēks no atšķirīgas kultūras ir “pārāk uzbāzīgs”, kamēr cilvēkam, kurš pieradis pie šauras personīgās telpas, komunikācijas procesā liksies, ka viņa sarunas biedrs izturējies pret viņu “nedraudzīgi”.

**Laiks – mono/polihronisks** – rāda, cik daudz darbību/uzdevumu cilvēks veic vienlaicīgi. “Monohroniskajās” kultūrās ir pieņemts sadalīt, sastrukturēt savu laiku tādā veidā, lai katram darbam tiktu ekskluzīvi rezervēts laiks un vienā brīdī tiek pildīts tikai viens uzdevums. Šajās kultūrās bieži var dzirdēt frāzi: “Man pašreiz nav laika”. Būtiski, ka šī frāze parasti tiek uztverta bez negatīvām emocijām. “Polihroniskajās” kultūrās ir pieņemts veltīt savu laiku dažādām lietām/darbiem vienlaicīgi; laiks tiek uztverts nevis kā resurss, kura daudzums ir ierobežots, bet kā virziens.

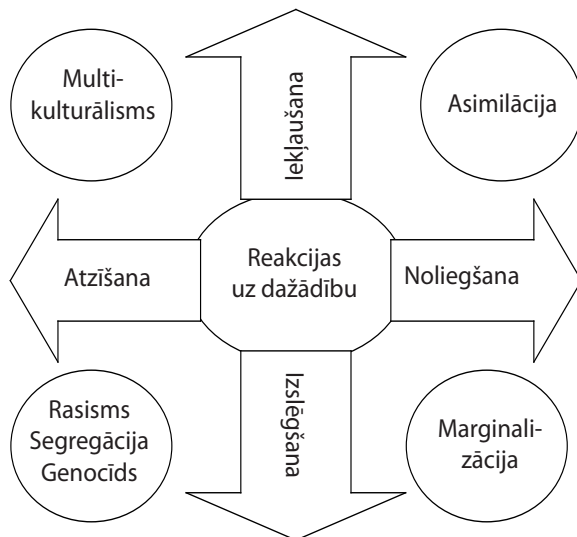
Modeļa autori atzīst, ka visi komponenti ir savstarpēji saistīti un faktiski veido kategoriju ķēdi, kas līdzinās viendimensiju asīm: "monohroniskā" laika uztvere ir cieši saistīta ar "zema konteksta" komunikāciju un telpas sadalīšanu un specializāciju.

## Reakcijas uz dažādību – divdimensiju modelis

**Kultūru dažādību** var definēt kā dažādu tautību, rasu, reliģisko uzskatu, valodu, sociālo vai citu grupu līdzaspastāvēšanu un šo grupu izpausmes vienā sociālā vienībā.

Neraugoties uz to, ka šī kursa ietvaros apskatītās koncepcijas radušās relatīvi nesen, sabiedrības kultūru daudzveidība kā tāda ir plaši sastopams realitātes fakts, kas piemita lielākajai daļai valstu/sabiedrību cilvēces vēsturē. Taču individu, kopienu un valstu reakcijas uz sabiedrības daudzveidību vēstures gaitā bija un arī pašlaik ir ļoti dažādas.

Var atšķirt divas reakciju dimensijas (asis): atzīšanas–noliegšanas un iekļaušanas–izslēgšanas.



Atzīšanas–noliegšanas ass ietvaros tiek analizēts, vai no valsts un/vai plašākas sabiedrības puses tiek atzītas tādas individu atšķirības, kas viņus raksturo kā dažādu grupu pārstāvjus (rase, reliģiskie uzskati, identitāte, dzimtā valoda u. c.).

Iekļaušanas–izslēgšanas dimensijas ietvaros tiek spriests par to, cik lielā mērā tiek nodrošināta dalība sabiedrības kultūras, politiskajā, ekonomiskajā dzīvē, piekļuve valsts pakalpojumiem, ietekme uz sabiedrības lēmumu pieņemšanu utt.

**Multikulturālismu** parasti definē kā kultūras dažādības atzīšanu un pieņemšanu. Vārdu *multikulturāls* bieži vien izmanto divos aspektos: demogrāfiskā un politiskā. Demogrāfiskā nozīmē terminu *multikulturāls* izmanto, aprakstot pastāvošo sabiedrības kultūru daudzveidību (piemēram, no statistikas viedokļa Latvija ir multikulturāla valsts, jo tajā mīt dažādu kultūru pārstāvji). Politiskā nozīmē šo terminu izmanto, runājot par valsts politiku, kas cenšas risināt svarīgus sabiedrības jautājumus un pildīt valsts funkcijas, vienlaikus saglabājot sabiedrības kultūru daudzveidību un nodrošinot visiem vienādas iespējas, ņemot vērā sabiedrības locekļu kultūras atšķirības. Šī modeļa ietvaros multikulturālismu raksturo tas, ka atšķirības ir atzītas un tiek ņemtas vērā lēmumu pieņemšanā un īstenošanā tā, lai cilvēki šo atšķirību dēļ nenonāktu nelabvēlīgā situācijā. Kā vienu no multikulturālisma piemēriem parasti min Kanādu, kur 1971. gada 8. oktobrī multikulturālismu pasludināja par oficiālu valsts politiku.<sup>22</sup> Ilgas un sarežģītas attīstības gaitā valsts atzina franciski runājošo tiesības publiskajā telpā. Tikai vienā no provincēm, Kvebekā, franciski runājošie veido vairākumu, taču tiesības izmantot savu valodu izglītībā, tiesvedībā, veselības aprūpē tiek garantētas gan tur dzīvojošajiem angļiski runājošajiem kanādiešiem, gan franciski runājošajiem kanādiešiem citās provincēs. Valstī dzīvo arī dažādas vietējās tautas (eskimosi, indiāņi), kā arī ļoti daudz migrantu no visas pasaules. Lai gan valstī ir divas oficiālās valodas (angļu un franču), franču un angļu kultūras hegemonija tiek noraidīta un minoritāšu nevalstiskajām organizācijām tiek sniegta nepieciešamā materiālā palīdzība savu valodu un kultūras tradīciju saglabāšanai. Jāpiebilst, ka arī Latvijas politiku pirmās brīvvalsts gados var raksturot kā multikulturālu: valsts finansēja izglītību minoritāšu valodās; minoritāšu valodas tika lietotas pašvaldību līmenī (piemēram, Kārlis Ulmanis klausītājus Daugavpilī uzrunāja krieviski), lai gan pēc 1934. gada apvērsuma daudz kas šajos jautājumos krasi mainījās.

Līdzīgu politikas modeli apraksta jēdziens **integrācija**: dažādu grupu iekļaušanās vienotā, uz kopīgām vērtībām un piederības izjūtu balstītā sabiedrībā, ņemot barjeras līdzdalībai un nodrošinot vienādas iespējas visās dzīves jomās visiem cilvēkiem, saglabājot viņu identitāti un kultūru. Svarīgi atcerēties, ka integrācija ir abpusējs process, nevis vairākuma vērtību uzspiešana mazākumam. Lai gan pēc būtības šajās divās koncepcijās daudz kas saskan, integrācijas koncepcijas ietvaros relatīvi vairāk uzmanības tiek veltīts līdzdalības, vienādu iespēju un kopīgu vērtību jautājumiem.

---

<sup>22</sup> Multicultural Canada <http://www.multiculturalcanada.ca/Encyclopedia/A-Z/m9/1>



Ar **asimilāciju** parasti saprot procesu, kura gaitā cilvēks zaudē savu kultūru un identitāti, pārņemot citas grupas kultūru un identitāti vai tās elementus. Asimilācijai var būt dažādas pakāpes, un tā var daudzveidīgi izpausties vairākos kultūras elementos: valodā, reliģijā u. c. Piemēram, holokaustā gandrīz pilnīgi iznīcinātie Vācijas ebreji lingvistiskā aspektā bija vācieši, jo, gadsimtiem ilgi dzīvojot Vācijā, viņi valodas ziņā asimilējās, zaudējot savu un pārņemot vācu valodu, tai skaitā arī ģimenes saskarsmē un kopienas iekšējā saziņā. Pastāv arī *brīvprātīgā asimilācija* (tā notiek stihiski, bez organizētas ārējās iejaukšanās, cilvēku brīvprātīgo saskarsmju gaitā, pēc paša izvēles) un *piespiedu asimilācija* (valsts lēmumu vai ārējā spiediena rezultātā cilvēki ir spiesti atteikties no savas identitātes un kultūras vai tās elementiem par labu citiem). Šī modeļa ietvaros asimilāciju raksturo tas, ka atšķirības ir noliegtas un netiek ņemtas vērā lēmumu pieņemšanā un īstenošanā, taču jebkurš cilvēks, neatkarīgi no izcelsmes, tiek uzskatīts par sabiedrības sastāvdaļu un, pārņemot dominējošo kultūru, viņam ir reālas iespējas piepildīt sevi jebkurā dzīves jomā (ekonomikā, kultūrā, valsts pārvaldē). Par klasisku asimilācijas politikas piemēru uzskata Franciju, kur ilgi dominēja uzskats, ka republikā visi ir vienlīdzīgi pilsoņi – francūži, bet citas kultūras (bretoņu, Lotringas vāciešu, flandriešu, korsikāņu, basku, kataloņu) publiskajā jomā netika atzītas, vienlaikus iekļaujot nefrancūžu izcelsmes Francijas pilsoņus politiskajā, ekonomikas un kultūras dzīvē.

**Rasisms** – uzskats, ka kāda cilvēku grupa, kura ir identificējama pēc ārējā izskata vai kultūras pazīmēm, ir pārāka par citām, ka šīs grupas cilvēkiem ir ļauts ierobežot citu cilvēku tiesības un iespējas: apspiest, diskriminēt, izslēgt no sabiedrības, noteikt ietekmi uz sabiedrībai svarīgu lēmumu pieņemšanu un īstenošanu, norādīt, kā realizēt savas intereses un attīstīties – individuāli vai kopīgi, dažādās dzīves jomās (kultūrā, politikā, ekonomikā, sociālajā sfērā). Šī modeļa ietvaros rasismu raksturo tas, ka atšķirības starp grupām ir pārspīlētas, taču, tieši pamatojoties uz tām, *nepareizās* grupas pārstāvji tiek izslēgti no sabiedrības un ierobežota viņu ietekme uz sabiedrībai svarīgu lēmumu pieņemšanu un realizēšanu. Par klasisku rasisma izpausmi parasti min Amerikas balto anglosakšu protestantu (WASP – *White Anglo Saxon Protestant*) rīcību pret tumšādajiem iedzīvotājiem: kopš ASV neatkarības pasludināšanas līdz 20. gadsimta 60. gadiem lielākā daļa tumšādajiem amerikāņu bija vergu statusā, bet līdz 20. gadsimta 60. gadiem lielākās daļas tumšādajiem tiesības un iespējas – to skaitā attiecībā uz izglītību, nodarbinātību, piekļuvi precēm un pakalpojumiem, vēlēšanu tiesībām – ASV dienvidos bija dažādi ierobežotas. Viena no rasisma izpausmes formām ir **segregācija** – dažādu grupu fiziska atdalīšana viņu ikdienas dzīvē (mikrorajonos, restorānos, darba vidē). Būtisks aspekts – grupu segregācija tiek sargāta ar likumu vai sociālo normu palīdzību, un segregācijas pārkāpumi tiek sodīti. Ja šādas piespiešanas nav, cilvēku brīvprātīga izvēle kontaktēties pārsvarā ar savas grupas pārstāvjiem (uzņēmējdarbībā, dzīvesvietā, kultūras pasākumos) tiek uzskatīta par nošķirtību (*separation*), nevis segregāciju. Par galējo rasisma izpausmes formu var uzskatīt **genocīdu** – “darbību, kas tiek

izdarīta nolūkā pilnīgi vai daļēji iznīcināt kādu nacionālu, etnisku, rasu vai reliģisku grupu"; t. sk. nogalināšanu, nopietnu miesas bojājumu vai garīgas traumas radīšanu, tīšu tādu dzīves apstākļu radīšanu, lai to pilnīgi vai daļēji fiziski iznīcinātu, bērnu dzimšanas novēršanu vai piespiedu pārvietošanu no vienas grupas uz citu.<sup>23</sup> Par smagāko genocīda piemēru nesēnā Eiropas vēsturē uzskata nacistu noziegumus Otrā pasaules kara laikā, kad miljoniem ebreju tīši tika iznīcināti vienīgi tādēļ, ka viņi piederēja pie šīs tautības.

Ar terminu **marginalizācija** parasti saprot sociālo procesu, kura rezultātā indivīds vai cilvēku kopums tiek atstumts tālāk no sabiedrības dzīves centra uz perifēriju (angliski *marginal* – mala, robeža), tiek vājinātas šo cilvēku saiknes ar plašāku sabiedrību un ietekme uz notiekošo pārvaldē, kultūrā, ekonomikā. Marginalizācija notiek dažādu iemeslu, t. sk. nabadzības dēļ. Marginalizētā stāvoklī bieži vien nonāk mazaizsargātas grupas, t. sk. imigranti un minoritātes. Izstumtas jeb marginalizētas grupas un indivīdi dažreiz netiek uzskatītas par sabiedrības sastāvdaļu. Šī modeļa ietvaros marginalizāciju raksturo tas, ka faktiski esošās atšķirības tiek nolietotas, netiek ņemtas vērā lēmumu pieņemšanā un īstenošanā, kā rezultātā atšķirīgo grupu pārstāvji paliek nošķirti no valsts un dominējošās sabiedrības daļas un viņu tiesības un intereses netiek realizētas. Spilgts piemērs ir romi (jeb čigāni) dažādās Eiropas valstīs.

Reālajā dzīvē neviens no šiem variantiem netiek īstenots tīrā veidā. Šie modeļi tikai raksturo reakciju pamatvirzienus, tendences, taču jebkurā sabiedrībā parādās nianses attiecībā pret atsevišķām grupām un to pārstāvjiem.

### 1.3. Starpkultūru komunikācija

Cilvēku savstarpējo komunikāciju ietekmē vairāki faktori, un kultūras īpašības ir daļa no tiem. Kas notiek, sastopot citas kultūras pārstāvi, kura uzvedība, gērbšanās stils, valoda neatbilst mūsu kultūras normām? Bieži vien šādās situācijās mēs pieļaujam kļūdas, kas noved pie konfliktiem. Daži iemesli, kāpēc tā notiek:

- informācijas trūkums,
- paļaušanās uz nepatiesu informāciju,
- tendence redzēt tikai to, ko sagaidām un gribam redzēt,
- iepriekš saņemtas informācijas ietekme uz nākamās informācijas uztveri,
- negatīva pieredze no iepriekšēja kontakta ar citas kultūras pārstāvi,
- nekritiska attieksme pret kultūras stereotipiem.

<sup>23</sup> "Romus Starptautiskās Krimināltiesas Statūti" 17.07.1998. <http://www.likumi.lv/doc.php?id=63901>

Apzināties kultūras ietekmi uz komunikāciju ir svarīgs priekšnosacījums veiksmīgai saskarsmei starp atšķirīgu kultūru pārstāvjiem.<sup>24</sup> Rosinskis (1999) piedāvā šādas rīcības posmus, lai strādātu ar kultūru atšķirībām:

1. **Atzīt un pieņemt atšķirības** – apzināties, novērtēt un izprast, ka pieņemšana nenozīmē piekrišanu vai atteikšanos;
2. **Pielāgoties atšķirībām** – iziet ārpus savas komforta zonas un saprast, ka piemērošanās nenozīmē pārņemšanu vai asimilāciju;
3. **Integrēt atšķirības** – paturēt prātā atšķirīgus atskaites punktus, analizēt un novērtēt situāciju no dažādām kultūru perspektīvām, vienlaikus apzinoties pastāvošo realitāti;
4. **Līdzsvarot atšķirības** – apzināt pēc iespējas vairāk atšķirību, veicināt sinerģiju, saskatīt būtiskāko dažādajās kultūrās un sasniegt vienotību caur dažādību.<sup>25</sup>

**Ierobežotu uztveri** mēdz pieminēt kā pirmo šķērslī veiksmīgai attīstībai kultūru dažādības kontekstā.<sup>26</sup> Uztvere ir tas, kādā veidā cilvēks saņem un interpretē informāciju; to var nosaukt par saikni starp indivīdu un apkārtni. Taču cilvēka uztvere ne vienmēr adekvāti atspoguļo realitāti. Ir tāds teiciens: “Es ticu tam, ko redzu savām acīm.” Tas var likties paradoksāli, bet šis pats princips darbojas arī apgrieztā veidā, proti, cilvēka uzskati, tas, kam viņš tic, nosaka to, ko cilvēks ierauga. Cilvēks ir spējīgs iegūt un apstrādāt tikai daļu informācijas par apkārtējo pasauli, tāpēc ir tendence saīsināt, vienkāršot izziņas procesu, redzēt to, ko gribas redzēt. Šo mehānismu sauc par **selektīvu uztveri**: mēs fokusējamies uz tām lietām, kas atbalsta mūsu domas, un ignorējam lietas, kas ir pretrunā mūsu domām. Parasti selektīvās uztveres mehānisms darbojas pašam cilvēkam neapzināti. Lai gan selektīvās uztveres rezultātā pasaule izskatās vienkāršāka un skaidrāka, tomēr šis mehānisms mēdz darboties pretī paša cilvēka interesēm: būdams pārņemts ar vienu ideju vai pasaules skatījumu, viņš var ignorēt ļoti būtiskus faktus un procesus, pieņemt svarīgus lēmumus un rīkoties neadekvāti reālajai situācijai.

**Starpkultūru komunikācija** ir dažādu kultūru cilvēku un grupu savstarpējo attiecību un saziņu kopums.

Starpkultūru komunikācijas procesu ļoti bieži ietekmē **etnocentrisms** – citu cilvēku uzvedības uztvere un interpretācija caur savas kultūras *brillēm*. Etnocentrisms cilvēka apziņā veido dažādu kultūru hierarhisko piramīdu, ievietojot savu kultūru

<sup>24</sup> Joamey Lambert, Selma Myers, „The Diversity Training Activity Book”, p. 41.

<sup>25</sup> Dr. Jonathan Passmore and Ho Law *Cross-cultural and diversity coaching*, in: Diversity in Coaching. Working with gender, culture, race and age (Edited by Jonathan Passmore), Association of Coaching, 2009, p. 8.

<sup>26</sup> Richard D. Bucher (2010) *Diversity Consciousness: opening our minds to people, cultures, and opportunities* (Third Edition), Pearson Prentice Hall.

pašā augšgalā, bet citas – zemāk. Sava kultūra tiek uzskatīta par etalonu, un tās standartī tiek izmantoti, vērtējot citas grupas un individuus. Etnocentrisms traucē efektīvu starpkultūru komunikāciju.

Komunikācijas procesā cilvēks mēdz intuitīvi meklēt šķietami visātrāko, visvienkāršāko ceļu, lai izprastu un izveidotu viedokli par komunikācijas partneri, komunikācijas priekšmetu un jauno informāciju, kā arī prognozētu situāciju un atrastu savas uzvedības modeli. Šeit lomu nospēlē stereotipi un aizspriedumi, kurus būtībā var uzskatīt par *špikeriem*, kas ne vienmēr atbilst patiesībai, taču sarežģītā sociālā apkārtņē cilvēki tos izmanto, lai paši izvairītos no domāšanas.

**Stereotipi** ir vispārēji, vienkāršoti, noturīgi priekšstati par dažādām sociālām, arī etniskām grupām ar tām raksturīgām īpašībām. Stereotipi veidojas cilvēku sociālās izziņas un sociālo parādību kategorizācijas procesā. Svarīgs stereotipu aspekts – tie nebalstās uz objektīvu patiesību, bet pamatojas uz diezgan subjektīviem un bieži vien nepārbaudāmiem apgalvojumiem un pieņēmumiem.

**Aizspriedumi** – objektīvi nepamatoti viedokļi vai uzskati par kādu jautājumu, cilvēku vai grupu. Šie viedokļi vai uzskati tiek noformulēti vēl pirms iepazīšanās ar attiecīgo jautājumu, cilvēku vai grupu. Parasti šie viedokļi vai uzskati ir negatīvi un tos ir ļoti grūti ietekmēt ar racionāliem argumentiem. Sociālā distance veicina aizspriedumu rašanos un noturību, taču nenosaka tos.

**Etniskie stereotipi** ir vienkāršots, cilvēka apziņā izveidots tēls, priekšstats vai gatavs viedoklis par to, ko var sagaidīt no kādas konkrētas etniskās grupas (tautas) kopumā un tās atsevišķiem pārstāvjiem.

Pastāv divi etnisko stereotipu veidi:

**Autostereotipi** – priekšstati par savu grupu. Tie ir gan pozitīvi, gan negatīvi (latvieši – čakli, bet skaudīgi, krievi – labsirdīgi, bet vieglprātīgi).

**Heterostereotipi** – priekšstati par citām grupām. Tie biežāk ir kritiski pret citiem un var veicināt aizspriedumus (tatāru viltība, krievu paviršība, latviešu nodevīgums).<sup>27</sup>

Etnisko stereotipu veidošanās avoti ir dažādi. Diezgan bieži par stereotipu avotiem uzskata personīgās pieredzes vispārinājumus, kā arī citu cilvēku, īpaši tuvinieku, stāstus. Mūsdienu sabiedrībā paša cilvēka un viņu tuvinieku personīgā pieredze

---

<sup>27</sup> Liesma OSE, Dr. paed., Margarita LAICĀNE, Ivans Jānis MIHAILOVS, Anna STROJA, Lekciju kurss "Kultūru daudzveidība, kultūru dialogs un kultūrkompetence" <http://www.iecietiba.lv/article.php?id=1693&t=0&rub=14>

veido ļoti nelielu daļu no kopējā informācijas apjoma. Šobrīd izšķiroša loma stereotipu un aizspriedumu veidošanā ir plašsaziņas līdzekļiem. Ikdienā daudz vairāk informācijas uzzinām no televīzijas, interneta, radio vai avīzēm, nekā personīgi komunicējot vai mijiedarbojoties ar citiem cilvēkiem. Arī izglītības sistēmai un publiskām personām, it īpaši politiķiem un viņu retorikai, ir ļoti liela ietekme uz stereotipiem un aizspriedumiem. Tas attiecas uz komunikāciju gan ar savas, gan ar citu kultūru pārstāvjiem, kā arī uz tagadnes un pagātnes notikumiem.

Personiski saskaroties ar citu kultūru pārstāvjiem, mēs savu pieredzi *nerakstām uz baltas lapas*, neatkarīgi no sabiedrībā valdošiem stereotipiem. Bieži vien, sastopot citas kultūras pārstāvjus, cilvēks vai nu uztver jaunu informāciju deformētā veidā, caur esošo stereotipu prizmu, vai paļaujas uz gataviem, iepriekš iegaumētiem viedokļiem, uzskatiem un vērtējumiem, nevis pats gūst informāciju, domā un patstāvīgi spriež.

Etniskiem stereotipiem piemīt arī tādas īpašības kā emocionalitāte, vērtējoša nokrāsa, pastāvīgums. Nereti tie ir pavirši un veido būtiskas psiholoģiska rakstura barjeras starpkultūru saskarsmē.

Stereotipu noturība ir daļēji izskaidrojama ar to, ka tie pilda šādas funkcijas:

- informācijas pārraidīšana, kas balstīta uz globāliem spriedumiem un vispārinājumiem, bet notiek konkrētā etnokultūras grupā;
- orientācija, ar kuras palīdzību tiek veidota vienkāršota apkārtējās vides matrica;
- realitātes veidošana – ar tās palīdzību socializācijas procesā var atrast to pazīmju kopumu, kas vienu etnosu atšķir no cita;
- domāšanas ekonomija – atvieglo objektīvās realitātes uztveri, veido uztveres shēmas, kas vienkāršo mūsu domāšanas procesus;
- adaptīvā funkcija – palīdz izprast, kādā sociālā realitātē cilvēks atrodas un kā viņam rīkoties konkrētajā vietā un konkrētajā laikā;
- pastāvošās sabiedriskās iekārtas saglabāšana – stereotipu konservatīvā daba, ja tā ir kļuvusi par sabiedrisko viedokli un uzskatiem, veicina sabiedriskās iekārtas noturīgumu;
- protesta izteikšana – valstī notiekošu nekonsekventu procesu rezultātā stereotipi kalpo kā protestu ideoloģiskais stūrakmens;
- realitātes nepareiza uztvere – reizēm stereotipi traucē izprast objektīvo realitāti un pieņemt to.<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Садохин А. П. Теория и практика межкультурной коммуникации. – Москва: Юнити, 2004.; citēts: Liesma OSE, Dr. paed., Margarita LAICĀNE, Ivans Jānis MIHAILOVS, Anna STROJA, Lekciju kurss "Kultūru daudzveidība, kultūru dialogs un kultūrkompetence". <http://www.icietiba.lv/article.php?id=1693&t=0&rub=14>

Ar stereotipiem cieši ir saistīts jēdziens **stigmatizācija**. Tas ir "process, kura rezultātā ar dažādiem paņēmieniem konkrēts indivīds vai grupa tiek apveltīta ar kādām noteiktām, parasti negatīvām, īpašībām. Stigmatizāciju veicina arī nepamatoti negatīvu TV sižetu veidošana un pārraides, kurās konkrēts noziegums vai nozieguma veids, sociāli nepieņemama uzvedība tiek uzsvēta kā konkrētai kopienai raksturīga. Stigmatizācijas procesā sabiedrībā veidojas noturīgs, vienkāršots priekšstats par to, ka visiem kopienas pārstāvjiem ir raksturīga vai nu prettiesiska darbība vai nepieņemama uzvedība. Ilgstošā perspektīvā stigmatizācija var sekmēt diskrimināciju visās sadzīves jomās (nodarbinātībā, pieejā pakalpojumiem, precēm, pamattiesību īstenošanā utt.)."<sup>29</sup>

Ar vārdu **ksenofobija** apzīmē "cilvēku individuālu vai kolektīvu negatīvu reakciju uz citu kultūru cilvēku klātbūtni. Tādējādi citādais kļūst par svešo, nepieņemamo un var tikt nepamatoti apveltīts ar dažādām negatīvām īpašībām. Ksenofobijas formu ir daudz, un tā ir konstatējama radikālo kustību ideoloģijās un praksēs neatkarīgi no politiskās pārliecības. Ksenofobija var kļūt par pamatu diskriminējošai rīcībai un netolerancei pret imigrantiem, viesstrādniekiem un citām grupām, kas atšķiras no sabiedrības vairākuma ar savu kultūru, reliģisko pārliecību vai citām īpašībām."<sup>30</sup>

Diemžēl aizspriedumi, rasisms un ksenofobija var izpausties arī valsts darbinieku rīcībā. Ja šādas izpausmes notiek sistemātiskā veidā, var runāt arī par **institucionālo rasismu** – "organizācijas nespēju sniegt adekvātus un profesionālus pakalpojumus cilvēkiem dēļ viņu ādas krāsas, kultūras, vai etniskās izcelsmes".<sup>31</sup> Institucionālo rasismu ir grūti atklāt, un bieži vien tas iespējams tikai pēc nopietnas izmeklēšanas, kad dati norāda uz to, ka šķietami neitrāli procesi nelabvēlīgi ietekmē minoritātes. Institucionālais rasisms ir aktuāla problēma daudzās valstīs, taču visvairāk uzmanības šīs problēmas pētīšanai pievērš Lielbritānijā un ASV. Britu Tieslietu ministrijas dati liecina, ka etnisko minoritāšu pārstāvji daudz biežāk tiek apturēti uz ielas, arestēti, sodīti un ieslodzīti. Starp 2,3 miljoniem ASV ieslodzīto minoritātes ir neproporcionāli daudz: visaugstākie radītāji ir starp tumšādainajiem amerikāņiem (1815 ieslodzīto uz 100 000 cilvēkiem) un pamatiedzīvotājiem – indiāņiem (708 ieslodzīto uz 100 000 cilvēkiem).<sup>32</sup> Daļēji tas skaidrojams ar sociālajām problēmām minoritāšu vidū. Taču nenoliedzami, ka negatīva loma ir arī aizspriedumiem, jo, piemēram, kādā ASV pētījumā tika pierādīts, ka par tiem pašiem noziegumiem baltie saņem maigākus sodus nekā minoritātes. Pēc ASV pētījumu datiem varbūtība, ka par cilvē-

<sup>29</sup> Latvijas Cilvēktiesību centrs, "Stāstot par citiem!" 2009 (5. lpp.).

<sup>30</sup> Latvijas Cilvēktiesību centrs, "Stāstot par citiem!" 2009 (7. lpp.).

<sup>31</sup> A Summary of The Stephen Lawrence Inquiry (Cm 4262-I) Report of an Inquiry by Sir William Macpherson of Cluny, February 1999. <http://www.law.cf.ac.uk/tlru/Lawrence.pdf>

<sup>32</sup> Greg Guma, Native incarceration rates are increasing (2002). <http://www.towardfreedom.com/home/content/view/140/54/>

ka nogalināšanu noziedzniekam tiks piespriests nāvessods, ir četras reizes lielāka, ja tiek nogalināts baltais cilvēks, nekā tad, ja tiek nogalināts tumšādainis cilvēks.<sup>33</sup>

## 1.4. Ieteikumi<sup>34</sup>

Ikvienam darbiniekam (gan ierēdnim, gan policijā, veselības aprūpes un sociālās palīdzības jomā strādājošajam) jāievēro vispārīgi pamatprincipi neatkarīgi no tā, ar kādas kultūras pārstāvi notiek saskarsme. Taču jebkurā sabiedrībā valsts un pašvaldību iestāžu darbība balstās uz dominējošās kultūras pamata, un arī šo iestāžu darbinieki vadās pēc šīs kultūras pieņēmumiem un normām. Svarīgi gan apzināties šo etnocentrisma tendenci, gan stingri ievērot, lai tā nepāraug par noliedzošu, izslēdzošu attieksmi, šādi traucējot valsts un pašvaldību iestādēm pildīt savas tiešās funkcijas attiecībā pret iedzīvotājiem, to skaitā arī pret kultūras ziņā atšķirīgu grupu pārstāvjiem.

Strādājot starpkultūru vidē, jāatceras, ka pieeja *vienāds izmērs der visiem* nedarbojas. Lai veiksmīgāk strādātu starpkultūru vidē, ir svarīgi:

- būt atvērtam un elastīgam, spējīgam pielāgoties,
- apzināties savu kultūras identitāti un tās ietekmi uz savām vērtībām, uzskatiem, uztveri, uzvedību, domāšanu un rīcību dažādās situācijās,
- apzināties, ka pilnībā izvairīties no stereotipiem nav iespējams, un saprast, ka daļa no pieņēmumiem neizbēgami balstās uz stereotipiem;
- paturēt prātā to, ka nav jāatsakās no savas kultūras, lai mūs pieņemtu citas kultūras pārstāvji;
- nodrošināt, ka savas izpratnes veidošanai izmantojam vairāk nekā vienu avotu;

---

<sup>33</sup> Brian Stull: Race and Death Penalty Links Run Deep and Wide (October 22, 2009).  
<http://www.aclu.org/2009/10/22/race-and-death-penalty-links-run-deep-and-wide>

<sup>34</sup> Sadaļā izmantoti materiāli:

Angelelli, Claudia V., (2004) *Medical Interpreting and Cross-cultural Communication*, Cambridge University Press;

Guidelines to Practice within Cultural Diversity;

Minority Ethnic Care Handbook 2002 Ulster Community & Hospitals Trust.

<http://www.workingwithdiversity.org/div/racialgroup/guidelinestopracticewithinculturaldiversity.php>

O'Sullivan, K. (1994). *Understanding ways: Communicating between cultures*. Sydney: Hale & Iremonger.

Shusta, Robert M. et.al. (2010) *Multicultural Law Enforcement: Strategies for Peacekeeping in a Diverse Society*. Pearson Prentice Hall, New Jersey.

Марина Гунаре "Кризисная коммуникация в учебном процессе: кросс-культурный аспект" LED I (Latvija – vienlīdzība dažādībā I) semināra "Mācāmieš mācīt dažādību" materiāli.

Dace Paegle, Juris Gromovs, Aija Šibajeva, Rokasgrāmata darbam ar patvēruma meklētājiem, IOM Starptautiskā Migrācijas Organizācija, Rīga, 2010.

[http://www.iom.lv/docs/rokasgraamata\\_patv\\_druk.pdf](http://www.iom.lv/docs/rokasgraamata_patv_druk.pdf)

- izvairīties no sasteigtiem spriedumiem/secinājumiem un nelikt *birkas* cilvēkiem;
- neizvirzīt pieņēmumus par kādu cilvēku, balstoties uz iepriekšējām zināšanām vai informāciju par kādu konkrētu kultūru vai grupu;
- atcerēties, ka cilvēka tautība vai pilsonība nav pietiekošs pamats, lai veidotu pieņēmumus par viņa/viņas personīgo kultūru. Pats cilvēks ir galvenais zināšanu avots par viņa individuālo kultūras pieredzi. Jebkuras kultūras ietvaros mēs esam ļoti dažādi cilvēki, un katram no mums piemīt savas individuālās īpašības un uzskatu sistēma, kas mēdz mūs atšķirt no pārējiem sabiedrības locekļiem;
- apzināties, ka nedrīkst veidot radikālus vispārīgus kāda nepatīkama kontakta/pieredzes dēļ ar cilvēku, kurš pārstāv citu kultūru. Nepatīkama pieredze saskarsmē ar kādu cilvēku nav pamats tam, lai nosodītu šo kultūru kopumā. Un otrādi: ja uzskatāt, ka kādai konkrētai kultūrai piemīt nepieņemamas vai jums nepatīkamas īpašības, tas nenozīmē, ka konkrēti šis cilvēks par to ir atbildīgs;
- atcerēties, ka svarīgi saukt cilvēku tieši tā, ka viņš/viņa sauc sevi;
- esiet uzmanīgi ar humoru;
- sastopot svešā kultūrā kādu šķietami pazīstamu elementu, atcerieties, ka tam var būt citādāka nozīme, nekā citās, jums pazīstamās kultūrās;
- vākt un izmantot plašāku informāciju par citām tautībām, kultūrām un to pārstāvjiem;
- attīstīt iemaņas analizēt savas domas un rīcību;
- paturēt prātā, ka mērķis ir uzlabot savas starpkultūru saskarsmes iemaņas, pārdomājot savu pieredzi, papildinot zināšanas un koriģējot savu rīcību.

## Praktiskie aspekti

Komunikācija ir divpusīgs process. Svarīgi, lai abas puses saprot viena otru, lai cilvēkam tiek sniegta nepieciešamā informācija un viņš varētu uzdot sev svarīgus jautājumus, bet darbiniekam jābūt spējīgam sadzirdēt cilvēku un sniegt atbildes. Daži praktiski ieteikumi komunikācijas procesam:

- runājiet skaidri un lēni;
- centieties padarīt savu vēstījuma saturu skaidru un vienkāršu, fokusētu un tiešu;
- jautājiet klientam, vai viņš/viņa jūs saprot;
- nelielas pauzes jūsu runā var palīdzēt cilvēkam labāk izprast informāciju;
- pievērsiet uzmanību ķermeņa valodai: sejas izteiksmei, acu kustībām un kontaktam, balss tonim, ķermeņa pozām un kustībām, žestiem. Neverbālā veidā cilvēks nodod ap 60% komunikācijas procesa informācijas;
- atcerieties, ka ķermeņa valoda dažādu kultūru pārstāvjiem var būt ļoti



atšķirīga (īpaši acu kontakts, balss tonis, pozas un žesti), kas var novest pie pārpratumiem vai pat izraisīt cita cilvēka aizsargreakciju;

- ja jūsu komunikācijas partneris nemēģina pats nodibināt acu kontaktu, labāk arī jūs izvairieties no šāda kontakta. Daudzi mūsu kultūras pārstāvji uzskata, ka tiešs acu kontakts ir pieņemams komunikācijas elements, ka, lūkojoties cita cilvēka acīs, mēs varam apliecināt savu godīgumu vai uzmanību un cieņu pret viņu. Turpretī daudzi Latīņamerikas, Tuvo Austrumu un Indijas iedzīvotāji tiešo acu kontaktu uzskata par rupjību, necieņas izrādīšanu vai pat par uzbrukumu, aicinājumu uz konfliktu;
- klienta apstiprinošs galvas mājiens var būt maldinošs! Daudzās kultūrās apstiprinošs galvas mājiens parasti nozīmē, ka cilvēks piekrīt sarunas biedra teiktajam. Taču atsevišķās situācijās šāda kustība mēdz nozīmēt ko citu: tā var būt jūsu statusa atzīšana, cieņas izrādīšana no klienta puses, it īpaši, ja viņa acīs jūs esat *liels cilvēks* (zinošs medicīnas darbinieks, valsts vai pašvaldības iestādes darbinieks, policijas darbinieks). Šādos gadījumos apstiprinošs galvas mājiens pats par sevi vēl nenozīmē, ka klients jūs saprot vai piekrīt teiktajam. Konkrētas klienta atbildes – “Es saprotu” vai “Pareizi” – var palīdzēt šādā situācijā, taču visdrošāk varat pārliicināties, ja cilvēks pats saviem vārdiem izskaidro to, ko viņš ir sapratis;
- jautājiet klientam, vai viņš/viņa saprot jūsu izrunu, vai jūs nerunājat pārāk ātri;
- esiet gatavi izskaidrot terminoloģiju ar vienkāršiem vārdiem;
- ja redzat, ka parādās problēmas ar terminoloģijas uztveršanu vai trūkst izpratnes par kontekstu, mēģiniet pārfrāzēt vai sadalīt savu vēstījumu vairākās daļās, bet atsevišķus neskaidrus vārdus vai terminus varat uzrakstīt uz papīra vai uzzīmēt ar tiem saistītas koncepcijas;
- atkārtojiet svarīgāko informāciju;
- izskaidrojiet cilvēkiem pastāvošās iespējas un alternatīvas. Garantējiet skaidrību, ka viņi var izvēlēties un ka viņi saprot, ko nozīmē katra alternatīva/iespēja;
- izskaidrojiet, ka cilvēki drīkst uzdot jautājumus, lai novērstu visas neskaidrības;
- izskaidrojiet, ka viens viņa/viņas iespējamās rīcības variants ir atteikšanās (parakstīt, saņemt pakalpojumu, ārstēties), it īpaši gadījumos, ja kāda iemesla (tulkošana nav nodrošināta vai citu iemeslu) dēļ klientam nav skaidrs, kas tieši viņam/viņai tiek piedāvāts (dokumenta saturs, pakalpojumi vai ārstēšanas procedūras).

## Valoda

- Neuzskatiet, ka latviešu valodas zināšanas ir pašsaprotamas. Atcerieties: ja cilvēks no jūsu teiktā kaut ko nesaprata, tas vēl neliecina par to, ka viņam/viņai

ir problēmas ar dzirdi vai domāšanas spējām. Nepaceliet balsi, jo tas neatrisinās problēmu.

- Pēc iespējas ātrāk noskaidrojiet, vai nepieciešama tulka palīdzība. Lai saprastu, vai klientam ir vajadzīga tulkošana, svarīgi uzzināt, vai viņa valsts valodas zināšanas ir atbilstošas konkrētajā jūsu darbības jomā.
- Ja iespējams, izmantojiet materiālus, kas tulkoti klientam saprotamā valodā, (to skaitā bilingvālus materiālus).
- Ievērojiet, ka cilvēkam, kam latviešu valoda nav dzimtā, iespējams, ir nepieciešams papildu laiks, lai pārtulkotu savu atbildi latviski.
- Pat, ja cilvēks ir spējīgs sarunāties latviski, jebkura jūsu sniegtā informācija var būt izprasta nepareizi.
- Īpaši veselības aprūpes jautājumos svarīgi nodrošināt, ka pacients saprot pilnīgi visu un ka nekas netiek uztverts kļūdaini gan no pacienta, gan no medicīnas darbinieka puses.
- Raitas valsts valodas zināšanas ikdienas līmenī vēl nenozīmē, ka cilvēks ir spējīgs saprast specifisko terminoloģiju, it īpaši veselības aprūpes jautājumos.
- Sākotnējais iespaids par valsts valodas zināšanām var būt pārāk optimistisks, jo krīzes situācijā vai stresā valodas zināšanas mēdz pasliktināties.
- Vienam un tam pašam vārdam var būt vairākas nozīmes un nozīmju nianšes. Svarīgi, lai saskarsmes procesā klients saprot tieši to, ko jūs gribējāt pateikt.
- Arī tulkošanas procesā vārda nozīmju nianšes var pazust: viena lietotā vārda formāli pareizs tulkojums ne vienmēr spēs izteikt jūsu sacītā jēgu.
- Katra valoda ir kultūras sastāvdaļa, un tai piemīt savas kultūras īpašības. Īpaši jāizvairās no eifēmismiem (vārdi vai teicieni, ko parasti lietojam netiešā, pārnestā, mazāk mulsiņošā nozīmē kāda rupja vai aizvainojoša vārda, intīma apzīmējuma vai tabu vietā). Atcerieties, ka parasti jebkurš eifēmisms ir cieši saistīts ar kādu konkrētu kultūras kontekstu, tāpēc citas kultūras pārstāvis var jūs nesaprast vai pārprast.
- Atkārtojiet svarīgu informāciju, runājiet skaidri un vienkārši, kodolīgi un tieši, izvairieties no žargona, kā arī no mulsiņošiem un retoriskiem jautājumiem (piemēram, jautājums: "Jūs taču negribat vēl vairāk zāļu?!").

## Darbs ar tulkiem

Var rasties situācijas, kad, lai nodrošinātu sniegto pakalpojumu kvalitāti, ir nepieciešama profesionāla tulka palīdzība. Šādos gadījumos svarīgi atcerēties, ka tulkošana nav vienkārši kārtējā papildu tehnikas detaļa vai bezpersonisks instruments. Tulkošana ir īpašs pasākums, un tam vajadzīgs papildus laiks, nosacījumi un sagatavošanās gan pakalpojumu sniedzējam, gan klientam, gan pašam tulkam. Izmantojot tulka palīdzību, svarīgi ievērot:

- Pārbaudiet, vai tulkam ir nepieciešamās valodas/dialekta zināšanas;
- Konfidencialitātes dēļ neizmantojiet par tulkiem jūsu klienta draugus vai radus un ievērojiet, ka tulks iepazīstas ar lietu tikai pie nosacījuma, ka sarunas informācija netiks izpausta vai izmantota (vēlams noformēt rakstiski);
- Grūtības sameklēt profesionālu un ar klientu nesaistītu tulku var rasties skaitliski nelielās grupās; var gadīties, ka jūsu tulks ir šīs kopienas pārstāvis, pazīst jūsu klienta tuviniekus, tāpēc jābūt ļoti uzmanīgiem, strādājot ar konfidencialiem jautājumiem;
- Īpaša piesardzība ir vajadzīga situācijā, ja rodas nepieciešamība izjautāt par ļoti privātām dzīves detaļām (seksuālā uzvedība un orientācija, pretapaugļošanās līdzekļi, aborti, mēnešreizes utt.);
- Iepriekš sarunājiet ar tulku, ka viņš tulkošanas procesā ir neitrāls, izskaidro jūsu klientam vārdu un terminu nozīmi, bet nemēģina atbildēt klienta vietā, neinterpretē atbildes, neuzdod klientam papildu jautājumus;
- Darbs ar tulka palīdzību prasa vidēji divas reizes vairāk laika;
- Izmantojiet laiku lietderīgi: ja iespējams, iepriekš sagatavojiet jautājumu sarakstu, bet tulku iepazīstiniet ar terminoloģiju.

Sarunas gaitā ieteicams:

- Iepazīstiniet klientu ar tulku un informējiet klientu par tulka neitralitāti un sarunas konfidencialitāti;
- Komunicējiet ar cilvēku, nevis ar tulku; tulks izmanto formu "es" nevis "viņš";
- Efektīvākai tulkošanai sadaliet sarunu nelielos fragmentos, izvairieties no žargona un saīsinājumiem;
- Sarunā noskaidrojiet, vai tulks saprot terminoloģiju un vai šo tulkojumu saprot jūsu klients;
- Neskaidrību gadījumā tulks var izmantot vārdnīcas, rakstīt vai ilustrēt sarežģītus jautājumus uz papīra;
- Pēc tikšanās ar klientu vēlams parunāt ar tulku atsevišķi par viņa iespaidiem sarunā ar jūsu klientu, izcelt veiksmīgu darbu un pakavēties pie sarežģītiem tulkošanas jautājumiem, kā arī pateikties par palīdzību.

## 1.5. Spēles un situācijas

### Uzdevums/diskusija “LATVIEŠU PAŠTĒLS”

#### Mērķi

Sniegt izpratni dalībniekiem, ka uzskati partipisko latvieti un viņam raksturīgajām īpašībām mēdz atšķirties.

Sniegt izpratni dalībniekiem, ka galvenās raksturīgākās īpašības var būt līdzīgas dažādu tautu paštēliem.

**Laiks** – 40 minūtes

#### Instrukcijas

Sadalīt dalībniekus mazās grupās (apmēram 4 cilvēki); vēlams, lai šie cilvēki iepriekš nebūtu pazīstami.

Uzdevums mazajām grupām – apspriest un vienoties par to, kādas īpašības vai lietas raksturo latviešus. Tās var būt saistīts gan ar materiāliem, gan ar nemateriāliem aspektiem: garīgas vērtības, tikumības normas, dzīves ideāli un rutīna, tradīcijas, apģērbs, ēdieni, statistiskie (faktiskie) dati u. c. Jānosauc vismaz 5 šādas lietas/īpašības. Laiks – 15 līdz 20 minūtes.

Katras grupas vienam pārstāvim jāprezentē grupas darba rezultāti. Tie tiek rakstīti uz papīra tāfeles. Nodarbības vadītājs var palūgt, lai grupas pārstāvis vai pārējie dalībnieki komentē rezultātus:

- vai viegli bija identificēt latviešiem raksturīgas īpašības?
- vai viegli bija vienoties par to, kuras 5 lietas/īpašības izcelt?
- kāpēc izvēlējāties tieši šīs lietas/īpašības?
- kādas bija diskusijas mazās grupas ietvaros?
- vai kāda gala rezultāta izvēle izraisīja domstarpības?
- vai kāds grupā izskanējušais priekšlikums netika atbalstīts?

Katras grupas rezultātu prezentēšanai paredzētas apmēram 5 minūtes.

Noslēgumā nodarbības vadītājs apkopo darba grupu izvēlētās kopīgās īpašības, kā arī atšķirīgās īpašības.

Nodarbības vadītājs izvēlas dažas īpašības/lietas un jautā auditorijai, cik lielā mērā tās raksturīgas tikai latviešiem un vai dažas no tām citas tautas varētu saskatīt arī sevī (it īpaši pozitīvās). Apspriešana – ap 5–10 minūtēm.

**Uzdevuma mērķis** – palīdzēt dalībniekiem apzināties masu mediju lomu stereotipu un aizspriedumu veidošanā un stigmatizācijā.

**Ilgums** – 10 līdz 15 minūtes.

### Uzdevuma apraksts

Dalībniekiem tiek rādīta fotogrāfija, kurā redzami rindā stāvoši cilvēki no aizmugures (<http://www.dailystar.co.uk/posts/view/127227>). Uzdevuma vadītājs informē, ka fotogrāfija ir no Lielbritānijas avīzes "Daily Star" (raksts publicēts 2010. gada 21. martā), un nolasa terminus, ko izmanto raksta autors, aprakstot kādu krīzē nonākušu Eiropas valsti un tās cilvēkus: "Eiropas slimnieks", tūlīt izklepos, vēl vairāk imigrantu plūst straumēm, meklēt laimi, garā, bargā ziema."

<p><i>Fotogrāfija no "Daily Star"</i></p> <p><a href="http://www.dailystar.co.uk/posts/view/127227">http://www.dailystar.co.uk/posts/view/127227</a></p> <p><i>2010. gada 21. marts</i></p>	<p>"Eiropas slimnieks" tūlīt izklepos vēl vairāk imigrantu plūst straumēm meklēt laimi garā, bargā ziema</p>
---	--

### Jautājumi dalībniekiem:

1. Kādas domas vai emocijas jūsos izraisa šī fotogrāfija?  
Apspriešana. Uzdevuma vadītājs ļauj dalībniekiem izteikties un var visai grupai atkārtot atsevišķu dalībnieku atbildes.
2. Vai jūs gribētu pieņemt šos cilvēkus darbā? Vai jūs būtu ar mieru ielaist šos cilvēkus savā īpašumā (izīrēt mājokli)?  
Apspriešana. Ja dalībnieki uzdod precizējošus jautājumus, uzdevuma vadītājs var minēt, ka diemžēl nav zināma nekāda papildu informācija par šo valsti vai šiem konkrētajiem cilvēkiem.
3. Par kuru valsti ir šis raksts?  
Apspriešana. Uzdevuma vadītājs ļauj dalībniekiem izteikties un var visai grupai atkārtot atsevišķu dalībnieku atbildes.

Pēc apspriešanas tiek rādīta bilde ar avīzes rakstu. Uzdevuma vadītājs paskaidro dalībniekiem, ka šis raksts ir par Latviju, nolasa nosaukumu un aprakstu pie fotogrāfijas angliiski un latviski. Ļauj dalībniekiem izteikties un apspriest.

## HARD-UP LATVIANS FILL JOBS

21st March 2010

■ By Dominik Lemanski

🗣 Your Shout ( 0 )

Fotogrāfija no Daily Star

<http://www.dailystar.co.uk/posts/view/127227>

**THE "Sick Man Of Europe" is about to cough up more immigrants to Britain as its economy is battered by the global recession.**

Hard-up Latvians are part of the latest influx of Eastern Europeans to pour into the UK as their country battles a 23% unemployment rate – the highest in the European Union.

Latvians and Lithuanians account for a massive 35% of work permit approvals in the UK and are set to overtake Poles who make up 45%.

Latvia is struggling to cope with an 18.4% drop in output and a 12% fall in annual wages in the

ABOVE: Hard-up Latvians will pour into the UK

„Grūtībās  
nonākušie  
latvieši  
ieņem  
darbavietas”

Daily Star, 2010.  
gada  
21. marts

Tirāža:  
779 376

Ceturta  
lielākā avīze  
Lielbritānijā

Stabili pieaug  
lasītāju skaits

Uzdevuma vadītājs uzsver, ka šai avīzei ir aptuveni 800 tūkstošus liela tirāža, tā ir ceturta lielākā avīze Lielbritānijā, tā no lielajiem Lielbritānijas izdevumiem ir vienīgā avīze, kurai stabili pieaug lasītāju skaits (avots: "Audit Bureau of Circulations", [www.abc.org.uk](http://www.abc.org.uk)).

## II. kurss:

# DISKRIMINĀCIJAS PAMATI, VEIDI, PIERĀDĪŠANA UN SANKCIJAS

*Sigita Zankovska-Odiņa*

## KURSA APRAKSTS

**Kursa mērķis** – sniegt dalībniekiem izpratni par diskrimināciju, tās iemesliem, pamatiem un izpausmēm, diskriminācijas pierādīšanas metodēm, tiesību aizsardzības iespējām diskriminācijas gadījumos, tiesu praksi un sankcijām diskriminācijas pārkāpuma gadījumos (praksi Latvijā un atsevišķās Eiropas valstīs), kā arī informāciju par palīdzības iespējām diskriminācijas gadījumā.

**Ieteicamais kursa ilgums** – 180 līdz 480 minūtes.

**Ieteicamais kursa dalībnieku skaits** – no 5 līdz 25 dalībniekiem (ja skaits ir mazāks, uzsvars var būt uz individuālām sarunām un diskusijām. Dalībnieku skaitam palielinoties, var radīt ierobežojumus).

Kursa pārskats:

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (nodarbības tēma)	Metode	Nepieciešamie materiāli
00.00	15	Diskriminācijas jēdziens	Lekcija Diskusija	
00.15	30	ES un Latvijas pret-diskriminācijas normatīvā bāze	Lekcija Diskusija	Izdāles materiāli ar ES direktīvām un LR likumiem

00.45	15	Diskriminācijas pamati	Lekcija Diskusija Prāta vētra	
01.00	90	Spēle "Vilciens <i>A La Carte</i> "	Simulācijas spēle	Izdales materiāli, ko nosaka simulācijas spēles noteikumi
02.30	10	Jomas, uz kurām attiecas diskriminācijas aizliegums	Lekcija	
02.40	60	Diskriminācijas veidi	Lekcija Diskusija	
03.40	30	Attaisnota atšķirīga attieksme	Lekcija Diskusija	
04.10	30	Spēle "Diskriminētais + diskriminētājs = ?"	Simulācijas spēle	Izdales materiāli, ko nosaka simulācijas spēles noteikumi
04.40	60	Diskriminācijas pierādīšana Pierādīšanas pienākuma pāreja un pierādīšanas metodes: datu vākšana un situācijas testēšana	Lekcija Diskusija	TV materiāli par diskriminācijas gadījumiem un situācijas testēšanu
05.40	30	Tiesību aizsardzības iespējas diskriminācijas gadījumos	Lekcija Diskusija	
05.10	15	Sankcijas	Lekcija Diskusija	
06.25	60	Tiesu prakse un sankcijas diskriminācijas pārkāpuma gadījumos Prakse Latvijā un atsevišķās Eiropas valstīs	Lekcija Diskusija	
07.25	10	Kur meklēt palīdzību diskriminācijas gadījumā?	Lekcija Diskusija	Izdales materiāli ar institūciju adresēm



07.35	20	Par ko liecina sabiedriskās domas aptauju un pētījumu dati?	Lekcija Diskusija	Izdales materiāli ar sabiedriskās domas aptauju un pētījumu rezultātiem
07.55	5	Kursa novērtējums	Patsāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

**Ieteikums vadītājam(-iem)** – apmācībās izmantot daudzveidīgas, savstarpēji papildinošas metodes. Pamata metodes ir šādas: lekcijas un semināri, diskusijas, praktiski uzdevumi, prāta vētras, lomu un simulāciju spēles, videomateriālu analīze, rakstīto materiālu analīze.

Kursa ietvaros ieteicams izmantot šādus palīgmateriālus:

- European Union Agency for Fundamental Rights, European Court of Human Rights (2011) *Handbook on European non-discrimination law*,
- *The SAGE Handbook of Prejudice, Stereotyping and Discrimination*, Edited by John F. Dovidio, Miles Hewstone, Peter Glick and Victoria M. Esses (2010),
- European Commission (2008) *A Diversity Society. Tackling Discrimination Across Europe* (DVD),
- European Commission (2009) *One person, many pieces* (DVD),
- Isabelle Rorive (2009) *proving Discrimination Ceses the Role of Situation Testing*,
- Henriette Hill and Richard Kenyon (2008) *Promoting Equality and Diversity. A Practitioner's Guide* – Oxford University Press,
- Phil Clements & Tony Spinks (2009) *The Equal Oportunities handbook. How to Recognize Diversity, Encourage Fairness and promote Anti-Discriminatory Practice* – Kogan Page.

Visu iedzīvotāju vienlīdzīgas tiesības, neatkarīgi no cilvēka identitāti veidojošām iezīmēm – tādām kā dzimums, etniskā izcelsme, reliģiskā piederība u. c., ir ikvienas demokrātiskas sabiedrības pamatvērtība. Tāpēc svarīga tiesību iezīme valstī ir vienlīdzība likuma priekšā un diskriminācijas aizliegums.

Diskriminācijas aizliegums ir viens no pamatprincipiem ne tikai starptautiskajās, bet arī valstu nacionālajās tiesībās. Diskriminācijas pieļaušana rada negatīvas sekas gan personai, pret kuru ir vērsta nelabvēlīga attieksme, gan sabiedrībai kopumā. Diskriminācijai piemīt divkārs negatīvs efekts. Pirmkārt, cilvēkam tiek liegtas tiesības, pieeja pakalpojumiem vai precēm, kas viņam pienākas. Otrkārt, tiek noliegta pašas personas vērtība. Tas ir pārkāpums pret cilvēka identitāti, ko vēl smagāku padara fakts, ka diskriminācija bieži vien notiek, balstoties uz lietām, ko nevar mainīt

vai izvēlēties, piemēram, etniskā piederība, dzimums, vecums, invaliditāte vai seksuālā orientācija.<sup>35</sup>

## 2.1. Diskriminācijas jēdziens

Runājot par diskrimināciju, nereti tiek lietoti vairāki jēdzieni: vienlīdzības princips, diskriminācijas aizliegums, atšķirīga attieksme.

**Vienlīdzības princips** aizliedz pret personām vienādās vai salīdzināmās situācijās izturēties atšķirīgi, bet pret personām dažādās situācijās – vienādi. Vienlīdzības princips pieļauj atšķirīgas attieksmes attaisnošanu vienīgi tādos gadījumos, ja tam ir pamatots un objektīvs attaisnojums un pastāv samērīgums starp sasniedzamo mērķi un izmantotajiem līdzekļiem.

**Diskriminācija** visplašākajā tās izpratnē nozīmē nepamatotu atšķirīgu attieksmi kāda aizliegtā pamata, piemēram, dzimuma vai etniskās izcelsmes dēļ. Šie pamati ir definēti starptautiskajos un nacionālajos tiesību aktos.

Vienlīdzības princips aizliedz izturēties pret personām vienādās vai salīdzināmās situācijās atšķirīgi uz visdažādāko pazīmju pamata, kamēr diskriminācijas aizliegums aizliedz izturēties pret personām atšķirīgi konkrētu sensitīvu pazīmju dēļ.<sup>36</sup>

**Atšķirīga attieksme** ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, personas aizskaršanu vai norādījumu viņu diskriminēt.<sup>37</sup>

Svarīgi atcerēties, ka ne vienmēr, kad vērojama atšķirīga attieksme, ir notikusi diskriminācija. **Diskriminācija ir tad, ja atšķirīga attieksme ir nepamatota, t. i., nav objektīva un saprātīga attaisnojuma.** Piemēram, darba devējs vai pakalpojuma sniedzējs nevar objektīvi pamatot, kāpēc viņš pret kādu personu izturas mazāk labvēlīgi nekā pret citu.

---

<sup>35</sup> Timo Makonens (*Timo Makkonen*) Vai multikulturālisms ir kaitīgs cīņai pret diskrimināciju? Pieejams: <http://www.iecietiba.lv/article.php?id=1628&t=0&rub=3&lang=2>

<sup>36</sup> Dupate K. "Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās", *Latvijas Republikas Tiesībsargs*, 2007., 5. lpp.  
Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi\\_un\\_viedokli/petijumi/?doc=80](http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/petijumi/?doc=80)

<sup>37</sup> Likums "Par sociālo drošību" (pieņemts 07.09.1995), pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=36850&from=off>

*Līdzīgu darbu dara sievietē un vīrietis, bet sievietei darba devējs maksā mazāku algu. Iespējams, ka šajā gadījumā darba devēja atšķirīgā attieksme ir pamatota, jo sievietē veic mazāku darba apjomu. Taču iespējams arī, ka atšķirīga attieksme ir nepamatota, jo tai nav nekāda objektīva attaisnojuma, līdz ar to sievietē ir diskriminēta.*

*Savukārt, par likumīgu tiek uzskatīta minimālā vecuma cenza ieviešana, lai persona varētu balsot parlamenta vai pašvaldību vēlēšanās. Kaut arī šajā gadījumā pastāv atšķirīga attieksme vecuma dēļ, tiek uzskatīts, ka tai ir objektīvs un saprātīgs attaisnojums, jo šādu politisku tiesību pilnvērtīga izmantošana prasa noteiktu briedumu.<sup>38</sup>*

Ari vienāda attieksme atšķirīgās situācijās var veidot diskrimināciju, ja nav objektīva un saprātīga attaisnojuma to nedarīt.

*Darba devējs izvirza vienādas prasības personām ar invaliditāti un personām, kurām nav invaliditātes, nepielāgojot darba apstākļus invalīdu vajadzībām.*

## 2.2. Diskriminācijas pamati

Svarīgs aspekts, lai konstatētu diskrimināciju, ir **aizliegta pamata pastāvēšana**. Gadījumā, ja cilvēks uzskata, ka pret viņu vērsta atšķirīga attieksme, ir jānosaka pamats, kura dēļ tas noticis. Eiropas Savienības direktīvas un Lisabonas līgums<sup>39</sup> izceļ sešus galvenos aizliegtos diskriminācijas pamatus: **dzimums, rase vai etniskā izcelsme, reliģiskā vai cita pārliecība, invaliditāte, vecums un seksuālā orientācija**. Tomēr atsevišķi Latvijas likumi un Eiropas Savienības Pamattiesību harta ietver daudz plašāku pamatu uzskaitījumu.

*Latvijas Darba likums aizliedz diskriminēt cilvēkus, balstoties uz šādiem pamatiem: rase, ādas krāsa, dzimums, vecums, invaliditāte, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, nacionālā vai sociālā izcelsme, mantiskais vai ģimenes stāvoklis, seksuālā orientācija vai citi apstākļi.*

*Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 21. pants nosaka: "Aizliegta jebkāda veida diskriminācija, tostarp diskriminācija dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās*

<sup>38</sup> Timo Makonens [Timo Makkonen] Diskriminācijas galvenie cēloņi, veidi un sekas, pieejams: [http://iom.fi/elearning/files/national\\_law/latvia/essential\\_reading/Discrimination\\_Latvian\\_Edited\\_FINAL.pdf](http://iom.fi/elearning/files/national_law/latvia/essential_reading/Discrimination_Latvian_Edited_FINAL.pdf)

<sup>39</sup> Lisabonas līgums, ar ko groza līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu (2007/C 3066/01).

*izcelsmes, ģenētisko īpatnību, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskriminācija saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes, diskriminācija īpašuma, izcelsmes, invaliditātes, vecuma vai dzimumorientācijas dēļ.”<sup>40</sup>*

Lai pret cilvēku vērstu atšķirīgu attieksmi, iemesls nedrīkst būt iepriekš nosauktie pamati. Dažos gadījumos diskriminācija var notikt arī kāda šajā uzskatījumā neminēta pamata dēļ (proti, citu apstākļu dēļ). Tomēr tas nenozīmē, ka **citos apstākļos** var iekļaut jebkuras pazīmes. Diskriminācijas aizlieguma pazīmes parasti ir tās, kas personai nepamatoti liedz vienlīdzīgas tiesības sabiedrībā valdošo stereotipu dēļ.<sup>41</sup>

Diskriminācija var notikt arī uz diviem vai vairākiem pamatiem vienlaikus. Ja persona tiek nostādīta sliktākā situācijā nevis vienas, bet vairāku diskriminācijas pazīmju dēļ, piemēram, vienlaikus dzimuma un etniskās piederības dēļ, to sauc par **multiplo diskrimināciju**.<sup>42</sup> Sieviete var būt tumšādaina, tumšādaina persona var būt invalīds, invalīds var būt homoseksuāls un homoseksuāla persona var būt veca utt., vienam cilvēkam var būt visas šīs īpašības, un viņš var ciest no diskriminācijas visu minēto pamatu dēļ. Parasti vairāku diskriminācijas pazīmju esamība vienai personai vienlaikus rada daudz nelabvēlīgāku efektu nekā gadījumā, kad indivīdam ir tikai viena diskriminācijas pazīme.<sup>43</sup>

*Atsevišķu etnisko grupu sievietes var būt pakļautas noteiktiem stereotipiem vai aizspriedumiem. Līdz ar to viņas var saskarties ar diskrimināciju, ar ko nesaskaras šīs pašas grupas vīrieši vai citu etnisko grupu sievietes.*

Ņemot vērā sabiedrības daudzveidīgo etnisko sastāvu un plaši izplatītos stereotipus par tā sauktajām sievietēm un vīriešu profesijām un profesijām, kurās jāstrādā gados jauniem cilvēkiem, multiplā diskriminācija ir vērojama arī Latvijā.

<sup>40</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību harta, <http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/html/C2007303LV.01000101.htm>

<sup>41</sup> Dupate K. "Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās", *Latvijas Republikas Tiesībsargs*, 2007., 5. lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi\\_un\\_viedokli/petijumi/?doc=80](http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/petijumi/?doc=80)

<sup>42</sup> Multiplo diskrimināciju sīkāk iedala krusteniskajā un saliktajā diskriminācijā. Plašākai informācijai skatīt Timo Makkonen "Multiple, Compound and Intersectional Discrimination – Bringing the Experiences of the Most Disadvantaged to the Fore", Institute for Human Rights Research reports – No. 11, April 2002, pieejams <http://web.abo.fi/instut/imr/norfa/timo.pdf>

<sup>43</sup> Dupate K. "Latvijas tiesu prakse diskriminācijas aizlieguma pārkāpuma lietās darba tiesiskajās attiecībās", *Latvijas Republikas Tiesībsargs*, 2007., 5. lpp. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi\\_un\\_viedokli/petijumi/?doc=80](http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/petijumi/?doc=80)

*Vidēja vecuma vīrietis atsaucās uz sludinājumu par viesmīļa vietu viesu namā. Darba intervijas laikā darba devēja paziņoja, ka vēlas darbā pieņemt jaunas meitenes, jo viesmīļiem, kas strādā atpūtas namā, jābūt ļoti veikliem, un arī viesi par viesmīlēm vēlas redzēt jaunas meitenes.<sup>44</sup> Šajā gadījumā diskriminācija notikusi gan dzimuma, gan vecuma dēļ.*

Var nodalīt **diskrimināciju grupas ietvaros** un **ārpus grupas diskrimināciju**. Ārpus grupas diskriminācija ir tāda, ar kuru upuris saskaras no sabiedrības, iestāžu vai citu grupu puses. Diskriminācija grupas ietvaros attiecas uz situāciju, kurā pret cilvēku naidīgi izturas kāds viņa paša grupas pārstāvis, jo viņš pieder kādai citai mazaizsargātai grupai. Diskriminācija grupas ietvaros var notikt jebkurā sabiedrības grupā, arī tajā, kas pati ir neaizsargāta pret diskrimināciju, jo ar diskrimināciju saistītā pieredze ne vienmēr liek grupai vai kādam tās pārstāvim būt iejūtīgam pret cita veida diskrimināciju.<sup>45</sup>

*Kādas reliģiskās kopienas pārstāvji var naidīgi izturēties pret seksuālajām minoritātēm, t. sk. pret savas kopienas pārstāvjiem, kas atklāti pauduši savu seksuālo orientāciju.*

## 2.3. Jomas, uz kurām attiecas diskriminācijas aizliegums

ES direktīvas aizliedz diskrimināciju šādās jomās: **nodarbinātība, izglītība, veselība un sociālā aizsardzība, kā arī pieeja precēm un pakalpojumiem**. Tomēr pastāvošais ES regulējums vēl nenosaka visiem aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem vienādu diskriminācijas aizliegumu visās jomās. Diskriminācija rases vai etniskās piederības dēļ ir aizliegta nodarbinātībā, profesijas un profesionālās apmācības jomā, kā arī daudzās sabiedrībai pieejamās ar nodarbinātību nesaistītās jomās, piemēram, sociālā aizsardzība, veselības aprūpe, izglītība, kā arī preču un pakalpojumu, tostarp mājokļu, pieejamība.<sup>46</sup> Minētajās jomās, izņemot izglītību, ir

<sup>44</sup> Dupate K. Latvia in: Multiple Discrimination in EU Law. Opportunities for legal response to intersectional gender discrimination? The European network for Legal Experts in the Field of Gender Equality, July 2009, p. 83.

<sup>45</sup> Timo Makonens [*Timo Makkonen*] Diskriminācijas galvenie cēloņi, veidi un sekas. Pieejams: [http://iom.fi/elearning/files/national\\_law/latvia/essential\\_reading/Discrimination\\_Latvian\\_Edited\\_FINAL.pdf](http://iom.fi/elearning/files/national_law/latvia/essential_reading/Discrimination_Latvian_Edited_FINAL.pdf)

<sup>46</sup> 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar kuru ievieš vienādas attieksmes principu pret personām, neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

arī aizliegta diskriminācija dzimuma dēļ.<sup>47</sup> Savukārt diskriminācija vecuma, reliģijas vai pārliecības, seksuālās orientācijas un invaliditātes dēļ ir aizliegta vienīgi nodarbinātībā, profesijas un profesionālās izglītības jomā.<sup>48</sup> Tāpēc, lai nodrošinātu visiem aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem vienādu aizsardzību, tiek izstrādāta jauna ES Padomes direktīva par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas. Jaunā direktīva paredz, ka diskriminācija tajā minēto pamatu dēļ gan valsts, gan privātajā sektorā būs aizliegta šādās jomās: sociālā aizsardzība, tostarp sociālais nodrošinājums un veselības aprūpe; izglītība un sabiedrībai pieejamu preču un pakalpojumu, tostarp mājokļu, pieejamība.

## 2.4. Diskriminācijas veidi

Lai raksturotu diskriminācijas saturu, diskriminācijas jēdziens tiek papildināts ar dažādiem īpašības vārdiem, piemēram, tieša/netieša, institucionāla, sistēmiska u. c.

**Tieša diskriminācija** ir tad, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar kādu no aizliegtajiem pamatiem ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu. LR Darba likums nosaka, ka par tiešu diskrimināciju atkarībā no personas dzimuma uzskatāma arī mazāk labvēlīga attieksme grūtniecības vai dzemdību atvaļinājuma, vai atvaļinājuma bērna tēvam piešķiršanas dēļ. Saistība ar kādu no aizliegtajiem pamatiem ietver: šķietamu (kļūdainu) saikni, asociācijas (saistībā ar citu personu), kāds no aizliegtajiem pamatiem ir faktiskais mazāk labvēlīgas attieksmes iemesls. Tas nozīmē, ka diskriminēt var arī, balstoties uz aplamiem pieņēmumiem par kādai grupai raksturīgām īpašībām (piemēram, izskatu, uzvedību u. c.), un tādā gadījumā upuris var piederēt vai arī nepiederēt konkrētajai grupai.

*Darba devējs sludinājumā norāda, ka darbā tiek aicināti cilvēki līdz 25 gadu vecumam.*

<sup>47</sup> 2004. gada 13. decembra Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu; 2006. gada 5. jūlija Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija).

<sup>48</sup> 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar kuru nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

*Juridiskā biroja sludinājums vēsta: "Krievvalodīgajiem 50% atlaide. Seksuālo minoritāšu pārstāvjiem juridiskie pakalpojumi netiek sniegti."*

*Naktskluba īpašnieks ir devis norādījumus neielaid klubā noteiktas etniskās grupas pārstāvjus. Balstoties uz stereotipiem par šīs grupas pārstāvju izskatu un īpašībām, klubā netiek ielaistas ne tikai personas, kuras tiešām pieder konkrētajai grupai, bet arī personas, kuras tiek uztvertas kā piederīgas šai etniskajai grupai.*

Būtiski, ka ne vienmēr, lai atzītu tiešās diskriminācijas faktu, ir jābūt cietušajam. Arī sludinājumi, publiski paziņojumi vai diskriminējoši atlases kritēriji pat tad, ja nav neviena identificējama sūdzības iesniedzēja, kas apgalvotu, ka viņš ir šīs diskriminācijas upuris, var radīt tiešu diskrimināciju. Tātad **diskriminācija eksistē arī bez reāla cietušā.**

*Kā norādījusi Eiropas Kopienu tiesa, "tas, ka darba devējs publiski paziņo, ka nepieņems darbā algotus darbiniekus ar noteiktu etnisku vai rasu piederību, kas acīm redzami var nopietni atturēt noteiktus kandidātus pieteikt savu kandidatūru un tādēļ radīt šķērslī viņu pieejai darba tirgum, ir tieša diskriminācija saistībā ar pieņemšanu darbā direktīvas 2000/43 izpratnē. Lai šāda tieša diskriminācija pastāvētu, nav jābūt identificējamam sūdzības iesniedzējam, kas apgalvo, ka ir šādas diskriminācijas upuris".<sup>49</sup>*

**Netiešā diskriminācija** pastāv, ja šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personai kādas diskriminācijas pazīmes dēļ, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

*Apsardzes firmā tiek aicināti darbā fiziski sagatavoti cilvēki ar apsardzes sertifikātu un ne īsāki par 1,86 m.*

*Uzņēmums meklē apkopēju, un tā sludinājums vēsta: "Uzņēmumam nepieciešama apkopēja. Vecums 20–30 gadi. Sportiskas miesas būves. Latviešu un angļu valodas zināšanas dzimtās valodas līmenī."*

*Aviokompānija ir ieviesusi atšķirības reģistrācijas procesā atkarībā no uzvārda, proti, cilvēki ar arābu izcelsmes uzvārdiem lidojumam nevar reģistrēties internetā, bet gan tikai personīgi lidostā.*

<sup>49</sup> Eiropas Kopienu tiesas 2008. gada 10. jūlija spriedums lietā C-54/07 Feryn par darba ņēmēju publiskiem izteikumiem. Lietas kopsavilkums un spriedums pieejams latviešu valodā: [http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu\\_baze/29662.html](http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/29662.html)

Diskriminējošiem nodomiem nav vajadzīgs nekāds pamatojums. Pats fakts, ka procedūra, prakse vai lēmums faktiski izraisījuši situācijas, kurās grupa nostādīta nelabvēlīgā stāvoklī, ir pietiekams, lai radītu pieņēmumu par diskrimināciju, ko var apgāzt, pierādot diskriminācijas neesamību, t. i., objektīvu un saprātīgu attaisnojumu, kas tiek samērīgi piemērots attiecīgajai situācijai.<sup>50</sup>

**Institucionālā diskriminācija** attiecas uz tādu praksi, procedūrām vai normām uzņēmumā, iestādē vai arī sabiedrībā kopumā, kas ir strukturētas veidā, kas parasti rada diskriminējošas sekas. Tā kā šī prakse tiek regulāri un nepārtraukti atkārtota, tā visbiežāk tiek pieņemta kā normāla parādība.<sup>51</sup> Institucionālo diskrimināciju var novērot, kad kādai cilvēku grupai tiek piedāvāts konkrēts darbs, nodrošinātas apmācības, labvēlīgāki darba apstākļi vai paaugstināšana amatā. Tā var būt gan atklāta, gan slēpta. Darba attiecībās institucionālā diskriminācija visbiežāk sākas ar darbinieku pieņemšanu darbā. Piemēram, ļoti bieži uz vakantām vietām netiek rīkoti konkursi, bet par šīm vakancēm zina samērā ierobežots skaits cilvēku: draugi, kolēģi un paziņas, kas tad arī tiek pieņemti darbā. Arī tad, ja konkurss tiek izsludināts, ne vienmēr šī informācija ir pieejama visām sabiedrības grupām. Tāpat ne vienmēr pretendenti, kuri izturējuši visas atlases kārtas, var būt pārliecināti, ka iegūs kāroto darbu. Atsevišķos gadījumos noteicošā loma būs subjektīvam vērtējumam un pieņēmumam par kandidāta spējām iekļauties esošajā kolektīvā.<sup>52</sup>

*Sievietēm tiek liegts ieņemt noteiktus amatus bruņotajos spēkos vai policijā.*

*Piena pārstrādes uzņēmumā darbā tiek pieņemti tikai latvieši, jo pastāv pieņēmums, ka krievi vai citu tautību cilvēki, kuru dzimtā valoda ir krievu valoda, šajā kolektīvā jutīsies slikti.*

*Kompānija meklēja jaunu darbinieku un pēc konkursa beigām pretendentiem, kuri darbu neieguva, nosūtīja šādu e-pastu: "Kolēģi atzīst, ka šī ir bijusi grūtākā izvēle personāla atlases jomā, kopš pastāv mūsu uzņēmums, jo visi trešās kārtas pretendenti bija profesionāli līdzvērtīgi, taču vienlaikus dažādas personības. Gala lēmumu izšķīra "ķīmiskas" nianšes – subjektīvs vērtējums par to, kurš no kandidātiem visorganiskāk iekļautos mūsu komandā."*

<sup>50</sup> Timo Makonens [Timo Makkonen] Diskriminācijas galvenie cēloņi, veidi un sekas. Pieejams: [http://iom.fi/elearning/files/national\\_law/latvia/essential\\_reading/Discrimination\\_Latvian\\_Edited\\_FINAL.pdf](http://iom.fi/elearning/files/national_law/latvia/essential_reading/Discrimination_Latvian_Edited_FINAL.pdf)

<sup>51</sup> Phil Clements & Tony Spinks (2009) The Equal Opportunities handbook. How to Recognize Diversity, Encourage Fairness and promote Anti-Discriminatory Practice, Chapter 9 Institutional Discrimination, – Kogan Page, p. 154.–166.

<sup>52</sup> Jo Feeman "Institutional Discrimination". Pieejams: <http://www.jofreeman.com/womensociety/institutional-discrim.htm>



Īpašs diskriminācijas veids ir personas aizskaršana. **Personas aizskaršana** ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar kādu no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem (dzimums, vecums utt.), ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana. Ja personas aizskaršana ir notikusi darba vietā un darba devējs ir zinājis par notiekošo, bet nav atbilstoši reaģējis, arī viņš būs atbildīgs par personas aizskaršanu.

*Tumšādainam vīrietim uz galda nepārtraukti tiek likti banāni vai zīmītes ar tekstu: "Brauc uz Āfriku!"*

Personas aizskaršana var būt arī seksuāla rakstura, t. i., jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevērdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība.

*Sieviete, kura uzskata, ka darba kolēģa joki par sievietēm, divdomīgie komplimenti un "nejausa" pieskaršanās viņu aizskar un no viņas viedokļa tas ir nevēlami, var sūdzēties par diskrimināciju uz dzimuma pamata.*

Analizējot faktus, lai konstatētu cilvēka aizskaršanu, nav nepieciešams pierādīt gribu vai nodomu, kā arī nav nepieciešams identificēt salīdzinošo personu. Svarīgākais personas aizskaršanas gadījumā ir rīcība saistībā ar kādu no aizsargājamiem pamatiem, kā arī aizskarošās rīcības nevēlamība, proti, uzvedība, ko *saņēmējs* uzskata par nevēlamu.

**Norādījums vai aicinājums diskriminēt** ir diskriminācijas veids, kas konstatējams gadījumos, kad tiek dots norādījums citai personai diskriminēt kādu personu, pamatojoties uz aizliegto pamatu. Par šādu nodarījumu soda abus: gan to, kas aicināja diskriminēt, gan to, kas diskriminēja.

*Piesakot darba vakanci Nodarbinātības valsts aģentūrā, darba devējs izsaka vēlmes par potenciālā kandidāta dzimumu, vecumu vai tautību.*

*Uzņēmuma vadītājam nepatīk kāds darbinieks, tāpēc viņš liek nodaļas vadītājam diskriminēt šo darbinieku.*

**Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas** nozīmē to, ka, reaģējot uz sūdzību par diskrimināciju, tiesvedības procesu vai citas personas, kura vērsusies pret diskrimināciju, atbalstīšanu, aizliegts sodīt personu vai kā citādi – tieši vai netieši – radīt nelabvēlīgas sekas tāpēc vien, ka persona pieļaujama veidā izmanto savas tiesības.

Diskriminācija var notikt ne tikai ar nolūku, bet arī tad, ja darba devējs vai pakalpojuma sniedzējs nemaz nevēlas diskriminēt, tomēr viņa rīcības sekas ir diskriminējošas attiecībā pret personu.

*Darba devējs uzskata, ka sievietēm nav veselīgi cilāt smagumus un strādāt nakts stundās, tāpēc nepieņem sievieti par kurinātāju bērnu dārzā. Lai gan izvēli it kā noteikušas rūpes par sievietes veselību, tomēr tas neattaisno sekas, ka sievietes tiek automātiski izslēgtas no iespējamo darbinieku vidus.*

## 2.5. Attaisnotā atšķirīgā attieksme

Atsevišķos gadījumos var tikt izvirzītas prasības, kas saistītas ar minētajiem pamatiem (piemēram, reliģija, dzimums, vecums), bet tad tām jābūt objektīvām un nostiprinātām normatīvajos aktos. ES direktīvas un Latvijas likumi nosaka, ka atšķirīga attieksme atkarībā no kāda no aizliegtajiem pamatiem ir pieļaujama, ja piederība pie aizliegtā pamata ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

*Par tiesnesi var būt tikai persona, kas sasniegusi 30 gadu vecumu. Šī prasība pamatota ar nepieciešamību iegūt zināmu briedumu, lai varētu izskatīt dažādas lietas.*

*Darba likuma 29. p. (10): "Reliģiskajā organizācijā atšķirīga attieksme atkarībā no personas reliģiskās pārliecības ir pieļaujama gadījumā, ja noteikta veida reliģiskā pārliecība ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā organizācijas ētosu."*

*Atšķirīga attieksme invaliditātes un vecuma dēļ bruņotajos spēkos var netikt uzskatīta par diskrimināciju.*

Gadījumos, kad darbiniekam ir invaliditāte, dažkārt nepieciešams radīt **piemērotu darba vidi**, lai viņam būtu tādas paša iespējas veikt darbu kā darbiniekam bez invaliditātes. Saskaņā ar Latvijas Darba likumu, lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu. Šādi pasākumi varētu būt: darba telpu izkārtojuma maiņa, to pielāgošana darbinieku vajadzībām, darba laika vai darba vietas maiņa, iekārtu modernizācija vai papildu aprīkojuma iegāde (papildu apgaismojums, pacelējs, atpūtas telpa u. c.), darba pienākumu pārdale, papildu apmācība

u. c. Līdz ar to, ja labākais kandidāts attiecīgajam amatam ir cilvēks ar invaliditāti, darba devējam jāizvērtē savas iespējas piemērot vidi un apstākļus šī cilvēka vajadzībām. Ja tas darba devējam neuzliek nesamērīgu slogu (piemēram, izmaksas atbilst darba devēja finanšu resursiem vai iespējamās izmaiņas darba grafikā būtiski neietekmē ražošanas procesu), bet viņš tomēr neveic vides vai apstākļu pielāgošanu, tā ir diskriminācija.

*Darbā par grāmatvedi pieteicies vājredzīgs cilvēks, kā arī cilvēks bez invaliditātes. Darba devējs, neņemot vērā kvalifikāciju, norāda, ka vājredzīgais cilvēks netiks pieņemts, jo tad uzņēmumam būs jāiegādājas datora ekrāna attēla palielinātājs. Tā ir diskriminācija uz invaliditātes pamata.*

*Cilvēks ar kustību traucējumiem, kurš pārvietojas ratiņkrēslā, ir pieteicies darbā nelielā uzņēmumā, kura telpas atrodas trešajā stāvā. Ekā nav ierīkots lifts, tāpēc nokļūšanai birojā tiek izmantotas tikai kāpnes. Tā kā uzņēmumam nav pieejamas darba telpas ēkas pirmajā stāvā un lifta ierīkošana ierobežoto resursu dēļ darba devējam uzliktu "nesamērīgu slogu", tad šajā gadījumā diskriminācijas nebūs.*

Dažkārt, lai sasniegtu kādas grupas faktisku, nevis formālu vienlīdzību, ir nepieciešams īstenot speciālus pasākumus, ko sauc par **pozitīviem pasākumiem vai pozitīvu rīcību** (*affirmative action* vai *positive action*). ES direktīvas nosaka, ka, lai nodrošinātu pilnīgu vienlīdzību praksē, vienlīdzīgas attieksmes princips nekavē nevienu dalībvalsti paredzēt vai saglabāt īpašus pasākumus, lai novērstu vai kompensētu trūkumus, kas saistīti ar aizsargājajiem pamatiem. Tādi varētu būt, piemēram, īpaši pasākumi jomās, kur vēsturiski, institucionāli u. tml. ir vērojama atsevišķu kategoriju personu atrašanās nelabvēlīgākā situācijā. Tomēr svarīgi, ka šie pasākumi nevar būt laika ziņā neierobežoti un tie jāpārtrauc, tiklīdz mērķis sasniegt vienlīdzību ir izpildīts.

*Ņemot vērā zemo izglītības un nodarbinātības līmeni čigānu kopienas vidū, priekšroka uz valsts apmaksātām mācībām augstskolā vai profesionālās apmācības kursiem bezdarbniekiem tiek dota čigānu tautības pārstāvjiem.*

## 2.6. Pierādīšanas pienākums

Diskriminācijas gadījumā personai, kura uzskata, ka tā kādas aizliegtās pazīmes dēļ nostādīta nelabvēlīgākā situācijā nekā cita persona, bieži ir tikai uz faktiem balstītas aizdomas, ka notikusi diskriminācija, taču pierādījumi šīm aizdomām nav pieejami.

*Sieviete grūtniecības laikā piesakās darbā par skolotāju: nosūta CV, tiek atzīta par atbilstošu kandidāti un uzaicināta uz sarunu, lai apspriestu iespējamus darba pienākumus un līgumu. Ieraugot grūtnieci, darba devējs saka: "Diemžēl man jums jāpaziņo, ka esam izvēlējušies citu kandidātu, bet, protams, skola jūs paturēs savā datu bāzē. Paldies!"*

*Šajā gadījumā var būt, ka: darba devējam nav cita kandidāta, tomēr viņš nevēlas pieņemt grūtnieci; uz darbu ir pieteicies mazāk kvalificēts kandidāts, taču darba devējs dod viņam priekšroku attiecībā pret grūtnieci; galu galā – darba devējs tiešām ir saņēmis labāku vai ļoti līdzīgu CV un izvēlējies pieņemt citu kandidātu. To, kā ir īstenībā, sieviete pati noskaidrot nevar: darba devējam nav pienākuma iepazīstināt viņu ar citu kandidātu kvalifikāciju un saviem apsvērumiem, – lai gan praksē šāda rīcība strīda gadījumā palīdzētu izvairīties no strīda aizvadišanas līdz tiesai. Tomēr pastāv fakti, kas liecina par iespējamu tiešo diskrimināciju: par labu atzīts CV, uzaicinājums uz sarunu, bet atteikums, ieraugot, ka sieviete ir grūtniecības stāvoklī. (Ilvija Pūce "Pienākums pierādīt" (18.12.2008.), <http://www.politika.lv/temas/cilvektiesibas/14922/>)*

Tāpēc, lai persona varētu efektīvi aizstāvēt savas tiesības, izskatot diskriminācijas lietas, tiek īstenota tā sauktā **pierādīšanas pienākuma pāreja**. Darba likumā teikts: "Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums." Tas pats pierādīšanas pienākuma regulējums attiecas uz gadījumiem, ja diskriminācija iespējama citu aizliegto pamatu dēļ.

*Pastāvot apstākļiem, kas var norādīt uz diskrimināciju, darba devējam ir jāpierāda, ka viņš nav pieņēmis grūtnieci par skolotāju objektīvu apstākļu dēļ. Par objektīvu apstākli šajā gadījumā varētu uzskatīt, piemēram, kvalificētāka kandidāta esamību.*

Pierādīšanas pienākumu pāreja sastāv no divām daļām. Pirmkārt, prasītājam jānorāda fakti, no kuriem var saprātīgi secināt, ka pastāv tieša vai netieša diskriminācija, taču nav pilnībā jāpierāda šīs diskriminācijas esamība. Otrkārt, ja prasītājs ir izpildījis šo prasību, atbildētājam jāpierāda, ka nav notikusi diskriminācija. Prasītājam ir pietiekami ticami jānorāda fakti, kas varētu liecināt par iespējamo diskrimināciju, bet atbildētājam, uz kuru šādā gadījumā gulstas pierādīšanas pienākums, ir jānāk klājā ne tikai ar faktiem, kas varētu norādīt, ka diskriminācijas nav bijis, bet arī pilnībā jāpierāda šie fakti.<sup>53</sup>

<sup>53</sup> Ilvija Pūce "Pienākums pierādīt" (18.12.2008.), <http://www.politika.lv/temas/cilvektiesibas/14922/>

## 2.7. Diskriminācijas pierādīšanas metodes: datu vākšana un situācijas testēšana

Lai nodrošinātu vienādas attieksmes principa ievērošanu, ir svarīga ne tikai atbilstošu normatīvo aktu pieņemšana un piemērošana, bet arī **visaptverošu datu apkopošana**, kas palīdz izvērtēt esošo situāciju, apzināt galvenās problēmas, kā arī izstrādāt un efektīvi īstenot pasākumus pretdiskriminācijas jomā. Eiropas Komisijas pret rasismu un neiecietību (*European Commission against Racism and Intolerance – ECRI*) Vispārējās politiskās rekomendācijas Nr. 1 (pieņemtas 1996. gada 4. oktobrī) dalībvalstīm rekomendē: “Saskaņā ar Eiropas likumiem, noteikumiem un rekomendācijām par datu un personiskās dzīves aizsardzību, kur un kad nepieciešamas, vākt datus, kas palīdzēs novērtēt situāciju un praksi attiecībā uz grupām, kas ir visvairāk neaizsargātas pret rasismu, ksenofobiju, antisemitismu un neiecietību.”<sup>54</sup> Arī Eiropas Pamattiesību aģentūra (*European Union Agency Fundamental Rights – FRA*) norāda uz nepieciešamību atļaut datu vākšanu par tautību/reliģiju, kas var palīdzēt identificēt diskrimināciju un rasistiskus noziegumus vai vardarbību, kas vērsti pret sabiedrības mazākumgrupām.

Eiropas vienlīdzības datu rokasgrāmatas<sup>55</sup> autori atzīst, ka, lai veiksmīgi cīnītos pret diskrimināciju, ir nepieciešams liels informācijas apjoms, kam būtu jāiekļauj:

- visas grupas, kuru aizsardzība ir paredzēta Eiropas Savienības un valstu likumdošanā (rase vai etniskā piederība, reliģija vai uzskati, invaliditāte, vecums, dzimums, seksuālā orientācija);
- visas dzīves jomas, kur diskriminācija ir aizliegta (nodarbinātība, profesijas izvēle un profesionālā apmācība, izglītība, sociālā drošība, veselības aprūpe, tiesības uz mājokli, pieeja precēm un pakalpojumiem);
- ziņas par diskriminācijas izplatību, būtību un sekām.

Par galvenajiem datu ieguves avotiem būtu jākalpo: oficiālajai statistikai (tautas skaitīšana, aptaujas, apsekojumi un reģistri), sūdzību statistikai (tiesībsargājošo iestāžu dati, t. sk. policijas, prokuratūras, tiesu; Valsts darba inspekcijas, Tiesībsarga biroja, Patērētāju tiesību aizsardzības centra un NVO dati), pētījumiem (sabiedriskās domas un diskriminācijas upuru aptaujas, diskriminācijas testēšana jeb situācijas testēšana, kvalitatīvie pētījumi) un daudzveidības monitoringam (*diversity monitoring*).

---

<sup>54</sup> ECRI Vispārējās politiskās rekomendācijas Nr.1: Cīņa pret rasismu, ksenofobiju, antisemitismu un neiecietību (pieņemtas 1996. gada 4. oktobrī). Pieejamas latviešu valodā: [http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation\\_n1/REC1-1996-43-LVA.pdf](http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation_n1/REC1-1996-43-LVA.pdf)

<sup>55</sup> Makkonen Timo (2006), *European Handbook on Equality Data*.

## Nolūki, kādiem nepieciešami dati:<sup>56</sup>

- 1. Situācijas novērtēšana un pētījumi.** Dati ir nepieciešami, lai izpētītu un izprastu esošo situāciju, kā arī noformulētu un precizētu problēmas. Lai arī katra sabiedrība ir neviendabīga, attiecībā uz diskrimināciju ir svarīgi saprast, vai esošajām atšķirībām (izglītības līmenis, nodarbinātība, sociālais statuss, labklājība, ienākumi u.c.) ir kāds objektīvs pamats, vai arī tās ir saistītas ar kādām īpašām pazīmēm: rasi, etnisko piederību, dzimto valodu, dzimumu, reliģiju, seksuālo orientāciju u. c.
- 2. Politikas un likumdošanas izstrāde.** Visaptveroši un uzticami dati ir svarīgi, lai spriestu par to, kādās jomās, kādām grupām un cik lielā mērā ir vajadzīga pretdiskriminācijas līdzekļu piemērošana, kāda politika un kādas likumdošanas normas efektīvi risinās diskriminācijas problēmas. Lai noteiktu, novērtētu un izvēlētos risinājumu alternatīvas, kā arī īstenošanas līdzekļus un prognozētu turpmāko situācijas attīstību, ir vajadzīgi dati.
- 3. Politikas un likumdošanas uzraudzība un monitoring.** Pretdiskriminācijas kontekstā ir svarīgi zināt, vai pareizi tiek saprastas diskriminēto grupu problēmas un to cēloņi, vai izvirzītais politikas mērķis un izvēlētie līdzekļi ir adekvāti konkrētās diskriminētās grupas pārstāvju problēmu risināšanai, cik veiksmīgi vai neveiksmīgi tiek īstenota politika un likumdošana un vai tiek sasniegts vēlamais mērķis.
- 4. Apziņas celšana.** Informācija ir nepieciešama izglītošanas un sabiedrības apziņas celšanas nolūkos. Objektīvi statistiskie dati palīdz pievērst sabiedrības un lēmumu pieņēmēju uzmanību, kā arī pamatot nepieciešamību aktīvi rīkoties, lai izskaustu diskrimināciju. Fakts, ka valstī tiek vākti statistikas dati par diskrimināciju, ir svarīgs signāls sabiedrībai: valsts apzinās diskrimināciju kā iespējamu problēmu un nepieciešamības gadījumā tā būs gatava rīkoties, lai palīdzētu atstumto grupu pārstāvjiem pilnvērtīgi iekļauties visās sabiedrības dzīves jomās.
- 5. Tiesas prāvas.** Ņemot vērā, ka diskriminācijas upuriem ir ļoti grūti iesniegt tiesai pierādījumus (it īpaši netiešas diskriminācijas gadījumos), vairākas Eiropas Savienības direktīvas nosaka, ka diskriminācijas lietās jāpiemēro apgrieztais pierādīšanas pienākums, un, lai noteiktu, vai ir notikusi netieša diskriminācija, tiesās kā pierādījumu ir atļauts izmantot statistikas datus.

**Situācijas testēšana** ir metode, ar kuras palīdzību var pierādīt diskriminācijas gadījumus dažādās dzīves jomās: nodarbinātībā, nekustamo īpašumu tirgū (kredītu piešķiršana, mājokļa īre), kā arī pieejā precēm un pakalpojumiem (to vidū, naktsklubiem, restorāniem un viesnīcām). Situācijas testēšana ir sociāls eksperiments ikdienas dzīves situācijās, kas ļauj ieraudzīt diskrimināciju, ko parasti cenšas noslēpt

---

<sup>56</sup> Latvijas Cilvēktiesību centrs (2008), *Etnisko datu vākšana diskriminācijas novēršanai*.

aiz dažādām atrunām: “Vakance jau ir aizņemta”, “Klubs ir pilns”, “Ieeja atļauta tikai biedriem” vai “Dzīvoklis jau ir izīrēts”.<sup>57</sup>

Metodes būtība ir labi organizēts eksperiments, kurā uz kādu labumu (darbu, mājokli, publisko pakalpojumu u. c.) pretendē divi līdzīgi cilvēki, no kuriem viens atšķiras pēc kādas pazīmes, kas var novest pie nevienlīdzīgas attieksmes un diskriminācijas (dzimums, rase vai etniskā izcelsme, vecums, invaliditāte, reliģija vai pārliecība, seksuālā orientācija). Ja viens no cilvēkiem saskaras ar atšķirīgu attieksmi, tas var norādīt uz diskriminējošu rīcību. Parasti situācijas testēšanas dalībnieki ir fiktīvi: viņi var būt gan NVO aktivisti, gan brīvprātīgie studenti vai aktieri.

Situācijas testēšana jau vairāk nekā trīsdesmit gadus tiek izmantota ASV un vairākās Rietumeiropas valstīs, piemēram, Francijā, Beļģijā, Nīderlandē. Pēdējos gados metode aktīvi tiek ieviesta arī Ungārijā un Čehijā, lai pierādītu čigānu (romu) diskrimināciju. Situācijas testēšana tiek izmantota gan kā pētnieciska metode, kas ļauj izvērtēt pretdiskriminācijas likumdošanas ieviešanu, gan kā metode, ar kuras palīdzību tiek veicināta sabiedrības apziņa un izpratne. Vairākās Eiropas valstīs situācijas testēšana tiek izmantota kā metode tiesvedības panākšanai un tās rezultāti kalpo kā pierādījums tiesā.

Situācijas testēšana tiek uzskatīta par īpašu metodi, jo tā:

- demonstrē, ka rasu un etniskā nevienlīdzība ir tiešs diskriminācijas rezultāts;
- kombinē kontrolējama eksperimenta ticamību ar reālas dzīves situācijas unikalitāti;
- pēta uzvedību, nevis viedokļus vai dispozīcijas, kas ir konkrētas darbības pamatā;
- ir neuzbāzīga metode, kas ļauj izvairīties no inscenējumiem;
- garantē testēšanas rezultātu ticamību (validitāti), jo sniedz ieskatu tajā, ko cilvēki dara, nevis, ko viņi runā;
- ir objektīva metode un nepaļaujas uz apšaubāmām interpretācijām un izjūtām, kurus ir grūti adekvāti novērtēt.<sup>58</sup>

---

<sup>57</sup> Rorive Isabelle (2009) *Proving Discrimination Cases the Role of Situation Testing*, Migration Policy Group and Centre For Equality Rights; pieejams: [http://www.migpolgroup.com/public/docs/153.ProvingDiscriminationCases\\_theRoleofSituationTesting\\_EN\\_03.09.pdf](http://www.migpolgroup.com/public/docs/153.ProvingDiscriminationCases_theRoleofSituationTesting_EN_03.09.pdf)

<sup>58</sup> International Labour Organization. *Discrimination in access to employment on grounds of foreign origin: the case of Belgium*. Sk. internetā: <http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/papers/imp23/index.htm>

Situācijas testēšanu savā praksē izmanto vairākas organizācijas, adaptējot to konkrētas situācijas kontekstam. Šī ir metode, kas ļauj veidot konkrētu metodoloģiju, vadoties pēc jau izstrādātiem testēšanas principiem:

- Starptautiskā darba organizācija (*International Labour organization – ILO*) kopš 20. gs. 90-tajiem gadiem izmanto situācijas testēšanu, lai pētītu situāciju ar imigrantu iekārtošanos darbā vairākās valstīs: Beļģijā, Vācijā, Itālijā, Nīderlandē, Spānijā;
- Austrijā šī metode tika izmantota, lai pierādītu seksuālo minoritāšu diskrimināciju darba tirgū;
- ASV *Department of Housing and Urban Development (HUD)* izmantoja situācijas testēšanu, lai pētītu cilvēku ar īpašām vajadzībām diskrimināciju nekustamo īpašumu tirgū, kā arī lai veidotu plašus pētījumus par rasu un etnisko diskrimināciju ASV;
- Budapeštā Nacionālo un etnisko minoritāšu juridiskās aizsardzības birojs (NEKI) adaptēja šo metodi, lai aizstāvētu romu tiesības, kas regulāri cieš no izslēgšanas vairākās dzīves sfērās: gan darba tirgū, gan klubu, restorānu un citu publisko vietu apmeklējumā;
- Čehijas Republikā situācijas testēšanas rezultātus tiesas atzīst par pierādījumiem, pateicoties pētījumiem par romu diskrimināciju.

*2008. gada decembrī Viļņas reģionālā tiesa pieņēma lēmumu pirmajā etniskās diskriminācijas lietā, kurā tika atzīta romu sievietes tieša diskriminācija nodarbinātības jomā. Būtiski, ka šajā lietā tiesa kā pierādījumu pieņēma Cilvēktiesību monitoringa institūta (Human Rights Monitoring Institute – HRMI) veikto situācijas testēšanu.*

*2007. gada oktobrī HRMI no vairākām romu NVO saņēma informāciju par kādu romu sievieti, kura sūdzējusies par to, ka savas etniskās piederības dēļ netiek pieņemta nekvalificētā darbā. Pēc šīs informācijas saņemšanas HRMI nolēma pavadīt sievieti uz vairākām Valsts darba aģentūras nozīmētām darba vietām. Lai gan iepriekš, zvanot uz kādu restorānu par trauku mazgātājas vietu, sieviete bija saņēmusi atbildi, ka vieta ir brīva, tad pēc ierašanās restorānā un sarunas ar restorāna pārstāvi, kurš intervijas laikā cita starpā pajautāja, vai sieviete dzīvo romu rajonā, viņai tika pateikts, ka vieta jau aizņemta. Pēc HRMI lūguma cita persona piezvanīja uz restorānu un pajautāja, vai trauku mazgātājas vieta joprojām ir brīva. Saņemot apstiprinošu atbildi, HRMI nolēma veikt situācijas testēšanu un dažas stundas pēc notikušā nosūtīja uz restorānu lietuviešu izcelsmes sievieti, kura uzreiz tika pieņemta darbā. Sarunas laikā restorāna pārstāvis arī norādīja, ka viņš nav pieņēmis darbā romu sievieti viņas etniskās piederības dēļ, jo nevēlas problēmas kolektīvā gadījumā, ja kaut kas pazustu. Romu sieviete iesniedza prasības pieteikumu tiesā, un HRMI tiesas procesā tika pieaicināta kā trešā puse.<sup>59</sup>*

<sup>59</sup> Samuolyte, Jolanta *Applying situation testing successfully to prove the discrimination based on ethnicity in: The Role of NGOs and Trade Unions in Combating Discrimination. The Perspective of EU Level NGOs and Trade Unions, European Commission (2010).*



Latvijā līdz šim situācijas testēšana kā līdzeklis, kas tiešā veidā atklāj diskriminācijas gadījumus, izmantota tikai vienu reizi.

2011. gada martā Latvijas Cilvēktiesību centrs (LCC) piedalījās pirmajā Eiropas pret-rasisma kustības (European Grassroots Antiracist Movement – EGAM) organizētajā situācijas testēšanas naktī, kuras mērķis bija pievērst sabiedrības uzmanību rasu un etniskās diskriminācijas riskiem. LCC pārbaudīja piecus populārākos Rīgas naktsklubus, izmantojot divas testētāju grupas, no kurām vienā bija jauni cilvēki ar tumšāku ādas krāsu, bet otrā – ar gaišu. Nevienā no klubiem diskriminācijas fakts netika atklāts.

Testēšanas nakts, kuras ietvaros tika pārbaudīti naktsklubi un izklaides vietas, vienlaikus notika 14 Eiropas valstu lielākajās pilsētās. Diskriminācija uz rasu un etniskā pamata tika atklāta 15 pilsētu 35 naktsklubos. Visvairāk diskriminācijas gadījumi konstatēti Rumānijā (4 pilsētās 9 gadījumi), Spānijā (8), Albānijā (4), Francijā (3 pilsētās 4 gadījumi) un Polijā (3). Neviens diskriminācijas fakts netika konstatēts 3 valstīs – Slovēnijā, Latvijā un Ungārijā.

EGAM rīkotajā Eiropas testēšanas naktī piedalījās: Albānija, Beļģija, Dānija, Francija, Latvija, Norvēģija, Polija, Rumānija, Serbija, Slovēnija, Spānija, Ungārija, Vācija, Zviedrija.

## 2.8. Tiesību aizsardzības iespējas diskriminācijas gadījumos

Ikvienam, kurš uzskata, ka ir ticis diskriminēts, ir jābūt piekļuvei tiesiskām vai administratīvām procedūrām, ar kuru palīdzību persona var aizstāvēt savas tiesības. Strīdu risināšanai diskriminācijas gadījumos tiek izmantota gan tiesāšanās, gan alternatīvi domstarpību risināšanas veidi, piemēram, sarunu vadīšana, mediācija un izlīgums. Alternatīvie domstarpību risināšanas veidi vai izmantotās tehnikas ļauj pusēm atrisināt strīdu, neejot uz tiesu, tādējādi nodrošinot neformālāku, savlaicīgāku, ātrāku, lētāku, uz sadarbību balstītu un konfidenciālu risinājumu.

**Sarunu vadīšana** ir process, kurā puses runā viena ar otru par iespējamiem risinājumiem. Katra puse aizstāv savu viedokli, un katru pusi var pārstāvēt zvērīnāts advokāts vai cits padomdevējs. Puses apmainās ar piedāvājumiem un prasībām, argumentē un turpina diskusiju, kamēr tiek sasniegts risinājums vai paziņots par strupceļu.

**Mediācija**<sup>60</sup> ir brīvprātīgs process, kurā strīda puses satiekas ar neitrālu vienu vai vairākām trešajām personām (mediatoru, līdzmediatoriem), lai apspriestu domstarpības un panāktu vienošanos. Mediācija var kalpot ne tikai kā alternatīva tiesvedībai, bet arī kā tiesvedību papildinošs elements – paralēli tiesvedībai vai sagatavojoties tiesvedībai. Mediatori nepieņem lēmumu lietā, bet palīdz pusēm pašām atrast risinājumus un pieņemt nepieciešamos lēmumus. Mediācijas mērķis ir risinājums, kurā neviens nav zaudētājs. Tās rezultāts ir vienošanās, kas balstās nevis uz kompromisu, bet uz vienprātību. Vienošanās parasti tiek slēgta rakstveidā, noslēdzot līgumu, kuru var apstiprināt notārs vai tiesa (ja uzsākts tiesas process).

Pretēji tiesas procesam, mediācijas procesā nenotiek strīds vai sacīkstes par pozīcijām, bet gan interešu, kas slēpjas aiz tām, noskaidrošana un iespējamā saskaņošana, tādējādi paplašinot konflikta risinājumu iespējas. Mediācijas process notiek sarunu veidā un balstās uz savstarpēju uzticēšanos un godīgu attieksmi.

Lai mediācijas process noritētu veiksmīgi, ir jāievēro daži pamatprincipi:

- **Brīvprātība.** Pusēm brīvprātīgi jāpiekrīt piedalīties mediācijas procesā, kā arī jāpiekrīt visiem lēmumiem, kas tiek pieņemti kā mediācijas galarezultāts (mediācija ir neformāls process, kur likuma aizsardzībai dažbrīd ir otršķirīga nozīme. Bieži puses var piekrist atrisināt strīdu noteiktā ceļā, neņemot vērā savas juridiskās tiesības);
- **Neitralitāte.** Mediatoram ir jābūt neitrālam, un viņš nedrīkst iespaidot pušu lēmumu. Lai mediators ar abām strīda pusēm varētu nodibināt saikni, kas balstās uz uzticību, ir svarīgi, lai neviena puse nejostos jebkādā veidā no mediatora puses tiesāta. Mediatora uzdevums ir palīdzēt pusēm saprast savas un pretējās puses patiesās intereses, noskaidrot katras puses idejas iespējamajam risinājumiem, kā arī palīdzēt pusēm izstrādāt un rakstiski noformēt vienošanos;
- **Konfidencialitāte.** Tikšanās notiek neitrālā teritorijā, un saruna netiek pierakstīta. Puses var runāt atklātāk un brīvāk, ja zina, ka informācija nekad netiks publicēta; mediācijas procesā veiktie pieraksti iesaistīto pušu klātbūtnē tiek iznīcināti, tādējādi pusēm ir iespēja nonākt pie izdevīgāka risinājuma;
- **Pušu kontrolēts iznākums.** Mediantiem jābūt gataviem pašiem atrast risinājumu un uzņemties atbildību par to. Mediatori palīdz pusēm: 1) definēt problēmas,

---

<sup>60</sup> Apraksts sagatavots, balstoties uz šādiem materiāliem: Eiropas Parlamenta un Padomes direktīva 2008/52/EK par konkrētiem mediācijas aspektiem civiltiesiskās un komercietiskās (2008. gada 21. maijs), pieejams: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:136:0003:0008:LV:PDF>; koncepcija "Mediācijas ieviešana civiltiesiskās strīdu risināšanā" (Ministru kabineta 2009. gada 18. februāra rīkojums Nr. 121), pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=188058>; starptautiskā semināra "Praktizējošo juristu apmācības mediācijas metodēs" materiāli, pieejami: [http://www.tm.gov.lv/lv/ministrija/arv\\_fin\\_pal/eiropas\\_komisijas\\_programmas.html?news\\_id=3279](http://www.tm.gov.lv/lv/ministrija/arv_fin_pal/eiropas_komisijas_programmas.html?news_id=3279); Cietušo atbalsta centra materiāliem, pieejami: <http://www.cac.lv/lv/mediacija>; mediacija.lv materiāli, pieejami: <http://www.mediacija.lv/>

ar ko tie saskaras, 2) identificēt vienošanās jomas, strīda jautājumus un atrisinājuma variantus, 3) izvēlēties variantus, kurus tie uzskata par vislabākajiem sev un otrajai pusei.

**Izlīgums** ir mēģinājums likumā noteiktajos ietvaros atrisināt sūdzību, uzņemoties starpnieka lomu, lai panāktu savstarpēji pieņemamu rezultātu. Piemēram, Tiesībsarga likums<sup>61</sup> nosaka, ka, izskatot pārbaudes lietu, tiek veicināts izlīgums starp strīda pusēm. Ja puses nevar vienoties par izlīgumu, tiesībsargs sniedz atzinumu, kurā dod vērtējumu pārbaudes lietā konstatētajam. Tiesībsarga atzinums nav juridiski saistošs, tam ir rekomendējošs raksturs. Izvēloties tiesībsargu savu interešu aizstāvībai, personai jāņem vērā, ka sūdzības iesniegšana tiesībsargam un pārbaudes lietas ierosināšana neaptur normatīvā akta, tiesas nolēmuma, administratīva vai cita individuāla tiesību akta darbību, kā arī likumā noteikto procesuālo termiņu tecējumu.

Gadījumā, ja lieta tiek izskatīta tiesā, izlīgums ir pieļaujams jebkurā civiltiesiskā strīdā un jebkurā tiesas procesa stadijā. Izlīgumu puses slēdz rakstveidā un iesniedz tiesai. Saskaņā ar Civilprocesa likumu<sup>62</sup> izlīgumā norāda: 1) prasītāja vārdu, uzvārdu, personas kodu un dzīvesvietu, bet, ja prasītājs ir juridiska persona, tad tās nosaukumu, reģistrācijas numuru un atrašanās vietu (juridisko adresi); 2) atbildētāja vārdu, uzvārdu, personas kodu un dzīvesvietu, bet, ja atbildētājs ir juridiska persona, tad tās nosaukumu, reģistrācijas numuru un atrašanās vietu (juridisko adresi); 3) strīda priekšmetu; 4) katras puses saistības, ko tā labprātīgi uzņemas izpildīt.

Izlīguma priekšrocības: aizstāj nepieciešamību veikt dārgāku un laikietilpīgāku izmeklēšanu; ir mazāk formāls un konfrontējošs, ir vērtīgs, ja attieksmes vai uzvedības maiņa ir nozīmīgāka nekā sods par pārkāpumu.

**Tiesāšanās** ir pēdējais strīdu risināšanas paņēmieni, kas prasa lielus laika un finansiālos resursus. Atšķirībā no mediācijas šis process nav konfidenciāls, jo tiesa diskriminācijas lietas izskata atklāti (administratīvās lietas, civillietas, krimināllietas).

### **Tiesības prasīt par diskriminācijas pārkāpumu:**

- **Zaudējumu atlīdzību un līguma izpildi**, t. i., zaudētos darba algas ienākumus vai zaudējumus, kas radušies sakarā ar preces nepārdošanu vai pakalpojuma nesniegšanu;
- **Atlīdzību par morālo kaitējumu**. Diskriminācijas fakts dod tiesības uz kompensāciju par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

<sup>61</sup> Tiesībsarga likums (pieņemts 06.04.2006.). Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=133535>

<sup>62</sup> Civilprocesa likuma 27. nodaļa (pieņemts 14.10.2998.). Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=50500>

- **Tiesāšanās izdevumus.** Gadījumā, ja tiesā uzvar, prasītājs var saņemt tiesāšanās izdevumus. Savukārt, ja zaudē, tad jāmaksā pretējās puses tiesāšanās izdevumi.

## 2.9. Sankcijas (*Anhelita Kamenska*)

Lai diskriminācijas upurim atlīdzinātu pāridarījumu un lai nākotnē atturētu diskriminētāju un citus no līdzīgiem nodarījumiem, **sankcijām**, kas var veidot kompensācijas maksājumu upurim, **jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām**.<sup>63</sup> Sankciju noteikšana un vajadzīgie pasākumi, lai nodrošinātu sankciju piemērošanu, ir nacionālo tiesību kompetencē.

Eiropas Savienības dalībvalstīs pastāv dažādi tiesiskās aizsardzības veidi, kas sevī ietver kriminālās un nekriminālās sankcijas, kas savukārt ietver civilās un administratīvās sankcijas.

Kriminālās sankcijas var būt, piemēram, naudas sods, brīvības atņemšana, taču tās nav personīga tiesiskās aizsardzības forma diskriminācijas upurim.

Civilās sankcijas, piemēram, var ietvert atvainošanos, atjaunošanu darbā, kompensāciju u. c. Savukārt administratīvās sankcijas var būt gan naudas sodi, gan administratīvā akta atcelšana un jauna izdošana u. c. Lielākā daļa valstu paredz kompensāciju diskriminācijas gadījumos, kas ir svarīgi konkrētajam diskriminācijas upurim. Kompensācijā var iekļaut zaudētos ienākumus, morālo kompensāciju, zaudēto laiku u. c. Kompensācija var būt arī nemantiska rakstura, piemēram, atvainošanās diskriminācijas upurim, diskriminācijas fakta atzīšana, cieņas izrādīšana diskriminācijas upurim u. c.

Daļā ES dalībvalstu pastāv arī dažādas nemantiska rakstura sankcijas:

- lēmuma/sprieduma par diskriminācijas fakta konstatēšanu publicēšana (piemēram, Beļģija, Portugāle, Slovēnija),
- tiesas rīkojums pārtraukt diskrimināciju (Itālija, Slovākija u. c.),
- diskriminējošo prakšu pielietotāju publiska nosodīšana,
- atjaunošana darbā nelikumīgas atlaišanas rezultātā (Kipra, Slovēnija, Spānijas, Latvija u. c),
- izslēgšana no valsts pasūtījuma procedūras,
- darba devēja izslēgšana no pieejas valsts un ES atbalsta fondiem,
- licenču, atļauju apturēšana uz zināmu laika periodu vai anulēšana,

---

<sup>63</sup> Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin, Article 15. Pieejams <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32000L0043:en:HTML>

- pienākumu noteikšana darba devējam veikt konkrētus pasākumus, piemēram, rīkot darbinieku apmācību līdztiesības jautājumos, izstrādāt vienādu iespēju politiku uzņēmumos u. c.<sup>64</sup>

Sankcijas diskriminācijas gadījumos ir tiesīgas piemērot dažādas institūcijas, piemēram, Darba inspekcijas, Patērētāju tiesību aizsardzības, izglītības u. c. inspekcijas. Atsevišķās ES dalībvalstīs arī vienlīdzības institūcijām ir tiesības piemērot finansiālas un cita rakstura sankcijas. Piemēram, Bulgārijas vienlīdzības komisija – Komisija aizsardzībai pret diskrimināciju – ir tiesīga pārkāpējiem piemērot soda naudu no 125 līdz 1000 eiro.<sup>65</sup> Vienlīdzības komisijas var arī veicināt mierizlīgumu noslēgšanu, kas var ietvert arī kompensāciju diskriminācijas upurim.

Ziemeļīrijā darbojas Vienlīdzības institūcija, kas izskata sūdzības par diskrimināciju. Šī institūcija sniedz juridiskas konsultācijas, t. sk. palīdzot sagatavot prasību tiesā vai specializētos tribunālos. Piemēram, 2009. un 2010. gadā no institūcijas izskatītajām sūdzībām 66 tika panākts galīgs risinājums, no tām 55 lietas tika atrisinātas ārpus tiesas kārtībā, bet 10 lietas beidzās ar tiesas spriedumu.<sup>66</sup>

*Lietā Edyta Belch v Flicks Restaurant kāda poliete, kas strādāja restorānā par konditorejas izstrādājumu cepēju, paziņoja darba devējam, ka gaida bērnu. Pēc vairākām nedēļām viņa tika atbrīvota no darba. Sieviete griezās Ziemeļīrijas Vienlīdzības komisijā ar sūdzību par rasu un dzimuma diskrimināciju, jo uzskatīja, ka atbrīvota no darba tāpēc, ka ir poliete un gaida bērnu. Tika panākts mierizlīgums, un darba devējs cietušajai samaksāja 7,500 mārciņu lielu kompensāciju, kā arī apņēmas sadarboties ar Vienlīdzības komisiju, pārskatīt uzņēmuma politiku un praksi, lai nodrošinātu, ka tie atbilst Ziemeļīrijas likumdošanai par rasu diskriminācijas novēršanu, un arī veikt personāla apmācību par rasu/dzimumu diskriminācijas novēršanu.<sup>67</sup>*

Diskriminācijas pārkāpumu gadījumā personas var griezties arī tiesā. Atkarībā no jomas (piemēram, nodarbinātība, pieeja precēm un pakalpojumiem u. c.), kādā pārkāpums noticis, vai pārkāpējs attiecīgi bijis valsts vai pašvaldību uzņēmums vai privātstruktūra, persona var griezties civiltiesā, kādā specializētā tiesā (piemēram,

<sup>64</sup> Prof. Christa Tobler. Remedies and Sanctions in EC non-discrimination law. European Network of Legal Experts in the non-discrimination field. European Commission. Directorate General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, June 2005, 52 p. Pieejams: [http://www.migpol-group.com/publications\\_detail.php?id=164](http://www.migpol-group.com/publications_detail.php?id=164)

<sup>65</sup> Bulgārija/Protection against Discrimination Act, Section 78-84, pieejams [http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com\\_content&task=view&id=15&Itemid=30](http://kzd-nondiscrimination.com/start/index.php?option=com_content&task=view&id=15&Itemid=30)

<sup>66</sup> Equality Commission for Northern Ireland (2011). Decisions and Settlements Review 2009-2010, p.3. Pieejams <http://www.equalityni.org/archive/pdf/ECsettlements0910.pdf>

<sup>67</sup> Equality Commission for Northern Ireland (2010). Decisions and Settlements Review 2008-2009, p. 105. Pieejams <http://www.equalityni.org/archive/pdf/Decisionsandsettlements0809.pdf>

darba tiesa) vai administratīvajā tiesā. Tiesu piemērojamās sankcijas ir atkarīgas no konkrētās valsts likumdošanas, taču dažkārt bez konkrētām likumā noteiktām sankcijām tiesām var būt arī pilnvaras noteikt dažādas nemantiska rakstura sankcijas pēc saviem ieskatiem.

*Slovākijā kādā lietā, kurā romu (čigānu) vīrieti atteicās apkalpot vietējā krodziņā, rajona tiesa īpašniekam uzlika par pienākumu nosūtīt cietušajam rakstisku atvainošanos un šo atvainošanos piekārt pie krodziņa durvīm uz 30 dienām. Vienlaikus tiesa piešķīra cietušajam morālo kompensāciju 664 eiro apmērā (~ 465 LVL).*

## Latvija

Latvijā saskaņā ar Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksa 204.<sup>17</sup> pantu par diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu nodarbinātībā Valsts darba inspekcija, savukārt citās jomās – tiesa, var uzlikt naudas sodu no 100 līdz 500 LVL.<sup>68</sup>

Kopš 2007. gada jūlija Latvijā ir paredzēta kriminālatbildība (Krimināllikuma 149.<sup>1</sup> pants) par diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ vai par cita normatīvajos aktos noteiktā diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu. Par šī kriminālpārkāpuma izdarīšanu var piemērot naudas sodu līdz pat piecdesmit minimālajām mēnešalgām, piespiedu darbu vai brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem. Līdz šim gan Krimināllikuma pants nekad nav piemērots.<sup>69</sup>

Latvijā 2005. gadā tika pieņemts Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums, kas paredz atlīdzināt mantiskos zaudējumus, personisko kaitējumu un morālo kaitējumu, kas personai nodarīts ar valsts pārvaldes iestādes prettiesisku administratīvo aktu vai prettiesisku faktisko rīcību. Likuma 14. pants nosaka atlīdzinājuma robežas personiskā un morālā kaitējuma gadījumos. Personiskais kaitējums – līdz 5000 latiem, smags personiskais kaitējums – līdz 7000 latiem, ja kaitējums dzīvībai vai sevišķi smags kaitējums veselībai – līdz 20 000 latiem. Morālais kaitējums – līdz 3000 latiem, smags morālais kaitējums – līdz 5000 latiem, kaitējums dzīvībai vai sevišķi smags kaitējums veselībai – līdz 20000 latiem, ja privātpersonas tiesību vai ar likumu aizsargāto interešu aizskārums nav smags – iestādes rakstveida vai publiska atvainošanās.<sup>70</sup>

<sup>68</sup> Likums "Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss" (07.12.1984. ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 17.03.2011.), 204.<sup>17</sup> pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=89648>

<sup>69</sup> Krimināllikums (17.06.1998. ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.01.2013.), 149.<sup>1</sup> pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana. Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=222826&from=off>

<sup>70</sup> Valsts pārvaldes iestāžu nodarīto zaudējumu atlīdzināšanas likums (02.06.2005. ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 30.12.2010.). Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=110746>

Diskriminācijas gadījumos, kas neskar indivīda attiecības ar valsti vai privātpersonu, kas īsteno valsts pārvaldes uzdevumus, vai arī neskar civildienesta ierēdņus, kaitējuma atlīdzības robežas ar likumu nav noteiktas. Darba likums nosaka, ka, ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam [...] ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.<sup>71</sup>

Saskaņā ar Patērētāju tiesību aizsardzības likumu patērētājs var vērsties tiesā Civilprocesa likuma noteiktajā kārtībā. Diskriminācijas gadījumā patērētājam ir tiesības prasīt līguma izpildi, kā arī zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējuma apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.<sup>72</sup>

## Valsts darba inspekcija

Pēdējos trijos gados Valsts darba inspekcija ir pieņēmusi deviņus lēmumus par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu, galvenokārt par darba sludinājumiem, kuros norādītas nepamatotas prasības attiecībā uz darbinieka dzimumu, vecumu, tautību, piemēram: "Vajadzīgi menedžeri no 25–35 gadiem." VDI ir izteikusi brīdinājumu, nepiemērojot pantu par diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu, kas paredz naudas sodu, bet gan vispārīgo pantu par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā.<sup>73</sup>

## Patērētāju tiesību aizsardzības centrs

2007. gadā Patērētāju tiesību aizsardzības centrs (PTA) uzlika 5000 LVL naudas sodu SIA "Famar-Desi" par diskriminējošu būvmateriālu veikala reklāmu rases, ādas krāsas dēļ. Reklāmā bija attēlots tumšādains vīrietis, kas laužītā latviešu valodā saka: "Mans gribet remontēt Tavs māja!" Blakus bija norādīts: "Viss remontam un būvniecībai, izņemot importa darbaspēku." PTAC lēmumā konstatēja, ka reklāma ir vēstījums adresātam, ka būvniecības veikalā nav strādājuši, nestrādā un nestrādās personas ar atšķirīgu ādas krāsu. Nosakot naudas sodu, PTAC ņēma vērā, ka reklāma bijusi pieejama 1/3 Latvijas sabiedrības, jo tā tika izvietota 55 vides reklāmas

<sup>71</sup> Darba likums (20.06.2001. ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 20.04.2011.), 29. pants (8). Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=26019>

<sup>72</sup> Patērētāju tiesību aizsardzības likums (18.03.1999. ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 30.12.2010), 3.<sup>1</sup> pants (11). Pieejams: <http://www.likumi.lv/doc.php?id=23309>

<sup>73</sup> Valsts darba inspekcijas sniegtā informācija LCC 2011. gada 20. maijā.

stendos Rīgā, bezmaksas avīzes “5 min” izdevumos latviešu/krievu valodā, un tā vērtēja kompānijas mantisko stāvokli.<sup>74</sup>

## Diskriminācijas lietas tiesās

Lai arī Latvijā vēl ir neliels diskriminācijas lietu skaits, kas beigušās ar labvēlīgu iznākumu diskriminācijas upurim: starp pusēm noslēgts mierizlīgums, kuru apstiprinājusi tiesa, vai arī tiesa diskriminācijas upurim piespriedusi kompensāciju, šo lietu skaits pieaug. Lielākā daļa lietu skar nodarbinātību, taču ir arī lietas attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, kā arī sociālās drošības jomu, piemēram, bezdarbnieka pabalsta aprēķināšanas kārtību.

*Lietā A. S. pret Straupes pagasta padomi tiesa atzina, ka notikusi diskriminācija uz dzimuma pamata, kā arī diskriminācija uz mantiskā stāvokļa pamata. Tiesa arī atzina, ka prasītais zaudējumu atlīdzības apmērs, kas atbilst sešu mēnešu samaksai par kurinātāja amata pildīšanu iepriekšējā gadā pēc nodokļu nomaksas, ir taisnīgs, jo A. S. bija objektīvs pamats cerēt, ka tieši viņas kandidatūra tiks atzīta par piemērotāko kurinātāja amatam. Tāpat tiesa atzina, ka apmierināma prasība atlīdzināt morālo kaitējumu 1000 LVL apmērā, uzskatot, ka tas ir taisnīgs apmierinājums A. S. un turpmāk atturēs pagasta padomi no nelikumīgām darbībām, pieņemot darbiniekus. (Cēsu rajona tiesas 2005. gada 5. jūlija spriedums Lietā Nr. C1101945, pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu\\_baze/29373.html](http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/29373.html))*

*Lietā S. K. pret SIA “Palso” tiesa piesprieda par labu prasītājam atlīdzību par morālo kaitējumu, atzīstot, ka 1000, nevis 5000 latu, kā lūgusi prasītāja, ir taisnīga un samērīga atlīdzība, kas gan prasītājam mazinātu tiesību aizskāruma sekas, gan būtu efektīva preventīvā nolūkā attiecībā uz citiem darba devējiem. (Jelgavas tiesas 2006. gada 25. maija spriedums Lietā C 15066406, pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu\\_baze/29376.html](http://www.humanrights.org.lv/html/lv/jomas/datu_baze/29376.html))*

*Lietā O. O pret SIA “Sabiles Baroni” kāds vīrietis vidējos gados ar atbilstošu kvalifikāciju atsaucās uz laikrakstā ievietotu sludinājumu par darba vakanci oficiantei/-am. Darba intervijas laikā viņam pateikts, ka “labprātāk pieņemtu darbā gados jaunas sievietes”. Vīrietis iesniedza prasību par diskrimināciju uz dzimuma pamata. Pirmās*

<sup>74</sup> Patērētāju tiesību aizsardzības centra lēmums Nr. E03-RIG – 132, 2007. gada 17. aprīlī. Pieejams: [http://www.humanrights.org.lv/upload\\_file/FAMARDESI.pdf](http://www.humanrights.org.lv/upload_file/FAMARDESI.pdf)



instances tiesa noraidīja prasību, taču apgabaltiesa apstiprināja mierizlīgumu – 800 LVL.<sup>75</sup>

Augstākās tiesas Senāts ir skatījis lietu par vienādu atalgojumu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādas vērtības darbu.

*Lieta V. Č. pret AS "Falck Apsargs". V. Č. tika pieņemta darbā AS "Falck Apsargs" par sabiedrisko attiecību dienesta vadītāju, nosakot darba algu 650 LVL mēnesī, pēc 3 mēnešiem – 700 LVL. Neilgi pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas viņa uzzināja, ka priekštecim (vīrietim), kas veica tādu pašu darbu, maksāti 800 LVL. V. Č. iesniedza prasību tiesā par diskrimināciju uz dzimuma pamata. Lieta nonāca līdz AT Senātam, kurš konstatēja, ka apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā Eiropas Kopienas tiesas judikatūru. Vienāda atalgojuma princips neaprobežojas ar situācijām, kurās vīrieši un sievietes vienlaicīgi veic tādu pašu darbu pie tā paša darba devēja, bet arī attiecināms uz gadījumu, kad ir konstatēts, ka sieviete saņēmusi zemāku atalgojumu nekā vīrietis, kurš pie darba devēja veicis tādu pašu darbu pirms sievietes nodarbinātības perioda. Senāts tiesas spriedumu atcēla, nodeva jaunai izskatīšanai.<sup>76</sup> Rīgas apgabaltiesa prasību apmierināja, uzliekot par pienākumu darba devējam izmaksāt darba samaksas starpība – 2095 LVL (t. sk. nodokļu nomaksa) un morālo kompensāciju – 1000 LVL.<sup>77</sup>*

## Morālā kompensācija

Latvijā vēl tikai attīstās morālās kompensācijas jēdziens, un līdz šim diskriminācijas lietās vidējā piešķirtā morālā kompensācija ir neliela – 1000 LVL.

AT Senāta Administratīvo lietu departaments ir devis skaidrojumu par atbilstīgu atlīdzinājuma noteikšanu morālā kaitējuma gadījumā:

- jābūt samērojamam ar nodarīto kaitējumu,
- jāņem vērā citos gadījumos noteiktais atlīdzinājuma veids un apmērs,
- atlīdzinājumam ne tikai jāsniedz gandarījums personai, kuras tiesības ir tikušas aizskartas, bet jāattur iestāde no līdzīgu aizskārumu izdarīšanas nākotnē.

<sup>75</sup> LR Zemgales apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija lēmums 2008.gada 20.novembrī Lietā nr. C 37056908.

<sup>76</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Civillietu departamenta 2007.gada 14. februāra spriedums lietā Nr. SKC – 67.

<sup>77</sup> Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas spriedums 2007.gada 20.jūnijā Lietā Nr. C 30-1667/9 2006.

AT Senāts arī norādījis, ka nosakot atlīdzinājumu, tiesa pauž valsts nostāju par aizskarto tiesību un paša tiesību aizskāruma nozīmīgumu.<sup>78</sup>

## 2.10. Kur meklēt palīdzību diskriminācijas gadījumos?

Latvijā nav vienas specializētas institūcijas, kas nodarbotos tikai ar diskriminācijas jautājumiem. Tomēr ar šiem jautājumiem tieši vai netieši saistīts vairāku valsts un nevalstisko organizāciju darbs.

Ikvienā diskriminācijas gadījumā cilvēks var vērsties **Tiesībsarga birojā**, kas ir vienādas attieksmes veicināšanas iestāde un kuras uzdevums ir palīdzēt diskriminācijas upuriem.

### *Tiesībsarga birojs*

Baznīcas ielā 25, Rīgā, LV-1010

Tālr. (+371) 67686768, fakss (+371) 67244074

e-pasts: [tiesibsargs@tiesibsargs.lv](mailto:tiesibsargs@tiesibsargs.lv)

mājaslapa: [www.tiesibsargs.lv](http://www.tiesibsargs.lv)

Ja notikusi diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās neatkarīgi no tā, vai darba devējs ir valsts vai pašvaldības iestāde, vai privāts uzņēmums, persona var iesniegt sūdzību **Valsts darba inspekcijā**.

### *Valsts darbs inspekcija*

K. Valdemāra ielā 38 k-1, Rīgā, LV-1010

Tālr. (+371) 7021704, konsultatīvais tālrunis (+371) 67186522

e-pasts: [vdi@vdi.gov.lv](mailto:vdi@vdi.gov.lv)

mājaslapa: [www.vdi.gov.lv](http://www.vdi.gov.lv)

Ja cilvēks uzskata, ka darba attiecībās pret viņu vērstā diskriminācija, viņam ir tiesības vērsties **tiesā**, prasot atzīt, ka notikusi diskriminācija, kā arī prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Šajā gadījumā svarīgi ir rīkoties nekavējoties. Saskaņā ar Darba likumu lielākajā daļā diskriminācijas gadījumu var iesniegt prasību tiesā trīs mēnešu laikā.

---

<sup>78</sup> Latvijas Republikas Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2010.gada 16. februāra spriedums Lietā Nr. A42466905/SKA – 104/2010. Pieejams: [http://www.at.gov.lv/files/archive/departament3/2010/10\\_ska\\_104.doc](http://www.at.gov.lv/files/archive/departament3/2010/10_ska_104.doc)

Par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu reklāmā persona var vērsties **Patērētāju tiesību aizsardzības centrā**.

*Patērētāju tiesību aizsardzības centrs*  
K. Valdemāra ielā 157, Rīgā, LV–1013  
Konsultāciju tālrunis (+371) 65452554  
e-pasts: [ptac@ptac.gov.lv](mailto:ptac@ptac.gov.lv)  
mājaslapa: [www.ptac.gov.lv](http://www.ptac.gov.lv)

Latvijā diskriminācijas novēršanas jomā aktīvi darbojas arī vairākas nevalstiskās organizācijas. Veicot sabiedrības informēšanu, dažādu mērķauditoriju izglītošanu, situācijas un likumdošanas analīzi un sūdzību izskatīšanu, tās spējušas iemantot kā valsts un pašvaldības iestāžu, tā arī plašākas sabiedrības uzticību. Sniedzot dažāda veida atbalstu (juridisku, psiholoģisku, sociālu) un pārstāvot cilvēku intereses tiesā, organizācijas apliecinājušas spēju sniegt palīdzību cilvēkiem, kas saskārušies ar diskrimināciju dažādās dzīves jomās.

Attiecībā uz visiem diskriminācijas pamatiem varat vērsties **Latvijas Cilvēktiesību centrā**.

*Latvijas Cilvēktiesību centrs*  
Alberta ielā 13 (7. st.), Rīgā, LV–1010  
Tāl. (+371) 67039290, fakss (+371) 67039291  
e-pasts: [office@humanrights.org.lv](mailto:office@humanrights.org.lv)  
mājaslapa: [www.humanrights.org.lv](http://www.humanrights.org.lv)  
Konsultācijas – ar iepriekšēju pierakstu.

Ja diskriminācija konstatēta darba tiesiskajās attiecībās, varat vērsties **Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībā**.

*Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība*  
Bruņinieku ielā 29/31, Rīgā, LV–1001  
Tāl. (+371) 67270351, (+371) 67035960, fakss (+371) 67276649  
e-pasts: [ibas@ibas.lv](mailto:ibas@ibas.lv)  
mājaslapa: [www.ibas.lv](http://www.ibas.lv)

Attiecībā uz diskrimināciju, kas vērsta pret sievietēm (tai skaitā multiplā diskriminācija), varat vērsties **Resursu centrā sievietēm “Marta”**.

*Resursu centrs sievietēm “Marta”*  
Brīvības ielā 183/2–30, Rīgā, LV–1012  
Tāl. (+371) 67378539, fakss (+371) 67378538

e-pasts: [centrs@marta.lv](mailto:centrs@marta.lv)

mājaslapa: [www.marta.lv](http://www.marta.lv)

Individuālas konsultācijas klātienē – ar iepriekšēju pierakstu.

Attiecībā uz diskrimināciju, kas vērsta pret cilvēkiem ar invaliditāti, persona var vērsties **Invalīdu un viņu draugu apvienībā "Apeirons"** un **Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijā SUSTENTO**.

*Invalīdu un viņu draugu apvienība "Apeirons"*

K. Valdemāra ielā 38, Rīgā, LV-1010

Tālr./fakss (+371) 67299277

e-pasts: [info@apeirons.lv](mailto:info@apeirons.lv)

mājaslapa: [www.apeirons.lv](http://www.apeirons.lv)

*Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācija SUSTENTO*

Antonijas ielā 24-6, Rīga, LV-1010

Tālr. (+371) 67590437, fakss (+371) 67802546

e-pasts: [sustento@sustento.lv](mailto:sustento@sustento.lv)

mājaslapa: [www.sustento.lv](http://www.sustento.lv)

Attiecībā uz diskrimināciju, kas vērsta pret cilvēkiem ar psihiskās veselības traucējumiem un intelektuālās attīstības traucējumiem varat vērsties **Resursu centrā cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem "Zelda"**.

*Resursu centrs cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem "Zelda"*

Mārupes ielā 4-31, Rīgā, LV-1002

Tālr./fakss (+371) 67442828

e-pasts: [zelda@zelda.org](mailto:zelda@zelda.org)

mājaslapa: [www.zelda.org.lv](http://www.zelda.org.lv)

Konsultācijas – ar iepriekšēju pierakstu.

Attiecībā uz diskrimināciju rases vai etniskās piederības dēļ varat vērsties **Latvijas Cilvēktiesību komitejā** un **Afrolatviskā asociācijā (Afrolat)**.

*Latvijas Cilvēktiesību komiteja*

Dzirnavu ielā 102a, Rīgā, LV-1050

Tālr. (+371) 67285633

e-pasts: [dimik@navigator.lv](mailto:dimik@navigator.lv)

*Afrolatviskā asociācija (Afrolat)*

Tālr. mob. (+371) 29243992

e-pasts: [africalv@hotmail.com](mailto:africalv@hotmail.com)

mājaslapa: [www.afrolat.lv](http://www.afrolat.lv)

Attiecībā uz diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ persona var vērsties **Lesbiešu, geju, biseksuāļu, transpersonu un viņu draugu apvienībā "Mozaika"**.

*LGBT un viņu draugu apvienība "Mozaika"*

K. Valdemāra 18-1A, Rīgā, LV-1010

Tālr. mob. (+371) 28440340

e-pasts: [office@mozaika.lv](mailto:office@mozaika.lv)

mājaslapa: [www2.mozaika.lv](http://www2.mozaika.lv)

Konsultācijas – ar iepriekšēju pierakstu.

Tā kā ne visos gadījumos ir viegli izprast, vai tiešām notikusi diskriminācija, tad, pirms vērsties pēc palīdzības, vēlams piefiksēt šādu informāciju:

**Diskriminācijas pamats:**

- rase vai etniskā piederība,
- invaliditāte,
- seksuālā orientācija,
- dzimums,
- reliģija vai ticība,
- vecums,
- cits (kāds?).

**Diskriminācijas joma:**

- nodarbinātība un profesionālā apmācība,
- sociālā drošība,
- pieeja publiskām precēm un pakalpojumiem,
- izglītība,w
- cita (kāda?).

**Kurš bija diskriminētājs?**

**Kad tas notika?**

**Kur tas notika?**

**Notikušā sīkāks apraksts.**

**Vai jums ir liecinieki?**

**Vai jau esat vērsies pēc palīdzības? Kur? Kāds bija rezultāts?**

## 2.11. Par ko liecina sabiedriskās domas aptaujas un pētījumu dati?

Latvijā joprojām trūkst visaptverošu datu par diskrimināciju uz dažādiem pamatiem. Lai arī tiesu prakse par diskriminācijas gadījumiem pamazām attīstās, tā joprojām ir neliela. Arī iesniegumu un sūdzību skaits par diskrimināciju uz dažādiem pamatiem gan valsts, gan nevalstiskajās organizācijās ir relatīvi mazs. Tas liecina par joprojām zemo izpratnes līmeni un zināšanu trūkumu, kas neļauj cilvēkiem atpazīt diskriminācijas gadījumus un aktīvāk aizstāvēt savas tiesības.

2009. gada novembrī publicētie *Eurobarometra* aptaujas dati rāda, ka 15% Latvijas iedzīvotāju pēdējo 12 mēnešu laikā ir personīgi pieredzējuši diskrimināciju uz viena vai vairākiem aizliegtajiem pamatiem (vidējais rādītājs ES – 16%). Savukārt 23% respondentu ir bijuši liecinieki citu cilvēku diskriminācijai (vidējais rādītājs ES – 16%). Iedzīvotāju vērtējumā Latvijā visizplatītākā ir diskriminācija uz vecuma (67%; vidējais rādītājs ES – 58%) un invaliditātes (64%; vidējais rādītājs ES – 53%) pamata. Ievērojams skaits iedzīvotāju uzskata, ka Latvijā pastāv arī diskriminācija uz seksuālās orientācijas (40%, vidējais rādītājs ES – 47%), etniskās izcelsmes (34%, vidējais rādītājs ES – 61%) un dzimuma (29%; vidējais rādītājs ES – 40%) pamata. Salīdzinoši maz Latvijas iedzīvotāju (13%, vidējais rādītājs ES – 39%) uzskata, ka valstī izplatīta diskriminācija uz reliģijas pamata.<sup>79</sup>

Zīmīgi, ka tikai 24% aptaujāto (vidējais rādītājs ES – 33%) apgalvoja, ka zinātu savas tiesības, ja kļūtu par diskriminācijas upuriem, un tikai 28% (vidējais rādītājs ES – 49%) uzskatīja, ka valstī cīņai ar diskrimināciju tiek darīts pietiekami daudz. Lielākā daļa Latvijas iedzīvotāju diskriminācijas gadījumā vērstos policijā (46%), tiesā (38%) vai Tiesībsarga birojā (33%). 28% meklētu palīdzību pie juristiem, bet tikai neliela daļa iedzīvotāju vērstos pie arodbiedrībām (19%), nevalstiskajām organizācijām (12%) vai citur (14%). Salīdzinoši augsts procents (18%) ir to iedzīvotāju, kas nezina, kur griezties.

Saskaņā ar Tiesībsarga biroja pasūtītā pētījuma *“Informētība par cilvēktiesību aizsardzību Latvijā”* rezultātiem Latvijas iedzīvotāju skatījumā visbiežāk diskriminācija ir vērojama darba attiecībās, t. i., saistībā ar tiesībām uz darbu un taisnīgiem un labvēlīgiem darba apstākļiem (12,1%). Aptuveni 5,5% iedzīvotāju saskārušies ar diskrimināciju veselības jomā, 4,8% – sociālās aizsardzības, bet 3,1% – mājokļa jomā.<sup>80</sup>

<sup>79</sup> European Commission (November 2009) *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometer 317*. Pieejams: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf)

<sup>80</sup> Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS (2008) *Informētība par cilvēktiesību aizsardzību Latvijā. Latvijas iedzīvotāju aptauja*, 2008. gada novembris. Pieejams: [http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi\\_un\\_viedokli/petijumi/?doc=444](http://www.tiesibsargs.lv/lat/petijumi_un_viedokli/petijumi/?doc=444)

## Trešo valstu valstspiederīgo diskriminācijas pieredze Latvijā

Pētījuma *"Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi"* ietvaros veiktās aptaujas dati liecina, ka 41% ārvalstnieku ir saskārušies ar diskrimināciju, netaisnīgu vai aizvainojošu attieksmi etniskās vai reliģiskās piederības dēļ, to skaitā 10% šādu pieredzi ir piedzīvojuši bieži, bet 31% – dažreiz. Uzturoties Latvijā, ar diskrimināciju ir saskārušies 32% imigrantu no Krievijas, Ukrainas un Baltkrievijas (to skaitā 4% – bieži); 36% iebraucēju no citām bijušās Padomju Savienības republikām (to skaitā 12% – bieži); 49% ASV, Kanādas, Austrālijas un Jaunzēlandes valstspiederīgo (to skaitā 23% – bieži); 59% Āzijas, Latīņamerikas un Āfrikas izcelsmes ārvalstnieku (to skaitā 14% – bieži). Kopumā visvairāk cietušo no etniskās vai reliģiskās diskriminācijas ir starp imigrantiem, kuri uzturas Latvijā no gada līdz diviem (44%) vai vismaz 5 gadus (46%), bet vismazāk (32%) – starp tiem, kuri uzturas Latvijā no diviem līdz trim gadiem.<sup>81</sup>

Pētījumā identificēti arī galvenie faktori, kas vienādu pārējo apstākļu gadījumā būtiski palielina diskriminācijas risku. Tie ir:

- izcelsme ārpus bijušās Padomju Savienības,
- uzturēšanās ilgums no viena līdz diviem gadiem vai vismaz piecus gadus,
- veselības problēmas,
- jaunība (pieaugot vecumam, risks samazinās),
- nestrādājošajiem diskriminācijas risks ir daudz lielāks,
- dzīvošana mazās pilsētās vai lauku apvidos,
- mazākā mērā – bērnu esamība un augstākā (vai nepabeigta augstākā) izglītība.

### Starptautiskie dokumenti:

- ANO Vispārējā Cilvēktiesību deklarācija (1948);
- Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām (1966), Latvijā spēkā no 1992. gada 14. jūlija;
- Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām fakultatīvais protokols (1966), Latvijā spēkā no 1994. gada 22. septembra;
- Starptautiskā Konvencija par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām (1966), Latvijā spēkā no 1992. gada 14. jūlija;
- Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu (1965), Latvijā spēkā no 1992. gada 14. maija;
- Konvencija pret diskrimināciju izglītībā (1960), Latvijā spēkā no 2002. gada 2. marta;
- Deklarācija par rasi un rasu aizspriedumiem (1978);

---

<sup>81</sup> Baltic Institute of Social Science (2009) *Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi*, Rīga 2009., 127.–130. lpp.

- Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu (1979), Latvijā spēkā no 1992. gada 14. maija;
- ANO Deklarācija par jebkuras neiecietības un diskriminācijas, kas balstās uz reliģiju vai pārliecību, izskaušanu (1981);
- Konvencija par bērna tiesībām (1989), Latvijā spēkā no 1992. gada 15. maijā;
- Deklarācija par to personu tiesībām, kuras pieder pie nacionālām vai etniskām, reliģiskām un lingvistiskām mazākumgrupām (1992);
- ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām (2006), Latvijā ratificēta 2010. gada 28. janvārī;
- Starptautiskās darba organizācijas Konvencija (Nr. 111) par diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā (1958), Latvijā ratificēta 1992. gada 27. janvārī;
- Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija (1950), Latvijā spēkā no 1997. gada 27. jūnija;
- Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 12. protokols (2000), Latvija ir parakstījusi, bet nav ratificējusi;
- Eiropas Sociālā harta (1961), Latvijā spēkā no 2002. gada 31. janvāra;
- pārskatīta Sociālā Harta (1996), Latvijā parakstīta 2007. gada 29. maijā;
- Vispārējā konvencija par nacionālo minoritāšu aizsardzību (1995), Latvijā spēkā no 2005. gada 1. oktobra;
- Eiropas konvencija par pilsonību (1997);
- Eiropas reģionālo vai minoritāšu valodu harta (1992);
- Eiropas Savienības Pamattiesību harta (2000);
- Lisabonas līgums, spēkā kopš 2009. gada 1. decembra.

### **Eiropas Savienības direktīvas:**

- Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EC, kas nosaka kopējo sistēmu vienādei attieksmei pret nodarbinātību un profesiju;
- Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EC, kas ievieš vienādas attieksmes principu pret personām, neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības;
- Padomes Direktīva 2004/113/EK, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu;
- Padomes Direktīva 2006/54/EK par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādātā versija);
- priekšlikums. Padomes Direktīva par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu neatkarīgi no reliģijas vai pārliecības, invaliditātes, vecuma vai seksuālās orientācijas.

### **Latvijas Republikas likumi, kuros iekļauts diskriminācijas aizliegums:**

- Latvijas Republikas Satversme: 91. pants. Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas;



- Administratīvo pārkāpumu kodekss: 204.<sup>17</sup> pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana. 213. pants. Rajonu (pilsētu) tiesu tiesneši. 215.<sup>3</sup> pants. 240. pants. Administratīvo pārkāpumu lietu izskatīšana, ievērojot principu, ka visas personas ir vienlīdzīgas;
- Administratīvā procesa likums: 6. pants. Vienlīdzības princips. 92. pants. Tiesības uz atlīdzinājumu;
- Apdrošināšanas sabiedrību un to uzraudzības likums: 5.<sup>1</sup> pants;
- Ministru kabineta noteikumi Nr. 1002 "Noteikumi par atšķirīgas attieksmes izmantošanu apdrošināšanas prēmijas un apdrošināšanas atlīdzības noteikšanā";
- Bezdarbnieku un darba meklētāju atbalsta likums: 2.1 pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums;
- Biedrību un nodibinājumu likums: 10. pants. Publiskā darbība;
- Bērnu tiesību aizsardzības likums: 3. pants. Bērns un bērna tiesību vienlīdzības princips;
- Brīvas pakalpojumu sniegšanas likums: 6. panta 1. un 2. punkts;
- Darba likums: 7. pants. Vienlīdzīgu tiesību princips. 8. pants. Tiesības apvienoties organizācijās. 9. pants. Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas. 29. pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums. 32. pants. Darba sludinājums. 33. pants. Darba intervija. 34. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības. 48. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā. 60. pants. Vienlīdzīga darba samaksa. 95. pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā;
- Izglītības likums: 3. pants. Tiesības uz izglītību; 3.<sup>1</sup> pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums;
- Fizisko personu – saimnieciskās darbības veicēju likums – diskriminācijas aizlieguma likums: 1.–7. pants;
- Krimināllikums: 74.<sup>1</sup> pants. Genocīda, nozieguma pret cilvēci, nozieguma pret mieru un kara nozieguma attaisnošana. 78. pants. Nacionālā, etniskā un rasu naida izraisīšana; 149.<sup>1</sup> pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana. 150. pants. Reliģiskā naida celšana;
- Kriminālprocesa likums: 8. pants. Vienlīdzības princips;
- Latvijas Republikas Advokatūras likums: 9. pants;
- Latvijas sodu izpildes kodekss: 4. pants;
- Likums "Par policiju": 5. pants;
- Likums "Par privātajiem pensiju fondiem": 11. pants. Pensiju plāna un dalības līguma obligātie nosacījumi;
- Likums "Par tiesu varu": 4. pants;
- Likums "Par sociālo drošību": 2. pants. Sociālās drošības sistēmas darbības pamatprincipi. 2.<sup>1</sup> pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums. 34. pants. Tiesību aizsardzība;
- Operatīvās darbības likums: 4. panta 5. daļa;

- Pacientu tiesību likums: 3. pants. Vispārīgie noteikumi;
- Patērētāju tiesību aizsardzības likums: 3.<sup>1</sup> pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums;
- Reklāmas likums: 4. panta 2. daļas 1. punkts;
- Reliģisko organizāciju likums: 4. pants. Iedzīvotāju līdztiesība neatkarīgi no viņu attieksmes pret reliģiju. 18. pants. Reliģisko organizāciju darbības izbeigšana;
- Robežsardzes likums: 3. pants. Robežsardzes darbības principi;
- Tiesībsarga likums: 11. pants Tiesībsarga funkcijas. 12. pants. Tiesībsarga uzdevumi. 13. pants. Tiesībsarga tiesības. 24. pants. Pārbaudes lietas ierosināšanas un izskatīšanas kārtība;
- Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums: 22. pants. Iestādes darbības principi;
- Valsts drošības iestāžu likums: 5. panta 5. daļa;
- Valsts pārvaldes iekārtas likums: 10. panta 2. daļa;
- Valsts civildienesta likums: 2. pants. Likuma darbība;
- Zinātniskās darbības likums: 3. pants. Tiesības veikt zinātnisko darbību;
- Saeimā tiek izskatīti grozījumi Civillikumā (23.11.2006. pieņemti 1. lasījumā) (informācija uz 31.05.2011.).

## 2.12. Spēles un simulācijas

### Vilciens "A LA CARTE"<sup>82</sup>

#### Mērķi

Izaicināt spēles dalībnieku stereotipus un aizspriedumus par līdzcilvēkiem un dažādām mazākumu grupām, kā arī par asociācijām un jūtām, kuras veicina teksts.

Veicināt spēles dalībnieku attieksmes atainojumus par dažādām mazākumu grupām. Pašiem apzināties iecietības robežas. Konfrontēt spēles dalībnieku vērtības un stereotipus.

**Grupās lielums** – vismaz pieci dalībnieki, bet ne vairāk kā 40 dalībnieku.

**Laiks** – no 90 minūtēm līdz 2 stundām.

#### Nepieciešamie resursi:

- scenārijs,
- balta papīra lapas katram dalībniekam,

<sup>82</sup> All different – All equal. Education pack. – Council of Europe. Secretariat of ECRI. European Youth centre. Strasbourg, 1995, p.78– 80.

- rakstāmie katram dalībniekam,
- tāfele.

### **Instrukcijas:**

1. Iedodiet katram spēles dalībniekam aktivitāšu lapu.
2. Īsi izstāstiet spēles scenāriju, kā arī lieciet nedaudz iepazīties ar cilvēku aprakstiem, ar kuriem viņiem nāksies doties ceļojumā.
3. Tad lieciet spēles dalībniekiem izvēlēties trīs personas, ar kurām viņi labprāt vēlētos ceļot, un trīs – vismazāk vēlamos ceļabiedrus.
4. Kad katrs izdarījis savu izvēli, lieciet viņiem sadalīties grupās.
5. Dalīties izjūtās un salīdzināt savu izvēli.
6. Salīdzināt, vai viņiem ir kādas līdzības.
7. Nākt klajā ar savu kopējo sarakstu (3 plusi un 3 mīnusi); sarakstam jābūt sastādītam konsensa rezultātā (nekādas balsošanas!).
8. Tālāk seko diskusija lielajā grupā, kur tiek saukti no katras grupas trīs indivīdi, ar kuriem gribētu braukt kopā, un trīs, ar kuriem negribētu. Katrai grupai ir viena balss. Notiek balsošana.
9. Tālāk notiek diskusija lielajā grupā. Diskusija tiek pamatota uz grupas izvēlēm. Salīdzināt dažādus rezultātus ir labs veids, lai sāktu diskusiju. Jūs varat turpināt ar jautājumu uzdošanu:
  - a. Cik reālas bija situācijas?
  - b. Vai kādam grupā ir nācies justies līdzīgi?
  - c. Vai kādam grupā kaut kas tāds ir gadījies?
  - d. Kādi bija tie faktori, kas lika jums izvēlēties individuāli?
  - e. Ja grupa nespēja nonākt pie kopēja viedokļa, kāpēc tā notika?
  - f. Kas bija pats grūtākais?
  - g. Kādi faktori jūs atturēja no konsensa pieņemšanas?
  - h. Ar kādiem stereotipiem viņi saskārās?
  - i. Vai stereotipi tika doti, vai arī tā bija viņu iztēle un iedomas?
  - j. No kurienes jums šie stereotipi radušies?
  - k. Kā jūs justos, ja neviens nevēlētos braukt vienā kupejā kopā ar jums vai kādu jums tuvu cilvēku?

## **Padomi vadītājiem**

Sarakstam, ko dodat grupai, ir jābūt pietiekami garam, jo tādējādi ir grūtāk nonākt pie kopīgas atbildes, kā arī tas prasa vairāk laika diskusijām un kopēja lēmuma pieņemšanai – gan sev pašam, gan grupā. Sarakstā vidēji var būt no 10 līdz 14 pasažieriem, ja iespējams, pielāgojiet to vietējai vai nacionālai videi. Ļoti labi, ja starp dalībniekiem ir arī kāds no jūsu saraksta, tas var būt *neredzamais tēls*, piemēram, homoseksuāla persona, cilvēks ar īpašām vajadzībām, inficēts ar HIV u. c.

Bieži grupām ir problēmas atrast kopēju risinājumu. Neuztraucieties, ja grupā tiek panākts viltus konsenss. Var būt noderīgi noskaidrot, kāpēc tik grūti bija nonākt līdz vienprātībai.

Pats galvenais ir būt iecietīgam pret katra dalībnieka viedokli, kā arī nebūt agresīvam par citādām domām. Ja atbilde ir draudīga, tad labāk pajautāt, kā dalībnieks nonācis pie šāda secinājuma, nevis pētīt viņa personīgos uzskatus. Gan spēles dalībnieki, gan vadītājs ir neapskaužamā pozīcijā, jo ļoti viegli šo spēli ir izvērst par cīņas lauku, bet galvenais uzdevums – lai katrs apzinātos savus stereotipus un aizspriedumus.

Nozīmīgi ir diskutēt par cilvēku aprakstiem, cik īsti tie ir un kā mēs spriežam par cilvēkiem pēc viena teikuma. Tajā pašā laikā vadītājam ir tiesības konfrontēt spēles dalībniekus un mainīt spēles gaitu. Svarīgi atzīt, kā mēs vērtējam cilvēkus pēc īsa apraksta, ko mums dod mediji, televīzija, kā arī viena saruna ar kolēģi.

Spēles vadītājs var mainīt spēles gaitu un norisi. Spēles noteikumi ir vadītāja ziņā.

## Scenārijs (piemērs)

Mēs braucam vilcienā “Bulta cauri Eiropai”, ceļš ilgst apmēram nedēļu. Tu ceļo kupejā, kur vietas ir vēl trim pasažieriem. Kurus trīs tu labprāt ņemtu sev līdz un kurus ne?

1. Afgāņu bēglis, kurš dzīvo Latvijā
2. Bagāts Šveices baņķieris
3. Zviedru diskžokejs, kurš izskatās gana naudīgs
4. Sieviete no Dienvidamerikas, kura pārdod ādas izstrādājumus
5. Jauns mākslinieks, kurš ir inficējies ar HIV
6. Čigāns, kurš pabeidzis augstskolu
7. Neredzīgs akordeonists no Ungārijas
8. Sieviete no Moldovas, kurai nav vīzas, bet līdzī ir gadu vecs bērns
9. Futbolists no Māstrihtas
10. Britu feministe
11. Grieķu students, kurš nevēlas doties mājās
12. Franču zemnieks ar 10 kg franču siera
13. Iedzēris zviedru jauniešis
14. Vācu prostitūta no Berlīnes
15. Mūķene no Spānijas
16. Āfrikas izcelsmes sieviete
17. Homoseksuāls vīrietis no Igaunijas

## DISKRIMINĒTAIS + DISKRIMINĒTĀJS = ?<sup>83</sup>

### Mērķi

Definēt un izprast diskrimināciju. Skaidrot dažāda līmeņa diskrimināciju. Atpoguļot savu iepriekšējo pieredzi saskarsmē ar diskrimināciju, esot upura vai diskriminētāja lomā.

**Grupās lielums** – vismaz pieci dalībnieki, bet ne vairāk kā 25 dalībnieki.

**Laiks** – 30 minūtes

### Nepieciešamie resursi:

- tāfele un papīrs,
- balta papīra lapas katram dalībniekam,
- rakstāmie katram dalībniekam,
- izdales materiāli DISKRIMINĀCIJA & DISKRIMINĒTĀJS.

### Instrukcijas:

1. Izdalīt katram spēles dalībniekam lapas *DISKRIMINĀCIJA*.
2. Pierakstiet spēles dalībnieku atbildes un pierakstiet tās uz tāfeles.
3. Izdalīt katram spēles dalībniekam lapas *DISKRIMINĒTĀJS*.
4. Pierakstiet spēles dalībnieku atbildes un pierakstiet tās uz tāfeles.

## Padomi vadītājam

Šajā uzdevumā centīsimies emocionāli un intelektuāli apskatīt un izprast diskriminācijas sekas un to pamatojumu. Ļoti svarīgi, lai dalībnieki dalās savā personīgajā pieredzē, kas saistīta ar diskrimināciju, esot kā upurim vai kā diskriminētājam.

Noskaidrot, kurā jomā dalībnieki tikuši diskriminēti. Jums nav jāzina, kas notika, jo dažas atbildes var būt ļoti personīgas un ar tām jūs nevarēsiet tik galā. Tā vietā aiciniet dalībniekus atminēties sajūtas, diskriminācijas pamatu, varas pozīciju un viņu atbildes reakciju uz diskrimināciju.

Noskaidrot, kurās jomās dalībnieki bijuši diskriminēti. Arī šajā gadījumā nav nepieciešams izziņāt situācijas detaļas, bet drīzāk saprast sajūtas, izskaidrojumu diskriminācijai un varas pozīciju.

---

<sup>83</sup> NCCRI Anti-Racism and Intercultural Training for Trainers. Raising Awareness: a one day programme – National Consultative Committee on Racism and Interculturalism, 2004, p. 11.

Informēt, ka ikviens var tikt diskriminēts un ikviens var diskriminēt ar vai bez nodoma.

Spēles gaitā esam izpratuši, kas ir aizspriedumi un kas – varas pozīcijas, tādējādi ir vieglāk izskaidrot un saprast, kā var notikt diskriminācija.

## Izdales materiāli

### DISKRIMINĀCIJA

Centies atcerēties, kad tu tikti DISKRIMINĒTS  
(caur rīcību vai bezdarbību)

Nr.	Sajūtas	Pamats	Mana rīcība	Spēka pozīcija
1				
2				
3				

### DISKRIMINĒTĀJS

Centies atcerēties, kad tu biji DISKRIMINĒTĀJS  
(caur rīcību vai bezdarbību)

Nr.	Sajūtas	Pamatojums	Spēka pozīcija
1.			
2.			
3.			

## III. kurss:

# DAŽĀDĪBAS VADĪBA

*Sigita Zankovska-Odiņa*

## KURSA APRAKSTS

**Kursa mērķis** – iepazīstināt ar dažādības un dažādības vadības jēdzieniem, analizēt efektīvas dažādības vadības priekšrocības un galvenos izaicinājumus, kā arī dot ieskatu dažādības vadības īstenošanas stratēģijās un pasākumos.

**Ieteicamais kursa ilgums** – 180 līdz 300 minūtes.

**Ieteicamais kursa dalībnieku skaits** – no 5 līdz 25 dalībniekiem (ja dalībnieku skaits ir mazāks, var likt uzsvāru uz individuālām sarunām un diskusijām. Dalībnieku skaitam palielinoties, var radīt ierobežojumus).

Kursa pārskats:

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (nodarbības tēma)	Metode	Nepieciešamie materiāli
00.00	15	Stāsts par dažādību: žirafe un zilonis	Stāsts Diskusija	Stāsta kopija
00.15	15	Kas ir dažādība?	Lekcija Diskusija Prāta vētra	Dažādība Dažādības aplis
00.30	30	Kas ir dažādības vadība?	Lekcija Diskusija Prāta vētra	

01.00	45	Priekšrocības, ko sniedz efektīva dažādības vadība	Lekcija Diskusija Prāta vētra	
01.45	20	Galvenie izaicinājumi dažādības vadībai	Lekcija Diskusija	
02.05	60	Spēle "Kur tu atrodies?"	Simulācijas spēle	Izdales materiāli, ko nosaka simulācijas spēles noteikumi
03.05	60	Dažādības vadības īstenošanas stratēģijas un pasākumi	Lekcija Diskusija	
04.05	30	Vienlīdzības plāns, tā izstrāde un struktūra	Lekcija Diskusija Patstāvīgais darbs	Vienlīdzīgu iespēju anketa Vienlīdzības plāna shēma
04.35	20	Attieksme pret dažādību Latvijā: par ko liecina sabiedriskās domas aptaujas un pētījumi	Lekcija Diskusija	Izdales materiāli ar sabiedriskās domas aptauju un pētījumu rezultātiem
04.55	5	Kursa novērtējums	Patsāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

**Ieteikums vadītājam(-iem)** – apmācībās izmantot daudzveidīgas, savstarpēji papildinošas metodes. Pamata metodes ir šādas: lekcijas un semināri, diskusijas, praktiski uzdevumi, prāta vētras, lomu un simulāciju spēles, videomateriālu analīze, rakstīto materiālu analīze.

Kursa ietvaros ieteicams izmantot šādus palīgmateriālus:

- European Union (2010) *Making the best use of everyone's talents: promoting diversity in the workplace* (DVD),
- The European Intercultural Workplace (2007) *European at work: managing diversity in the european workplace* (Training Manual + DVD),



- Anne Frank House (2006) *Free2choose. The Boundaries of Freedom* (DVD),
- EU Programme for Peace and Reconciliation, North Ireland Police Service *Diversity Works* (DVD Programme and Training Manual),
- Marija Golubeva, Iveta Kažoka (2011) *Pašvaldības iedzīvotāju dažādības pase: ceļš uz vienādām iespējām un uzlabotu pakalpojumu kvalitāti. Informatīvs materiāls pašvaldību darbiniekiem* – Sabiedriskās politikas centrs PROVIDUS,
- European Commission (2010) *Trade union practices on anti-discrimination and diversity*,
- Richard D. Bucher (2010) *Diversity Consciousness. Opening our minds to people, cultures, and opportunities* – Pearson Education, Third Edition,
- *Diversity in Coaching. Working with gender, culture, race and age*. Edited by Jonathan Passmore – Association for Coaching, 2009,
- Philip Clements & John Jones (2008) *The Diversity Training handbook. Practical guide to understand & change attitudes* – Kogan Page,
- Interneta lapa <http://www.workingwithdiversity.com/>,
- Jonamay Lambert, Selma Myers (2009) *The Diversity Training Activity Book. 50 Activities for Promoting Communication and Understanding at Work* – AMACOM, American Management Association,
- Henriette Hill and Richard Kenyon (2008) *Promoting Equality and Diversity. A Practitioner's Guide* – Oxford University Press.

Beidzamajos gados Latvijas sociālā un kultūras karte ir būtiski mainījusies. Dažādu etnisko un sociālo grupu līdzdalība darba tirgū un citās sabiedriskās dzīves aktivitātēs nodrošina jaunus resursus, bet arī sniedz jaunus izaicinājumus, liekot radīt vidi, kurā atšķirības tiek atzītas un cieņpilni novērtētas. Mūsu sabiedrībā vienmēr ir kāds, kurš tiek atstumts vai aizskarts tikai tāpēc, ka nelīdzinās citiem. Bet vai tas, ka cilvēks ir citādāks, nozīmē, ka viņš ir slīktāks darbinieks, kolēģis vai draugs?

### 3.1 Stāsts par dažādību “Žirafe un zilonis”<sup>84</sup>

Kādā nelielā piepilsētas rajonā žirafe uzcēla jaunu un īpaši tās ģimenei piemērotu māju. Tā bija brīnišķīga māja ar augstiem griestiem un durvju ailēm. Logi bija izvietoti pie pašiem griestiem, nodrošinot labu izgaismojumu un jauku ainavu, bet pasargājot ģimenes locekļus no ziņkārīgiem skatieniem. Vērtīgo dzīvojamo platību ietaupīja uz šauru koridoru rēķina, taču nemazinot ērtības. Māja bija tik labi izplā-

<sup>84</sup> No Tomasa R. Rūzvelta (*R. Roosevelt Thomas*) grāmatas “Ceļot māju dažādībai” (*Building a House for Diversity*. New York, et.al.: American Management Association), lpp. 3–5.). Skatīt arī Keil M., Amershi B., Holmes S., Jablonski H., Lüthi E., Matoba K., Plett A., Kailash von Unruh (Starptautiskā dažādības vadības apvienība – idm) *Dažādības vadības mācību rokasgrāmata*. – 2007. gada septembris – 7. lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=780&langId=lv>

nota un uzcelta, ka tā ieguva Nacionālo gada apbalvojumu par labāko žirafu māju. Mājas īpašnieki ļoti lepojās ar to.

Kādu dienu, kad žirafe strādāja savā modernajā, pagrabā izvietotajā galdnieku darbnīcā, viņa nejauši paskatījās pa logu. Tur pa ceļu uz viņas mājas pusi nāca zilonis. Žirafe nodomāja: "Es pazīstu viņu. Mēs kopā strādājām PTA komisijā. Viņš arī ir izcils galdnieks. Šķiet, man vajadzētu uzaicināt viņu apskatīt manu jauno darbnīcu. Varbūt mēs pat varam sadarboties kādā projektā." Tā žirafe izbāza galvu pa logu un uzaicināja ziloni ienākt.

Zilonis jutās pagodināts. Viņam bija patīcis strādāt ar žirafi, un viņš vēlējās iepazīties ar viņu tuvāk. Zilonis arī zināja, ka žirafei ir jauna darbnīca, un vēlējās to apskatīt. Tā zilonis pienāca pie pagraba durvīm un gaidīja, kad žirafe tās atvērs.

"Lūdzu, lūdzu," teica žirafe. Taču uzreiz nācās saskarties ar kādu problēmu. Lai arī ziloņa galva veiksmīgi tika cauri durvīm, tomēr pats viņš nespēja pa tām ieiet.

"Cik labi, ka mēs ierīkojām durvis, kuras var atvērt plašāk, lai varētu ienest manas darbnīcas iekārtas," teica žirafe. "Es tūlīt tikšu galā ar problēmu." Žirafe izņēma dažas eņģes un durvju daļas, lai zilonis varētu ienākt.

Abi paziņas priecīgi čaloja par savu galdnieka pieredzi, kad žirafes sieva pabāza galvu gar pagraba kāpnēm, lai pasauktu vīru: "Dārgais, zvana tavs priekšnieks."

"Būs labāk, ja es uziešu augšā, lai aprunātos," žirafe teica zilonim. "Lūdzu, jūties kā mājās: šķiet, ka saruna varētu būt ilga."

Zilonis paskatījās visapkārt un ieraudzīja uz virpošanas iekārtas pašā attālākajā darbnīcas kaktā puspabeigtu koka detaļu un nolēma izpētīt, kas tā ir par detaļu. Tiklīdz viņš mēģināja iziet cauri durvīm uz darbnīcu, viņš izdzirdēja briesmīgu troksni. Zilonis uzreiz atkāpās, saskrāpējot galvu. "Varbūt es labāk došos augšā pie žirafes," viņš nodomāja. Bet tiklīdz viņš sāka kāpt pa kāpnēm, tās sāka krakšķēt. Viņš nolēca no tām un nokrita, atsitoties pret sienu. Tā sāka šķobīties. Tiklīdz viņš satraukts un samulsis apsēdās, uz kāpnēm parādījās žirafe.

"Kas šeit notiek?" izbrīnīta jautāja žirafe. "Es mēģināju justies kā mājās," atbildēja zilonis.

Žirafe paskatījās apkārt. "Labi, es zinu, kas par lietu. Durvju aile ir pārāk šaura. Mums vajadzēs padarīt tevi slaidāku. Tepat netālu notiek aerobikas nodarbības. Ja tu apmeklētu šīs nodarbības, mēs panāktu, ka tu nomestu svaru."

“Varbūt,” teica zilonis, bet neizskatījās visai pārliecināts.

“Un kāpnes ir par smalkām, lai izturētu tavu svaru” turpināja žirafe. “Ja tu vakaros apmeklētu baleta nodarbības, esmu pārliecināts, ka mēs panāktu būtiskas izmaiņas tavā svarā. Es patiešām ceru, ka tu to spēsi. Man patīk, ka tu cemojies.”

“Iespējams,” teica zilonis. “Taču, taisnību sakot, neesmu pārliecināts, vai māja, kas būvēta žirafei, jebkad būs piemērota zilonim, ja vien tajā neveic nopietnas izmaiņas.”

## 3.2. Kas ir dažādība?

Žirafe un zilonis simbolizē sabiedrībā valdošo dažādību. Lai arī ir lietas, kas vieno un padara līdzīgus (dzīvesvieta, līdzīgas intereses, labvēlīga attieksme vienam pret otru un vēlme kļūt labākiem draugiem), tomēr viņi ar kaut ko nozīmīgu arī atšķiras (izmērs, svars un piederība noteiktai grupai). Tomēr jāatceras, ka atšķirība nav būtiska un pastāvīga kāda indivīda vai grupas sastāvdaļa. Atšķirības ir atkarīgas no situācijas – vienā situācijā kāds mums liekas būtiski atšķirīgs, taču citā pavisam līdzīgs.

*Dažādību var raksturot kā atšķirību un līdzību kopumu, kam ir nozīmīga loma organizācijas kultūrā un darbībā. Dažādība ir viss, kas mūs vieno, un viss, ar ko mēs cits no cita atšķiramies.*

Piecas dažādības dimensijas<sup>85</sup>:

- 1. Dažādība var būt redzama un neredzama.** Dažādībai, tāpat kā “Kultūras aisberga modelim”, redzamā daļa ir tikai 10%. Bieži vien mēs varam atklāt dažādību tikai tad, kad cilvēks par to ir pateicis. Piemēram, mēs nezinām, ka cilvēks ir veģetārietis vai labs vadītājs līdz brīdim, kamēr viņš pats to pasaka vai mēs to atklājam savstarpējā mijiedarbībā.
- 2. Dažādības dimensijas atrodamas gan starp grupām, gan starp indivīdiem.** Darba un komunikācijas stils, talants un personīgās īpašības atšķiras cilvēkam no cilvēka. Tāpat ne visi cilvēki, ko mēs uztveram kā kādai grupai piederīgus, identificējas ar šo grupu vai arī identificējas tikai ar dažām šīs grupas īpašībām. Bieži vien aizmirstam par dažādību grupas iekšienē.
- 3. Dažādības dimensijas nepārtraukti mainās.** Dažādās situācijās mēs redzam sevi un citi mūs redz dažādi. Piemēram, atsevišķās situācijās mēs tiekam uztverti kā kādai sociālai grupai piederīgi (latvieši, invalīdi, kristieši u. c.), bet citās situācijās mūs uztver kā noteiktas profesijas pārstāvjus (skolotājs,

<sup>85</sup> Richard D. Bucher (2010) Diversity Consciousness: opening our minds to people, cultures, and opportunities (Third Edition), Pearson Prentice Hall, p. 26–28.

pētnieks u. c.). Ir arī situācijas, kur noteicošā loma būs kādai mūsu rakstura īpašībai.

4. **Dažādības dimensijas ne vienmēr ir skaidras un viegli definējamas.** Dažādiem cilvēkiem tā var nozīmēt atšķirīgas lietas. Piemēram, jēdzienā *rase* var tikt ietvertas dažādas lietas: ādas krāsa, matu struktūra, acu krāsa u. c.
5. **Dažādības dimensijas ir savstarpēji saistītas un multidimensionālas.**

Ņemot vērā, ka dažādība visbiežāk tiek saistīta ar atšķirīgo, kas potenciāli var radīt konfliktus, tā bieži vien tiek uztverta negatīvi. Bet **būt vienlīdzīgiem nenozīmē būt vienādiem.** Cilvēki atšķiras pēc temperamenta, interesēm, spējām un materiālajiem labumiem. Atšķirības pastāv, bet tās ir individuālas, nevis tādas, ko cilvēkam uzlicis kāds noteikts stāvoklis, piemēram, piederība noteiktam dzimumam vai etniskajai grupai. Tāpēc jebkuras organizācijas, sabiedrības vai situācijas galvenais izaicinājums ir tas, ka tajā vienmēr būs t. s. **vairākums** un **citi** – tie, kuri kaut kādā veidā atšķiras. Un tieši šie *citi* ir tie, kas rada dažādību. Līdz ar to dažādība ir realitāte, kuras ignorēšana nav iespējama.

Atzīt dažādību nozīmē:

1. Apzināties, ka “mēs visi esam vienā komandā ar mūsu atšķirībām – nevis par spīti tām”<sup>86</sup>;
2. Izprast, kā apvienot cilvēku atšķirības un līdzības, lai no tā iegūtu indivīds, organizācija un sabiedrība kopumā.

Būtiski apzināties, ka dažādību organizācijā vai sabiedrībā neveido tikai tās locekļu rase/etniskā piederība, dzimums, vecums, seksuālā orientācija, reliģija vai garīgo/fizisko spēju kopums.

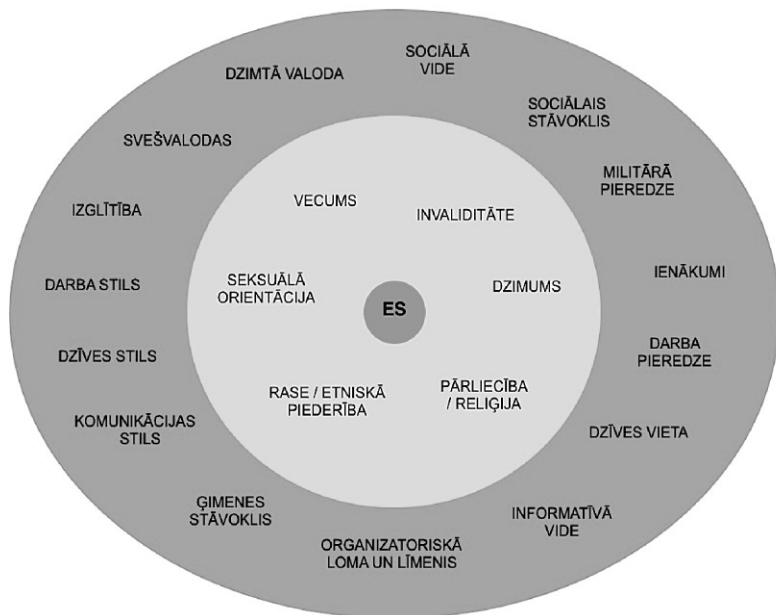
*Dažādība ir redzamu<sup>87</sup> un neredzamu<sup>88</sup> atšķirību un līdzību mozaīka, kas ietekmē attieksmi, izturēšanos, vērtības, kultūru, dzīvesveidu, pieredzi, prasmes un veidu, kā mēs strādājam. Tas ir arī komplekss un nepārtraukti mainīgs attieksmju, viedokļu, uzvedības, talantu, dzīvesveida, izglītības un citu īpašību kopums.*

Diviem cilvēkiem nekad nebūs vienāds viedoklis vai rīcība tikai tāpēc, ka viņi abi ir latvieši vai abas ir viena vecuma sievietes. Viedokļa vai rīcības pamatā būs gan konkrētā cilvēka kultūras un dzīves pieredze, gan ieņemamais amats, ikdienas informatīvā vide un citi būtiski cilvēka personību veidojoši faktori.

<sup>86</sup> Keil M., Amershi B., Holmes S., Jablonski H., Lüthi E., Matoba K., Plett A., Kailash von Unruh (Starptautiskā dažādības vadības apvienība – idm) Dažādības vadības mācību rokasgrāmata. – 2007. gada septembris – 7. lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=780&langId=lv>

<sup>87</sup> Redzamās atšķirības – etniskā piederība, dzimums, invaliditāte, vecums, fiziskie dotumi...

<sup>88</sup> Neredzamās atšķirības – kultūras izcelsme, sociālekonomiskā izcelsme, izglītība, pieredze, ticība, politiskie uzskati, seksuālā orientācija, vērtības...



Avots: Marilyn Loden, 1996, *Implementing Diversity*, [http://www.diversitycentral.com/leaders\\_toolkit/toolkit/definition1.html](http://www.diversitycentral.com/leaders_toolkit/toolkit/definition1.html)

## 3.3. Kas ir dažādības vadība?

Stāsts par žirafi un ziloni parāda trīs visbiežāk lietotos veidus, kā organizācijas izvēlas strādāt ar dažādību. Tie ir: pozitīva rīcība (*positive action*), atšķirību apzināšana un izprašana, kā arī dažādības vadība.<sup>89</sup>

Kad žirafe nolēma uzaicināt ziloni ciemos, viņai nācās atrisināt problēmu, lai zilonis tiktu iekšā viņas mājā, tāpēc tika izņemtas dažas eņģes un durvju daļas. Tā ir **pozitīva rīcība**, kas koncentrējas uz iekļaušanu un prasa veikt kādu noteiktu darbību, lai novērstu nevienlīdzību. Piemēram, tiek pieļauta labvēlīga darbā pieņemšanas politika, kas priekšroku dod to grupu/kopienų locekļiem, kas sabiedrībā kopumā

<sup>89</sup> Building a House for Diversity: How a Fable About a Giraffe & an Elephant Offers New Strategies for Today's Workforce (Kindle Edition) by R. Roosevelt Thomas Jr. Marjorie I. Woodruff, 3.–6. lpp.

cieš no diskriminācijas un tādējādi nav pienācīgi pārstāvēti konkrētā jomā. Tomēr šiem pasākumiem jābūt īslaicīgiem. (Detalizēta informācija par pozitīvo rīcību atrodama materiāla 4. nodaļā.)

Žirafe un zilonis savā starpā sapratās labi. Žirafe ielūdza viņu pie sevis, jo viņai patika ziloņa kompānija un tā vēlējās ziloni iepazīt labāk. Zilonis pieņēma ielūgumu to pašu iemeslu dēļ. Tā ir **atšķirību apzināšana un izprašana**, kas koncentrējas uz attiecībām, kā cilvēki organizācijā saprotas. (Detalizēta informācija par kultūru dažādību un starpkultūru komunikāciju atrodama materiāla 1. nodaļā.)

Kad vizīte izrādījās pārāk postoša, žirafe piedāvāja vairākas korigējošas darbības, ko zilonim vajadzētu veikt (apmeklēt aerobikas un baleta nodarbības). Tomēr zilonis pretojās uzņemties visu atbildību par pārmaiņām. Viņš uzskatīja, ka ir nepieciešams uzlabot arī žirafes māju, jo "neesmu pārliecināts, vai māja, kas būvēta žirafei, jebkad būs piemērota zilonim, ja vien tajā neveic nopietnas izmaiņas". Un šis divvirzienu skatījums ir **dažādības vadība**, kas cenšas radīt vidi, kurā tiek novērtēti, atzīti un ņemti vērā visu dalībnieku talanti un spējas.

***Dažādības vadība** ir uz nākotni orientēta un uz vērtībām balstīta stratēģijas, saziņas un vadības procesu aktīva un apzināta attīstīšana. Tā pieņem un izmanto noteiktas dažādības un atšķirības kā organizācijas potenciālu.<sup>90</sup> Efektīvi organizēta dažādība kļūst par organizācijas pievienoto vērtību.*

Līdz ar to dažādības vadība nozīmē apzinātu darbību kopumu, kura mērķis ir atzīt, atbalstīt un pozitīvi novērtēt atšķirības un līdzības. Tā ir spēja apzināties, ka, domājot, rīkojoties un strādājot kopā, atšķirības starp cilvēkiem var pārvērst par organizācijas iespējām un resursu. Tās principi koncentrējas uz atvērtību pret citādo, uz aktīvu cieņu pret atšķirību, uz vienlīdzības nodrošināšanu un diskriminācijas novēršanu.<sup>91</sup>

Dažādības vadība nav formāls pasākumu kopums, lai pildītu likumos noteiktās prasības. Tā nav tikai kosmētiskas izmaiņas organizācijā, piemēram, nosakot kvotas noteiktu grupu pārstāvju pieņemšanai darbā. Dažādības vadība, kas tiek īstenota formāli, proti, pieņemot darbā divus čigānus, invalīdus, seksuālo minoritāšu pārstāvjus un pirmspensijas vecuma sievietes, rada nevis ieguvumus, bet gan zaudējumus, jo tiek īstenota, neizvērtējot organizācijas reālās vajadzības un iespējas.

<sup>90</sup> Keil M., Amershi B., Holmes S., Jablonski H., Lüthi E., Matoba K., Plett A., Kailash von Unruh (Starp-tautiskā dažādības vadības apvienība – idm) Dažādības vadības mācību rokasgrāmata. – 2007. gada septembris – 7. lpp. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=780&langId=lv>

<sup>91</sup> Hanovs D., Laicāne M., Mihailovs I.J. Dažādības vadība multietniskā vidē. – Rīga: Drukātava, 2009. – 118. lpp.

Tāpat dažādības vadība nenozīmē izturēties pret visiem pilnīgi vienādi, būt politiski korektiem, līdz ar to apzināti ignorējot problēmas, un piešķirt minoritāšu grupām papildu tiesības. Tāpēc dažādības vadība ir apzināta un mērķtiecīga dažādības ideju un aktivitāšu integrācija organizācijas ikdienas vadības, uzdevumu izpildes, kontroles un mācību procesos, kā arī pašas organizācijas vidē. Tā dod iespēju ikvienam atklāt un izmantot savus talantus, jo nodrošina dažādu grupu pārstāvjiem vienlīdzīgas iespējas pieteikties amatiem, celt kvalifikāciju un virzīties pa karjeras kāpnēm.

### **Dažādības vadības četri pamatuzdevumi ir:**

- 1) piesaistīt, nodarbināt un noturēt cilvēkus no dažādām grupām un ar visdažādākajām spējām/talantiem;
- 2) radīt darba vidi, kurā katrs darbinieks var maksimāli sevi realizēt;
- 3) saskatīt savus kolēģus un klientus tādus, kādi viņi ir, nevis tādus, kādus mēs tos gribam redzēt, un pārliecināties, ka katrs no viņiem saredz sevi konkrētās organizācijas darbībā un vīzijā;
- 4) izmantot sociālās atbildības iniciatīvas, lai novērstu konfliktus un mazinātu nevienlīdzību.

Dažādības vadība uzlabo veidus, kādā cilvēki pieņem kvalitatīvus lēmumus situācijās, kurās ir kritiskas atšķirības, līdzības un saspilējumi.<sup>92</sup> Bet tieši kvalitatīvi lēmumi ir tie, kas palīdz organizācijām noteikt un īstenot trīs būtiskus mērķus:

- misiju (*kāds būs mūsu darbības veids?*),
- vīziju (*kādi mēs vēlamies būt?*),
- stratēģiju (*kā mēs vēlamies sasniegt izvirzīto misiju un vīziju?*).

Līdz ar to dažādības vadība ir viens no līdzekļiem, kas palīdz uzlabot ne tikai organizācijas tēlu, bet arī piesaistīt jaunus klientus un palielināt organizācijas peļņu. Tomēr dažādības vadība attiecas ne tikai uz organizācijām, kuru mērķis ir peļņas gūšana. Tās īstenošana ir svarīga arī valsts un pašvaldību iestādēm, nevalstiskajām organizācijām un citiem pakalpojumu sniedzējiem (piemēram, policijai, medicīnas iestādēm u. c.), kam būtiski apzināties, kā izmantot dažādības vadību, lai cilvēki zinātu par viņiem un nāktu pie viņiem. Dažādības vadība palīdz pakalpojumu sniedzējiem veicināt dažādu sabiedrības grupu uzticēšanos un pārvarēt komunikācijas barjeras, tādējādi ņemot vērā sabiedrības atšķirīgās vajadzības. Īpaši svarīgi tas ir **attiecībā ar imigrantiem**, kuriem dažādu iemeslu dēļ var nākties saskarties ar papildu barjerām, lai saņemtu vēlamos pakalpojumus:

- **sliktas vai trūkstošas valodu zināšanas**, kas ierobežo pieeju rakstiskai vai mutiskai informācijai par pakalpojumiem;
- **sliktas zināšanas vai izpratne par pakalpojumu sniegšanas struktūru** un par

---

<sup>92</sup> R. Roosevelt Thomas (2006), Jr. *Building on the Promise of Diversity. How we can move to the next level in our workplaces, our communities, and our society* – AMACOM New York.

to, kur noteiktās situācijās vērsties (piemēram, saukt neatliekamo medicīnisko palīdzību vai doties uz slimnīcas uzņemšanu, vai arī apmeklēt polikliniku vai medicīnas centru);

- **psiholoģiski šķēršļi**, ko var radīt iepriekšēja personiskā pieredze izcelsmes valstī (piemēram, neuzticēšanās amatpersonām) vai arī negatīva pieredze, ierodoties jaunajā mītnes valstī;
- **kultūras vai reliģijas noteikti ierobežojumi** (piemēram, atsevišķās kopienās sievietes nedrīkst apmeklēt pakalpojumu sniedzējus, kur ir tieša saskarsme ar vīriešiem (ārstu vīrieti, baseinu, kuru vienlaikus apmeklē sievietes un vīrieši));
- **imigrantu kopienu dzimuma, vecuma un ģimenes struktūra**;
- **pakalpojumu sniedzēju nepietiekamā sagatavotība** strādāt ar dažādu kultūru cilvēkiem.<sup>93</sup>

Nozīmīga loma sociālā dialoga veidošanā, vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanā un dažādības atzīšanā ir **arodbiedrībām**. Lai arī pašlaik Latvijas arodbiedrībās imigranti nav iesaistījušies, citu Eiropas valstu arodbiedrību prakse un darbība liecina, ka imigrantu līdzdalība arodbiedrībās sekmē imigrantu iekļaušanos sabiedriskajos un politiskajos procesos. **Arodbiedrību atbalsts migrējošajiem strādniekiem var ietvert**.<sup>94</sup>

- arodbiedrību biedru izglītošanu par dažādības un vienlīdzības jautājumiem, jo arodbiedrībām ir būtiska loma, lai mazinātu aizspriedumus pašu biedru vidū;
- informācijas pieejamību par tiesībām, darba tirgu un valsti dažādās valodās, t.sk. kontaktpersonas, uzticības tālruņi, tulki;
- ar darbu saistīto prasību atbalstīšanu un konsultāciju, juridiskās palīdzības sniegšanu – gan sarunās ar darba devēju, gan tiesā;
- migrējošo strādnieku vienlīdzīgu tiesību iekļaušanu koplīgumos, cenšoties pēc iespējas novērst kritērijus, kuriem varētu būt diskriminējoša ietekme;
- dažādības vadības stratēģiju izstrādi un vienlīdzīgu tiesību monitoringu;
- līdzdalību likumdošanas un politikas dokumentu izstrādē, kas skar migrācijas, integrācijas un nodarbinātības jautājumus;
- sabiedrības izpratnes veicināšanu par vienlīdzīgu iespēju jautājumiem;
- migrējošo strādnieku atbalstīšanu arī ārpus darba vietas – sociālo programmu izstrādi un sadarbību ar NVO;
- migrējošo strādnieku pašorganizācijas veicināšanu un iekļaušanos arodbiedrībās.

---

<sup>93</sup> Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, p. 91. Pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>

<sup>94</sup> European Trade Union Confederation (ETUC) (2011) *Workplace Europe. Trade Unions supporting mobile and migrant workers*. Pieejams: [http://www.etuc.org/IMG/pdf/WPE\\_Final\\_Brochure\\_EN\\_final\\_doc.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf/WPE_Final_Brochure_EN_final_doc.pdf)



## 3.4. Priekšrocības, ko sniedz efektīva dažādības vadība

Vairāki pētījumi<sup>95</sup> par organizācijām, kuras ievieš dažādības vadības un vienlīdzības stratēģijas, parāda, ka mērķtiecīga dažādības politikas īstenošana var radīt reālus ieguvumus, neatkarīgi no tā, vai organizācija darbojas privātajā, valsts vai bezpeļņas sektorā un vai tā ir liela vai maza.

Galvenie ieguvumi, īstenojot dažādības vadību, ir:

- **Pieeja plašākam potenciālo darbinieku lokam.** Viens no būtiskākajiem ieguvumiem, ko organizācijas sasniedz vai cer sasniegt, realizējot dažādības politiku, ir atrisināt darbaspēka trūkumu un iegūt pieeju augsti kvalificētam un profesionālam darbaspēkam no dažādām, to skaitā līdz šim nepārstāvētām sabiedrības grupām. Dažādības iniciatīvas var ievērojami uzlabot darbaspēka kvalitāti un samazināt darbinieku mainību vai kavējumus, tādējādi nodrošinot efektīvāku personāla piesaisti, apmācību un atalgojumā ieguldīto līdzekļu atdevi.
- **Iespēja paaugstināt organizācijas reputāciju, korporatīvo tēlu un sabiedrības uzticību.** Vienlīdzība un dažādība kļūst par organizācijas vērtību. Organizācija veic dažādus uz ārejo un iekšējo vidi vērstus pasākumus un iniciatīvas, kas palīdz paaugstināt tās reputāciju un uzticību sabiedrībā, kā arī veicināt izvēlēto principu un vērtību izpratni. Tie ietver līdzdalību gan dažādos pētījumos, gan filantropiskos pasākumos, kas saistīti ar mazāk aizsargātu grupu jautājumu risināšanu, atbalstu izglītībai un mācībām, kā arī sabiedrisku pasākumu/festivālu sponsorēšanu vai līdzdalību tajos. Dažādība organizācijā uzlabo sadarbību un informācijas apmaiņu ar dažādām sabiedrības grupām, tādējādi paaugstinot šo grupu uzticēšanos organizācijai un tās sniegtajiem pakalpojumiem.
- **Plašākas inovācijas un mārketinga iespējas.** Arvien pieaugošajai sociālajai dažādībai ir arī tiešs iespaids uz jaunu produktu un tirgus segmentu attīstību. Iekšējā daudzveidība virza uz mārketinga pasākumu pilnveidošanu un produktu attīstību, kas palīdz apgūt jaunus tirgus segmentus un aptvert tradicionāli izslēgtas grupas (piemēram, gados vecākos iedzīvotājus, gejus un lesbietes, etniskās minoritātes), kā arī noturēt esošos klientus. Darbinieki, kuri pārstāv kādu noteiktu sabiedrības grupu, var daudz labāk identificēt un izprast šīs grupas dzīves stilu un vajadzības. Šiem darbiniekiem ir atšķirīga pieeja problēmu risināšanai, un tā veicina jaunu radošu ideju attīstību. Rezultātā rodas jauni produkti un pakalpojumi, kas potenciāli nodrošina jaunus tirgus un klientus.

---

<sup>95</sup> Uzņēmējdarbības ieinteresētība daudzveidības veicināšanā – Eiropas Komisija 2005., <http://www.iecietiba.lv/article.php?id=3&t=0&rub=14>; Continuing the Diversity Journey, Business Practices, Perspectives and Benefits, European Communities, 2008. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=125&furtherEvents=yes>; Henriette Hill and Richard Kenyon (2008) *Promoting Equality and Diversity. A Practitioner's Guide* – Oxford University Press, p. 8.–11.

- **Paaugstināta darbinieku motivācija un efektivitāte.** Atkarībā no tā, kā darbinieks jūtas, ko viņš domā par profesionālo darbību un tieši veicamo darbu, par cilvēkiem, ar kuriem kopā viņš strādā, un cilvēkiem, kas ir viņa sniegtā pakalpojuma vai ražotās preces saņēmēji, mainās darba motivācija un arī darba kvalitāte. Savukārt no tā ir atkarīgs gan mikroklimats organizācijā, gan peļņa, gan attīstības iespējas un sadarbības rezultāti.<sup>96</sup> Darbinieku iesaistīšana politikas plānošanā, ieviešanā un pārraudzībā ir veids, kā palīdzēt akcentēt vadības apņemību daudzveidības nodrošināšanai ilgtermiņā, kā arī paust tās mērķus, uzdevumus un skaidrot, kā tie ietekmēs darbiniekus un darba vidi. Dažādības politika palīdz darbiniekiem sajust savu piederību organizācijai, tādējādi paaugstinot viņu lojalitāti un uzticību.
- **Konkurētspējas paaugstināšana un tirgus iespēju paplašināšana.** Daudzpusīga domāšana un iekļaujoša pieeja palīdz uzlabot produkta izstrādi un dizainu, dodot iespēju ikvienam lietot gala produktu. Tas savukārt veicina paaugstinātu klientu apmierinātību. Mērķtiecīgu kampaņu izstrāde, akcentējot dažādības un iekļaušanas jautājumus, sekmē produktu un pakalpojumu pieņemšanu dažādās sabiedrības grupās, piemēram, gados vecāku cilvēku, sievietes, geju, lesbiešu un etnisko minoritāšu vidū.
- **Likumdošanas ievērošana.** Organizācijas arvien lielāku vērību pievērš nepieciešamībai darboties atbilstoši likumdošanas prasībām un regulējošajiem standartiem vienlīdzības jautājumos. Tām ir svarīgi izvairīties no tiesāšanās, kā arī no reputācijas zaudēšanas un finansiāliem riskiem, ko varētu radīt tiesas procesi vienlīdzīgu tiesību neievērošanas gadījumā. Līdz ar to efektīva dažādības vadība būtiski ierobežo diskrimināciju un nodrošina vienlīdzīgu attieksmi pret visiem.

### 3.5. Galvenie izaicinājumi dažādības vadībai

Lielākais izaicinājums daudzveidības veicināšanai ir sabiedrībā pastāvošie stereotipi, aizspriedumi un diskriminācija.

**Stereotipi** ir vispārēji un parasti vienkāršoti spriedumi par kādu sociālo grupu un tās dalībniekiem. Stereotipizēšana parasti ir saistīta ar vispārināšanu: no visiem vienas grupas pārstāvjiem sagaida, ka viņi ir vienādi un rīkojas vienādi, ka viņiem visiem piemīt vienas uz tās pašas būtiskās rakstura iezīmes. Piemēram, sievietes ir sliktas autovadītājas; čigānus nevar ņemt darbā, jo viņi zog; invalīdi un sievietes ar maziem bērniem nav uzticami darbinieki, jo savu vai bērnu veselības problēmu dēļ

<sup>96</sup> Hanovs D., Laicāne M., Mihailovs I. J. Dažādības vadība multietniskā vidē. – Rīga: Drukātava, 2009. – 117. lpp.

bieži kavēs darbu. Stereotipi parasti ir ļoti noturīgi, un tie veido noteiktus standartus un pieņēmumus, kas visbiežāk ir neobjektīvi un nepatiesi. Tā kā stereotipus ir ļoti grūti mainīt, tie bieži vien noved pie aizspriedumiem un diskriminācijas.

**Aizspriedumi** ir objektīvi nepamatoti stereotipi (pieņēmumi un emocijas) par kādu cilvēku, cilvēku grupu vai sabiedrības parādību. Aizspriedumu pamatā ir nepareizi vai kļūdaini vispārinājumi, kā arī strikta un nelokāma attieksme. To rašanos veicina sociālā distance – grupu, kas atšķiras pēc sociālā stāvokļa, tautības, reliģijas utt., dzīves nošķirtība. Aizspriedumu pamatā ļoti bieži ir apdraudējuma sajūta, ko var radīt gan reāli, gan simboliski draudi. Tā kā aizspriedumi nosaka rīcību, tad tie bieži vien noved pie diskriminācijas. Tas nozīmē, ka mēs sākam izturēties pret cilvēkiem negatīvi tāpēc, ka viņi atšķiras no mums.

**Diskriminācija** visplašākajā tās izpratnē nozīmē nepamatoti atšķirīgu attieksmi kāda aizliegta pamata dēļ (piemēram, dzimuma, vecuma, rases/etniskās izcelsmes, invaliditātes, seksuālās orientācijas u. c.). Tās pieļaušana rada negatīvas sekas gan personai, pret kuru ir vērstā nelabvēlīga attieksme, gan sabiedrībai kopumā.

**Vara** – iedomāts vai reāls pārkums, kas dod iespēju ietekmēt citu cilvēku dzīvi. Būtiski atcerēties, ka tas, ko mēs domājam par cilvēkiem, neietekmē viņu dzīvi līdz tam brīdim, kamēr mēs neizmantojam savu varu un šīs domas paliek mūsu galvās.

*Daži citāti no pētījuma Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas.<sup>97</sup>*

*“Ir nozares, kur strādā sievietes, piemēram, viesnīcā viņas fiziski ir piemērotākas, un ir nozares, kur jāstrādā vīriešiem. Šajās nozarēs to nedrīkst saukt par diskrimināciju, kad notiek darbinieku atlase pēc darba spējām.”*

*“Ideāli jau, protams, pieņemt 30–45 gadu vecu vīrieti, jo bieži vien būs mazāk problēmu.”*

*“Es laikam neņemtu darbā svešautietiet, vienīgi, ja viņš perfekti ir iekļāvies Latvijas sabiedrībā; cita mentalitāte, domāšanas ātrums manā kolektīvā noteikti radītu problēmas. Vai nu viņam būtu grūti iedzīvoties, vai citi viņu tik un tā nepieņemtu. Es domāju, ka tā nav tikai mana nostāja, domāju, ka tā tas ir daudziem.”*

<sup>97</sup> Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventspils augstskola, Vidzemes augstskola (2007) *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas* – Jelgava, 2007., 96. lpp. Pieejams: [http://www.va.lv/files/regiona\\_darba\\_tirgus.pdf](http://www.va.lv/files/regiona_darba_tirgus.pdf)

Tāpat dažādības vadības ieviešanu organizācijā var kavēt:

- grūti mērāmi rezultāti,
- nacionālās un vietējās politikas trūkums,
- informācijas un informētības trūkums par dažādību un tās ieviešanu praksē,
- specifisku zināšanu un pieredzes trūkums,
- vadības atbalsta trūkums pasākumiem,
- sabiedrības un darbinieku noraidošā attieksme,
- laika faktors,
- ierobežoti cilvēku un finanšu resursi.

### 3.6. Dažādība vadības īstenošanas stratēģijas un pasākumi

Var izdalīt trīs galvenos veidus, kā organizācijas un uzņēmumi var īstenot dažādības vadību. Tie ir: (1) kompleksās daudzveidības politikas un iniciatīvas, (2) atsevišķas iniciatīvas saistībā ar konkrētiem daudzveidības aspektiem un (3) esošās politikas paplašināšana, lai aptvertu plašāku daudzveidības aspektu spektru.<sup>98</sup>

**Kompleksās daudzveidības politikas un iniciatīvas** var raksturot kā “raudzīšanos caur daudzveidības prizmu uz visu, ko mēs sakām vai darām.” Tas nozīmē, ka organizācijā tiek skaidri formulētas vērtības un rīcības pasākumi, tiek izveidotas īpašas dažādības vadības ieviešanas struktūras, kā arī notiek regulāra daudzveidības mērķu izvērtēšana. Strādājot ar šādu pieeju, daudzveidības jautājums tiek risināts, par pamatu izmantojot vispusīgu iekļaušanu un daudzšķautņainību – gan attiecībā uz organizācijas cilvēkresursiem, gan attiecībā uz klientiem un produktu/pakalpojumu pieejamību.

**Atsevišķas iniciatīvas saistībā ar konkrētiem daudzveidības aspektiem.** Šajā gadījumā organizācijas izvēlas kādu noteiktu daudzveidības virzienu par prioritāti, ņemot vērā vietējo kontekstu un intereses. Tās var būt gan atsevišķas daudzveidības iniciatīvas, kas koncentrējas tikai uz vienu specifisku jautājumu (piemēram, visaptveroša integrācijas programma nacionālo minoritāšu pārstāvjiem, kurā ietilpst valodas mācības, praktiskā darba pieredze un mentoru palīdzība potenciālajiem darbiniekiem), gan mērķtiecīga pieeja, kad konkrēta prioritāte tiek risināta visaptverošas dažādības stratēģijas ietvaros (piemēram, uzņēmumā ir izstrādāta visaptveroša dažādības stratēģija, tomēr uzņēmuma situācijas analīze un iniciatīvas tiek vērstas tikai uz vienu konkrētu mērķi – paaugstināt invalīdu skaitu darba vietā).

---

<sup>98</sup> Uzņēmējdarbības ieinteresētība daudzveidības veicināšanā – Eiropas Komisija 2005., <http://www.iecietiba.lv/article.php?id=3&t=0&rub=14>

**Pašreizējās politikas paplašināšana, lai aptvertu plašāku daudzveidības aspektu spektru.** Tas nozīmē, ka uzņēmumi, kas līdz šim ir risinājuši kādu noteiktu daudzveidības aspektu (piemēram, dzimumu vienlīdzības nodrošināšanu), gūto praksi un pieeju paplašina arī uz citām dažādības jomām.

Dažādības vadības sākumpunkts ir izmantot savu pieredzi un tā brīža realitāti un apzināt pašas organizācijas (tās darbinieku) sociālo un kultūras realitāti, vērtību sistēmu, ieradumus, domāšanas veidu, reakciju uz citādo, kā arī izskaidrot savu realitāti citiem. Ļoti svarīgs uzņēmuma darbības priekšnoteikums ir komunikācija – gan iekšējā, gan ārējā, kā arī vadības stils – kā deleģēt atbildību un izmantot laika resursus. Arī jautājums par to, kā izveidot plašāku un neviendabīgāku klientu loku un ņemt vērā klientu vajadzības un atsauksmes, kā ievērot darba tiesisko normu prasības, palīdzēs īstenot dažādības vadības pieeju organizācijā.<sup>99</sup>

Dažādības vadības pasākumi organizācijā ietver:<sup>100</sup>

- **Organizācijas darbaspēka profila izveidi**, ņemot vērā etnisko izcelsmi, tautību, reliģiju, lietotās valodas, dzimumu un vecumu, lai noteiktu, kuras grupas nav pietiekami pārstāvētas, un lai salīdzinātu darbinieku sastāvu ar sabiedrības demogrāfisko sastāvu. Tāpat organizācija veic dažādības auditu, kas palīdz noteikt, cik sagatavota tā ir dažādības politikas īstenošanai un dažādības vadības piemērošanai. Audita ietvaros tiek izvērtēta organizācijas vīzija un stratēģija, klienti, kultūras/identitātes jautājums, sadarbība un komandas darbs, vadība un cilvēkresursu attīstība.
- **Darbaspēka piesaistes politikas izstrādi**. Pētījumi liecina, ka viena no visnopietnākajām problēmām ir darbinieku atlase, proti, nespēja pieņemt vispiemērotāko darbinieku vai nepiemērota cilvēka pieņemšana darbā. Darbinieku sastāvam organizācijā, bet jo īpaši sabiedriskās iestādēs, tostarp valsts un pašvaldību

<sup>99</sup> Hanovs D., Laicāne M., Mihailovs I. J. Dažādības vadība multietniskā vidē. – Rīga: Drukātava, 2009. – 118.–119. lpp.

<sup>100</sup> Pasākumu apraksts veidots, balstoties uz pētījumu *Uzņēmējdarbības ieinteresētība daudzveidības veicināšanā* – Eiropas Komisija 2005., <http://www.iecietiba.lv/article.php?id=3&t=0&rub=14>, materiālu *Dažādība darbavietā. Mazo un vidējo uzņēmumu ceļvedis* – Eiropas Komisija, 2009. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=780&langId=lv>, *Continuing the Diversity Journey. Business Practices, Perspectives and Benefits* – European Commission, 2008. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=88&langId=en&eventsId=125>, Stuber M. *Diversity – Cultural Diversity in Companies* (2008); Hanovs D., Laicāne M., Mihailovs I. J. Dažādības vadība multietniskā vidē. – Rīga: Drukātava, 2009; Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe – European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2008, p. 91, pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>.

R. Roosevelt Thomas (2006), Jr. *Building on the Promise of Diversity. How we can move to the next level in our workplaces, our communities, and our society* – AMACOM New York; Henriette Hill and Richard Kenyon (2008) *Promoting Equality and Diversity. A Practitioner's Guide* – Oxford University Press, p. 171–239.

institūcijās, policijā un veselības iestādēs, ideālā variantā būtu jāatspoguļo dažādība visā sabiedrībā, kurai tā kalpo. Tas gan vairo uzticēšanos šīm iestādēm, gan arī veicina kultūras izpratni un respektu pret minoritāšu grupām.<sup>101</sup> Dažādu darbinieku grupu integrācija ir svarīgs dažādības ieviešanas princips, tāpēc būtiski ir izvairīties no darbinieku pieņemšanas, balstoties tikai uz citu ieteikumiem. Šāda pieeja būtiski ierobežo potenciālo darbinieku izvēli, jo nodrošina, ka jauni darbinieki tiek pieņemti no salīdzinoši maza un sociāli viendabīga sava, draugu, darbinieku un klientu sociālā loka. Lai panāktu izmaiņas personāla profilā, organizācijas var īstenot dažādas iniciatīvas, tādējādi iespēju robežās sekmējot cilvēku pieteikšanos darbā un nodrošinot, ka darbā tiek pieņemts vislabākais darbinieks – neatkarīgi no viņa izcelsmes vai citu sociālo īpašību kopuma. To starpā var minēt īpaši mērķētas reklāmas, kas dod iespēju sasniegt pēc iespējas daudzveidīgākas sabiedrības grupas (piemēram, izmantojot dažādas valodas, tīmekļa vietnes un medijus, profesionālās un sabiedriskās organizācijas, mācību iestādes utt.). Tāpat ir būtiski jau iepriekš noteikt, kādas prasmes, zināšanas un profesionālā pieredze organizācijai ir vajadzīga, lai aizpildītu konkrēto vakanci. Tas dos iespēju izvērtēt, vai izveidotais amata apraksts un sludinājuma teksts neliedz kādam pieteikties darbā tikai tādēļ, ka personai ir noteikts vecums, reliģija, dzimums, invaliditāte, kultūras izcelsme vai citi darba raksturam nebūtiski apstākļi. Tāpat tas dos iespēju izvairīties no lēmumu pieņemšanas, balstoties uz subjektīvu personisko attieksmi, vērtībām un uzskatiem. Arī intervijas laika un vietas pielāgošanas iespējas var piesaistīt talantus no dažādām mazaizsargātām grupām.

- **Dažādības programmu vai stratēģiju izstrādi**, kas izskaidro un nosaka organizācijas nostāju daudzveidības, sociālās integrācijas un vienlīdzības jautājumos, kā arī šo jautājumu pārvaldīšanas veidu. Tāpat organizācijas ievieš dažādas cilvēkresursu politikas un programmas, kas vērstas uz darba vides uzlabošanu un darbinieku pieredzes pilnveidošanu, piemēram, ētikas kodeksu izstrāde, politika ārpusreglamenta attiecību novēršanai, kas ietver sistēmas izveidi, lai darbinieki varētu iesniegt sūdzības un pretenzijas, vienlaikus nodrošinot objektīvu sūdzību izskatīšanas kārtību, elastīgu darba laiku un iespēju strādāt mājās, kā arī aizvairojumu un sūdzību risināšanas un darba drošības politiku un procedūras. Tāpat daudzas organizācijas izstrādā īpašus starpkultūru kalendārus, kuros ietvertas visu valstī pārstāvēto etnisko un reliģisko grupu svētku un atceres dienas, kā arī starptautiski atzīmējamās dienas (piemēram, Starptautiskā veco ļaužu diena, Starptautiskā tolerances diena, Starptautiskā personu ar invaliditāti diena, Starptautiskā migrantu diena, Starptautiskā romu diena u. c.).
- **Darba devēju veiktas aptaujas**, lai izpētītu darbinieku attieksmi un apmierinātības līmeni, lai noteiktu konkrētas jomas, kuras nepieciešams pētīt padziļināti,

---

<sup>101</sup> Rasisma un neiecietības novēršana. Rokasgrāmata tiesībsargājošajām institūcijām – 113. lpp.

un lai izstrādātu iespējamus rīcības virzienus situācijas uzlabošanai. Arvien vairāk uzņēmumu katru gadu veic darbinieku attieksmes pētījumus, ar kuru palīdzību cenšas noskaidrot darbinieku viedokļus par vienlīdzības un daudzveidības jautājumiem, kā arī izvērtēt pārmaiņas pēc darbinieku uztveres un viņu apmierinātības ar uzņēmuma politiku un realizēto praksi.

- **Darbinieku prasmju un talantu resursu datu bāzes izveidi**, lai varētu izvērtēt personāla mobilitāti un izaugsmes iespējas. Organizācijām būtu jāizveido tāda lietvedības sistēma, kurā tiek uzglabāti dati par darbinieku atlasītiem un paaugstināšanu amatā, tādējādi sniedzot skaidru ieskatu darbinieku izaugsmes iespējās organizācijā.
- **Visu līmeņu darbinieku apmācību**, kas paredz informētības uzlabošanu par daudzveidības un vienlīdzības jautājumiem, starpkultūras kompetences paaugstināšanu un apmaiņas programmas. Apmācība var ietvert arī valodu un integrācijas programmas migrējošajiem darbiniekiem un adaptācijas programmas jauniešiem darbiniekiem. Mācību kursi, kas sagatavo darbiniekus darbam ar dažādību, piedāvā iespējas iepazīt atšķirīgo. Šāda pieeja garantē plašākas iespējas darbā ar jauniešiem klientiem, veicina lielāku esošo klientu uzticību un jauno piesaisti, kā arī vairo produktu/pakalpojumu attīstības un tirgus nišu dažādošanas iespējas.
- **Darbinieku sadarbības tīklu un resursu/atbalsta grupu izveidi** (piemēram, darbinieku ar invaliditāti atbalsta grupas, etnisko minoritāšu, sievietes vai LGBT darbinieku sadarbības tīkli, etnisko minoritāšu mentori), kuru mērķis ir palīdzēt organizācijas vadībai izstrādāt dažādības stratēģijas, nodrošināt atbalstu un palīdzību darbiniekiem, kas pieder konkrētajai grupai, kā arī veicināt sadarbību ar noteiktām sabiedrības grupām ārpus organizācijas. Tāpat daudzveidīgs un augsti kvalificēts darbspēks palīdz organizācijām vienkāršāk piemēroties daudzveidīgā klientu loka prasībām, tādējādi uzlabojot klientu apkalpošanu. Tas arī nodrošina papildu resursus ieiešanai jaunos tirgos, kā arī tirgus pārzināšanai. Tāpēc daudzas organizācijas sniedz atbalstu dažādām darbinieku interešu grupām kā resursam, lai uzlabotu abpusējo komunikāciju un palīdzētu organizācijai konsultatīvo un informācijas vākšanas stratēģiju izstrādē un ieviešanā.
- **Sadarbības veidošanu ar dažāda veida sabiedriskajām organizācijām**. Organizācijas, kas pārstāv noteiktas sabiedrības grupas, var kļūt par tiltu starp pakalpojumu sniedzēju un kopienu – gan garantējot efektīvāku informācijas apmaiņu, gan nodrošinot noteiktu pakalpojumu sniegšanu (piemēram, juridisko un sociālo atbalstu, integrācijas un valodas kursus, tulkošanas pakalpojumus, apmācību).
- **Iekšējās un ārējās komunikācijas uzlabošanu**. Daudzveidības politikas un prakses ieviešanas un nostiprināšanas iniciatīvām ir daudz lielāka iedarbība un spēcīgāks kultūras iespaids, ja tiek uzlaboti informācijas pasniegšanas un apmaiņas kanāli. Efektīvi organizēta iekšējā un ārējā komunikācija (piemēram, regulāras darbinieku sapulces un neformāli pasākumi; atvērtība dažādām idejām un ierosinājumiem – gan darbinieku, gan klientu; līdzdalība sociālajās kampaņās;

informācijas izvietošana dažādās valodās un dažādos informatīvajos kanālos; īpaši imigrantiem domāti informācijas punkti; darbinieku piesaiste, kam ir starpkultūru zināšanas un valodu prasmes, lai reaģētu uz imigrantu specifiskajām vajadzībām; mājaslapas pieejamība dažādās valodās; tulkošanas pakalpojumu pieejamība u. c.) veicina ideju un zināšanu apmaiņu un novērš problēmu veidošanos. Uzlabota komunikācija veicina kopīgas kultūras, normu un vērtību ieviešanu organizācijā.

- **Jaunu klientu piesaisti un jaunu tirgu izzināšanu** – klientu vajadzību sasaiste ar organizācijas attīstības stratēģiju. Tas nodrošina klientu daudzveidīgo vajadzību atspoguļošanu visās saistītājās plānošanas un darbības aktivitātēs (attiecībā uz personāla profilu, radošumu, attieksmi, izglītības un pilnveides vajadzībām, resursu piesaisti). Tas var izpausties gan kā klientu vēlmju izpēte, gan kā struktūrēta tirgus izpēte. Ir jānoskaidro, cik daudzveidīgs un plašs ir apgūstamais tirgus (piemēram, vecuma diapazons, etniskais sastāvs, dažādu kopienu kultūras paražas), jāizpēta jauno klientu vajadzības. Ir jārada reklāmas materiāli, kas ir visiem pieejami un pieņemami, atklājot un izmantojot jaunas multivides iespējas, koncentrējot mārketinga aktivitātes uz jaunām grupām.
- **Organizācijas sniegto pakalpojumu monitoringu.** Izmantojot dažādas metodes (apmierinātības aptaujas, fokusa grupas, intervijas pa tālruni, klientu apmeklēšana u. c.), tiek apzināts, cik pieejami ir organizācijas sniegtie pakalpojumi esošajiem un jaunajiem klientiem, cik labi tiek nodrošināti pakalpojumi un kāda ir klientu pieredze, izmantojot organizācijas piedāvātos pakalpojumus.
- **Aizejošo darbinieku sniegto interviju rezultātu analīze**, tādējādi identificējot galvenos darbinieku mainības iemeslus.

### **Astoņi ieteikumi pakalpojumu sniedzējiem, lai profesionāli darbotos multikulturālā sabiedrībā (Ondra Berry):<sup>102</sup>**

1. Veidojiet pozitīvu kontaktu ar atšķirīgu grupu locekļiem. Neļaujiet viņiem redzēt sevi tikai tad, kad noticis kas negatīvs.
2. Dodiet iespēju sabiedrībai redzēt sevi, cik bieži vien iespējams, ne tikai piedot profesionālos pienākumus.
3. Ikvienā situācijā izturieties pret visām sabiedrības grupām objektīvi un taisnīgi.
4. Atcerieties, ka ikvienā grupā ir gan labie, gan sliktie.
5. Izejiet ārpus saviem ierastajiem, šaurajiem rāmjiem, lai būtu draudzīgs ar mazākuma grupu locekļiem.
6. Neizvairieties diskutēt par rasu un etniskajiem jautājumiem ar citiem kolēģiem un iedzīvotājiem.

---

<sup>102</sup> Ieteikumi gatavoti, balstoties uz Robert M. Shuta, Deena R. Levine, Herbert Z. Wong, Philip R. Harris (2010) *Multicultural law enforcement. Strategies for Peacekeeping in a Diverse Society*, p. 33.



7. Uzņemieties pienākumu pacietīgi izglītēt pilsoņus un sabiedrību par jūsu profesijas lomu un standartu darbības procedūrām. Atcerieties, ka iedzīvotāji bieži vien nesaprot *konkrētās organizācijas kultūru*.
8. Nebaidieties būt pārmaiņu aģents savā organizācijā, kad nepieciešams uzlabot starpkultūru attiecības jūsu departamentā vai starp profesijas pārstāvjiem un sabiedrību. Tā var būt nepopulāra rīcība, bet tā būs pareiza.

**Deviņi ieteikumi organizācijas vadītājam, kā apzināt un atrisināt konfliktus, kas rodas no kultūru atšķirībām darba vidē (Sondra Thiederman):<sup>103</sup>**

1. Dodiet katrai pusei iespēju izteikt savas bažas. Nepārtrauciet viņus!
2. Centieties panākt vienošanos par to, kas ir problēma, uzdodot katrai pusei jautājumus, lai uzzinātu, kas tieši neapmierina katru personu.
3. Procesa laikā kontrolējiet situāciju un noturiet darbinieku uzmanību par aplūkojamo problēmu.
4. Noskaidrojiet, vai problēmas cēlonis tiešām ir kultūru atšķirības:
  - vai puses pārstāv atšķirīgas kultūras vai subkultūras;
  - vai apskatāmajam jautājumam ir nozīmīga vērtība katrā subkultūrā;
  - kā katrs cilvēks rīkotos savā kultūrā, ja tas attiektos uz šo kultūru;
  - vai jautājums ir emocionāli jūtīgs vienā vai abās pusēs;
  - vai līdzīgi konflikti rodas atkārtoti un atšķirīgos kontekstos.
5. Apziniet kultūru (rasu, reliģijas, dzīves stila) atšķirības, kuras nav atklātas.
6. Formulējiet negatīvās sekas, kas varētu veidoties, ja situācija netiks atrisināta (esiet konkrēts!).
7. Formulējiet pozitīvās sekas, ja situācija tiks atrisināta (esiet konkrēts!).
8. Vienojieties par rīcību, dodot iespēju iesaistītajām pusēm nākt klajā ar risinājumiem.
9. Nodrošiniet pozitīvu rīcību, tiklīdz situācija ir atrisināta.

## 3.7. Vienlīdzības plāns

Vienlīdzības plāns ir pasākumi, ko izstrādājusi valdība vai organizācija, lai parādītu, kā tā domā veicināt vienlīdzību un novērst diskrimināciju.

Viens no vienlīdzības plāna mērķiem varētu būt pilnveidot pakalpojumus un personālu tā, lai tie atbilstu dažādu klientu un patērētāju grupu faktiskajām vajadzībām un lai ikvienam, neatkarīgi no etniskās izcelsmes, reliģijas, pārliecības, vecuma, invaliditātes vai seksuālās orientācijas, ir vienlīdzīgas iespējas izmatot šos

<sup>103</sup> Ieteikumi gatavoti, balstoties uz Robert M. Shuta, Deena R. Levine, Herbert Z. Wong, Philip R. Harris (2010) *Multicultural law enforcement. Strategies for Peacekeeping in a Diverse Society*, p. 47.

pakalpojums. Vienlīdzības plāna mērķis var būt arī paredzētie pasākumi, kā palielināt personāla dažādību un izmantot to vadības funkcijās un aktivitātēs. Dzīvotspējīgs vienlīdzības plāns sastāv no konkrētiem pasākumiem, skaidra atbildības sadalījuma, izpildes laika grafika un informācijas par ieviešanas monitoringu.

Vienlīdzības plāns var būt gan atsevišķs dokuments, gan kāda cita plāna vai dokumenta sastāvdaļa.

### **Vienlīdzības plāna izstrādes posmi:**<sup>104</sup>

- 1. Darba grupas veidošana.** Labāk ir izveidot atsevišķu grupu, kas izstrādā vienlīdzības plānu. Grupā jābūt iekļautiem personāla, vadības un diskriminācijas riskam pakļauto grupu pārstāvjiem. Galvenie jautājumi, uz kuriem grupai jāatbild: kāpēc plāns tiek izstrādāts; kāds no tā būs labums; kā tas attiecas uz organizācijas darbu; vai grupā iekļautas visas svarīgākās mērķauditorijas; kādi resursi ir grupas rīcībā (laika, personāla, finanšu).
- 2. Lidzdalība.** Lai veicinātu līdzdalību organizācijai pēc iespējas savlaicīgāk ir jāinformē, ka šāds plāns tiek izstrādāts un ka notiek konsultācijas. Informācijas pieejamība veicinās ātrāku datu apkopošanu un efektīvāku personāla iesaisti. Galvenās grupas, ko nepieciešams informēt: personāls/darbinieki, klienti un citi ieinteresētie.
- 3. Situācijas apzināšana.** Plāna izstrāde sākas ar situācijas apzināšanu, kuras ietvaros no vienlīdzības viedokļa tiek izanalizēts organizācijas darbs un darba vide. Būtiski apzināties, cik vienlīdzīga pieeja tiek izmantota organizācijas galveno funkciju īstenošanā, raugoties no dažādu grupu viedokļa. Situācijas apzināšanai var izmantot šādas metodes un avotus: izvērtēšana, kā pastāvošās stratēģijas, vadlīnijas un politikas ņem vērā vienlīdzības un pretdiskriminācijas jautājumu; statistika un dati par darba vidi un klientiem; statistika un dati par personālu; kvalitātes mērījumi; klientu atsauksmes; saņemtās sūdzības; darbinieku un klientu vienlīdzības aptaujas; konsultācijas ar dažādām grupām; pieejamības aptaujas, pētījumi. Ir svarīgi apzināties datu apkopošanas ierobežojumus: cik un kādus datus ir iespējams iegūt no dažādām grupām un kur ir robeža starp datu apkopošanu un privātuma aizsardzību.
- 4. Pasākumu izstrāde.** Vienlīdzības plānā jāiekļauj konkrēti pasākumi, lai risinātu problēmas, kas izriet no situācijas apzināšanas. Pēc tam, kad pasākumi apzināti, svarīgi ir izlemt: kāds ir pasākumu mērķis; kurš par to būs atbildīgs un kas to finansēs; kāds ir ieviešanas laika grafiks; kā tiks novērtēta pasākumu ietekme.

---

<sup>104</sup> Informācija sagatavota, balstoties uz Somijas Iekšlietu ministrijas Vienlīdzības plānošanas rokasgrāmatu: Ministry of the Interior, Finland (10/2010), *Equality planning guide*

5. **Plāna izstrāde un pieņemšana.** Plānā jāiekļauj: informācija par plāna izstrādes procesu, izmantotās metodes situācijas apzināšanai un izstrādātie pasākumi. Plāns tiek pieņemts kā jebkurš organizācijas dokuments.
6. **Publiskošana un īstenošana.** Vienlīdzības plānā iekļautie pasākumi tiek ieviesti un izziņoti atbilstoši laika grafikam.
7. **Izvērtēšana.** Pasākumu ietekme jāizvērtē regulāri. Šim mērķim var izveidot īpašu grupu vai šo pienākumu uzticēt kādai jau esošai grupai. Izvērtēšanas procesam var būt šādas formas: kvalitātes izvērtēšanas procedūra, citu indikatoru un ietekmes novērtēšanas metožu izmantošana, aptaujas, citi atgriezeniskās saites mehānismi.
8. **Precizēšana.** Labs plāns pēc savas būtības ir īslaicīgs, tāpēc nepieciešams to nepārtraukti uzlabot, tādējādi nodrošinot tā efektivitāti.

## Plāna saturs un struktūra

Vienlīdzības plāna saturs būs atkarīgs no organizācijas darbības veida. Plāna mērķis ir novērtēt darbavietu, organizācijas piedāvātos pakalpojumus un citas tās funkcijas.

### 1. Ievads:

- kāpēc plāns tiek izstrādāts?
- kādus diskriminācijas pamatus plāns aptvers?
- kāds labums būs no plāna?
- kā tas attiecas uz citām organizācijas funkcijām un aktivitātēm?

### 2. Plāna izstrādes procesa aprakstīšana:

- kā un kāda veida plāns ir izstrādāts?
- kas izstrādāja plānu? Vai tā izstrādē bija iekļauti dažādu grupu pārstāvji?
- kādā organizācijas līmenī plāns ir apstiprināts?
- kā plāna izstrāde tika izziņota?

### 3. Situācijas apzināšana:

- kā tika novērtēta vienlīdzības situācija organizācijā?
- vai ir pieejama informācija par visiem diskriminācijas pamatiem?
- kāda veida pasākumi jau tiek īstenoti, lai veicinātu dažādu grupu vienlīdzību?
- kurās jomās vienlīdzības jautājums ir svarīgs?
- kurās jomās nepieciešams meklēt risinājumu?
- kāda ir līdz šim izstrādāto vienlīdzības plānu ietekme?

### 4. Pasākumi:

- kādi pasākumi būtu jāīsteno, lai veicinātu dažādu grupu vienlīdzību? (norādiet konkrētas grupas)
- kādi līdzekļi tiks izmantoti diskriminācijas apzināšanai un novēršanai?

- kurš būs atbildīgs par pasākumu ieviešanu?
- kā darbs tiks finansēts?

#### **5. Izvērtēšana un papildināšana:**

- kāds ir laika grafiks plāna ietekmes novērtēšanai?
- kādi indikatori tiks izmantoti, lai novērtētu dažādo pasākumu ietekmi?
- kādas citas monitoringa metodes tiks izmantotas (aptaujas, statistika utt.)?
- kurš par šo procesu būs atbildīgs?

Plāna izstrāde nenozīmē, ka uzreiz tiks atrisinātas visas problēmas un izaicinājumi. Progress tiks sasniegts pakāpeniski, un ir būtiski, lai cilvēki apzinās izaicinājumus un saprot, ka tie ir jārisina. Plāna mērķi var tikt sadalīti ilgtermiņa un īstermiņa mērķos, tādējādi padarot to izpildi reālu.

## **3.8. Attieksme pret dažādību Latvijā: par ko liecina sabiedriskās domas apaujas un pētījumi**

2009. gadā *Eiropabarometra* aptaujas ietvaros respondentiem tika uzdots jautājums: "Ja uzņēmums Latvijā vēlas pieņemt kādu darbā un pastāv izvēle starp diviem kandidātiem ar vienādām prasmēm un vienādu kvalifikāciju, kurš no šiem kritērijiem, jūsuprāt, kādam kandidātam varētu būt neizdevīgāks?" Kā liecina apkopotie dati, par neizdevīgākiem kritērijiem (līdz ar to – par galveno iespējamo diskriminācijas iemeslu) Latvijas iedzīvotāji uzskata: kandidāta vecumu – 51% (vidējais ES – 48%), invaliditāti – 46% (ES – 37%), kandidāta izskatu, apģērbu vai sevis pasniegšanas veidu – 39% (ES – 48%) un kandidāta vispārējo fizisko izskatu – 26% (ES – 36%). Salīdzinot ar citām ES valstīm, ievērojami mazāk respondentu uzskata, ka diskriminācijas iemesls varētu būt kāds no kritērijiem, kas tiešā veidā saistīts ar kandidāta etnisko piederību: kandidāta ādas krāsa vai etniskā izcelsme – 13% (ES – 38%), kandidāta runas veids, viņa/viņas akcents – 17% (ES – 30%), reliģisko uzskatu izpausme – 6% (ES – 22%) un kandidāta vārds – 1% (ES – 13%). Noteikta ietekme, izvērtējot kandidāta piemērotību amatam, būtu arī kandidāta dzimumam – 12% (ES – 19%), kandidāta seksuālajai orientācijai – 14% (ES – 18%), tam, vai kandidāts smēķē vai ne – 10% (16%), un kandidāta adresei – 4% (ES – 9%). 3% respondentu uzskatīja, ka neviens no šiem kritērijiem kandidātam nevarētu būt neizdevīgs (ES – 4%).<sup>105</sup>

Šīs pašas aptaujas ietvaros tika pētīta respondentu attieksme pret dažādību, proti, kāda būtu Latvijas iedzīvotāju attieksme, ja persona, kas pārstāv kādu noteiktu kategoriju, tiktu ievēlēta augstākajā politikajā amatā (izmantojot skalu no

<sup>105</sup> Eiropabarometrs: Diskriminācija Eiropas Savienībā 2009. gads, [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_fact\\_lv\\_lv1.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_lv_lv1.pdf)

1 līdz 10). Saskaņā ar aptaujas rezultātiem Latvijas iedzīvotāji neiebilstu, ja augstākajā politiskajā amatā tiktu ievēlēta sieviete – 8,5 (vidējais ES – 8,5), invalīds – 6,4 (ES – 7,4) un cilvēks, kurš būtu jaunāks par 30 gadiem – 6,1 (ES – 5,9). Salīdzinoši labvēlīga attieksme būtu arī pret cilvēku, kura reliģija atšķirtos no iedzīvotāju vairākuma reliģijas – 5,6 (ES – 6,5), un cilvēku, kura etniskā izcelsme atšķirtos no iedzīvotāju vairākuma etniskās izcelsmes – 5,4 (ES – 6,2). Tomēr visvairāk Latvijas iedzīvotāji ieibilstu pret kandidātu, kurš ir homoseksuāls – 3,8 (ES – 6,5) un kurš būtu vecāks par 75 gadiem – 3,3 (ES – 4,8).<sup>106</sup>

2009. gadā veiktajā *pētījumā par dzimumu vienlīdzību ES* respondentiem tika jautāts: “Kurā no jomām, kur ir saskatāma nevienlīdzīga attieksme pret vīriešiem un sievietēm, jūsuprāt, vispirms būtu jārod risinājumi?” Lielākā daļa Latvijas iedzīvotāju uzskatīja, ka vislielākā vērība būtu jāpievērš jautājumam par vardarbību pret sievietēm – 56% (vidējais ES – 62%) un vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirībām – 41% (ES – 50%). Salīdzinoši mazāk respondentu atzina, ka primāri būtu jārisina jautājumi par nevienlīdzīgu mājas darbu sadalījumu starp vīriešiem un sievietēm – 21% (ES – 20%) un uz dzimumu balstītu stereotipu saglabāšanos – 19% (ES – 20%). Tikai 15% Latvijas iedzīvotāju uzskatīja, ka būtu jārisina jautājums par sieviešu mazo skaitu atbildīgos amatos darbā (ES – 20%), kā arī sieviešu mazo skaitu politikā – 14% (ES – 16%).<sup>107</sup>

Tāpat tika noskaidrots respondentu viedoklis par to, kāpēc šobrīd Eiropas Savienībā sievietes ieņem mazāk atbildīgus amatus nekā vīrieši. Sievietes mazāk nekā vīriešus interesē atbildīgi amati: piekūrīt 29% (vidējais ES – 30%), nepiekūrīt – 67% (vidējais ES – 66%), nezina – 4% (vidējais ES – 4%); sievietes ir mazāk gatavas cīnīties par karjeras izaugsmi nekā vīrieši: piekūrīt 30% (ES – 33%), nepiekūrīt – 66% (ES – 64%), nezina – 4% (ES – 3%); sievietēm ir mazāk brīvības, jo viņām ir vairāk ģimenes pienākumu: piekūrīt 80% (ES – 76%), nepiekūrīt – 18% (ES – 22%), nezina – 2% (ES – 2%); uzņēmējdarbībā dominē vīrieši, kas nepietiekami uzticas sievietēm: piekūrīt 60% (ES – 74%), nepiekūrīt – 31% (ES – 21%), nezina – 9% (ES – 5%); sievietēm ne vienmēr piemīt īpašības un prasmes, kādas ir nepieciešamas atbildīgu amatu ieņemšanai: piekūrīt 32% (ES – 26%), nepiekūrīt – 63% (ES – 71%), nezina – 5% (ES – 3%).

SKDS 2011. gada janvārī veiktās Latvijas iedzīvotāju aptaujas *“Attieksme pret seksuālajām minoritātēm”*<sup>108</sup> ietvaros respondentiem tika uzdots jautājums par to,

<sup>106</sup> Eiropabarometrs: Diskriminācija Eiropas Savienībā 2009. gads. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_fact\\_lv\\_lv1.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_fact_lv_lv1.pdf)

<sup>107</sup> Dzimumu vienlīdzība ES 2009. gadā. [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_326\\_fact\\_lv\\_lv.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_326_fact_lv_lv.pdf)

<sup>108</sup> Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS “Attieksme pret seksuālajām minoritātēm.” Latvijas iedzīvotāju aptauja, 2011. gada janvāris.

kāda būtu jūsu reakcija, ja jūs uzzinātu par kolēģa homoseksualitāti. Vairāk nekā 2/5 jeb 44% aptaujāto Latvijas iedzīvotāju atzina, ka viņu attieksme pret kolēģi, visticamāk, nemainītos, bet 5% nepieciešamības gadījumā kolēģi pat atbalstītu. Savukārt 1/3 iedzīvotāju izvēlējās atbildes, kas saistītas ar norobežošanas vai negatīvu attieksmi pret kolēģi: 24% aptaujāto atzina, ka viņi mazāk kontaktētos ar šo kolēģi, 5% apspriestu situāciju ar citiem kolēģiem un varētu iesaistīties kādās aktivitātēs pret homoseksuālo kolēģi, un vēl 5% censtos panākt, lai kolēģi atlaiž no darba vai viņš pats aiziet no darba.

Pētījuma *"Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi"* (2009)<sup>109</sup> ietvaros veikto padziļināto interviju analīze liecina, ka Latvijā strādājošo augsti kvalificēto imigrantu attiecības ar darba devēju un vietējiem darbiniekiem visbiežāk ir labas. Savukārt attiecībā uz kvalificētajiem un mazkvalificētajiem nodarbinātajiem, no vienas puses, strādājošie norāda, ka darba devēju attieksme pret viņiem ir laba, jo darba devējs novērtē viņu augstās darba spējas un uzticību. No otras puses, ir gadījumi, kad darba devēju attieksme pret ārvalstu darbiniekiem ir nevienlīdzīga, salīdzinot ar vietējiem darbiniekiem, atsevišķās situācijās pat diskriminējoša. Tāpat daļa ārvalstnieku norāda, ka viņu darba vietā attiecības ir hierarhiskas un ka darbiniekiem nav pieejas tiešajiem darba devējiem. Līdz ar to darbiniekiem ne vienmēr ir iespēja izteikt savas pretenzijas par darba apstākļiem darba devējam. Nereti iespēju uzrunāt tiešo darba devēju kavē arī valodas barjera, jo darba devējs nerunā tādā svešvalodā, kādu prot darba ņēmējs. Atsevišķos gadījumos ārvalstnieku darba pieredzi Latvijā nepatīkamu padara arī sliktās attiecības ar vietējiem darbiniekiem, kuri ir neiecietīgi pret ārvalstu darbaspēku Latvijā. Viņi samierinās ar neiecietīgo kolēģu attieksmi, jo baidās zaudēt darba vietu. Arī uzņēmumu vadītāju attieksme mēdz būt tāda, ka ārvalstniekam ir jāsamierinās ar sliktajām darba attiecībām, jo viņš Latvijā ir *viesis*.

*Pētījumā par etnisko minoritāšu sociālā un darba tirgus integrāciju*<sup>110</sup> norādīts, ka etniskās minoritātes Latvijā saskaras ar dažāda veida ārējām barjerām, kas negatīvi ietekmē to nodarbinātības līmeni un darba kvalitāti. Kā galvenās barjeras pētījumā minētas: obligāta pilsonības prasība atsevišķu amatu ieņemšanai; latviešu valodas prasme; diskriminācija, kas balstīta uz etniskiem aizspriedumiem; kultūras un psiholoģiskās barjeras, kas attur minoritāšu pārstāvjus no pieteikšanās darbā institūcijās vai uzņēmumos, kur darbinieku vairākums ir etniskie latvieši (t. sk. centrālās un vietējās pārvaldes institūcijās). Saskaņā ar pētījuma datiem 5% latviešu un 2% minoritāšu respondentu atzinuši, ka uzņēmumā, kurā viņi strādā, krieviem vai

<sup>109</sup> Baltic Institute of Social Science (2009) *Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi*, Rīga 2009.

<sup>110</sup> Hazans M., *Study of the social and labour market integration of ethnic minorities. The Latvian report* (2009), p. 18.

citiem slāvu izcelsmes kandidātiem būtu mazas izredzes iegūt darbu, un tikai 1% respondentu uzskata, ka ar šādām problēmām saskartos arī latvieši. Daudz lielākas barjeras iegūt darbu būtu vizuāli atšķirīgo minoritāšu pārstāvjiem: 25% latviešu un 30% nelatviešu uzskata, ka darbu viņu uzņēmumā nedabūtu romi (čigāni); 10% latviešu un 7% nelatviešu uzskata, ka mazas izredzes iegūt darbu būtu arī ebrejiem un citu minoritāšu pārstāvjiem. Kā liecina darba devēju aptauja, 3,5% uzņēmumu, kur darba valoda ir latviešu, nepieņemtu darbā krievus vai citus slāvu izcelsmes kandidātus, 8% nepieņemtu darbā ebrejus, 27% – romus (čigānus) un 7% – citu etnisko minoritāšu pārstāvjus. Attiecībā uz romiem (čigāniem) augsts atteikuma rādītājs būtu arī uzņēmumos, kur darba valoda ir tikai vai galvenokārt krievu. Kopumā pētījuma dati liecina, ka uzņēmumi, kuru darba valoda ir tikai vai galvenokārt krievu, ir daudz atvērtāki dažādu etnisko grupu pārstāvju pieņemšanai darbā nekā uzņēmumi, kuru darba valoda ir tikai vai galvenokārt latviešu. Salīdzinājumā ar privāto uzņēmumu darbiniekiem valsts un pašvaldību institūciju darbinieki ir daudz negatīvāk noskaņoti pret etnisko minoritāšu iespējām tikt pieņemtiem darbā konkrētajās institūcijās (izņemot romu pieņemšanu darbā, attiecībā pret kuriem visu institūciju un uzņēmumu darbinieki ir noskaņoti negatīvi).

Pētījuma *"Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas"*<sup>111</sup> (2007) ietvaros veiktās darba devēju aptaujas dati liecina, ka 74,8% darba devēju noteikti nepieņems darbā personas ar atkarībām, 40,7% nepieņems darbā nepilngadīgos, 36,8% – personas pēc ieslodzījuma, 30,9% – personas ar sliktu veselību 29,7% – invalīdus, 28,6% – grūtnieces, 27,3% – personas, kam trūkst latviešu valodas zināšanu. 18,7% darba devēju atzinuši, ka noteikti darbā netiks pieņemti čigāni. Arī pirmspensijas vecuma cilvēku un personu ar atšķirīgu seksuālo orientāciju izredzes iegūt darbu ir salīdzinoši mazākas nekā personām ar citu ādas krāsu vai personām ar pirmsskolas vecuma bērniem. Darba devēji atzinuši, ka visbiežāk darbiniekus meklē, izmantojot savas un savu darbinieku sociālās saites (rādus, draugus). 29,2% darba devēju vienmēr, bet 49,8% darba devēju reizēm darbaspēka meklējumos izmanto radnieku, draugu vai paziņu ieteikumus. Secinājums: jo lielāks ir uzņēmums, jo vairāk darbinieku meklēšanas veidu tiek izmantots.

Pētījumā *"Sabiedrības integrācija un uzņēmējdarbība: etniskais aspekts"*<sup>112</sup> (2004) secināts, ka darba tirgu Latvijā lielā mērā raksturo sociālo tīklu iesaistīšana jaunu darbinieku meklēšanas procesā. Pētījuma ietvaros veiktā aptauja parāda, ka krievu uzņēmumi ir vairāk orientēti meklēt cilvēkus caur pazišanos. Tomēr arī latviešu un jauktajiem uzņēmumiem pazišanās pastāv kā galvenais darbinieku rekrutēšanas

---

<sup>111</sup> Latvijas Lauksaimniecības universitāte, Daugavpils universitāte, Rīgas Stradiņa universitāte, Ventspils augstskola, Vidzemes augstskola (2007) *Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas* – Jelgava, 2007, 96. lpp. Pieejams: [http://www.va.lv/files/regiona\\_darba\\_tirgus.pdf](http://www.va.lv/files/regiona_darba_tirgus.pdf)

<sup>112</sup> [http://www.biss.soc.lv/downloads/resources/ekonIntegr/Ekon\\_integr\\_LV.pdf](http://www.biss.soc.lv/downloads/resources/ekonIntegr/Ekon_integr_LV.pdf)

veids. Tas ir "uzticamāks" un "dod noteiktas garantijas". Pētījuma autori secina, ka darbinieku meklējumos neformālajai informācijai tiek piešķirta ne mazāka nozīme kā kandidāta profesionālajām spējām. Viens no pamatkritērijiem, meklējot jaunus darbiniekus, ir arī latviešu valodas zināšanas. Lai gan pētījums tapis 2004. gadā, aktualitāti joprojām saglabā vairāki ieteikumi ekonomiskās integrācijas veicināšanai, piemēram, "padarīt valsts sektoru nelatviešiem pieejamāku un atvērtāku, informējot krievvalodīgo sabiedrības daļu par vakancēm šajā sektorā, ar to parādot un paplašinot potenciālo darba iespēju lauku" un "veicināt skaidras un caurspīdīgas darbā pieņemšanas procedūras ievērošanu gan privātajā, gan valsts sektorā, kas vairāk sekmētu profesionalitātes kā kritērija nozīmību un neradītu priekšstatu par etnisko diskrimināciju".

### 3.9. Simulācijas un spēles

Lai veicinātu diskusiju grupā, runājot par dažādības vadību, iesakām izmantot dažādu spēļu un simulāciju plašu spektru. Šī metode veicina dalībnieku iedziļināšanos un iesaisti diskusijās.

#### KUR TU ATRODIES?<sup>113</sup>

**Mērķis** – aizdomāties par dažādiem jautājumiem. Mācīties argumentēt savu viedokli.

**Grupās lielums** – vismaz pieci, bet ne vairāk kā 10 dalībnieki, kas strādā kopā. Ir iespējams izveidot neierobežotu skaitu šāda lieluma grupiņu, jo nav nepieciešams strukturēti prezentēt rezultātus kopīgajā apspriedē. Vienīgie ierobežojošie faktori ir vadītāju skaits un telpas, kurās darboties.

**Laiks** – no 30 līdz 60 minūtēm, atkarībā no apspriežamo apgalvojumu skaita. Tā kā dažādām diskusijām parasti nav secinājuma, tad katram apgalvojumam var veltīt ne vairāk kā 5–10 minūtes laika un diskusiju var pārtraukt atkarībā no laika.

Nepieciešamie resursi: pietiekami liela telpa, lai grupa varētu sadalīties mazākās grupās, kurās būtu ne vairāk par desmit cilvēkiem; pārlietamās lapas ar apgalvojumiem, kas uzrakstīti pa vienam katrā lapā; divas zīmes ar uzrakstiem JĀ un NĒ, kuras pielīmētas uz pretējām sienām.

---

<sup>113</sup> Intercultural learning. T – kit. – Partnership Council of Europe & European Commission. Training – youth. November, 2000 ([www.training-youthnet](http://www.training-youthnet)) p. 51–53.



## Instrukcijas

Sagatavojiet vairākus apgalvojumus (apmēram 5–10), kas skar dažādus aspektus jautājumam, par kuru vēlaties rosināt dalībniekus padomāt.

### Labs apgalvojums:

- izmanto vārdus, ko saprot visi dalībnieki;
- ir noformulēts tā, lai nebūtu nekādu šaubu par šī apgalvojuma nozīmi;
- ir skaidrs apgalvojums (“Nav tādas lietas kā nacionālā kultūra”, nevis “Varētu būt kaut kas kā nacionālā kultūra, bet šķiet, ka tā nav”);
- dalībniekiem ir pilnīgi acīmredzams (“Zemei ir lodes forma” nav labs apgalvojums šim mērķim);
- aicina dalībniekus (ne)piekrist, apskatot viena (nevis trīs) svarīga jautājuma aspektus, par kuriem būtu jādiskutē (“Nav tādas lietas kā nacionālā kultūra”, nevis “Nacionālā kultūra nepastāv, katrai paaudzei ir sava kultūra”. Pēdējo apgalvojumu labāk būtu sadalīt divās daļās).

Labu apgalvojumu izveides tehnika ir sagatavošanās komandā padomāt, kādi varētu būt svarīgi jautājumi, piemēram, kultūrā. Tiklīdz izveidots jautājumu saraksts, par kuriem būtu vērts diskutēt, paskatieties, kas varētu būt (divi pretējie) galējie viedokļi, kurus dalībnieki varētu ieņemt katrā jautājumā. Visbeidzot katram jautājumam formulējiet vienu apgalvojumu, kurā viens galējais viedoklis būtu izteikts vārdos. Mēģiniet atrast labu līdzsvaru un neizveidojiet apgalvojumus pārāk acīmredzamus, lai tiem varētu (ne)piekrist (tātad tiem nav jābūt pārāk galējiem), kā arī tik relatīvus, ka jebkurš varētu tam piekrist (tātad izvairieties no vārdiem, kas padara apgalvojumus relatīvus un izkļiedētus, piemēram, *drīzāk, varbūt*).

Katrai mazajai grupai sagatavojiet pārliedzamo lapu komplektu ar uzrakstītajiem apgalvojumiem. Uz katras lapas jābūt vienam apgalvojumam, lai dalībnieki varētu vienlaikus redzēt tikai to.

Sagatavojiet vienu istabu katrai grupai, ielieciet pārliedzamās lapas istabā un piestipriniet zīmes uz pretējām sienām. Atcerieties, ka katrā grupā jābūt no pieciem līdz desmit dalībniekiem.

Iepazīstiniet dalībniekus ar vingrinājumu. Tad parādiet dalībniekiem apgalvojumu. Viņiem ir jāizlemj, vai viņi piekrist šim apgalvojumam vai nē, un jādodas uz attiecīgo istabas stūri (ja piekrist, jādodas uz stūri, kur ir piestiprināta zīme ar uzrakstu JĀ, ja nepiekrist, tad jādodas uz stūri, kur ir piestiprināta zīme ar uzrakstu NĒ). Ikvienam ir jāieņem sava pozīcija, nedrīkst nostāties vidū. Tiklīdz visi ir ieņēmuši savas pozīcijas, dalībniekiem ir jāpaskaidro pārējiem, kāpēc viņi (ne)piekrist apgalvojumam. Dalībnieki var brīvi mainīt atrašanās vietu diskusijas laikā, ja viņus ir pārliecinājis dzirdētais arguments.

Norādiet, ka šis vingrinājums ir veids, kā dalībniekus rosināt padomāt par šo jautājumu, savākt dažādus argumentus un sastapties ar viedokļu dažādību. Lai gan ikvienam ir jāmēģina būt pārliecinātam par savu viedokli, nav nekas slikts, ja kāda cita cilvēka viedoklis liekas pieņemamāks un dalībnieki vairākas reizes diskusijas laikā maina savu viedokli.

Sāciet vingrinājumu, parādot pirmo apgalvojumu. Dodiet dalībniekiem laiku izlasīt un saprast apgalvojumu. Bieži vien dalībnieki uzdos jautājumus, ja viņi kaut ko nesaprātis. Ja šie jautājumi patiešām norāda, ka dalībnieks nesaprot apgalvojuma būtību, jūs varat uz tiem atbildēt, bet neatbildiet uz jautājumiem, kura atbildes var ietvert nostāju *par vai pret*.

Palūdziet dalībniekiem ieņemt savu pozīciju un, tiklīdz visi ir izlēmuši, palūdziet viņiem paskaidrot savu lēmumu. Ja nepieciešams, diskusiju var veicināt, vaicājot dalībniekiem, ko viņi domā, bet parasti diskusija notiek pati par sevi. Kā vadītājam jums ir jānodrošina, lai ikvienam būtu iespēja piedalīties, un jāmēģina nepieļaut, lai daži dalībnieki dominētu diskusijas laikā.

Vingrinājuma mērķis nav panākt vienprātību. Izlemiet pats, kad varētu būt labs brīdis pabeigt diskusiju un pāriet pie nākamā apgalvojuma. Tas var būt arī tad, kad visi aktīvi diskutē, šī spēle jebkurā gadījumā ir sākums ilgākam domāšanas procesam.

Uzdodiet visus jautājumus, izmantojot šādu procedūru. Kad esat pabeidzis, palūdziet dalībniekiem komentēt, ko viņi domā par šo vingrinājumu, un dodiet iespēju atrisināt jebkuras problēmas. Ja kāds apgalvojums ir tik pretrunīgs, ka dalībnieki nevar beigt diskutēt, uzzinot, ka viņiem ir dažādi viedokļi, pierakstiet šo jautājumu un mēģiniet to aplūkot jūsu programmas atlikušajā daļā. Varat arī pāriet pie neobligātā otrā posma.

2. posms (izvēles). Pēc visu apgalvojumu apspriešanas apskatiet tos vēlreiz citu pēc cita. Šoreiz palūdziet dalībniekus noformulēt apgalvojumu tā, lai viņi visi varētu tam piekrist, nemainot jautājumu, uz ko attiecas šis apgalvojums. Dodiet dalībniekiem laiku izskatīt argumentus, nepieļaujiet to, lai dalībnieki vienkārši piekristu vai nepiekristu.

### **Padomi vadītājam**

Spēle ir izmantojama plašam jautājumu lokam ar ļoti dažādiem rezultātiem. Bieži vien šim vingrinājumam nav nepieciešams padziļināts novērtējums. Tomēr dažus jautājumus ir vērts apspriest kopā ar grupu:

- Kāpēc bija tik grūti vienoties par dažiem apgalvojumiem? Kāpēc tas bija vieglāk par citiem?

- Vai dalībniekiem daži no apgalvojumiem šķiet svarīgāki nekā citi? Kāpēc?
- Vai ir tādi jautājumi, kuriem dalībnieki vēlētos veltīt vairāk laika, lai savstarpēji apmainītos ar idejām par tiem?

Ja jūs strādājat ar grupu, kuras dalībniekiem ir dažādas dzimtas valodas, šis vingrinājums var sniegt lielu stimulu diskusijām par valodas lomu un spēku, kā arī par grūtībām, kas ir saistītas ar piekrišanu apgalvojumam šādā grupā.



## IV. kurss:

# POZITĪVA RĪCĪBA

*Boriss Kolčanovs*

### KURSA APRAKSTS

**Kursa mērķis** – iepazīstināt ar pozitīvas rīcības jēdzienu, saistītām koncepcijām un likumdošanu, kā arī ar pozitīvas rīcības īstenošanas praktiskiem jautājumiem un piemēriem.

**Ieteicamais kursa ilgums** – 120 līdz 180 minūtes.

**Ieteicamais kursa dalībnieku skaits** – no 5 līdz 25 dalībniekiem (ja dalībnieku skaits ir mazāks, uzsvars var būt uz individuālām sarunām un diskusijām. Dalībnieku skaitam palielinoties, var radīt ierobežojumus).

Kursa pārskats:

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (nodarbības tēma)	Metode	Nepieciešamie materiāli
00.00	60	Spēle "Solis uz priekšu"	Simulācijas spēle	Izdales materiāli, ko nosaka simulācijas spēles noteikumi
01.00	40	Kas ir pozitīva rīcība?	Lekcija Diskusija Prāta vētra	

01.40	15	Kas nav pozitīva rīcība?	Lekcija Diskusija	
01.55	30	Kāpēc pozitīva rīcība?	Lekcija Diskusija Prāta vētra	
02.25	15	Likumdošana	Lekcija	
02.40	15	Piemēri	Lekcija Diskusija Prāta vētra	
02.55	5	Kursa novērtējums	Patsāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

**Ieteikums vadītājam(-iem)** – apmācībās izmantot daudzveidīgas, savstarpēji papildinošas metodes. Pamata metodes ir šādas: lekcijas un semināri, diskusijas, praktiski uzdevumi, prāta vētras, lomu un simulāciju spēles, videomateriālu analīze, rakstīto materiālu analīze.

Kursa ietvaros ieteicams izmantot šādu palīgmateriālu:

- Henriette Hill and Richard Kenyon (2008) *Promoting Equality and Diversity. A Practitioner's Guide* – Oxford University Press.

## 4.1. Kas ir pozitīva rīcība?

Situācijā, kad politisko deklarāciju līmenī vienlīdzība ir atzīta par vienu no sabiedrības vērtībām un likumdošanā paredzēti sodi par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumiem, bet reālajā dzīvē atsevišķu grupu pārstāvji saskaras ar ievērojamu faktisko nevienlīdzību, var runāt par nepieciešamību īstenot pozitīvas rīcības pasākumus, kuri veicinātu šo grupu attīstību un nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas.

Par pozitīvu rīcību<sup>114</sup> var runāt gan kā par daudzpusīgu koncepciju, kura jau samērā ilgu laiku ir atzīta Eiropas likumdošanā un Apvienoto Nāciju Organizācijas (turpmāk tekstā – ANO) cilvēktiesību normās, gan arī kā par instrumentu, kas parādās sakarā ar pretdiskriminācijas politiku.

<sup>114</sup> *Positive action* – angļu val.

2009. gadā publicētā pētījuma *“Pozitīvas rīcības pasākumu starptautiskās perspektīvas”* autori atzīmē, ka frāzi *“pozitīvas rīcības pasākumi”* jāuzskata par vispārīgu terminu, kas aptver dažādas aktivitātes, iniciatīvas, stratēģijas un soļus, kuri mēģina sasniegt pozitīvas darbības mērķus nodarbinātībā un pakalpojumu sniegšanā. Pētījuma autori piedāvā šādu definīciju:<sup>115</sup>

*Pozitīvu rīcību veido samērīgi pasākumi, kas tiek veikti ar mērķi sasniegt pilnīgu un efektīvu līdztiesību tādu grupu pārstāvjiem, kuri pašlaik atrodas sociāli vai ekonomiski nelabvēlīgos apstākļos vai kuri citos veidos izjūt sekas tam, ka pagātnē tikuši diskriminēti vai ir atradušies neizdevīgā stāvoklī.*

Runājot par pozitīvu rīcību, svarīgi identificēt šādus būtiskus elementus:

- **Nevienlīdzību.** Priekšnosacījums, lai varētu runāt par pozitīvas rīcības pasākumiem, ir tāds, ka noteiktas grupas atrodas faktiskas nevienlīdzības stāvoklī un ka būtiski ierobežotas viņu iespējas kādā dzīves jomā salīdzinājumā ar vairākuma grupu. Šī nevienlīdzība var būt saistīta ar vēsturiskiem notikumiem, taču vēstures notikumi nav jāpierāda, lai pamatotu pozitīvas rīcības pasākumus.<sup>116</sup>
- **Mērķi.** Pozitīvas rīcības pasākumiem jābūt mērķētiem uz to, lai mazinātu pastāvošo nevienlīdzību un novērstu šādas nevienlīdzības rašanos nākotnē, sasniedzot pilnīgu un efektīvu vienlīdzību dažādu grupu pārstāvjiem.
- **Iedarbību/efektivitāti.** Izvēlētajiem pasākumiem/līdzekļiem jābūt spējīgiem ietekmēt situāciju tā, lai palīdzētu sasniegt konkrēto mērķi.
- **Samērīgumu.** Izvēlētajiem līdzekļiem jābūt samērīgiem, proti, lai tie nepārsniegtu to, kas nepieciešams konkrēta mērķa sasniegšanai un neradītu pārāk lielus zaudējumus pārējiem sabiedrības locekļiem.
- **Laika ierobežojumu.** Šiem pasākumiem ir pagaidu raksturs un, sasniedzot iepriekš minētos mērķus, tie jāatceļ.

Ievērojot iepriekš minētos kritērijus, pozitīvas rīcības pasākumi nav uzskatāmi par diskrimināciju jeb aizliegtu atšķirīgu attieksmi, jo šo pasākumu mērķis ir faktiskas vienlīdzības sasniegšana praksē, ko uzskata par leģitīmu attaisnojumu tam, lai rīkotos atšķirīgi.<sup>117</sup>

<sup>115</sup> International perspectives on positive action measures. A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, 2009, (p.11).

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2723&langId=en>

<sup>116</sup> UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination General recommendation No. 32: The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of All Forms Racial Discrimination, Paragraph 22. August 2009. <http://www.unhcr.org/refworld/pdfid/4adc30382.pdf>

<sup>117</sup> Makkonen, Timo. Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore. Abo 2002 (p. 5). <http://web.abo.fi/instut/imr/norfa/timo.pdf>

Diskriminācijas seku novēršana un faktiskas iespēju vienlīdzības nodrošināšana dažādu grupu pārstāvjiem tiek panākta ar speciāliem pasākumiem dažādās jomās, t. sk. nodarbinātība, izglītība, veselības aprūpe, piekļuve precēm un pakalpojumiem, mājokļa joma. Piemēram, darbā pieņemšanas procesā tiek nodrošināts, ka darba sludinājumi sasniedz pie mazākumtautības piederošus potenciālus kandidātus vai tiek veikta speciālā apmācība vadībai, atlases komisijas locekļiem vai kadru daļas darbiniekiem, lai izskaustu neapzinātu diskrimināciju, pieņemot darbā jaunus darbiniekus. Nodarbinātības jomā efektīva vienlīdzība tiek veicināta arī ar tādiem pasākumiem, kas mazina šķēršļus un uzlabo iespējas to grupu pārstāvjiem, kas cieš no bezdarba, piemēram, nodrošinot speciālu apmācību un kvalifikācijas celšanu, pagaidu iekārtošanu darbā prakses iegūšanai, veicot izmaiņas politikā, praksē vai darba vidē, kā arī iedrošinot darba devējus pieņemt darbā nevienlīdzīgā stāvoklī nonākušas grupas pārstāvjus. Par pozitīvu rīcību uzskata arī tādas darbības kā personīgās un profesionālās attīstības atbalsts, dzīvojamā fonda uzlabošana mikrorajonos, kur dzīvo daudz migrantu (neprasot, lai katrs uzlabošanas programmas dalībnieks būtu migrants), informācijas sniegšana mazākumtautības dzimtajā valodā vai arī palīdzība Āzijas sieviešu atbalsta grupai (piemēram – nodrošinot telpas).<sup>118</sup>

Ņemot vērā to, ka zem pozitīvas rīcības karoga tiek īstenotas dažādas programmas un lēmumi, kā arī to, ka būtiskākais šo programmu un lēmumu mērķis ir uzlabot mazāk pārstāvēto grupu stāvokli, eksperti izdala vairākas rīcības kategorijas:<sup>119</sup>

1. Apzināti pētīt, identificēt un izskaust jebkādu diskrimināciju. To varētu nosaukt par *pozitīvu godīgumu*, un rezultātā tas varētu palīdzēt iekļaut mazaizsargāto grupu jautājumus sabiedrības dienaskārtībā;
2. Formāli neitrāla politika, kas cenšas palielināt nepietiekami pārstāvēto grupu pārstāvniecību, izmantojot kritērijus, kas nav viennozīmīgi diskriminējoši, piemēram, fokusējoties uz kādu ģeogrāfisko apgabalu vai uz bezdarbniekiem;
3. Komunikācijas programmas, kas izmanto piederību noteiktai grupai un mēģina paātrināt nepietiekami pārstāvētas grupas iekļaušanos ar mērķtiecīgu atbalstu (informācija, apmācība, izglītība, reklāma, ietekmes (lobiju) grupu veidošana u. c.). Šādas darbības varētu nosaukt par *pozitīvo mobilizāciju*;
4. Daudzveidības programmas, kas atklāti darbojas par labu noteiktai nepietiekami pārstāvētai grupai, mēģinot palielināt tās īpatsvaru un pasludinot par *nestriktiem* skaitliskiem mērķiem. Šī pieeja neparedz priekšrocības vai atvieglojumus kādas grupas pārstāvjiem;
5. Pielāgošanas programmas, ar kuru palīdzību tiek mēģināts samazināt šķērš-

---

<sup>118</sup> ENAR Background Paper: Positive Action Policy Seminar, Brussels, 29-30 November 2007 (p.7).

<sup>119</sup> Mission Possible I-III: Implementing Positive Action all over Europe, ENAR 2008. [http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/national/08\\_03\\_18%20PA%20RT%20concept%20&%20programme-draft2.pdf](http://cms.horus.be/files/99935/MediaArchive/national/08_03_18%20PA%20RT%20concept%20&%20programme-draft2.pdf)



ļus, piedāvājot īpašus nosacījumus konkrēto grupu pārstāvjiem, un šādā veidā ņem vērā gan piederību noteiktai grupai, gan personīgus nopelnus.

Runājot par pasākumiem, kas ietilpst pozitīvas rīcības jēdzienā, tiek lietoti arī citi nosaukumi. Tā ANO dokumentos lieto terminu **īpašie pasākumi** (*special measures*). Piemēram, "Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu" uzliek dalībvalstīm par pienākumu veikt "īpašus pasākumus sociālajā, ekonomiskajā, kultūras un citās jomās, lai nodrošinātu dažu rasu grupu vai personu, kuras pieredzējušas tādēļi, pienācīgu attīstību un aizsardzību, tādējādi garantējot cilvēka tiesību un pamatbrīvību pilnīgu un vienādu izmantošanu."<sup>120</sup>

Amerikas Savienotajās Valstīs parasti lieto terminu **nostiprinoša darbība**.<sup>121</sup> Gan pozitīvas darbības ietvaros Eiropas Savienībā, gan arī nostiprinošas darbības ietvaros ASV tiek izmantota vesela virkne paņēmienu. Dažreiz šo jēdzienu maldinoši sasaista ar uzņemšanas kvotām un *apgrieztu diskrimināciju*, lai gan īstenībā šādas metodes ir ļoti diskutablas.

Daudzās valstīs notiek diskusijas par to, ka gan valstij, gan konkrētām iestādēm un organizācijām ir pienākums aktīvi veikt īpašus pasākumus, lai veicinātu vienlīdzību. Piemēram, Lielbritānijā valsts iestādēm ir pienākums sagatavot Rasu vienlīdzības plānus, veikt monitoringu un vākt etniskos datus, kā arī vērtēt īstenotās politikas ietekmi uz rasu vienlīdzību. Arī Somijā pastāv līdzīgas prasības valsts iestādēm veikt monitoringu vienlīdzības jautājumos un novērst nevienlīdzības. Šādi pienākumi var aptvert dažādus aizliegtus diskriminācijas pamatus un tikt īstenoti gan nodarbinātības, gan pakalpojumu jomā. Ziemeļīrijā šie pienākumi aptver deviņus vienlīdzības pamatus un attiecas uz visām valsts iestāžu funkcijām (taču atvērts paliek jautājums, cik lielā mērā šādas prasības var uzskatīt par pozitīvu rīcību).<sup>122</sup>

## Kas nav pozitīva rīcība?

Pozitīvu rīcību nedrīkst jaukt ar **pozitīvo diskrimināciju**, kura paredz priekšrocību piešķiršanu grupām, kas tika pakļautas diskriminācijai pagātnē vai ir nepietiekoši pārstāvētas. Visbiežāk sakarā ar pozitīvo diskrimināciju piemin noteiktu kvotu

<sup>120</sup> UN International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (21 December 1965), Article 2 paragraph 2. <http://www.unhcr.org/refworld/docid/3ae6b3940.html>

<sup>121</sup> *Affirmative action* – angļu val.

Plašāk par nostiprinošu darbību ASV skat.: Thomas, Jr., R. Roosevelt (2006) *Building on the Promise of Diversity*, AMACOM New York, p. 49.–63.

<sup>122</sup> ENAR Background Paper: Positive Action Policy Seminar, Brussels, November 29–30, 2007 (p.7).

piešķiršanu atsevišķām grupām, kā arī to, ka atlasē procesā par priekšrocību tiek uzskatīta indivīda piederība pie noteiktas grupas (agrāk vai pašlaik diskriminētas vai nepietiekoši pārstāvētas), mazāk ņemot vērā viņa prasmes un kvalifikācijas.

## Statistikas datu aktualitāte

Runājot par vienlīdzības politiku, jāatzīmē statistikas datu nepieciešamība. Pašlaik statistikas datus plaši izmanto sakarā ar dzimumu līdztiesības jautājumiem. Pozitīvai rīcībai ir nepieciešami plašāki un pēc iespējas dažādi dati, lai:

- apzinātos realitāti,
- izstrādātu piemērotus un proporcionālus pasākumus,
- novērtētu šo pasākumu ietekmi un paaugstinātu to efektivitāti,
- pamatoti atteiktos no šiem pasākumiem, ierobežojot to darbības jomu un laiku, ja problēma tiek risināta.

Nepieciešami dažādi ar vienlīdzības jautājumiem saistīti dati, t. sk. etniska rakstura dati (rases vai etniskā piederība, tautība, dzimtā valoda). Lielākā daļa šādas informācijas ir uzskatāma par sensitīviem datiem, tāpēc nepieciešama īpaša piesardzība šādu datu vākšanas, apstrādes un izmantošanas procesā. Svarīgi ir tas, lai tiktu ievērotas tiesības uz privāto dzīvi un datu konfidencialitāte, lai statistikas dati paliktu anonīmi un pēc šiem datiem nebūtu iespējams identificēt konkrētus individuus. Jāuzsver, ka jānodrošina iegūto datu precizitāte, kā arī iespēja salīdzināt Latvijas datus ar citu ES valstu datiem.

Interesanti, ka pēc 2009. gada Eurobarometra<sup>123</sup> aptaujas datiem lielākā daļa eiropiešu atbalsta pozitīvas rīcības pasākumus nodarbinātībā. Šis atbalsts nedaudz atšķiras atkarībā no tā, ar kuru vienlīdzības pamatu saistībā piedāvāts īstenot īpašus pasākumus vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai.<sup>124</sup> Vidēji Eiropas Savienībā vislielākais atbalsts ir pasākumiem saistībā ar invaliditāti (81%) un vecumu (77%), bet zemākais – saistībā ar seksuālo orientāciju (63%) un reliģiju (67%). Arī Latvijā lielākā daļa respondentu atbalsta šādus pasākumus, taču atbalsts ir nedaudz zemāks: vislielākais atbalsts ir pasākumiem saistībā ar invaliditāti (70%) un vecumu (68%), bet zemākais – saistībā ar seksuālo orientāciju (47%) un reliģiju (57%). Lielākā daļa Eurobarometra respondentu arī atbalsta darbā pieņemšanas procesa monitoringu ar mērķi nodrošināt vienlīdzīgas iespējas etnisko minoritāšu kandidātiem

---

<sup>123</sup> European Commission (November 2009) *Discrimination in the EU in 2009. Special Eurobarometer 317*. Pieejams: [http://ec.europa.eu/public\\_opinion/archives/ebs/ebs\\_317\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_317_en.pdf)

<sup>124</sup> QE7: Vai jūs atbalstāt īpašus pasākumus, kuri tiktu īstenoti ar mērķi nodrošināt visiem vienlīdzīgas iespējas nodarbinātības jomā?

(67% Eiropas Savienībā un 62% Latvijā).<sup>125</sup> Respondenti ir ievērojami skeptiskāk noskaņoti pret iespēju veikt darbaspēka sastāva monitoringu, lai novērtētu etnisko minoritāšu pārstāvniecību: šādu iespēju atbalsta 52% respondentu Eiropas Savienībā un 36% Latvijā, bet neatbalsta – 35% ES un 47% Latvijas respondentu.<sup>126</sup>

## 4.2. Kāpēc pozitīva rīcība?

Runājot par pozitīvu rīcību kā par mehānismu, kas ļauj pilnveidot mūsu iespējas reaģēt uz diskrimināciju un nevienlīdzību Eiropā, jāpiemin divi svarīgākie aspekti.

Pirmkārt, pozitīva rīcība ļauj pārvarēt ierobežojumus, kas piemīt individuāla tiesiskuma modelim, kas pašlaik dominē pretdiskriminācijas tiesiskajā regulējumā Eiropā. Nevienš neapšauba, ka ir svarīgi nodrošināt, lai diskriminācijas aizliegums tiek atzīts un iekļauts likumdošanā. Taču arvien vairāk tiek uzsvērts, ka **uz individuālu tiesvedību kā reakciju uz individuāliem diskriminācijas aktiem nevar paļauties, lai risinātu nevienlīdzību, ar kuru saskaras daudzi rasu un etnisko minoritāšu pārstāvji Eiropā.** Vairākos pētījumos par vienu no galvenajiem šķēršļiem tiek norādītas grūtības, ar ko nācās saskarties diskriminācijas upuriem, cenšoties saņemt atlīdzinājumu par diskrimināciju. Pat valstīs, kur nepieciešamās tiesiskās normas ir iekļautas nacionālajā likumdošanā, nevienlīdzība nemainās.

Otrkārt, institucionāla vai strukturāla diskriminācija joprojām paliek kā viens no konstantiem diskriminācijas veidiem, kas netiek konsekventi risināts. Institucionāla diskriminācija ir prakse vai procedūras uzņēmumā, iestādē vai pat sabiedrībā kopumā, kas ir strukturētas tā, ka tās parasti rada diskriminējošas sekas. Institucionālā diskriminācija bieži vien veidojas bez nodoma (neapzināti), bet tā var būt veidota arī ar nodomu (apzināti), un tādā gadījumā var runāt par institucionalizētu diskrimināciju.<sup>127</sup> Institucionālas diskriminācijas šķēršļu novēršanai nepieciešama ilgtermiņa darbība.<sup>128</sup> Tradicionālie **diskriminācijas aizliegumi salīdzinoši maz ietekmē institucionālo diskrimināciju,** tāpēc šīs problēmas risināšanai ir vajadzīgi instrumenti, kuru mērķi ir risināt atsevišķu grupu nepietiekamas pārstāvības problēmu, kā arī mainīt organizācijas kultūru un darbību, lai novērstu šķēršļus, kas traucē pilnīgas vienlīdzības sasniegšanu praksē. Pozitīva rīcība var palīdzēt risināt tādas

---

<sup>125</sup> QE8.2 Vai jūs atbalstāt darba pieņemšanas procesa monitoringu, kas tiktu veikts ar mērķi nodrošināt, ka etnisko minoritāšu kandidātiem ir vienlīdzīga iespēja tikt atlasītiem darba intervijas nolūkos un tikt pieņemtiem darbā kā citiem kandidātiem ar līdzvērtīgām iemaņām un kvalifikāciju?

<sup>126</sup> QE8.1 Vai jūs atbalstāt darbaspēka sastāva monitoringu, kas tiktu veikts ar mērķi novērtēt etnisko minoritāšu pārstāvniecību?

<sup>127</sup> Makkonen, Timo. Multiple, Compound and Intersectional Discrimination: Bringing the Experiences of the Most Marginalized to the Fore. Abo 2002 (p.5). <http://web.abo.fi/institut/imr/norfa/timo.pdf>

<sup>128</sup> Thomas, Jr., R. Roosevelt (2006) *Building on the Promise of Diversity*, AMACOM New York, p. 52.

diskriminācijas veidus, kas ir dziļi iesakņojušies, kurus paši darbinieki bieži vien neapzinās un kuri būtiski ietekmē minoritāšu pārstāvju panākumus organizācijas vai iestādes ietvaros (cik daudz darbinieku pieder pie minoritātes, kāda ir viņu karjeras izaugsme un algas apmērs salīdzinājumā ar vairākuma darbiniekiem).

### 4.3. Likumdošana

Pozitīva rīcība ir atzīta vairākos starptautiskajos un Eiropas cilvēktiesību instrumentos. Piemēram, Apvienoto Nāciju Organizācijas ietvaros vairāki dokumenti (Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu, Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu, Konvencija par bērna tiesībām un 2010. gada 1. martā ratificētā Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām) ietver normas, kas prasa dalībvalstīm veikt pasākumus, kuras ietilpst pozitīvas darbības koncepcijā.

Eiropas Padomes ietvaros jāmin Eiropas Cilvēktiesību tiesas spriedumi,<sup>129</sup> kuros norādīts uz dalībvalstu "pozitīvu pienākumu" veikt darbības, lai nodrošinātu atsevišķu tiesību īstenošanu, kā arī Vispārējo konvenciju par nacionālo minoritāšu aizsardzību, kas nosaka, ka "puses apņemas, ja nepieciešams, veikt atbilstošus pasākumus, kas veicinātu pilnīgu un efektīvu līdztiesību visās ekonomiskās, sociālās, politiskās un kultūras dzīves jomās starp personām, kuras pieder pie nacionālās minoritātes, un personām, kuras pieder pie vairākuma. Šajā ziņā puses apņemas ņemt vērā īpašos nosacījumus, kas attiecas uz personām, kuras pieder pie nacionālās minoritātes" (4. panta 2. punkts).

Eiropas Savienībā tika pieņemti vairāki dokumenti, kuru mērķis ir nodrošināt vienlīdzību dažādām grupām dažādās dzīves jomās. Īpaši jāatzīmē 2000. gadā pieņemtā Rasu direktīva (2000/43/EK) un Nodarbinātības direktīva (2000/78/EK). Rasu direktīvas 5. pants paredz pozitīvu rīcību, kas ļauj dalībvalstīm ar mērķi "nodrošināt pilnīgu vienlīdzību praksē" saglabāt vai īstenot īpašus pasākumus, lai izskaustu trūkumus vai atlīdzinātu par trūkumiem, kas saistīti ar rasu vai etnisko piederību. Līdzīga pozitīvas rīcības norma iekļauta arī Nodarbinātības direktīvā (7. pants). 2006. gadā, komentējot Rasu direktīvas piemērošanu, Eiropas Komisija atzina, ka "nelabvēlīga attieksme, ar kādu sastopas dažas grupas, ir tik ilgstoša un noturīga, ka tiesības uz nediskrimināciju nav pietiekamas un pozitīvi pasākumi var būt nepieciešami, lai uzlabotu iespēju vienlīdzību."<sup>130</sup>

<sup>129</sup> Skat., piemēram, Connors vs. UK [2004].

<sup>130</sup> Communication from the Commission to the Council and the European Parliament: The application of Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of Equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. COM (2006) 643 final.

Jāuzsver, ka atšķirīgas attieksmes jeb diskriminācijas aizliegums paliek spēkā, taču pozitīvu pasākumu mērķis (nevienlīdzības mazināšana un novēršana) skaidri atzīts starptautiskajā likumdošanā par leģitīmu attaisnojumu tam, lai rīkotos atšķirīgi attiecībā pret tādām grupām un to grupu indivīdiem, kuri atrodas nevienlīdzīgā, nelabvēlīgā stāvoklī. ANO Rasu diskriminācijas izskaušanas komiteja uzsvēra: "Īpašie pasākumi nav izņēmums no vispārīgā diskriminācijas aizlieguma, bet neatņemama šī jēdziena sastāvdaļa un būtisks faktors Konvencijas iecerei izskaust rasu diskrimināciju un veicināt cilvēku cieņu un reālu vienlīdzību."<sup>131</sup>

Eiropas Savienības Tiesa (ECJ) savos spriedumos pievērsās pozitīvas rīcības jautājumam. Šī tiesu prakse izveidojas, ECJ lemjot dzimuma diskriminācijas lietās, un tā parāda, ko šajā kontekstā ECJ uzskata par pozitīvu rīcību un ko – ne. ECJ neapskatīja visus iespējamus pozitīvas rīcības pasākumu tipus. Esošā tiesu prakse galvenokārt skar gadījumus, ko varētu saukt par apgriezto diskrimināciju. No ECJ spriedumiem tiek secināti trīs pamatkritēriji, kas attaisno pozitīvu rīcību:<sup>132</sup>

- darbības mērķis ir likvidēt **esošu nevienlīdzību**, proti, lai pamatotu pozitīvu rīcību, objektīvi jāpierāda, ka pastāv nevienlīdzība un ka darbības mērķis ir likvidēt šo nevienlīdzību;
- jāpierāda, ka ierosinātā darbība **faktiski samazina** šo nevienlīdzību;
- jāpierāda, ka izvēlēta metode un tās ietekme uz cilvēkiem, kuri negūst labumu no šīs darbības, ir **samērīga**, proti, ka šī metode ir nepieciešama, atbilstoša un nepārsniedz to, kas ir vajadzīgs.

## 4.4. Piemēri

Pozitīva rīcība ir starpsektorāls jautājums, kas skar vienlīdzības politiku dažādās sfērās, t. sk. nodarbinātībā, pieejā precēm un pakalpojumiem, izglītībā, mājokļu jomā, kā arī sociālo iekļaušanos, policijas kontroli un krimināltiesības.

---

<sup>131</sup> UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination General recommendation No. 32: The meaning and scope of special measures in the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, Paragraph 20. August 2009. <http://www.unhcr.org/refworld/pdfid/4adc30382.pdf>

Konvencijas par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu 1. panta 4. punkts: "Īpašu pasākumu veikšana, kuru vienīgais mērķis ir nodrošināt dažu rasu vai etnisko grupu, vai atsevišķu personu pienācīgu progresu, to grupu vai personu, kuras jāaizsargā, lai tām nodrošinātu cilvēka tiesību un pamatbrīvību vienādu izmantošanu un realizēšanu, nav uzskatāma par rasu diskrimināciju tādā gadījumā, ja šādi pasākumi nesaglabās sevišķas tiesības dažādām rasu grupām un ja tie nepaliks spēkā pēc tam, kad būs sasniegti mērķi, kuru dēļ tie tika veikti." <http://www.unhcr.org/refworld/pdfid/4adc30382.pdf>

<sup>132</sup> ENAR Background Paper: Positive Action Policy Seminar, Brussels, November 29–30, 2007 (p.11).

## Mazākumtautību vecāki un izglītība Austrijā<sup>133</sup>

Vīnes pilsēta sadarbibā ar dažādām etnisko minoritāšu organizācijām projekta "MA-17" ietvaros veicina mazākumtautību vecāku lielāku iesaistīšanos savu bērnu izglītībā. Projekts paredz informācijas pasākumus, tulkošanas pakalpojumus un bērnu aprūpes pakalpojumus, kā arī nodrošina vācu valodas nodarbības mazākumtautību bērnu māmiņām. Šie pasākumi notiek skolā.

## Roze Nīderlandē<sup>134</sup>

Problēmas, ar kurām lesbietes, geji, biseksuāļi un transpersonas (LGBT) saskaras nodarbinātības jomā, ieskaitot piekļuvi darbam un darbu naidīgā vidē, veicināja, ka arod biedrības ietvaros tika izveidots LGBT cilvēku tīkls "Roze". Ir izveidota mājaslapa un interneta forums, kas atvieglo pieredzes apmaiņu, kā arī kalpo par platformu publisko pasākumu un kampaņu organizēšanā, uzlabojot attieksmi pret LGBT cilvēkiem nodarbinātībā.

## Uzlabo ķīniešu un jauktas etniskās izcelsmes cilvēku pieņemšanu darbā Lielbritānijas veselības aprūpes sistēmā<sup>135</sup>

Primārās aprūpes (t. i., ģimenes ārstu) pārvaldes organizācija ierosināja vairākus pasākumus, lai uzlabotu mazāk pārstāvēto grupu pārstāvību primārās aprūpes iestāžu darbaspēkā, tostarp konkrētu etnisko grupu iekļaušanu. Lai piesaistītu vairāk pieteikumu no ķīniešu un jauktas etniskās izcelsmes cilvēkiem, informācija par vakancēm tika sūtīta 300 sabiedriskajām organizācijām, kā arī izplatīta ar organizācijas iknedēļas biļeteni. Valsts mēroga mājaslapa "Ethnic Britain" tika izmantota, lai reklamētu 80 darbavietas. Turklāt dažādās valodās tika iztulkotas vadlīnijas potenciālajiem pieteikuma iesniedzējiem par to, kā uzsākt darbu Lielbritānijas Valsts veselības dienestā (NHS).

---

<sup>133</sup> International perspectives on positive action measures. A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, 2009, p. 56.

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2723&langId=en>

<sup>134</sup> International perspectives on positive action measures. A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, 2009, (p.58).

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2723&langId=en>

<sup>135</sup> International perspectives on positive action measures. A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, 2009, (p.58).

<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2723&langId=en>

## Pasākumi nodarbinātībā noteiktām personu grupām Latvijā

Kopš 2008. gada septembra Labklājības ministrijas Nodarbinātības valsts aģentūra (NVA) ar Eiropas Sociālā Fonda (ESF) finansiālu atbalstu īsteno projektu "Pasākumi noteiktām personu grupām" (Nr.1DP//1.4.1.1.2/08/IPIA/NVA/001). Projekta mērķis – "bezdarbnieku nodarbināšana valsts līdzfinansētajās darba vietās, lai palīdzētu bezdarbniekiem izprast darba tirgus prasības, veicinātu mērķa grupu bezdarbnieku iekļaušanos sabiedrībā un iekārtošanos pastāvīgā darbā".<sup>136</sup>

Projekta būtība – nelabvēlīgākā situācijā nonākušiem bezdarbniekiem palīdzēt iekļauties sabiedrībā un iekārtoties pastāvīgā darbā. Valsts veic konkrētas darbības un piemaksas darba devējiem, lai atbalstītu šo mērķa grupu iekļaušanos darba vidē ar ieceri, ka arī pēc valsts līdzfinansējuma beigšanās projekta dalībnieki paliks strādāt šajās darbavietās vai varēs vieglāk atrast citu darbu.

Par projekta mērķa grupām tiek uzskatīti:

- 1) nelabvēlīgākā situācijā esoši darba ņēmēji (ieguvuši bezdarbnieka statusu):
  - kuriem iepriekšējos sešus mēnešus nav bijis regulāri apmaksāta darba,
  - kas nav ieguvuši vispārējo vidējo izglītību vai profesionālo kvalifikāciju,
  - kas vecāki par 50 gadiem,
  - kuriem kā vientuļajiem pieaugušajiem ir viens vai vairāki apgādājāmie,
  - kuri pieder etniskām minoritātēm un kurām ir jānostiprina valodas zināšanas, profesionālās iemaņas vai profesionālā pieredze, lai palielinātu savas iespējas iegūt pastāvīgu darbu;
- 2) bezdarbnieki, kuriem noteikta invaliditāte.

Projekta ietvaros darba devējs var saņemt šādu atbalstu:

- ikmēneša darba algas dotācijas (nelabvēlīgākā situācijā esošiem darbiniekiem – pusi no mēneša darba algas, bet ne vairāk kā minimālā alga (180 LVL), personām ar invaliditāti no 1 līdz 2 minimālām algām (180 līdz 360 LVL));
- ikmēneša darba algas dotācijas darba vadītājiem, kas strādā ar darbā pieņemtajiem bezdarbniekiem ar invaliditāti (pusi no minimālās algas par bezdarbnieka ar invaliditāti darba vadīšanu, ja darba vadītājs strādājis katru dienu);
- vienreizēja dotācija iekārtu un aprīkojuma iegādei, darba vietas pielāgošanai bezdarbniekiem ar invaliditāti (līdz 500 LVL);
- izdevumu segšana par veselības pārbaudēm un asistentu pakalpojumiem bezdarbniekiem ar invaliditāti līdz pusei minimālās algas (90 LVL);
- ja darba devējs ir biedrība vai nodibinājums, kura mērķis ir saistīts ar atbalsta

<sup>136</sup> Informācija par projektu LM NVA mājas lapā: <http://www.nva.gov.lv//index.php?cid=5> (06.05.2011.).

sniegšanu personām, kurām noteikta invaliditāte, NVA sedz valsts sociālās apdrošināšanas obligātās iemaksas no bezdarbnieka algas dotācijas daļas.

NVA darbinieki veic iesaistāmo dalībnieku atlasu un slēdz līgumu ar darba devējiem. Dalībnieks iesaistās projektā no 12 līdz 36 mēnešiem. Saskaņā ar NVA datiem 2010. gada 11 mēnešos programmas dalībnieku sadalījums pa kategorijām bija šāds<sup>137</sup>:

- ilgstošie bezdarbnieki – 38%,
- bezdarbnieki ar invaliditāti – 37%,
- jaunieši bezdarbnieki – 14%,
- pirmspensijas vecuma bezdarbnieki – 11%,
- personas pēc bērna kopšanas atvaļinājuma – 0,5%,
- personas pēc atbrīvošanas no ieslodzījuma vietām – 0,3%.

Projekta kopējās izmaksas ir 7 771 389 LVL. Īstenošanas termiņš – 2013. gada 31. decembris. Iecerēts, ka kopumā projektā piedalīsies 1929 mērķa grupu bezdarbnieku, no kuriem ne mazāk kā 40% (jeb 772 bezdarbnieki) sešu mēnešu laikā pēc dalības projektā iekārtosies darbā.<sup>138</sup>

## 4.5. Simulācijas un spēles

Lai veicinātu diskusiju grupā, runājot par dažādības vadību, iesakām izmantot plašu spektru dažādu spēļu un simulāciju. Šī metode veicina dalībnieku iedziļināšanos un iesaisti diskusijās.

## SOLIS UZ PRIEKŠU<sup>139</sup>

### Mērķi

Saprast, ka sociālā nevienlīdzība bieži vien ir diskriminācijas avots.

Veicināt sapratni par nevienlīdzību sabiedrībā.

Veicināt empātiju pret cilvēkiem, kuri ir atšķirīgi.

Kopt izpratni par to, kādas personiskas sekas var rasties no piederības kādai kultūrai vai sociālajai minoritātei.

Attīstīt un pārbaudīt dalībnieku empātijas spējas un tās robežas.

<sup>137</sup> NVA informācija 17.12.2010.

<sup>138</sup> <http://www.nva.gov.lv/index.php?cid=5&mid=268&txt=1353> (06.05.2011.).

<sup>139</sup> Adaptēta no COMPASS – A manual on human rights education with young people. – Council of Europe Strasbourg, 2002, p. 267–272.



**Grupas lielums** – 10 līdz 30 cilvēki.

**Laiks** – 60 minūtes (iespējams arī vairāk, lai veicinātu padziļinātu diskusiju).

**Nepieciešamie resursi:**

lomu kartītes (papīra kartītes ar piešķirto lomu),  
atklāta telpa (koridors vai liela istaba).

**Instrukcijas**

1. Katrs dalībnieks neskatoties izvelk savu lomas kartīti. Savu kartīti patur pie sevis un nerāda citiem dalībniekiem.
2. Tiek dots laiks dalībniekiem iepazīties ar savām lomām un iejusties tajās. Lai palīdzētu dalībniekiem iejusties lomās, var uzdot jautājumus, piemēram:
  - a. Kāda bija tava bērnība? Kādas spēles tu spēlēji? Kāda bija tava māja un tavu vecāku darba vieta?
  - b. Kāda ir tava ikdienas dzīve? Kur tu dzīvo? Kādi ir tavi rīti, dienas un vakari?
  - c. Kāds ir tavš dzīves stils? Cik daudz tu pelni? Ko tu dari brīvajā laikā?
  - d. Kas tevi priecē, un no kā tu baidies?
3. Dalībniekiem jānostājas vienā linijā, cits citam blakus – kā uz starta līnijas.
4. Pasakiet dalībniekiem, ka viņi dzirdēs dažādu situāciju vai notikumu aprakstu. Katru reizi, kad viņi var atbildēt ar *jā* uz attiecīgo situāciju, ka savā lomā to varētu darīt, redzēt, just, viņiem jāspēr viens solis uz priekšu. Ja dalībnieks nepiekrīt, tad viņam jāpaliek uz vietas. Vienojieties, lai solī visiem būtu vienādi.
5. Lasiet skaļi un skaidri katru situāciju pēc kārtas, ar pauzēm, lai dalībnieki paspētu novērtēt situāciju un spert/nespert soli.
6. Kad visas situācijas ir nolasītas, dalībnieki var uzreiz dalīties ar savām lomām un iespaidiem par tām, lai tas būtu uzskatāmāk. Būtiski ir izrunāt, kādēļ kāds spēles dalībnieks tajā vai citā piedāvātajā situācijā ir/nav spēris soli uz priekšu un kādu iemeslu dēļ daži ir tikuši tālāk, bet daži tikpat kā nav virzījušies uz priekšu. Tālāk var izveidot kopīgu apli, lai izrunātu pārdomas un novērojumus.

## Padomi vadītājam

Situāciju un notikumu aprakstus ir svarīgi adaptēt grupai, ar kuru strādāsiet.

Stadijā, kad dalībniekiem jāiejustas lomās, var ieslēgt mūziku, radīt mierīgu atmosfēru utt. Ja daži dalībnieki saka, ka viņi nekā nezina par personību, kuras lomā ir jāiejustas, tad viņiem var pateikt, ka svarīga ir viņu iztēle un spējas iejusties, nevis *pareizas zināšanas*.

Lai pierādītu lielo plaisu, kas var pastāvēt starp cilvēkiem sabiedrībā, lomas un situācijas var pielāgot dalībnieku ikdienas dzīvei un realitātei. Bet var izmantot arī piedāvātās lomas un situācijas, lai atklātu dalībnieku domas un uztveri par pilnīgi atšķirīgiem cilvēkiem, kultūrām utt.

Apspriešanas laikā ir svarīgi arī izpētīt, ko dalībnieki zināja par savu lomu, vai tā bija saistīta ar tiešo pieredzi, vai bija kādi citi informācijas avoti. Vai dalībnieki ir pārliecināti, ka viņu avoti ir droši un ticami? Ar tādu un līdzīgu jautājumu palīdzību var pārrunāt tematu par stereotipiem un to rašanos.

Jāsāk ar jautājumu par to, kādas bija dalībnieku sajūtas spēles laikā, kā viņi rīkojās katrā no situācijām, būdami katrs savā lomā. Turpināt var ar to, kādus jautājumus šī spēle radīja un ko viņi iemācījās no tās.

1. Kā dalībnieki jutās, sperot soli uz priekšu?
2. Kad spēles dalībnieki, kuri gāja soli uz priekšu biežāk, pamanīja, ka pārējie to nedara tik ātri?
3. Vai dalībnieki varēja uzminēt, kādas lomas ir citiem? (Var slēpt lomas līdz noslēguma brīdim un tikai pēc minējumiem atbildēt, kādas tās bija.)
4. Cik grūti vai viegli bija spēlēt dažādas lomas? Kā dalībnieki iedomājās savas lomas, cilvēkus, kurus viņi atveidoja?
5. Vai šī spēle atspoguļo (mūsu) sabiedrību? Kā?
6. Kuras cilvēktiesības bija aktuālas katrai no lomām? Vai kāds var pateikt, ka viņa cilvēktiesības netika ievērotas vai ka viņam nebija iespējas tās īstenot?
7. Ko darīt, lai vērstos pret nevienlīdzību, kas pastāv sabiedrībā?

## Situācijas un notikumi

1. Man ir viegli iekārtoties darbā.
2. Bieži apmeklēju kultūras pasākumus: kino, teātri, koncertus.
3. Ja vēlos, varu studēt augstskolā.
4. Par savu nākotni esmu pārliecināts un drošs.
5. Droši diskutēju ar apkārtējiem par sev aktuālām tēmām.
6. Man ir regulāri ienākumi.
7. Man nav jābaidās no stereotipiem un aizskarošas attieksmes.
8. Ja lūgšu, banka man piešķirs kredītu.
9. Man nav problēmu pārvietoties pa pilsētas ielām un sabiedriskajā transportā.
10. Es varu netraucēti piekopt savu reliģiju.
11. Es saprotu zāļu lietošanas instrukciju, kas rakstīta tikai latviešu valodā.

## Lomu kartītes

- 30 gadus vecs latvietis
- 30 gadus vecs krievs
- 18 gadus veca latviete
- 18 gadus veca krieviete

Čigāns  
Čigāniete  
Nedzirdīga čigāņu sieviete  
Melnādains students, kas neprot latviski  
Melnādaina sieviete, kas runā latviski  
Neredzīgs pensionārs  
Vīrietis pensijas vecumā  
Sieviete pensijas vecumā  
Krievvalodīgā sieviete pirmpensijas vecumā  
Jaunietis, kas pārvietojas ratiņkrēslā  
Jauniete, kas pārvietojas ratiņkrēslā  
Nedzirdīgs vīrietis  
Homoseksuāls vīrietis  
Homoseksuāla sieviete  
Musulmanis  
Krišnaīte  
55 gadus vecs vīrietis  
Grūtniece, krieviete  
Cilvēks no Kongo, kurš ieguvis bēgļa statusu Latvijā



## V. kurss:

# ES UN LATVIJAS LABO PRAKŠU ANALĪZE

*Sigita Zankovska-Odiņa*

## KURSA APRAKSTS

**Kursa mērķis** – iepazīstināt ar dažādības vadības labās prakses piemēriem Eiropas Savienības valstīs un Latvijā, analizējot gan valsts un pašvaldību institūciju, gan biznesa uzņēmumu iniciatīvas.

Īpaša vērība tiks pievērsta daudzveidības iniciatīvām pakalpojumu jomā, jo tieši pakalpojumu sniedzējiem, piemēram, policijai un medicīnas darbiniekiem, ikdienā visbiežāk nākas saskarties ar klientiem, kas pārstāv dažādas sabiedrības grupas.

**Ieteicamais kursa ilgums** – 90 minūtes.

**Ieteicamais kursa dalībnieku skaits** – no 5 līdz 25 dalībniekiem (ja dalībnieku skaits ir mazāks, uzsvars var būt uz individuālām sarunām un diskusijām. Dalībnieku skaitam palielinoties, var radīt ierobežojumus.).

Kursa pārskats:

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (nodarbības tēma)	Metode	Nepieciešamie materiāli
00.00	45	Labās prakses piemēri Eiropas Savienības valstīs	Lekcija Diskusija Prāta vētra	Izdales materiāli

00.45	45	Labās prakses piemēri Latvijā	Lekcija Diskusija Prāta vētra	Izdales materiāli
01.30	5	Kursa novērtējums	Patsāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

## 5.1. Eiropas Savienības valstis

2006. gada decembrī Vācijas uzņēmumi (“Deutsche Telekom AG”, “Deutsche BP”, “Deutsche Bank AG”, “DaimlerChrysler AG”) uzsāka kampaņu, kas balstās uz brīvprātības principu, *Dažādība kā iespēja – Vācijas uzņēmumu Dažādības harta*. Parakstot šo dokumentu, uzņēmums deklarē vēlmi atbalstīt, veicināt un turpināt attīstīt dažādību savā organizācijā. Līdz 2010. gada aprīlim hartu bija parakstījuši vairāk nekā 600 Vācijas uzņēmumu. Līdzīgi projekti ir uzsākti arī Beļģijā: Flandrijā (2002. gads), Valūnijā, Briseles reģionā (2005. gads), Francijā (2004. gads), Itālijā (2009. gads), Spānijā (2009. gads).<sup>140</sup>

### Dažādība kā iespēja – Korporatīvā Dažādības harta Vācijā<sup>141</sup>

Mūsdienu sabiedrības dažādība, ko rada globalizācija un kas atspoguļojas demogrāfiskās izmaiņās, ietekmē Vācijas ekonomiku. Mums ir jāsaprot, ka panākumus uzņēmējdarbībā gūsim tikai tad, ja atzīsim un izmantosim dažādību. Tas attiecas uz dažādību darbinieku sastāvā un mūsu klientu un partneru dažādajām vajadzībām. Vadības un darbinieku dažādās zināšanas un talanti sniedz jaunas iespējas nonākt pie nebijušiem un radošiem risinājumiem.

Dažādības hartas ieviešanas mērķis ir radīt tādu darba vidi, kurā nav vietas aizspriedumiem. Mēs izjūtam un izrādām dziļu cieņu visiem saviem kolēģiem neatkarīgi no viņu dzimuma, rases, pilsonības, etniskās piederības, reliģijas vai pasaules uzskatiem, invaliditātes, vecuma un viņa/viņas izvēles seksuālajās attiecībās. Šo dažādo potenciālu atzinība un veicināšana rada ekonomiski izmērāmus labumus mūsu uzņēmumiem.

<sup>140</sup> Plašāka informācija par dažādības un vienlīdzīgu iespēju hartām pieejama:  
<http://www.diversity-charter.com>

<sup>141</sup> The Charter of Diversity of German Companies, <http://www.diversity-charter.org/index.php?site=start>  
(Harta pieejama arī dāņu, igauņu, somu, franču, itāļu, vācu, spāņu un zviedru valodā.).

Mēs veicinām cieņas un savstarpējās uzticēšanās atmosfēru, tai savukārt būs pozitīva ietekme uz mūsu reputāciju un sadarbību ar partneriem un klientiem Vācijā un visā pasaulē.

Saskaņā ar šo hartu mēs apņemasies:

1. Rūpīgi kopt korporatīvo kultūru, kuras galvenās iezīmes ir savstarpēja cieņa un ikviena atsevišķa indivīda novērtēšana. Mēs cenšamies radīt tādas apstākļus, kuros ikviens (vadītāji un kolēģi) ciena, ievēro un atzīst šīs vērtības. Lai to panāktu, nepieciešams tiešs vadības un atbildīgo darbinieku atbalsts.
2. Uzraudzīt un nodrošināt mūsu cilvēkresursu procedūru atbilstību pastāvošajām darbinieku zināšanām, spējām un talantiem, kā arī mūsu pašu darbības standartiem.
3. Atzīt dažādību uzņēmuma iekšienē un ārpus tā sienām, novērtējot tai piemītošās patiesās iespējas un cenšoties tās lietderīgi izmantot uzņēmējdarbībā.
4. Nodrošināt, ka hartas ieviešana tiks pienācīgi novērtēta un tiks atspoguļota gan iekšējā, gan ārējā uzņēmuma komunikācijā.
5. Katru gadu regulāri iepazīstināt sabiedrību ar saviem centieniem un sasniegumiem dažādības veicināšanā.
6. Turpināt informēt savus darbiniekus un kolēģus un aktīvi iesaistīt hartas ieviešanā.

Mēs esam pilnīgi pārliecināti, ka dažādības ievērošanai praksē un atzīšanai būs pozitīva ietekme uz Vācijas sabiedrību. Mēs apsveicam un atbalstām šo biznesa iniciatīvu!

---

Uzņēmums

---

Dr. Marija Būmera, Vācijas Migrācijas, bēgļu un integrācijas lietu ministre

Dažādības vadība ir viens no būtiskiem daudzu Eiropas uzņēmumu un institūciju (valsts, pašvaldību) darbības pamatprincipiem. Dažādības vadība tiek īstenota ne tikai, izstrādājot formālu organizācijas dažādības vadības politiku (dažādības hartas, programmas, stratēģijas vai rīcības plāni), bet arī īstenojot konkrētus pasākumus šīs politikas iedzīvināšanai:

- veicot organizācijas dažādības auditu, kas palīdz noteikt, cik sagatavota tā ir dažādības politikas īstenošanai un dažādības vadības piemērošanai;
- nosakot skaidru jauno darbinieku atlases kārtību un aptverot pēc iespējas plašākas sabiedrības grupas;
- atbalstot darbinieku resursu grupu un sadarbības tīklu izveidi, tādējādi nodrošinot labāku sadarbību starp darbiniekiem un organizācijas vadību, kā arī starp organizāciju un sabiedrību;

- veicot esošo un potenciālo klientu aptaujas un īstenojot īpašas mārketinga kampaņas, kas adresētas konkrētām, līdz šim maz aptvertām mērķa grupām;
- nodrošinot visu līmeņu darbinieku apmācību par vienlīdzības un starpkultūru jautājumiem;
- veicinot mentoru sagatavošanu;
- īstenojot dažādu mērķa grupu (piemēram, invalīdu) apmācību, lai tās varētu veiksmīgāk iekļauties organizācijā un pildīt noteiktus amatus u. c.

Tāpat šajās organizācijās ļoti bieži tiek veidoti īpaši dažādības vadības departamenti vai nodaļas, kas ir atbildīgas par politikas izstrādi un īstenošanu. Ja uzņēmums vai organizācija ir neliela, no darbinieku vai vadības vidus tiek nozīmēta atbildīgā persona, kas palīdz risināt vienlīdzīgas attieksmes jautājumus.

## Nekustamā īpašuma apsaimniekošanas asociācija “Trident” (Lielbritānija)<sup>142</sup>

“Trident” izveidota 1965. gadā, un tā apsaimnieko vairāk nekā 3000 māju. Asociācija ir izstrādājusi Daudzveidības stratēģiju un rīcības plānu, kas nosaka organizācijas mērķus un uzdevumus daudzveidības un vienlīdzības veicināšanas jautājumos. Daudzveidības stratēģijas ietvaros “Trident”:

- izstrādājusi Dzimumu vienlīdzības stratēģiju un rīcības plānu 2008.–2011. gadam;
- izstrādājusi Invaliditātes vienlīdzības stratēģiju un rīcības plānu 2008.–2011. gadam. Plāns tika izstrādāts, konsultējoties ar Invalīdu vadības grupu, kuru veido “Trident” klienti ar invaliditāti;
- izveidojusi Vienlīdzības un dažādības grupu, kuras mērķis ir nodrošināt, ka “Trident” sniegtie pakalpojumi atbilst klientu atšķirīgajām vajadzībām;
- nodrošina vienlīdzības un dažādības apmācības visa līmeņa darbiniekiem, klientiem un sadarbības partneriem;
- izstrādājusi diskriminācijas novēršanas politiku un procedūras, kas ietver arī vardarbības ģimenē un rasu aizskaršanas (*racial harassment*) jautājumus;
- izstrādājusi jaunu darbinieku piesaistes politiku, kas nodrošina vienlīdzīgas iespējas visiem kandidātiem pierādīt savas prasmes un spējas. Iesniedzot pieteikuma formu uz vakanto vietu, daļā *Personīgā informācija* iekļauta arī Vienlīdzīgu iespēju sadaļa, kuras mērķis ir analizēt jaunu darbinieku piesaistes procesu asociācijā un izvērtēt vienlīdzīgu iespēju politikas efektivitāti. Šī sadaļa tiek atdalīta no pieteikuma formas, informācija ir konfidenciāla un pieejama

<sup>142</sup> Plašāka informācija par “Trident” un tās īstenoto dažādības politiku pieejama <http://www.trident-ha.org.uk/equality-and-diversity.html>



tikai personāldaļai. Ar to nav iespējas iepazīties arī kandidātu vērtēšanas komisijai. Atbildes uz jautājumiem ir brīvprātīgas, un kandidātam ir tiesības uz jautājumiem neatbildēt. Vienlīdzīgu iespēju sadaļā pretendentiem tiek lūgts atbildēt uz jautājumiem par iespējamu invaliditāti (ja pretendenta atbilde ir pozitīva, tiek lūgts norādīt, vai gadījumā, ja pretendents tiks izvēlēts intervijai, būs nepieciešami kādi īpaši pasākumi, piemēram, vietas, laika piemērošana), dzimumu, seksuālo orientāciju, reliģisko un etnisko piederību. Tiek lūgts norādīt, vai pretendents ir imigrants; ja ir, tad no kuras ES vai trešās valsts ieradies Lielbritānijā un vai viņam/viņai ir darba atļauja. Tāpat kandidātam jānorāda, vai viņam ir radniecīgas saites ar kādu no asociācijas darbiniekiem vai valdes locekļiem;

- izstrādājusi godīgu pārdošanas un iznomāšanas procedūru, kas nodrošina mājokļa pieejamību visām sabiedrības grupām. Piesakoties uz mājokli, tiek lūgts norādīt arī klienta etnisko izcelsmi. Šī informācija tiek apkopota un izmantota, lai izvērtētu apstiprinātos pieteikumus;
- regulāri izvērtē sniegtos pakalpojumus un to pieejamību esošajiem un potenciālajiem klientiem, tādējādi nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi un pakalpojumu pieejamību līdz šim izslēgtajām grupām.

"Trident" mājaslapa ir pieejama 41 valodā (to skaitā latviešu, lietuviešu, igauņu, ukraiņu, japāņu u. c.), ko nodrošina interneta tulkošanas rīks. Lai gan tulkojums bieži vien ir neliterārs, tomēr tas dod iespēju cilvēkiem, kuru angļu valodas zināšanas ir nepilnīgas vai to nav vispār, saprast mājaslapā publicēto informāciju. Tas savukārt nodrošina plašāku pakalpojumu pieejamību dažādām sabiedrības grupām. Mājaslapā iespējams mainīt teksta izmēru, tādējādi nodrošinot, ka tā ir pieejama un draudzīga arī cilvēkiem ar redzes traucējumiem.

Dažādības vadības ieviešana un īstenošana ir īpaši svarīga pakalpojumu sniedzējiem (valsts un pašvaldību institūcijām, publiskajām aģentūrām, medicīnas iestādēm, policijai, sabiedriskā transporta uzņēmumiem), jo viņiem ikdienā nākas saskarties ar klientiem, kas pārstāv dažādas sabiedrības grupas. Dažādības vadība palīdz pakalpojumu sniedzējiem nodrošināt dažādību savā kolektīvā, veicināt sabiedrības grupu uzticēšanos un pārvarēt komunikācijas barjeras. Tas savukārt nodrošina, ka, sniedzot pakalpojumu, tiek ņemtas vērā sabiedrības atšķirīgās vajadzības.

Apzinoties pašvaldību lomu un nozīmi kvalitatīvu un daudzveidīgu pakalpojumu sniegšanā un nodrošināšanā, 2006. gadā pēc Eiropas Padomes Vietējo un reģionālo pašvaldību kongresa, Štutgartes pilsētas un Eiropas fonda Dzīves un darba apstākļu uzlabošanai (*Eurofound*) iniciatīvas tika izveidots sadarbības tīklu

**Pilsētas vietējai integrācijas politikai**<sup>143</sup> (CLIP Network – *Cities for Local Integration Policy*). Tā mērķis ir atbalstīt imigrantu sociālo un ekonomisko integrāciju. Šobrīd tīklā ir apvienojušās 30 Eiropas pilsētu pašvaldības (t. sk. Igaunijas galvaspilsēta Tallina). CLIP darbību atbalsta Eiropas Pašvaldību un reģionālā padome un Reģionu komiteja. CLIP ir izveidojusies cieša sadarbība ar Eiropas Pretrasmisla tīklu (ENAR).

2008. gadā tika publicēts CLIP pētījums **“Vienlīdzība un dažādība darbavietā un pakalpojumos: pilsētu politika imigrantiem Eiropā”**<sup>144</sup> (*Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe*). Tā ietvaros analizēta 25 Eiropas pilsētu dažādības vadības politika nodarbinātības un pakalpojumu sniegšanā. Pētījumā apkopoti labās prakses piemēri, identificēti galvenie šķēršļi efektīvas dažādības politikas ieviešanai un sniegtas rekomendācijas situācijas uzlabošanai.

**“Dublin Bus”**<sup>145</sup> ir galvenais sabiedriskā transporta pakalpojumu nodrošinātājs Dublinā (Īrijā), tajā lielākā daļa uzņēmuma kapitāla pieder valstij. Uzņēmumā strādā vairāk nekā 37 000 darbinieku, kas pārstāv 63 dažādas valstis. 50% “Dublin Bus” autobusu vadītāju ir dzimuši kādā citā ES valstī, bet 10% – ārpus ES. Reaģējot uz izmaiņām darbinieku sastāvā (zems sievietes procents noteiktos amatos, aizvien pieaugošs etnisko minoritāšu skaits nodarbināto vidū, izmaiņas darbinieku vecuma profilā, personu ar invaliditāti vajadzību apzināšanās) un klientu vajadzībām, 2001. gadā uzņēmums uzsāka darbu pie Vienlīdzības un dažādības programmas izstrādes. Sākotnēji galvenā uzmanība tika pievērsta personāla politikas izstrādei – darbinieku atlases un karjeras izaugsmes jautājumiem. Tam sekoja pasākumi uzņēmuma vadītāju un darbinieku apziņas celšanai (*awareness raising*), kā arī specifiski pasākumi un aktivitātes dažādības veicināšanai.

2003. gadā tika apstiprināta **Vienlīdzības un dažādības stratēģija**, kuras mērķis ir veicināt pēc iespējas iekļaujošāku darba vidi un veiksmīgu biznesa attīstību. Stratēģijas ietvaros izstrādāts arī rīcības plāns stratēģijas īstenošanai, kas ietver šādus jautājumus: darbinieku atlase; pozitīva rīcība, kas tiks īstenota, veicinot līdz šim mazāk pārstāvēto grupu iespējas pieteikties amatam un nodrošinot šo darbinieku apmācību un atbalsta programmas; darba un privātās dzīves līdzsvars; kultūru dažādība – izveidota Starpkultūru darba grupa, kuras sastāvā ietilpst darbinieki un autobusu šoferi no dažādām etniskās izcelsmes grupām; invaliditāte; vienlīdzības un dažādības apmācība; monitoring; līdzdalība.

<sup>143</sup> Plašāka informācija par sadarbības tīklu pieejama: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clipabout.htm>

<sup>144</sup> Pētījums pieejams: <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>; valstu ziņojumi pieejami: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clipdiversitycases.htm>

<sup>145</sup> Plašāka informācija par “Dublin Bus” vienlīdzības un dažādības politiku pieejama: <http://www.dublinbus.ie/en/About-Us/Equality--Diversity-Strategy/>

Dažādības vadības rezultātā ir paaugstinājusies “Dublin Bus” reputācija, uzlabojusies cilvēkresursu politika, pieaugusi darbinieku apmierinātība un samazinājusies darbinieku mainība. Ir pieaudzis darba pieteikumu skaits no etniskajām minoritātēm, vecākiem cilvēkiem un cilvēkiem ar invaliditāti. Par “Dublin Bus” Vienlīdzības un dažādības stratēģijas panākumiem tiek regulāri ziņots medijos un Īrijas Vienlīdzības institūcija ir atzinusi uzņēmumu par vienu no labās prakses uzņēmumiem.

Saskaroties ar grūtībām starpkultūru komunikācijā, dažāda mēroga pārkāpumu atklāšanā, noziegumu novēršanā, kuros bija vai varēja būt iesaistīti migranti un par kuru upuriem viņi bija kļuvuši, 2000. gada aprīlī Īrijas policija *An Garda Síochána* izveidoja **Garda policijas Pretrasisma un starpkultūru biroju**.<sup>146</sup> Biroja darbinieki ir atbildīgi par visu kārtības nodrošināšanas aspektu koordinēšanu, uzraudzību un ieteikumiem, kas skar rasu, etnisko, reliģisko un kultūru dažādību.

2002. gadā Garda policijas priekšnieks izdeva rīkojumu par etnisko sakaru Garda policistu iecelšanu. Visā valstī ir 550 apmācīti **etnisko sakaru Garda policisti**, kuri pilda šādas funkcijas:

- sadarbojas ar etnisko minoritāšu grupām, kā arī ar “grūti sasniedzamajām grupām” (piemēram, lesbietes, geji, biseksuāļi un transpersonas – LGBT);
- informē etniskās minoritātes par policijas pakalpojumiem un palīdzības iespējām;
- pārrauga rasistisko incidentu izmeklēšanu, sadarbojas ar rasistisko uzbrukumu upuriem (atgriezeniskās saites veidošana), nodrošinot tiem pienācīgu aizsardzību un atbilstošu atbalsta mehānismu pieejamību, t. i., tūlku pakalpojumus, atbalstu ģimenēm, kultūras vajadzību nodrošināšanu;
- sadarbojas ar vietējām organizācijām, garantējot atbalstu noziegumu upuriem, kā arī nodrošina to, lai etnisko minoritāšu grupu pārstāvji būtu informēti par vietējā un valsts līmeņa atbalsta palīdzību noziegumu upuriem;
- veicina integrāciju, iesaistot etnisko minoritāšu pārstāvjus Garda policijas un sabiedrisko organizāciju rīkotajos pasākumos (piemēram, atvērto durvju dienas Garda policijas iecirkņos un *Garda Síochána* Policijas koledžā) un sabiedriskās kārtības uzturēšanas iniciatīvu grupās;
- apmeklē Patvēruma meklētāju un bēgļu uzņemšanas centrus un nodrošina, lai to iemītnieki būtu informēti par Garda policijas palīdzības un pakalpojumu veidiem, kā arī par Garda policijas Etnisko sakaru policistu lomu.<sup>147</sup>

<sup>146</sup> Plašāka informācija pieejama: <http://www.garda.ie/Controller.aspx?Page=154> un <http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/managingdiversity-policeinitiatives-en>

<sup>147</sup> An Garda Síochána – Jūsu policijas dienests starpkultūru valstī – Īrijā. Pieejams latviski: <http://www.garda.ie/Documents/User/Racial%20and%20Intercultural%20Latvian.pdf>

Tāpat ir apmācīti un apstiprināti 50 Garda policisti darbam ar lesbiešu, geju, biseksuāļu un transpersonu (LGBT) jautājumiem un 600 brīvprātīgie palīgi, kas palīdz policijas darbiniekiem ikdienas darbā.

1999. gadā *Garda Síochána* Policijas koledžā tika izveidota **Garda Cilvēktiesību un dažādības nodaļa**, kas nodrošina Garda policistu izglītības un apmācības politiku ("*Diversity Work*" apmācību programma), kā arī konsultē NVO un dažādas sabiedrības grupas cilvēktiesību un dažādības jautājumos.

2009. gada maijā Garda policija apstiprināja **Dažādības stratēģiju un īstenošanas plānu 2009.–2012. gadam**, nosakot policijas darba pieejas prioritātes: analizēt stratēģiskos ieguvumus, ko sniedz sabiedrības dažādība; veidot sadarbību ar dažādām sabiedrības grupām; atspoguļot sabiedrībā pastāvošo dažādību; attīstīt personāla dažādības kompetences, kā arī veicināt un vadīt dažādību.<sup>148</sup>

Lai veicinātu dažādu etnisko grupu informētību par Garda policijas darbu un palīdzības iespējām, ko tā nodrošina, *An Garda Síochána* policija ir izstrādājusi un izdevusi brošūru "**An Garda Síochána – jūsu policijas dienests starpkultūru valstī – Īrijā**". Brošūra pieejama 12 valodās (t. sk. latviski), un tajā iekļauta informācija par to, ko darīt rasistisku uzbrukumu vai apvainojumu gadījumos, kā arī par ceļu satiksmes noteikumiem, sabiedriskās kārtības noteikumiem, vardarbību ģimenē, narkotiku lietošanu. Tāpat brošūrā iekļauti ieteikumi gadījumos, kad: persona ir kļuvusi par upuri, ir arestēta, tiek pārmeklēta, notiek tiesas process. Brošūrā ir aprakstīta arī sūdzību procedūra un publicēti noderīgi tālrunu numuri un adreses. Savukārt mājas lapā dažādās valodās pieejama ziņošanas forma par naida noziegumiem.

Apzinoties informācijas nozīmi darbā ar imigrantu kopienām, cilvēkiem ar atšķirīgu kultūras izcelsmi un iedzīvotājiem, kuru holandiešu valodas zināšanas ir vājas, **Amsterdamas veselības dienests** nodarbina 25 imigrantu informācijas darbiniekus, kuri strādā divdesmit piecos veselības centros tajos pilsētas rajonos, kuros dzīvo vislielākais imigrantu skaits. Šo darbinieku uzdevums ir nodrošināt tulkošanas pakalpojumus un būt starpniekiem starp pacientu un ārstu. Kā atzīnuši ārsti, tas palīdz ne tikai labāk saprast pacientus un noteikt diagnozi, bet arī nodrošina to, ka pacienti labāk ievēro ārsta norādījumus un uzticas noteiktajām ārstēšanas metodēm.

Lai veicinātu sadarbību ar etniskajām un reliģiskajām kopienām, Amsterdamas pašvaldība finansiāli atbalsta imigrantu organizācijas, kas sadarbībā ar Veselības dienestu organizē informatīvas sanāksmes. To ietvaros tiek aplūkoti konkrē-

<sup>148</sup> An Garda Síochána Diversity Strategy & Implementation Plan 2009–2012 "Beyond Legal Compliance", May, 2009 [http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/AXBN-7X3FPE12394722-en/\\$File/DiversityStrategy%20and%20Implementation%20Plan.pdf](http://www.integration.ie/website/omi/omiwebv6.nsf/page/AXBN-7X3FPE12394722-en/$File/DiversityStrategy%20and%20Implementation%20Plan.pdf)

tajai kopienai būtiski veselības jautājumi (kā liecina prakse, mērķa grupas visbiežāk neapmeklē pasākumus, kurus nerīko pašu kopienas locekļi). Tāpat Veselības dienests nodrošina apmācību imigrantu asociāciju darbiniekiem, kas tālāk šādas apmācības veic arī savās organizācijās. Veselības dienesta sadarbība ar imigrantu organizācijām nodrošina plašāku informācijas pieejamību par problēmām, kas pastāv imigrantu kopienās, kā arī ļauj identificēt pastāvošos šķēršļus pakalpojuma pieejamībā (piemēram, tika konstatēts, ka veselības dienestu sūtītās vēstules un paziņojumi bieži vien ir rakstīti ļoti sarežģītā valodā).

Lai veicinātu medicīnas personāla starpkultūru prasmes, Veselības dienests īsteno īpašas apmācību programmas, kuru ietvaros tiek apzināts arī jautājums par veselības pakalpojumu pieejamību un atbilstību dažādu etnisko, kultūras un reliģisko grupu vajadzībām.<sup>149</sup>

Apzinoties arodbiedrību lomu dažādu sabiedrības grupu, tostarp imigrantu tiesību aizstāvībā un integrācijas veicināšanā, gan Eiropas Arodbiedrību konfederācija, gan atsevišķas ES valstu arodbiedrības īsteno pasākumus, kuru mērķis ir pretdiskriminācijas un dažādības vadības veicināšana.

2010. gada maijā Eiropas Komisija publicēja pētījumu *Arodbiedrību prakse pretdiskriminācijas un dažādības jautājumos*,<sup>150</sup> kurā analizētas 34 Eiropas valstu 130 nozīmīgas arodbiedrību iniciatīvas. Pētījumā iekļautas arī 15 padziļinātas gadījumu analīzes (case study).

### **Islandes Darba konfederācijas projekts “Vienlīdzīgas tiesības – bez izņēmumiem”:**

- projekta mērķis – informēt imigrantus par viņu tiesībām (galvenokārt samaksu, sociālo drošību un darba līgumiem);
- publicēta brošūra par imigrantu tiesībām un pienākumiem 10 valodās;
- veikts darba vietu monitorings, t. sk. pārrunas ar migrējošajiem darbiniekiem par darba apstākļiem, samaksu un citiem jautājumiem. Pārskatītajos gadījumos informācija tika nodota atbildīgajām institūcijām, piemēram, policijai, imigrācijas vai nodokļu dienestam;
- īstenota sabiedrības informēšanas kampaņa;
- projekta rezultātā ievērojami pieauga arodbiedrības biedru skaits ne tikai no imigrantu grupām, bet arī vietējiem iedzīvotājiem.

<sup>149</sup> Apraksts sagatavots, balstoties uz dr. Anja van Heelsum (2008) Case Study on Diversity Policy in Employment and Service Provision: Amsterdam, the Netherlands – 2008 European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Pieejams: <http://www.eukn.org/binaries/eukn/eukn/practice/2008/10/amsterdam-diversity.pdf>

<sup>150</sup> European Commission (2010) Trade Union practices on anti-discrimination and diversity. Pieejams: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=423&langId=en&pubId=580&type=2&furtherPubs=yes>

### **Beļģijas kristīgo arodbiedrību konfederācijas projekts:**

- projekta mērķis – nodrošināt atbalstu musulmaņu strādnieku vajadzībām, galvenokārt saistībā ar darba laiku, lūgšanu laiku (īpaši ramadana laikā), galvassegu nēsāšanu darba vietā, lūgšanu vietām, košera ēdienu, brīvdienām musulmaņu svētkos un svētceļojumā uz Meku;
- projekts īstenots sadarbībā ar musulmaņu kopienu pārstāvošajām NVO un reliģiskajām draudzēm;
- projekta rezultātā tika panākta lūgšanu/meditācijas vietas ierīkošana visu filozofiju un reliģiju pārstāvjiem publiskajā slimnīcā, kurā līdz šim bija tikai kristiešu kapela;
- projekts aktualizēja jautājumu par reliģiju kā nozīmīgu dažādības dimensiju.

2007. gadā **Eiropas arodbiedrību konfederācija** (*European Trade Union Confederation – ETUC*) pieņēma rīcības programmu, kuras ietvaros apņēmas:

- ieguldīt līdzekļus pasākumos, kas paaugstinās izpratni par seksuālo orientāciju kā vienu no aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem;
- veikt efektīvāku rīcību attiecībā uz aizspriedumiem, kas varētu būt arodbiedrību biedru vidū;
- aktivizēt savu rīcību un pasākumus, lai veicinātu pieredzes un prakses apmaiņu, kas veido daudzveidību un nediskrimināciju uz seksuālās orientācijas un dzimuma identitātes pamata arodbiedrībās un darba vietās.

2008. gadā ETUC īstenoja projektu *“Vienlīdzības paplašināšana: arodbiedrību darbība, lai organizētu un veicinātu vienlīdzīgas tiesības, respektu un cieņu pret strādniekiem, neatkarīgi no viņu seksuālās orientācijas un dzimuma identitātes”*.

Projekta ietvaros:

- veikta aptauja par LGBT vienlīdzības jautājumiem;
- apzināta ES un arodbiedrību politika un rīcība;
- aktualizēts jautājums par LGBT vienlīdzību kā koplīguma jautājumu;
- notikusi sadarbība starp NVO un arodbiedrībām;
- izstrādātas rekomendācijas arodbiedrībām un NVO.

## **5.2. Latvija**

Lielākajai daļai Latvijas institūciju, organizāciju un uzņēmumu nav izstrādāta visaptveroša dažādības vadības vai pretdiskriminācijas politika. Tomēr to kdienas darbs un mājaslapās publicētā informācija liecina, ka vienādu iespēju nodrošināšana un sociālā korporatīvā atbildība ir viens no būtiskiem daudzu organizāciju darbības pamatprincipiem un vērtībām. Īpaši tas attiecināms uz lielo ārvalstu uzņēmumu meitas uzņēmumiem Latvijā, piemēram, uz bankām un citiem pakalpojumu



sniedzējiem. Arī vairāki Latvijas uzņēmumi, piemēram, "Grindeks", "Lattelecom" un "Aldaris", ir apzinājušies dažādības vadības un sociālās atbildības nozīmi savu uzņēmumu veiksmīgas darbības nodrošināšanai – gan pastiprinot konkurētspējas priekšrocības, gan kļūstot par pievilcīgu darba devēju. Lai gan atšķirībā no ārvalstu kolēģiem Latvijā strādājošie uzņēmumi visbiežāk ar savu politiku un sasniegumiem nelepojas, tie tomēr apzinās, ka efektīva dažādības vadība paplašina uzņēmumu zināšanu bāzi, prasmes un izpratni, kas savukārt nodrošina iespēju izprast atšķirīgos un mainīgos klientus, sabiedrību un darbiniekus, kā arī saprasties ar viņiem un reaģēt uz viņu vajadzībām.<sup>151</sup>

Ikvienam uzņēmuma ir jāapzinās, ka tieši darbinieki ir katra uzņēmuma pamatvērtība, lai ražotu kvalitatīvu produkciju un sniegtu kvalitatīvu servisu klientiem un sadarbības partneriem. Apzinoties to, **a/s Aldaris**<sup>152</sup> veic dažādas aktivitātes, lai uzlabotu attiecības ne tikai ar patērētājiem un sadarbības partneriem, bet arī ar darbiniekiem. Ne velti uzņēmums ir saņēmis Zelta nomināciju Ilgtspējas indeksā, kā arī visus gadus, kopš tiek veidots "Uzņēmuma reputācijas TOP", atrodas tā pirmajā desmitniekā.

## Darbinieku aptaujas

Lai saprastu, kādi jautājumi darbiniekiem ir aktuāli, bez ikdienas komunikācijas *a/s Aldaris* regulāri veic arī dažādas aptaujas. *Aldaris* reizi divos gados veic apjomīgu darbinieku attieksmes aptauju, kuras ietvaros noskaidro darbinieku attieksmi par uzņēmuma vidi, kolektīvu, atalgojumu un citiem ar personālu saistītiem jautājumiem, t. sk. vadības vērtējumu un praktiskiem ierosinājumiem darba vietas uzlabošanā.

Savukārt trīs reizes gadā tiek veikta speciāla vadītāju aptauju – C15, kurā darbinieki vērtē savus tiešos vadītājus, paužot viedokli par nepieciešamajiem uzlabojumiem vadības organizācijā u. tml.

Šīs aptaujas ļauj ļoti labi novērtēt tos jautājumus un aktualitātes, pie kurām *Aldaris* kā kompānijai ir jāpiestrādā un kādas lietas jāuzlabo.

## Komunikācija ar darbiniekiem

Komunikācijai ar darbiniekiem aktīvi tiek izmantoti jau tādi visiem zināmi instrumenti kā tiešās tikšanās, informatīvie stendi departamentos un elektroniskie

<sup>151</sup> "Swedbank" Daudzveidības un sociālās integrācijas politika (2009).

<sup>152</sup> Apraksts sagatavots, pateicoties Ingai Ozolai, *a/s "Aldaris"* attīstības projektu vadītājai, *a/s "Aldaris"* arodbiedrības priekšsēdētājai.

saziņas līdzekļi: e-pasts un intranets. Tiem darbiniekiem, kuriem nav pieejams dators, informācija tiek nodota sapulcēs, kā arī izmantojot drukātos materiālus. *Aldaris* ir ieviesis arī ikmēneša telefonkonferences "TELCO", kurās darbiniekiem ir iespēja uzklaut uzņēmuma vadības ziņojumu par aktualitātēm uzņēmumā, kā arī uzdot jautājumus. Tāpat darbinieku informēšanai par aktuālajiem jautājumiem tiek izmantotas mobilā telefona izziņas.

Ņemot vērā samērā lielo krievvalodīgo darbinieku skaitu, komunikācija ar viņiem notiek divās valodās – latviešu un krievu. Tas ļauj daudz veiksmīgāk nodot svarīgo informāciju darbiniekiem. Tā kā vadības komandā daļa speciālistu ir no citām valstīm, tad galvenā informācija tiek tulkota arī angļiski.

Divas reizes gadā notiek arī Vadības tūres, kad *Aldara* vadība dodas uz visiem Latvijas reģioniem, lai tiktos ar darbiniekiem. Šajās tikšanās reizēs tiek stāstīts par uzņēmuma stratēģiju, finanšu rezultātiem un nākotnes plāniem. Tā ir arī lieliska iespēja darbiniekiem tikties "aci pret aci" ar vadību un uzdot jautājumus, savukārt vadībai dzirdēt darbinieku sasāpējušās lietas un redzēt darbu reģionos.

## Integrācija

Ekonomikas uzplaukuma laikā bija nopietnas problēmas ar darbaspēku, tādēļ *Aldaris* ievada darbiniekus no Uzbekistānas. Lai šie cilvēki nejostos sveši un atstumti, arī viņi tika pilnvērtīgi iesaistīti visos *Aldara* iekšējos pasākumos.

Kā vēl viens veiksmīgs integrācijas piemērs noteikti jāmin tas, ka uzņēmumā pilnvērtīgi strādā kurlmēms darbinieks, un iespēju robežās darbos tiek iesaistīti arī invalīdi.

Kā būtisks integrācijas veicinošs pasākums ir uzņēmuma "iekšējie treneri". *Aldarī* 2010. gadā tika pieņemts lēmums atrast no dažādiem departamentiem iekšējos trenerus, kas palīdzētu vadīt jauno darbinieku mācības, lai viņi ātrāk spētu integrēties uzņēmumā. Iekšējo treneru atlase ir būtiski ļāvusi uzlabot mācību procesu un paātrināt jauno darbinieku integrāciju uzņēmuma darba vidē.

Otrs integrāciju veicinošs pasākums ir Turgus tūres, kurās aicināti piedalīties visi uzņēmuma darbinieki. Šajās tūrēs darbinieki dodas palīgā pārdošanas speciālistiem reģionos, kas ļauj arī labāk izprast viņu darba ikdienu un specifiku, kā arī redzēt, kā norit tiešais darbs ar klientiem.

Visbeidzot *Aldaris* ir ieviesis projektu "Izzini", kura ietvaros darbiniekiem ir iespējams iepazīties ar kolēģu ikdienas darbu, tādējādi labāk izprotot katra amata



specifiku. Projekts "Izzini" ir ieviests ar mērķi veicināt sadarbību starp departamentiem, kā arī radīt labāku sapratni par uzņēmuma procesiem un darbinieku pienākumiem.

2009. gadā tika apstiprināta **"Swedbank" Daudzveidības un sociālās integrācijas politika**, kuras mērķis ir izskaidrot un noteikt "Swedbank" grupas nostāju par daudzveidību, sociālo integrāciju un vienlīdzību, kā arī šo jautājumu pārvaldīšanas veidu "Swedbank" grupā.

**"Swedbank" Daudzveidības un sociālās integrācijas politikas pamatprincipi** nosaka:

- mūsu mērķis ir panākt, lai darbinieki atspoguļotu to mūsu klientu, tirgu un sabiedrību daudzveidību, kurās mēs strādājam. Tādējādi "Swedbank" spēs labāk apmierināt dažādās klientu vajadzības un noteikt jaunas un labākas saimnieciskās darbības iespējas;
- mūsu nolūks ir uzņemt pilnu atbildību par vienlīdzības un sociālās integrācijas jautājumu noteikšanu kā neatņemamu ikdienas darba sastāvdaļu;
- daudzveidības un sociālās integrācijas jautājumi ir zināšanu jomas, nevis uzskatu jautājumi. Zināšanām ir noteicošā loma adekvātu dzimumu vienlīdzības un daudzveidības atbalstīšanas pasākumu piemērošanā;
- katra vadītāja pienākums ir mērķtiecīgi veicināt daudzveidību un sociālo integrāciju, ieviešot pārmaiņas, izplatot informāciju un veicot plānveida pārbaužu;
- nodrošināt visiem darbiniekiem vienlīdzīgas karjeras iespējas "Swedbank" grupā;
- nodrošināt vienlīdzīgu cieņpilnu un godbijīgu attieksmi pret visiem klientiem un kolēģiem neatkarīgi no klientu un kolēģu vecuma, dzimuma, īpašām fiziskajām vajadzībām, seksuālās orientācijas, reliģiskajiem uzskatiem un etniskās izcelsmes;
- izskatīt visus negodprātīgas diskriminācijas gadījumus darba vietā un veikt vajadzīgos pasākumus;
- ieviest izmaiņas visos darbības modeļos un struktūrās, kas neļauj darbiniekiem pilnībā izmantot savu potenciālu;
- izstrādājot darba nosacījumus, darba algas, piemaksas un citus darba noteikumus, tiek ievērots mērķis nodrošināt visiem darbiniekiem vienlīdzīgas iespējas un atvieglot iespējas savienot darbu ar privāto dzīvi un vecāku statusu;
- panākt dzimumu vienlīdzību visos vadības un speciālistu amatu līmeņos.

Kā atzīst "Swedbank" pārstāvji, tad bankas darbā noteicošā loma ir profesionalitātei – nav svarīgi, kas tu esi. Svarīgi ir tas, ko tu proti. Saskaņā ar "Swedbank"

sniegto informāciju 2010. gada aprīlī 11% no visiem "Swedbank" darbiniekiem bija citu etnisko grupu pārstāvji (nelatvieši). Minoritāšu darbinieku proporcija bija nedaudz zemāka starp darbiniekiem, kuriem ir tiešais kontakts ar klientiem (10%), un vidējā līmeņa vadītājiem (3%), savukārt starp speciālistiem (ekonomistiem, grāmatvežiem, IT speciālistiem u. c.) un augstākā līmeņa vadītājiem etnisko minoritāšu īpatsvars bija attiecīgi 13% un 50%. Arī invaliditāte nav šķērslis darbam "Swedbank", jo cilvēki ar invaliditāti ir pārstāvēti augsta līmeņa amatos.<sup>153</sup>

Īpaša nozīme tiek piešķirta darba un privātās dzīves līdzsvaram: pastāv iespēja vienoties par elastīga darba grafika iespējām un papildus brīvdienām īpašos dzīves gadījumos. Tomēr gadījumos, kad tas attiecas uz īpašiem etnisko vai reliģisko grupu svētkiem, papildu brīvdienas politika netiek pieņemta, tad lēmums tiek atstāts vadītāja ziņā.

Lai veicinātu darbinieku radošo izpausmi, "Swedbank" izveidojusi kori un sporta klubu.

Katru rudeni "Swedbank" norisinās darbinieku apmierinātības aptauja, ko veic "Swedbank" mātes uzņēmums, lai noteiktu, "cik apmierināts ir vidējais "Swedbank" darbinieks".

Pozitīvas atsauksmes guvusi "Swedbank" ieviestā Senioru stunda no plkst. 10.00 līdz 11.00. Šajā laikā "Swedbank" darbinieki:

- konsultē ikvienu pensijas vecuma klientu par bankas pakalpojumiem un parāda, kā tos lietot;
- izstāsta par bankas sadarbības partneru piedāvājumiem – iespējām iegādāties dažādas preces ar atlaidēm;
- kā arī atbild uz jebkuru neskaidru jautājumu par atbilstošāko bankas pakalpojumu izvēli un lietošanu.<sup>154</sup>

**"Narvesen"** panākumu pamats ir darbinieki – laipni, atsaucīgi, zinoši, izpalīdzīgi un iedroši. Katrs ir atšķirīgs un īpašs, bet viņus visus vieno kopīgas iespējas, mērķi un darbs "Narvesen" tirdzniecības tīklā!

**"Narvesen"** vērtības:

- mēs esam īpaša vieta dažādiem cilvēkiem, un šī dažādība mūs vieno;
- mēs ievērojam augstus standartus un cenšamies būt labākie savā darbā;

<sup>153</sup> Intervija ar "Swedbank" Personāla atalgojuma un administrācijas daļas vadītāju un Atbilstības kontroles daļas vadītāju 2010. gada 17. martā.

<sup>154</sup> [http://www.swedbank.lv/pakalpr\\_7\\_1\\_3\\_3.php](http://www.swedbank.lv/pakalpr_7_1_3_3.php)

- mūsu darbi atbilst vārdiem, padarītais – solītajam;
- pie mums cieņā ir brīvība, bet ne visatļautība;
- šodien mēs darām labāk nekā darījām vakar;
- mēs sasniedzam rezultātus un svinam uzvaras;
- mēs strādājam cilvēkiem, tāpēc strādājam no sirds.<sup>155</sup>

**“Grindeks”** biznesa filozofija ir cieši saistīta ar vērtībām, kas stimulē uzņēmuma izaugsmi, veicina konkurētspēju un veido uzņēmuma iekšējo kultūru. Līdz ar to uzņēmuma vērtības ir: darbinieki, jaunrade, kvalitāte, stabilitāte. Kā atzīst uzņēmums, tā galvenā vērtība un veiksmes faktors ir profesionāli darbinieki, kas izmanto savas zināšanas un prasmes, lai sasniegtu izvirzīto mērķi.

“Grindeks” lielu nozīmi piešķir personāla sociālajai politikai, kas paredz sociālās garantijas, pabalstu piešķiršanu, darbinieku veselības un nelaimes gadījumu apdrošināšanu, kā arī dažādus atvieglojumus: daļēju ēdināšanas kompensāciju, transportu darbinieku pārvadāšanai un apmaksātas brīvdienas. Uzņēmumam ir arī savs sporta komplekss, un par tradīciju ir kļuvuši sporta un atpūtas pasākumi.

“Grindeks” piedāvā visām darba drošības prasībām atbilstošu, sakoptu darba vidi un modernu tehnisko nodrošinājumu. Ņemot vērā uzņēmuma attīstības perspektīvas, tiek veicinātas darbinieku karjeras un izaugsmes iespējas. Tāpat liela nozīme ir arī ražošanas attiecību politikai, kas ietver vienotu procedūru izstrādi, regulāru to aktualizāciju, darba procesu optimizāciju un darba novērtēšanu.

Atzīstot, ka darbinieku profesionalitāte veicina uzņēmuma konkurētspēju, ļoti liela uzmanība tiek pievērsta apmācībai, kompetences un kvalifikācijas pilnveidošanai. Darbinieku apmācība un kvalifikācijas paaugstināšana tiek plānota atbilstoši uzņēmuma stratēģiskajiem mērķiem un apkopojot ikgadējā profesionālajā novērtēšanā apzinātās apmācību vajadzības.

Dažādi problemātiski jautājumi uzņēmumā tiek risināti sociālā dialoga ceļā, un “Grindeks” vadība vienmēr ir atvērta sarunām ar darbinieku arodbiedrību, kas pastāv jau kopš uzņēmuma dibināšanas.

Kā atzīst “Grindeks”, uzņēmuma kā darba devēja reputācija uzlabojas ar katru gadu. To apliecina personāla mainības samazināšanās, jaunu, kvalificētu darbinieku īpatsvara pieaugums, kā arī augstais pieprasījums pēc prakses vietām uzņēmumā.<sup>156</sup>

<sup>155</sup> [http://www.narvesen.lv/?object\\_id=521](http://www.narvesen.lv/?object_id=521)

<sup>156</sup> Apraksts balstīts uz “Grindeks” mājaslapā pieejamo informāciju: <http://www.grindeks.lv/lv/karjera/personala-politika>

Kopš 2001. gada Latvijā darbojas **Globālā līguma kustība**, kas ir Apvienoto Nāciju Organizācijas (ANO) iniciatīva un kuru veido desmit uzņēmumu sociālo atbildību stiprinoši principi, kas rosina uzņēmumus ievērot cilvēktiesības un darba apstākļus, saudzēt vidi un vērsties pret korupciju. Globālajā līguma kustībā Latvijā iesaistījušies, piemēram, a/s "Aldaris", a/s "Diena", a/s "Grindeks", SIA "Komin", SIA "Lattelecom", SIA "Miessargu aģentūra", a/s "Nordea", privātskola "Patnis", SIA "Valodu mācību centrs", Biznesa augstskola "Turība" u. c.

## 10 ANO Globālā līguma kustības principi

### Principi, kas saistīti ar cilvēktiesībām

1. Uzņēmējiem ir jāatbalsta un jāievēro starptautiski pasludinātās cilvēktiesības.
2. Uzņēmums nedrīkst būt iesaistīts cilvēktiesību pārkāpumos.

### Principi, kas saistīti ar darba tiesībām

3. Uzņēmumiem ir jāievēro biedrošanās brīvība, kā arī jāatzīst darbinieku tiesības slēgt koplīgumu.
4. Uzņēmēji nedrīkst izmantot piespiedu darbu.
5. Uzņēmēji nedrīkst izmantot bērnu darbu.
6. Uzņēmums nedrīkst pieļaut diskrimināciju nodarbinātības jomā.

### Principi, kas saistīti ar apkārtējo vidi

7. Uzņēmumiem ir jāsaudzē apkārtējā vide.
8. Uzņēmumiem jāveicina atbildība par apkārtējo vidi.
9. Uzņēmumiem jāveicina videi draudzīgu tehnoloģiju attīstība un izmantošana.
10. Uzņēmumiem ir jāstrādā pret korupciju visos tās veidos.

Papildu informācija par Globālo līgumu pieejama: <http://www.globalcompact.lv>

2010. gada 10. februārī 22 organizācijas, kas pārstāv publisko, privāto un nevalstisko sektoru, parakstīja memorandu par korporatīvās sociālās atbildības principiem Latvijā.<sup>157</sup> Korporatīvi sociālā atbildība (KSA) ir vērtību sistēma, ko persona vai uzņēmums brīvprātīgi izvēlas un attīsta, lai palīdzētu sev, citiem cilvēkiem un apkārtējai videi, kā arī lai pilnveidotu savas un citu kompetences un zināšanas. Sociālās atbildības koncepcijas jēdziens ietver brīvprātīgu sociālo un vides problēmu iekļaušanu uzņēmuma ikdienas procesos un to mijiedarbībā. Tas ir brīvprātības instruments, kura pareiza ieviešana veicina uzticību un paļāvību visu iesaistīto pušu starpā.

<sup>157</sup> Plašāka informācija par korporatīvo sociālo atbildību pieejama Latvijas Darba devēju konfederācijas mājaslapā: <http://www.lddk.lv/index.php?c=266>

Viens no būtiskiem efektīva pakalpojumu sniedzēja darba elementiem ir dažādu sabiedrības grupu uzticēšanās. Īpaši svarīgi tas ir policijai, jo tās veiksmīga darba pamatā ir dažādu sabiedrības grupu atzišana un to atšķirīgo vajadzību respektēšana. Visām sabiedrības grupām jābūt pārliecinātām, ka policija pret tām izturas taisnīgi un ar cieņu, tādējādi apliecinot, ka ikvienam ir pieeja policijas sniegtajiem pakalpojumiem. Lai to panāktu, policijai būtiski veidot sadarbību ar dažāda veida sabiedriskajām organizācijām. Organizācijas, kas pārstāv noteiktas sabiedrības grupas, var kļūt par tiltu starp pakalpojumu sniedzēju un kopieni – gan nodrošinot efektīvāku informācijas apmaiņu, gan nodrošinot noteiktu pakalpojumu sniegšanu.

2010. un 2011. gadā **Valsts policijas koledža** sadarbībā ar Dānijas Cilvēktiesību institūtu un **LGBT un viņu draugu apvienību "Mozaika"** organizēja divus seminārus "Naida noziegumi pret seksuālajām minoritātēm". Semināri tika rīkoti starptautiska projekta "*Naida noziegumu konstatēšana un izmeklēšana pret LGTB personām*"<sup>158</sup> ietvaros. Kopumā semināros piedalījušies aptuveni 100 dalībnieki: valsts un pašvaldības policijas darbinieki, tiesneši, prokurori, ministriju un NVO pārstāvji. Projekts, kurā bija iesaistītas 9 valstis: Francija, Vācija, Īrija, Latvija, Portugāle, Rumānija, Zviedrija, Lielbritānija, Dānija, tika uzsākts 2009. gadā un ilga līdz 2011. gada jūnijam. Projektu Latvijā koordinēja LGBT un viņu draugu apvienība "Mozaika".

Projekta ietvaros:

- izstrādāta interneta tiešsaistes ziņošanas sistēma, kurā iespējams anonīmi ziņot par naida noziegumiem [www.stophatecrime.eu](http://www.stophatecrime.eu), ziņošanas sistēma būs pieejama arī latviešu valodā [www.naidanoziegumi.lv](http://www.naidanoziegumi.lv). Notiek diskusijas par šādas programmas izmantošanas iespējām Valsts policijā;
- izgatavoti apmēram 4000 informatīvie materiāli un plakāti, kas tika izvietoti Valsts policijas reģionālajās pārvaldēs, Valsts policijas koledžā un sabiedriskās vietās. Vienlaikus, lai veicinātu cilvēku ziņošanu par naida noziegumiem, tika izdoti bukleti upuriem, kas skaidro personas tiesības un nepieciešamās turpmākās darbības;
- izdotas arī valdinājas policijas darbiniekiem darbā ar naida nozieguma upuriem;
- izveidots īpašs apmācību modulis policijas darbiniekiem, kā arī naida noziegumu rokasgrāmata.

Valsts un pašvaldību institūcijas, kā arī profesionālās organizācijas dažādības vadības un pretdiskriminācijas principus visbiežāk iekļāvušas savos **ētikas kodeksos**, kuru galvenais mērķis ir noteikt institūcijas amatpersonu un darbinieku

<sup>158</sup> Apraksts sagatavots, balstoties uz Evitas Līpes, Valsts policijas koledžas Humanitārās katedras vadītājas, un Kaspara Zāliša, LGBT un viņu draugu apvienības "Mozaika" valdes locekļa, sniegtās informācijas.

profesionālās ētikas pamatprincipus un vispārējās uzvedības normas, tādējādi uzlabojot iestādes darba kultūru un veicinot sabiedrības uzticību konkrētajai institūcijai. Tāpat Latvijas valsts pārvaldes iestādēs izveidotas ētikas komisijas vai padomes, kuru uzdevums ir izskatīt sūdzības par iestādes darbinieku rīcību un ieteikt iespējamus uzlabojumus.

Analizējot dažādības vadības un pretdiskriminācijas pamatprincipu iekļaušanu iestāžu ētikas kodeksos, jāsecina, ka visbiežāk tajos ietvertas normas, kas paredz savstarpējās attiecībās ar kolēģiem un citām personām ievērot cieņu, pieklājību, godīgumu, izpalīdzību, sadarbību, savstarpēju uzticēšanos un atbalstu, nepieļaujot kolēģu un citu personu goda un cieņas aizskaršanu. Tiek uzsvērtā nepieciešamība "cienīt ikviena tiesības uz savu viedokli, ņemt vērā citu uzskatus, nevienu personiski neaizskarot un neaizvainojot."<sup>159</sup>

Vairākos ētikas kodeksos ietverta atsauce uz diskriminācijas aizliegumu: "Darbinieku savstarpējās attiecības balstītas uz taisnīgumu un labvēlību, kas nepieļauj diskriminējošu rīcību attiecībā uz citādu nacionālo vai sociālo izcelsmi, dzimumu, vecumu, veselības stāvokli, politisko vai reliģisko pārliecību, mantisko vai ģimenes stāvokli vai citiem apstākļiem."<sup>160</sup> Liela nozīme tiek piešķirta arī personīgās dzīves neaizskaramībai un koleģiālu attiecību uzturēšanai darbā, izvairoties no intrigām, tenkām, augstprātīgas attieksmes, garastāvokļu maiņas, nomelnošanas un paze- mošanas.

Vairumā iestāžu, izmantojot ētikas kodeksus, tiek veidota noteikta darba kultūra, veicinot savstarpējo uzticību un personas attīstību, kā arī aicinot darbiniekus nākt klajā ar profesionālām iniciatīvām,<sup>161</sup> vienlaikus saņemot adekvātu paveiktā darba novērtējumu un cieņas apliecinājumu.<sup>162</sup> Tiek uzsvērts, ka darbinieks ir patstāvīgs un neatkarīgs savu pienākumu izpildē, norobežojas no personīgajām interesēm un ārējās ietekmes (citu personu, politisku, reliģisku vai sociālu grupu interesēm, pakļaušanās sabiedrības protestiem vai bailēm no kritikas).<sup>163</sup>

Apzinoties, ka viens no būtiskiem efektīvas dažādības vadības īstenošanas priekšnoteikumiem ir organizācijas vadības stils, vairākos ētikas kodeksos noteik-

---

<sup>159</sup> Zemkopības ministrijas ētikas kodekss (18.09.2009). Pieejams: <http://www.zm.gov.lv/index.php?sadala=1635&id=3456>

<sup>160</sup> Labklājības ministrijas ētikas kodekss (04.11.2005). Pieejams: <http://mail.lm.gov.lv/web/library.nsf/676cc2031c714bb2c2256ade00399623/f129c8de29a693b7c22570b4003e8160?OpenDocument>

<sup>161</sup> Aizsardzības ministrijas ētikas kodekss. Pieejams: [http://www.mod.gov.lv/Ministrija/Etikas\\_kodekss.aspx](http://www.mod.gov.lv/Ministrija/Etikas_kodekss.aspx)

<sup>162</sup> Finanšu ministrijas ētikas kodekss. Pieejams: [http://fm.gov.lv/?lat/finansu\\_ministrija/etikas\\_kodekss/](http://fm.gov.lv/?lat/finansu_ministrija/etikas_kodekss/)

<sup>163</sup> Rīgas pilsētas pašvaldības ētikas kodekss (12.05.2009). Pieejams: [http://www.riga.lv/LV/Channels/Riga\\_Municipality/etikas\\_kodekss/default.htm](http://www.riga.lv/LV/Channels/Riga_Municipality/etikas_kodekss/default.htm)

tas arī vadības ētikas normas. Tās paredz, ka vadība pašmērķīgi nedemonstrē savu varu, kā arī izvairās no augstprātības un autoritāra vadības stila attiecībā pret pārējiem kolēģiem. Vadība nepieļauj un novērš rupju, demagoģisku iejaukšanos profesionālajā darbībā un lemšanā, izmantojot varas mehānismu un tiesības.<sup>164</sup> Atsevišķu institūciju darba kārtības noteikumi paredz, ka, pieņemot darbā vai ieceļot amatā jauno darbinieku, tiešais vadītājs ierāda jaunajam darbiniekam darba vietu, iepazīstina viņu ar kolēģiem, palīdz viņam adaptēties jaunajos darba apstākļos un kolektīvā.<sup>165</sup>

Vērtējot ētikas kodeksu iespējamo ietekmi uz saskarsmi, īpaši ar citu kultūru pārstāvjiem, nozīmīgs ir aicinājums būt pieklājīgam un korektam un sarunu laikā ievērot mierīgu, neuzbrūkošu toni, nepārtraukt runātāju, izvairīties no personīgām piezīmēm, nelietot liekus žestus un aizskarošus, apvainojošus izteicienus.

Tomēr jāatzīst, ka šo principu rakstiska pastāvēšana ne vienmēr liecina par to efektīvu īstenošanu institūciju ikdienas darbā, piemēram, piesaistot darbiniekus no dažādām sabiedrības mazākuma grupām. Lai gan atsevišķas valsts pārvaldes institūcijas, piesaistot jaunus darbiniekus, ir izcēlušās ar pašiniciatīvu (piemēram, Labklājības ministrija, publicējot sludinājumus par vakantajām vietām, atzīmē, ka tā ievēro dzimumu līdztiesības pamatprincipus, savukārt Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts tā pastāvēšanas laikā darba sludinājumos iekļāva informāciju, ka iestāde ievēro vienlīdzīgu attieksmes principu), tādējādi šķietami uzrunājot pēc iespējas plašāku sabiedrības daļu, tomēr valsts un pašvaldību iestāžu darbinieku loks joprojām ir ļoti viendabīgs. Lai gan institūciju ietvaros ir izveidotas arī ētikas padomes, bieži vien nav izstrādāts skaidrs mehānisms, kā risināt situācijas, kas saistās ar darbinieku savstarpējo attiecību pārkāpumiem, īpaši gadījumos, kad persona izjutusi nevienlīdzīgu attieksmi vai tikusi aizskarta, vai pazemota.

Attīstot dažādības vadību valsts iestādēs, tiktu veicināta profesionālāka darbaspēka piesaistīšana no dažādām sabiedrības grupām, kā arī tiktu radīts piemērs gan citām institūcijām, gan privātajiem uzņēmumiem, ka dažādības vadība sniedz redzamus ieguvumus – gan lēmumu pieņemšanas un īstenošanas procesā, gan darbinieku, t. sk. vadības, savstarpējās komunikācijas veicināšanā, tādējādi radot sabiedrības uzticību gan pašai institūcijai, gan tās piedāvātajiem pakalpojumiem.

---

<sup>164</sup> Izglītības un zinātnes ministrijas ētikas kodekss (29.04.2008). Pieejams: <http://izm.izm.gov.lv/ministrija/etikas-kodekss.html>

<sup>165</sup> Valsts kancelejas darba kārtības noteikumi (02.02.2009). Pieejams: <http://www.mk.gov.lv/vk/dokumenti/vk-noteikumi/>

## Valsts policijas darbinieka profesionālās ētikas un uzvedības kodekss

7. Policijas darbinieks, pildot savus pienākumus, nodrošina katras personas cilvēktiesību ievērošanu, neskatoties uz viņa tautību, rasi, dzimumu, valodu, reliģiju, politisko vai kādu citu pārliecību, vecumu, izglītību, sociālo stāvokli.
9. Policijas darbinieks saskarsmē ar personām respektē un aizsargā cilvēka cieņu, ir pieklājīgs un iecietīgs.
11. Policijas darbinieks neatbalsta, nepieļauj un neveicina jebkādas spīdzināšanas darbības vai cietsirdīgu, necilvēcīgu, pazemojošu izturēšanos pret jebkuru personu.

## Latvijas Ārstu ētikas kodekss

### *Ārstu ētikas pamatprincipi*

1. Ārsta darbības pamatprincips ir cieņa pret dzīvību, cilvēci un atsevišķu cilvēku tiesībām neatkarīgi no viņa tautības, rases, ticības, vecuma, dzimuma, politiskajiem uzskatiem un stāvokļa sabiedrībā. Kopā ar pārējo sabiedrību ārsts ir atbildīgs par sabiedrības vispārējās veselības uzlabošanu un tainīgu veselības aprūpes sistēmu.

### *Ārsta atbildība pret pacientu*

7. Ārstam jābrīdina pacients, ja ārsta morāles principi vai reliģiskā pārliecība neļauj lietot pacienta izvēlētos ārstēšanas veidus, kā arī, ja ārsts neatzīst pacienta izvēlēta veida medicīnisko pamatotību.

## Latvijas Sociālo darbinieku ētikas kodekss

2. Sociālā darba ētiskie principi  
Sociālo darbinieku uzdevums ir savā darbā vadīties pēc šādiem principiem:
  - 2.5. Sniegt visu iespējamo palīdzību katram, kas vērsies pēc palīdzības vai paldoma, nediskriminējot pēc dzimuma, vecuma, invaliditātes, tautības, sociālās piederības, rases, reliģijas, valodas, politiskajiem uzskatiem vai seksuālās orientācijas.
  - 2.6. Respektēt cilvēktiesības saskaņā ar ANO "Vispārējo cilvēktiesību deklarāciju" un citām starptautiskajām konvencijām, kas izriet no minētās deklarācijas.