

LATVIJAS  
CILVĒKTIESĪBU  
CENTRS



LATVIAN  
CENTRE FOR HUMAN  
RIGHTS

# ATŠĶIRĪGS KLIENTS DAUDZVEIDĪGĀ LATVIJĀ

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

Šis dokuments ir sagatavots ar Eiropas Savienības finansiālu atbalstu.  
Par šī dokumenta saturu pilnībā atbild biedrība „Latvijas Cilvēktiesību centrs”,  
un tas nevar tikt uzskatīts par Eiropas Savienības viedokli.

Zinātniskā vadītāja: **Ilze Brands-Kehris**

Autori:

**Boriss Kolčanovs** (1., 4. kurss)

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

**Kaspars Zālītis**

Materiāls 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: Gunta Kļaviņa

Vāka noformējums un makets: SIA „MicroDot”

© Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2010

Alberta iela 13, 7. stāvs, Rīga, LV–1010, Latvija  
Tālrunis (+371) 67039290  
Fakss (+371) 67039291  
[www.humanrights.org.lv](http://www.humanrights.org.lv)

# 1. 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:** 180–360 minūtes

**Ieteicamais kursa dalībnieku skaits:** no 5 līdz 25 dalībniekiem (dalībnieku skaitam esot mazākam, var tikt likts uzsvars uz individuālām sarunām un diskusijām. Dalībnieku skaitam palielinoties, var rasties ierobežojumi).

Kursa pārskats:

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (apskatītā tēma, nodarbība)	Metode	Nepieciešamie materiāli
00.00	15	Kas ir kultūra?	Lekcija Diskusija	
00.15	10	Aisberga modelis	Lekcija Diskusija Prāta vētra	Aisberga kultūras modelis
00.25	60	Spēle "Kurš šajā grupā ir tipisks latvietis?"	Simulācijas spēle	Nepieciešamie materiāli, ko nosaka spēles noteikumi

01.25	10	Gērtas Hofsteda kultūras dimensiju modelis	Lekcija	
01.35	20	Reakcijas uz dažādību: divdimensiju modelis	Lekcija Prāta vētra	
01.55	60	Starpkultūru komunikācija Mediju loma	Lekcija Prāta vētra Praktiskais uzdevums	Izdales materiāli ar termiņiem
02.55	120	Simulācijas spēle "Derdieši"	Simulācijas spēle	Nepieciešamie materiāli, ko nosaka noteikumi
04.55	60	Ieteikumi	Lekcija Praktiskas nodarbības	Izdales materiāli ar ieteikumiem
05.55	5	Kursa novērtējums	Pastāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

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

Kursa ietvaros ieteicams izmantot sekojošus 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.

# 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 šī jēdziena definīciju. Vēsturiski šis vārds cēlies no latīņu vārda *cultus* (pagātnes divdabīš no *colere*, – apstrādāt zemi, kopt, rūpēties, kultivēt, cienīt). Viena no plašāk pazīstamām definīcijām ir, ka kultūra ir **cilvēku materiālo un garīgo vērtību kopums**.

Kultūru var definēt arī šādi:

- kolektīva prāta programmatūra, pēc kuras vienas grupas cilvēki atšķiras no citas;<sup>1</sup>
- grupas zināšanas, vērtības, tradīcijas un domu kopums, kas veido konkrētas grupas darbības pamatprincipus;<sup>2</sup>
- cilvēku darbības programmu kopums, kas nodrošina sociālās dzīves pārmantojumu, pastāvēšanu un pilnveidošanos;<sup>3</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 paražs, vērtību sistēmas, tradīcijas un uzskati.<sup>4</sup>

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

Neatkarīgi no tā, kāda konkrēti definīcija mums patīk vairāk, ir svarīgi atcerēties, ka jēdziens *kultūra* iekļauj sevī ne tikai materiālo aspektu (ko cilvēki ēd, dzer vai kāds viņiem apģērbis). 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 tautastērpiem un tautsdziesmām, 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.

<sup>1</sup> Hofstede, G., 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, London.

<sup>2</sup> Ceļvedis starpkultūru izglītībā, Rīga, 2004.

<sup>3</sup> Barisa L./autoru kolektīvs. *Tolerance kā demokrātijas vērtība*. Jelgava, 2008.

<sup>4</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)

Tas, kā cilvēki sevi identificē, ir atslēga viņu paštēlam. 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, ja mēs paļaujamies uz saviem pieņēmumiem un stereotipiem par identitāti un tās ietekmi uz dažādu grupu pārstāvjiem, nevis vadāmies pēc konkrēta klienta situācijas un viedokļa par sevi.

Kultūras atšķirības nozīmē ne tikai to, ka mēs visi esam dažādi pēc savas tautības, reliģiskās piederības, dzimtās valodas vai citām pazīmēm, bet arī to, ka katram no mums 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 tieši 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, kam ir visai ierobežots kontakts ar reliģiju tās formālo rituālu izpausmē, tomēr var būt stipri uzskati par Dievu (vai dieviem) vai arī morālie principi, kas ir cieši saistīti ar reliģioziem uzskatiem. Citiem cilvēkiem reliģija, it kā nespēlē gandrīz nekādu lomu, taču šī attieksme var radikāli mainīties krīzes situācijā, slimības gadījumā vai nāves priekšā. Arī ārpus reliģijas 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 sava darbinieku kolektīva saliedēšanos, organizēja dažādus korporatīvus pasākumus. Šajā uzņēmumā 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. Tai pat laikā cita šī uzņēmuma darbiniece, Zviedrijas pavalstniece, stāstīja par sociālo demokrātiju, „Ericsson”, Nobela prēmiju un citām ne tik „tautiskām” lietām. Latviešu bija ārkārtīgi pārsteigta par šādu kultūras interpretāciju.”<sup>5</sup>

## Kultūras modeļi

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

---

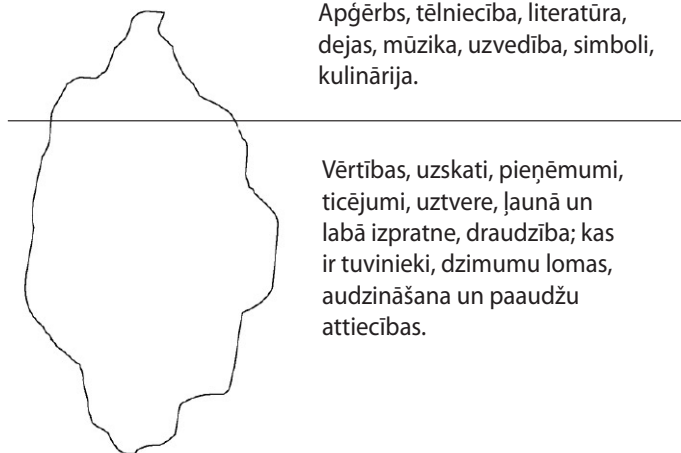
<sup>5</sup> Dace Dzenovska, „Dažādības izaicinājumi: kā veidot sapratni par citādo?” LED I (Latvija – vienlīdzība dažādībā I) semināra “Mācāmie mācīt dažādību” materiāli.

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>6</sup> attīstīja savu aisberga modeli, norādot, ka katra organizācija faktiski sastāv no divām daļām: relatīvi nelielas formālas organizācijas (oficiālie noteikumi, procedūras, hierarhija), un daudz lielākas neformālas organizācijas (tas, kas īstenībā notiek organizācijā, 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, 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 mēs parasti atceramies, dzirdot vārdu *kultūra* – māksla, valoda, teātris, balets, dziesmusvētki. Neredzams bieži vien paliek daudz lielāks pamats: tās pašas tautas vērtības, uzvedības normas, vēsture, telpas un laika uztvere utt.



Jāatzīmē, ka robeža starp redzamo un neredzamo ir nosacīta un tā mēdz mainīties. Svarīgi, ka šis modelis pievērš mūsu uzmanību kādai ļoti būtiskai lietai: lielākā daļa no cilvēka kultūras parasti paliek neredzama citiem, taču tieši šī *zemūdens* daļa ir redzamās

<sup>6</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.

kultūras pamats. Tas arī palīdz izskaidrot, kāpēc dažreiz ir grūti saprast cilvēku, kurš pārstāv atšķirīgu kultūru: mēs nevaram ieraudzīt viņa kultūras dziļākus pamatus.

## Gërta Hofsteda kultūras dimensiju modelis<sup>7</sup>

Atsevišķas kultūras un dažādu kultūru atšķirības var analizēt ar holandiešu pētnieka Gërta Hofsteda „Kultūras dimensiju modeļa” palīdzību, kurā ir iekļautas piecas dimensijas – varas distances indekss, individuālisms/kolektīvisms, vīrišķīgums/sievišķīgums, izvairīšanās no nedrošības un ilgtermiņa orientācija.<sup>8</sup> Savas idejas Gërts Hofsteds attīstīja, pamatojoties uz liela pētnieciska projekta datiem par nacionālo kultūru atšķirībām, ko pats ir 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. Būtībā tas nozīmē sabiedrības hierarhijas perspektīvu no apakšas, nevis no augšas jeb, citiem vārdiem sakot, cik lielā mērā pastāvošo nevienlīdzību atbalsta ne tikai līderi, bet arī pārvaldāmie. Pēc pētījumu datiem, 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 par viņu rūpēsies 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).

**Izvairīšanās 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.

<sup>7</sup> Hofstede, G., 1991. *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, London.

<sup>8</sup> <http://www.clearlycultural.com/geert-hofstede-cultural-dimensions>



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

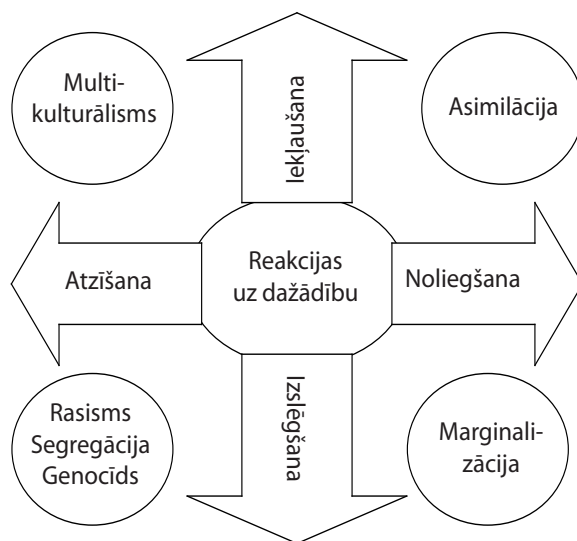
Hofsteda modelis ir īpaši vērtīgs, ja tiek analizēta kādas nācijas kultūra vispārīgā līmenī, kā arī palīdz saprast kultūras atšķirības starpvalstu līmenī. Taču šis modelis ne vienmēr korekti atspoguļo konkrēta cilvēka kultūru, jo katrs cilvēks ir unikāls savā kultūras pieredzē un gandrīz katrā valstī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

## Reakcijas uz dažādību: divdimensiju modelis

**Kultūru dažādību** var definēt kā dažādu tautību, rases, reliģisko uzskatu, valodas, sociālo vai citu grupu līdzāspastāvēšanu un šo grupu izpausmes vienā sociālā vienībā.

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

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



Atzišanas–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 (tādas kā 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 atzišanu 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 šeit mīt dažādu kultūru pārstāvji). Politiskā nozīmē šo terminu izmanto, runājot par valsts politiku, kura 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>9</sup> Ilgas un sarežģītas attīstības gaitā valsts atzina franciski runājošo tiesības publiskā telpā. Tikai vienā no provincēm, Kvebekā, franciski runājošie veido vairākumu, taču tiesības izmantot savu valodu izglītībā, tiesvedībā, veselības aprūpē tiek garantētas gan tur dzīvojošiem angļiski runājošiem kanādiešiem, gan franciski runājošiem 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 (arī Kārlis Ulmanis uzrunāja savus klausītājus Daugavpilī krieviski), lai gan līdz ar 1934. gada apvērsumu šajos jautājumos daudz kas krasī mainījās.

Līdzīgu politikas modeli apraksta tāds jēdziens kā **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. Jāatzīmē, ka integrācija ir abpusējs process, nevis vairākuma vērtību uzspiešana mazākumam. Lai gan pēc būtības šajās divās koncepcijās

<sup>9</sup> Multicultural Canada <http://www.multiculturalcanada.ca/Encyclopedia/A-Z/m9/1>

daudz kas saskan, integrācijas koncepcijas ietvaros relatīvi vairāk uzmanības parasti veltā līdzdalības, vienādu iespēju un kopīgu vērtību jautājumiem.

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 dažādi izpausties vairākos kultūras elementos – valodā, reliģijā utt. Piemēram, holokaustā gandrīz pilnīgi iznīcinātie Vācijas ebreji lingvistiskā aspektā bija vācieši, jo, gadsimtiem ilgi dzīvojot Vācijā, viņi lingvistiski asimilējās, zaudējot savu un pārņemot vācu valodu, tai skaitā arī ģimenes saskarsmē un kopienas iekšējā saziņā. Var atšķirt arī *brīvprātīgu asimilāciju* (kura notiek stihiski, bez organizētas ārējas iejaukšanās, cilvēku brīvprātīgo kontaktu gaitā, pēc paša izvēles) un *piespiedu asimilāciju* (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, cilvēkam 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 tiesības ierobežot citu cilvēku tiesības un iespējas: apspiest, diskriminēt, izslēgt no sabiedrības, ierobežot ietekmi uz sabiedrībai svarīgu lēmumu pieņemšanu un īstenošanu, iespējas 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 klasisko rasisma izpausmi parasti min Amerikas *balto anglosakšu protestantu* (WASP – *White Anglo Saxon Protestant*) rīcību pret tumšādainiem iedzīvotājiem: kopš ASV neatkarības pasludināšanas līdz XIX gadsimta 60. gadiem lielākā daļa tumšādaino amerikāņu bija vergu statusā, bet līdz XX gadsimta 60. gadiem lielākā daļa tumšādaino 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 fiziskā 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, dzīves vietā, kultūras pasākumos) tiek uzskatīta par nošķirtību (*separation*), nevis segregāciju. Par galējo rasisma

izpaušmes formu var uzskatīt **genocīdu** – „darbību, kas tiek izdarīta nolūkā pilnīgi vai daļēji iznīcināt kādu nacionālu, etnisku, rasu vai reliģisku grupu”, to skaitā 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>10</sup> Par smagāko genocīda piemēru nesēnā Eiropas vēsturē uzskata nacistu noziegumus Otrā pasaules kara laikā, kad miljoniem ebreju tika tīši 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 *margin* – mala, robeža), tiek vājinātas šo cilvēku saiknes ar plašāku sabiedrību un ietekme uz notiekošo pārvaldē, kultūrā, ekonomikā. Marginalizācija notiek dažādu iemeslu, to skaitā nabadzības dēļ. Marginalizētā stāvoklī bieži vien nonāk mazaizsargātas grupas, to skaitā 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 noliegtas, 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. Kā piemēru var minēt romus (jeb čigānus) dažādās Eiropas valstīs.

Jāpiezīmē, ka reālajā dzīvē neviens no šiem variantiem netiek īstenots *tīrā veidā*: šie modeļi tikai raksturo reakciju pamatvirzienus, tendences, taču jebkurā sabiedrībā parādās savas nianse attiecībā pret atsevišķām grupām un to pārstāvjiem.

## 2. Starpkultūru komunikācija

Cilvēku savstarpējo komunikāciju ietekmē vairāki faktori, un kultūras īpašības ir daļa no tiem. Kas notiek, sastopot citas kultūras pārstāvi, kura uzvedība, ģērbšanas stils, valoda neatbilst mūsu kultūras normām? Bieži vien mēs šādās situācijās pieļaujam kļūdas, kuras noved pie konfliktiem dažādu iemeslu dēļ, to skaitā:

- informācijas trūkums;
- paļaušanās uz nepatiesu informāciju;
- mūsu 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>10</sup> “Romus Starptautiskās Krimināltiesas Statūti” 17.07.1998.  
<http://www.likumi.lv/doc.php?id=63901>

Rosinskis (1999) piedāvā šādus 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>11</sup>

**Starpkultūru komunikācija** ir cilvēku un grupu, kas pieder pie dažādām kultūrām, 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 hierarhisko piramīdu no dažādām kultūrām, ievietojot savu kultūru pašā augšā, bet citas – zemāk. Sava kultūra tiek uzskatīta par etalonu un tās standarti tiek izmantoti, vērtējot citas grupas un indivīdus. Etnocentrisms traucē efektīvu starpkultūru komunikāciju.

Komunikācijas procesā cilvēks mēdz intuitīvi meklēt šķietami visātrāko, visvienkāršāko ceļu, lai izprastu un izveidotu savu viedokli par komunikācijas partneri, komunikācijas priekšmetu un jauno informāciju, kā arī prognozētu situāciju un atrastu savas uzvedības modeli. Šeit savu lomu nospēlē stereotipi un aizspriedumi, kurus būtībā var uzskatīt par *špikeriem*, kas ne vienmēr atbilst patiesībai, taču sarežģītā sociālā apkārtnē 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 ir tāds, ka 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

---

<sup>11</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.

ietekmēt ar racionāliem argumentiem. Sociālā distance veicina aizspriedumu rašanos un noturību, taču nenosaka to.

**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.

Jāatzīmē, ka 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>12</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 veido tikai ļoti nelielu daļu no kopējā informācijas apjoma. Izšķiroša loma stereotipu un aizspriedumu veidošanā šobrīd ir plašsaziņas līdzekļiem. Ikdienā mēs daudz vairāk 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.

Svarīgi atzīmēt, ka arī, personiski saskaroties ar citu kultūru pārstāvjiem, mēs nerakstām savu personīgo pieredzi 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 vispār ļaunprātīgi uzgāztiem, 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.

---

<sup>12</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>

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 pazīmjū kopumu, kas vienu etnosu atšķir no cita;
- domāšanas ekonomija – atvieglo objektīvās realitātes uztveri, veido uztveres shēmas, kas atvieglo 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 – nekonsekventu valstī notiekošu procesu rezultātā stereotipi kalpo kā protesta ideoloģiskais stūrakmens;
- realitātes nepareiza uztvere – reizēm stereotipi traucē izprast objektīvo realitāti un pieņemt to.<sup>13</sup>

Ar stereotipiem cieši saistīts jēdziens ir **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 sižetu veidošana un pārraide, kuros konkrēts noziegums vai nozieguma veids, sociāli nepieņemama uzvedība tiek pierakstīta konkrētai kopienai, kā it kā tai 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>14</sup>

Ar vārdu **ksenofobija** apzīmē „cilvēku individuālu vai kolektīvu negatīvu reakciju uz citu kultūru cilvēku klātbūtni. Tādējādi citāda cilvēka klātbūtni par svešu, 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>15</sup>

<sup>13</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.iecietiba.lv/article.php?id=1693&t=0&rub=14>

<sup>14</sup> Latvijas Cilvēktiesību centrs, „Stāstot par citiem!” 2009 (5. lpp.).

<sup>15</sup> Latvijas Cilvēktiesību centrs, „Stāstot par citiem!” 2009 (7. lpp.).

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>16</sup> Institucionālo rasismu ir grūti atklāt un bieži vien tas ir 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. Pēc Britu tieslietu ministrijas datiem, etnisko minoritāšu pārstāvji daudz biežāk tiek apturēti uz ielām, arestēti, sodīti un ieslodzīti. Starp 2,3 miljoniem ASV ieslodzīto, minoritātes ir neproporcionāli daudz: visaugstākie radītāji ir starp tumšādainiem amerikāņiem (1,815 ieslodzīto uz 100,000 cilvēkiem) un pamatiedzīvotājiem – indiāņiem (708 ieslodzīto uz 100,000 cilvēkiem).<sup>17</sup> Skaidrs, ka daļēji šīs atšķirības ir saistītas ar sociālām problēmām minoritāšu vidū. Taču nenoliedzami, ka negatīva lomu šeit 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 cilvēka nogalināšanu noziedzniekam tiks piespriests nāvessods, ir četras reizes lielāka, ja tiek nogalināts baltais cilvēks, nekā tad, ja tiek nogalināts tumšādains cilvēks.<sup>18</sup>

## Ieteikumi<sup>19</sup>

Ikvienam darbiniekam (gan ierēdnim, gan policijas, 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

---

<sup>16</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/tlr/Lawrence.pdf>

<sup>17</sup> Greg Guma, Native incarceration rates are increasing (2002).  
<http://www.towardfreedom.com/home/content/view/140/54/>

<sup>18</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>19</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 “Mācāmies mācīt dažādību” materiāli.



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 jāsaprot, ka daļa no mūsu pieņēmumiem neizbēgami balstās uz stereotipiem;
- paturēt prātā, ka mums nav jāatsakās no savas kultūras, lai mūs pieņemtu citas kultūras pārstāvji;
- nodrošināt, ka mūsu izpratnes veidošanai izmantojam vairāk nekā vienu avotu;
- izvairīties no sasteigtiem spriedumiem/secinājumiem un nelikt *birkas* cilvēkiem;
- neizvirzīt pieņēmumus par kādu cilvēku, balstoties uz mūsu 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 vispārīnājumus 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;
- 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 iemaņu analīzēt savas domas un rīcību;
- paturēt prātā, ka jūsu mērķis ir uzlabot savas starpkultūru saskarsmes iemaņas, pārdomājot savu pieredzi, papildinot zināšanas un korigējiet 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 sava 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 pozai un kustībai, žestiem. Neverbālā veidā cilvēks nodot ap 60 % no 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 cilvēki uzskata tiešo acu kontaktu par rupjību, necieņas izrādīšanu vai pat par uzbrukumu, aicinājumu uz konfliktu;
- klienta apstiprinošs galvas mājieni var būt maldinošs! Daudzās kultūrās apstiprinošs galvas mājieni parasti nozīmē, ka cilvēks piekrīt sarunas biedra teiktajam. Taču atsevišķās situācijās šāds žests mēdz nozīmēt ko citu – tā var būt jūsu statusa atzišana, 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 mājieni pats par sevi vēl nenozīmē, ka klients jūs saprot vai piekrīt jums. Konkrētas atbildes no klienta *es saprotu* vai *pareizi* var palīdzēt šādā situācijā, taču visdrošāk varat pārliecināties, ja cilvēks pats saviem vārdiem izskaidro to, ko viņš ir sapratis;
- jautājiet klientam, vai viņš/viņa saprot jūsu izrunu, vai jūs nerunājat pārāk ātri;
- 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. Nodrošiniet, ka viņiem ir skaidrs, ka viņi var izvēlēties un ka viņiem ir skaidrs, ko konkrēti nozīmē katra no alternatīvām/iespējām;
- izskaidrojiet, ka cilvēkiem ir iespējas uzdot jautājumus, lai novērstu visas neskaidrības;
- izskaidrojiet, ka viens no viņa/viņas iespējamiem rīcības variantiem ir atteikties (parakstīt, saņemt pakalpojumu, ārstēties), it īpaši gadījumos, kad vai nu tāpēc, ka 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 kaut ko nesaprata no jūsu teiktā, tas vēl neliecina par to, ka viņam/viņai ir problēmas ar dzirdi vai domāšanas spējām. Nevajag pacelt balsi, jo tas neatrisinās problēmu.
- Pēc iespējas ātrāk noskaidrojiet, vai nepieciešama tulka palīdzība: lai saprastu, vai klientam ir vajadzīga tulkošana, svarīgi izprast, vai viņa valsts valodas zināšanas ir atbilstošas konkrētajā jūsu darbības jomā.
- Ja iespējams, izmantojiet materiālus, kas tulkoti cilvēkam 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 kļūdaini izprasts gan no pacienta, gan no medicīnas darbinieka puses.
- Raitas valsts valodas zināšanas ikdienas līmenī vēl nenožīmē, 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 stresa dēļ valodas zināšanas parasti 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 nozīmju nianšes var pazust: viena lietotā vārda formāli pareizs tulkojums ne vienmēr spēs izteikt jūsu domātu nozīmi [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 mulsinošā 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 mulsinošiem un retoriskiem jautājumiem (piemēram, „Jūs taču negribat vēl vairāk zāļu?“).
- Izmantojot tulka pakalpojumus, izmantojiet laiku lietderīgi: ja iespējams, iepriekš sagatavojiet jautājumu sarakstu.
- Izmantojot tulka palīdzību, komunicējiet ar cilvēku, nevis ar tulku.
- Izmantojot tulka palīdzību, esiet piesardzīgi! Var gadīties, ka tulsks ir šīs kopienas pārstāvis, pazīst jūsu klienta tuviniekus, tāpēc jābūt ļoti uzmanīgiem, strādājot

ar konfidencialiem jautājumiem. Īpaša piesardzība ir vajadzīga, ja parādās nepieciešamība izjautāt par pavisam privātām dzīves detaļām (seksuālā uzvedība un orientācija, pretapaugļošanās līdzekļi, aborti, mēnešreizes utt.).

## Spēles un situācijas

### Mediju loma

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

Ilgums: 10–15 minūtes.

### Uzdevuma apraksts

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

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

### 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 papildus 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 bildes angļiski 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

Ceturtdā lielākā avīze Lielbritānijā

Stabili pieaug lasītāju skaits

Uzdevuma vadītājs atzīmē, ka šai avīzei ir pie 800 tūkstošiem liela tirāža, tā ir ceturtdā lielākā avīze Lielbritānijā, un ka no lielajiem Lielbritānijas izdevumiem šī ir vienīga avīze, kurai stabili pieaug lasītāju skaits (avots: „Audit Bureau of Circulations”, [www.abc.org.uk](http://www.abc.org.uk)).

## Derdieši<sup>20</sup>

Šī spēle ir divu kultūru sastapšanās simulācija. Uzdevums ir atrast svešas kultūras uzvedības atslēgu, analizēt efektus, kad notiek sastapšanās ar svešu kultūru. Inženieru grupa dodas uz citu valsti, lai mācītu tur dzīvojošajiem cilvēkiem, kā celt tiltu.

<sup>20</sup> Intercultural learning. T - kit. – Partnership Council of Europe & European Commission. Training – youth. November, 2000 ([www.training-youthnet](http://www.training-youthnet)) p. 62-64.

Mērķis:

- aizdomāties par to, ka var sarunāties un izprast citu kultūru;
- attīstīt argumentēšanas prasmes.

Grupas lielums: vismaz 12 cilvēki, kuri sadalīti divās grupās.

Laiks: 1,5–2 stundas, ieskaitot apspriedi.

Nepieciešamie resursi: biezs papīrs (kartons), līme, šķēres, lineāls, zīmulis, spēles apraksts derdiešiem un inženieriem. Divas istabas.

## Instrukcijas

Atkarībā no grupas lieluma 4–8 cilvēki iejūtas inženieru brigādes lomā, kas mācīs derdiešiem, kā celt tiltu. Šie dalībnieki saņem instrukcijas un tiek aizvesti uz atsevišķu telpu.

Pārējie dalībnieki no grupas būs derdieši. Viņi saņem instrukcijas derdiešiem. Ja ir pārāk daudz dalībnieku, var veidot novērotāju komandu, kas vienkārši skatās un pieraksta notiekošo. Šie novērotāji nav iepriekš jāiepazīstina ar derdiešu kultūru, tāpēc no sākuma turiet viņus kopā ar inženieriem.

Pēc spēles lieciet abām dalībnieku grupām paņemt papīra lapu un pierakstīt savus komentārus par šādiem trim punktiem:

1. fakti;
2. sajūtas;
3. interpretācijas.

Kopīgajā apspriedē būtu jādiskutē par šādiem punktiem:

- mums ir tendence domāt, ka citi domā tāpat kā mēs;
- mēs bieži interpretējam lietas uzreiz, neapzinoties atšķirības kultūru uzvedībā;
- kā bija sadalītas lomas/kāda loma bija man? Ko tas atklāj par manu identitāti, vai es jutos ērti savā lomā;
- vai mans īstais tēls ir tāds pats, kā to uztver citi;
- kā mana kultūra ietekmēja lomu, ko es spēlēju?

## INSTRUKCIJA DERDIEŠIEM

Situācija

Tu dzīvo valstī, kuru sauc Derdija. Ciems, kurā tu dzīvo, ar dziļu ieleju ir atdalīts no nākamās pilsētas, kurā ir tirgus. Lai nokļūtu tirgū, tev jāiet divas dienas. Ja pāri ielejai būtu tilts, pilsētā varētu nokļūt piecās stundās.

Derdijas valdība ir noslēgusi līgumu ar ārzemju uzņēmumu, kura pārstāvji ieradīsies tavā ciematā un mācīs jums, kā būvēt tiltu. Jūs būsit Derdijas pirmie inženieri. Pēc tam,

kad kopā ar ārzemju ekspertiem jūs uzcelsit tiltu, jūs varēsiet celt tiltus visā Derdijā, lai atvieglotu cilvēkiem dzīvi.

Tilts tiks būvēts no papīra, izmantojot zīmuļus, lineālus, šķēres un limi. Jūs pazīstat materiālus un darbarīkus, bet nezināt konstrukcijas tehniku.

#### Sociālā uzvedība

Derdieši ir pieraduši viens otram pieskarties. Cilvēks, kurš sāk sveicināšanās ceremoniju, noskūpstā otru cilvēku uz labā pleca. Otrs cilvēks pēc tam noskūpstā pirmo uz kreisā pleca. Jebkurš cits skūpstā veids ir aizvainojošs. Rokasspiediens ir viens no lielākajiem iespējamajiem aizvainojumiem Derdijā! Ja derdieti aizvaino, viņu nepasveicinot vai viņam nepieskaroties sarunas laikā, viņš/viņa sāk par to skaļi kliegt.

#### Jā/nē

Derdieši neizmanto vārdu *nē*. Viņi vienmēr saka *jā*, tomēr, ja viņi domā *nē*, tad viņi saka *jā* un sparīgi māj ar galvu (jums iepriekš vairākkārt tas jāizmēģina).

#### Darba uzvedība

Arī strādājot, derdieši viens otram pieskaras. Noteiktiem dzimumiem ir noteikti darbarīki: vīrieši izmanto šķēres, bet sievietes – zīmuli un lineālu. Limi var izmantot abi dzimumi. Vīrieši nekad nepieskaras zīmulim un lineālam. Tas pats attiecas uz sievietēm un šķērēm (iespējams, tas ir saistīts ar tradīciju vai reliģiju).

#### Ārzemnieki

Derdiešiem patik sabiedrība. Tāpēc viņiem patik arī ārzemnieki. Tomēr viņi ir ļoti lepi arī par sevi un savu kultūru. Viņi zina, ka nekad nevarēs tiltu uzcelt saviem spēkiem. No otras puses, viņi neuzskata ārzemnieku kultūru un izglītību par ko augstāku. Tiltu celšana vienkārši ir lieta, ko viņi nezina. Derdieši sagaida, ka ārzemnieki piemērosies viņu kultūrai. Tomēr, tā kā viņu uzvedība pašiem šķiet dabiska, viņi to nevar izskaidrot ekspertiem (šis punkts ir ĻOTI svarīgs!).

Derdiešu vīrietis nekad nesāks sarunu ar otru vīrieti, ja vien viņus neiepazīstinās sieviete. Nav nekādas nozīmes tam, vai šī sieviete ir derdiete vai ne.

## INSTRUKCIJA INŽENIERIEM

#### Situācija

Tu esi starptautiskā inženieru grupā, kas strādā starptautiskā būvniecības uzņēmumā. Tavs uzņēmums tikko parakstījis ļoti svarīgu līgumu ar Derdijas valdību, kurā tas ir uzņēmies iemācīt derdiešiem, kā būvēt tiltu. Tā kā līguma noteikumi ir ļoti strikti, ļoti svarīgi ir iekļauties termiņā, pretējā gadījumā līgums tiks laužts, un tu tiks atlaists no darba.

Derdiešu valdība ir ļoti ieinteresēta šajā projektā, ko finansē Eiropas Savienība. Derdija ir ļoti kalnaina valsts, tajā ir daudz kanjonu un dziļu ieleju, bet tur nav tiltu. Tādēļ derdiešiem vajag daudz dienu, lai dotos uz tirgu galvaspilsētā. Tiek lēsts, ka pēc tilta uzcelšanas derdieši pilsētā varēs nokļūt piecu stundu laikā.

Tā kā Derdijā ir daudz kanjonu un upju, tiltu nevar vienkārši uzcelt un nojaukt. Jūsu grupai būs jāmaca derdiešiem, kā pašiem uzcelt tiltu.

#### Simulācijas spēlēšana

Vispirms veltiet laiku, lai rūpīgi izlasītu šīs instrukcijas un kopīgi izlemtu, kā jūs celsit tiltu. Pēc noteikta laika divi jūsu komandas locekļi varēs triju minūšu laikā izveidot kontaktus ar derdiešu ciematu, kur tiks celts tilts (tas ir, pārbaudīt vidi, pieejamos materiālus, sazināties ar derdiešiem). Jums pēc tam būs 10 minūtes, lai analizētu ziņojumu un pabeigtu sagatavošanās darbus.

Pēc tam visa inženieru komanda dodas uz Derdiju mācīt derdiešiem, kā celt tiltu.

#### Tilts

Tiltu simbolizēs papīra tilts. Tilts sasaistīs divus galdus vai krēslus, kas atrodas apmēram 80 centimetrus viens no otra. Tam ir jābūt stabilam. Celšanas procesa beigās tam būtu jānotur konstrukcijā izmantoto šķēru un līmes svars.

Tilta gabalus nevar vienkārši izgriezt un salīmēt, jo tad derdieši neiemācīsies to darīt paši. Viņiem ir jāiemācās visi konstrukcijas posmi.

Katrs gabals ir jāuzzīmē ar zīmuli un lineālu un pēc tam jāizgriež ar šķērēm.

#### Materiāli

Tilts tiks gatavots no papīra/kartona.

Plānošanai un celšanai var izmantot papīru, līmi, šķēres, lineālu, zīmuli.

#### Laiks

Plānošanai un sagatavošanās darbiem pirms došanās uz Derdiju: 40 minūtes

Lai iemācītu derdiešiem celt tiltu: 25 minūtes

## Kurš šajā grupā ir tipisks latvietis?<sup>21</sup>

#### Mērķi:

Sniegt izpratni dalībniekiem, ka nepastāv tāds tipisks latvietis.

Ilustrēt stereotipu robežas.

---

<sup>21</sup> Spēles adaptācija Kaspars Zālītis



Sniegt iespēju dalībniekiem nostāties ārpusē un palūkoties, kā citi redz tipisku latvieti.

Laiks: 60 minūtes

Dalībnieku skaits: ap 20

Instrukcijas: izdalīt katram dalībniekam darba lapu *Kurš šajā grupā?*

Aktivitātes pirmā daļa:

Izdalīt katram dalībniekam darba lapu.

Visiem dalībniekiem ir jāpārvietojas par telpu un jāmeklē *jā* atbildes, uzdodot minētos jautājumus pārējiem dalībniekiem.

Pēc tam seko neliela diskusija, kuras laikā jāatbild uz dažiem jautājumiem.

- Cik dalībnieku atbildēja ar *jā* uz dažādiem jautājumiem?
- Atbildot uz visiem jautājumiem apstiprinoši, kāda persona tiktu atspoguļota?
- Kā jūsu vecāki būtu atbildējuši uz minētajiem jautājumiem?
- Kā jūsu vecvecāki būtu atbildējuši uz minētajiem jautājumiem?
- Kāda ir iespējamība, ka atbildes atšķiras starp cilvēkiem, kuri dzīvo lauku reģionos un pilsētās? Kā tas attēlo daudzveidību Latvijā?
- Ko nozīmē būt latvietim?

## Kurš šajā grupā?

x katru dienu ēd kartupeļus

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x vismaz reizi nedēļā apmeklē pirti

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x staigā adītos džemperos

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x zina un regulāri dzied tautasdziesmas

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x ir luterānis un katru svētdienu apmeklē baznīcu

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x dzīvo lauku sētā

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x ir no ģimenes, kurā ir viens vai divi bērni

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x ikdienā iecienījis dzert kafiju

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x aktīvi seko līdzi un atbalsta „Dinamo Rīga” hokeja spēles

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



x mājās ir dators

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------



## 2. kurss:

# IEVADS – KAS IR DISKRIMINĀCIJA?

*Sigita Zankovska-Odiņa*

## KURSA APRAKSTS

**Kursa mērķis:** sniegt dalībniekiem izpratni par diskrimināciju, tās iemesliem, pamatiem un izpausmēm, kā arī informāciju par palīdzības iespējām diskriminācijas gadījumā.

**Ieteicamais kursa ilgums:** 130–300 minūtes

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

Kursa pārskats:

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (apskatītā tēma, nodarbība)	Metode	Nepieciešamie materiāli
00.00	15	Diskriminācijas jēdziens	Lekcija Diskusija	
00.15	10	Diskriminācijas pamati	Lekcija Diskusija Prāta vētra	
00.25	120	Spēle "Vilciens A La Carte"	Simulācijas spēle	Izdales materiāli, ko nosaka simulācijas spēles noteikumi

02.25	5	Jomas, uz kurām attiecas diskriminācijas aizliegums	Lekcija	
02.30	45	Diskriminācijas veidi	Lekcija Diskusija	
03.15	15	Attaisnota atšķirīga attieksme	Lekcija Diskusija	
03.25	10	Pierādīšanas pienākums	Lekcija Diskusija	
03.35	10	Sankcijas	Lekcija Diskusija	
03.45	30	Spēle "Diskriminētais + Diskriminētājs = ?"	Simulācijas spēle	Izdales materiāli, ko nosaka simulācijas spēles noteikumi
04.15	10	Kur meklēt palīdzību diskriminācijas gadījumā?	Lekcija Diskusija	Izdales materiāli ar institūciju adresēm
04.25	20	Par ko liecina sabiedriskās domas aptaujas un pētījuma dati?	Lekcija Diskusija	Izdales materiāli ar sabiedriskās domas aptauju un pētījumu rezultātiem
04.45	5	Kursa novērtējums	Pastāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

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

Kursa ietvaros ieteicams izmantot sekojošus palīgmateriālus:

- European Commission (2008) *A Diversity Society. Tackling Discrimination Across Europe* (DVD);

- European Commission (2009) *One person, many pieces* (DVD);
- Henriette Hill and Richard Kenyon (2008) *Promoting Equality and Diversity. A Practitioner's Guide* – Oxford University Press;
- Phil Clements & Tony Spinks (2009) *The Equal Opportunities 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 vēsta nelabvēlīga attieksme, gan sabiedrībai kopumā. Diskriminācijai kā tādai piemīt divkārtš negatīvs efekts. Pirmkārt, cilvēkam tiek liegtas viņam pienākošās tiesības, pakalpojumi vai preces. Otrkārt, tiek noliegta pašas personas pilna un vienlīdzīga 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>22</sup>

## 1.1. 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 aizliegta pamata, piemēram, dzimuma vai etniskās izcelsmes dēļ. Šie pamati ir īpaši definēti starptautiskajos un nacionālajos tiesību aktos.

---

<sup>22</sup> Timo Makonens [*Timo Makkonen*] Vai multikulturalisms ir kaitīgs cīņai pret diskrimināciju? Pieejams: <http://www.iecietiba.lv/article.php?id=1628&t=0&rub=3&lang=2>

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>23</sup>

**Atšķirīga attieksme** ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, personas aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt.<sup>24</sup>

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

*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>25</sup>*

Arī 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 invalidu vajadzībām.*

## 1.2. Diskriminācijas pamati

Svarīgs aspekts, lai konstatētu diskrimināciju, ir **aizliegta pamata pastāvēšana**. Tas nozīmē – gadījumā, ja cilvēks uzskata, ka pret viņu vērsta atšķirīga attieksme, ir jānosau-

<sup>23</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>24</sup> Likums „Par sociālo drošību” (pieņemts 07.09.1995), pieejams <http://www.likumi.lv/doc.php?id=36850&from=off>

<sup>25</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)

ka pamats, kura dēļ tas noticis. Eiropas Savienības direktīvas un Lisabonas līgums<sup>26</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 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 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>27</sup>

Par iemeslu, lai pret cilvēku vērstu atšķirīgu attieksmi, nedrīkst būt iepriekš nosauktie pamati, turklāt dažos gadījumos diskriminācija var notikt arī kāda šajā uzskaitījumā konkrēti 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>28</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>29</sup> Sieviete var būt tumšādaina, tumšādaina persona var būt invalīds, invalīds var būt homoseksuāls un homoseksuāla persona var būt veda 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 vienlai-

<sup>26</sup> Lisabonas līgums, ar ko groza līgumu par Eiropas Savienību un Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu (2007/C 3066/01).

<sup>27</sup> Eiropas Savienības Pamattiesību harta, <http://eur-lex.europa.eu/lv/treaties/dat/32007X1214/html/C2007303LV.01000101.htm>

<sup>28</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>29</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/institut/imr/norfa/timo.pdf>

kus rada daudz nelabvēlīgāku efektu nekā gadījumā, kad indivīdam ir tikai viena no diskriminācijas pazīmēm.<sup>30</sup>

*Atsevišķu etnisko grupu sievietes var būt pakļautas noteiktiem stereotipiem vai aizspriedumiem. Lidz 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.

*Vidēja vecuma vīrietis atsaucās uz sludinājumu par viesmīļa vietu viesu namā. Darba intervijas laikā darba devēja paziņoja, ka viņa darbā vēlas pieņemt jaunas meitenes, jo viesmīļiem, kas strādā atpūtas namā, jābūt ļoti veikliem un viesi par viesmīlēm vēlas redzēt jaunas meitenes.<sup>31</sup> Šajā gadījumā diskriminācija notikusi gan dzimuma, gan vecuma dēļ.*

Runājot par diskrimināciju, 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, bet 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>32</sup>

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

<sup>30</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>31</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>32</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)



## 1.3. 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>33</sup> Diskriminācija dzimuma dēļ arī ir aizliegta minētajās jomās, izņemot izglītību.<sup>34</sup> Savukārt diskriminācija vecuma, reliģijas vai pārliecības, seksuālās orientācijas un invaliditātes dēļ ir aizliegta vienīgi nodarbinātībā, profesijas un profesionālās izglītības jomā.<sup>35</sup> Tāpēc, lai nodrošinātu visiem aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem vienādu aizsardzību, šobrīd tiek izstrādāta jauna 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 privātā sektorā būs aizliegta šādās jomās: sociālā aizsardzība, tostarp sociālais nodrošinājums un veselības aprūpe; izglītība un sabiedrībai pieejamu preču un pakalpojumu, tostarp mājokļu, pieejamība.

## 1.4. Diskriminācijas veidi

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

**Tiešā 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,

<sup>33</sup> 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EK, ar kuru ievieš vienādas attieksmes principu pret personām, neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

<sup>34</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>35</sup> 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EK, ar kuru nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju.

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 pieteikties darbā aicināti cilvēki līdz 25 gadiem.*

*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, ja nav neviena identificējama sūdzības iesniedzēja, kas apgalvotu, ka viņš ir šīs diskriminācijas upuris, var radīt tiešu diskrimināciju. Tātad **diskriminācija eksistē arī bez reāla diskriminācijas 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>36</sup>*

**Netieša 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 isāki par 1,86 m.*

<sup>36</sup> Eiropas Kopienu tiesas 2008. gada 10. jūlija spriedums lietā C-54/07 *Feryn* par darbaņēmēju 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)

*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.*

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>37</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>38</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 vakantajām 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>39</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.*

<sup>37</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>38</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>39</sup> Jo Freeman „Institutional Discrimination”, pieejams: <http://www.jofreeman.com/womensociety/institidiscrim.htm>

*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 vienlaiks arī tik dažādas personības. Gala lēmumu izšķīra „ķīmiskas” nianse – subjektīvs vērtējums par to, kurš no kandidātiem visorganiskāk iekļautos mūsu komandā.”*

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 aizsarkošas vides radīšana. Ja personas aizskaršana ir notikusi darba vietā un darba devējs ir zinājis par notiekošo, bet nav spēris atbilstošus soļus, arī darba devējs 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 – jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība.

*Sieviete, kura uzskata, ka darba kolēģa joki par sievietēm, divdomīgie komplimenti un „nejauša” pieskaršanās viņu aizskar un no viņas viedokļa ir nevēlama, 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 aizsarkošās 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 aģentūrai, darba devējs izsaka vēlmes pēc potenciālo kandidātu dzimuma, vecuma vai tautības.*

*Uzņēmuma vadītājam nepatīk kāds no darbiniekiem, tāpēc viņš liek nodaļas vadītājam diskriminēt šo darbinieku.*

**Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas** – 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 pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

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

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

## 1.5. Attaisnotā atšķirīgā attieksme

Jāņem vērā, ka 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 pamato-ta 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 uzskatī-ta 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; iekārta modernizācija vai papildu aprīkojuma iegāde (papildu apgaismojums, pacelājs, 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. Ēkā 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 uzlikta „nesamērīgu slogu”, tad šajā gadījumā diskriminācijas nebūs.*

Dažkārt, lai sasniegtu kādas grupas faktiski, 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 aizsargājamiem 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 sasniegts.

*Nemot 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.*

## 1.6. 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 savu 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 tam priekšroku attiecībā pret grūtnieci; galu galā – darba devējs tiešām ir saņēmis labāku vai ļoti līdzīgu CV un izvēlēties pieņemt citu kandidātu. To, kā ir īstenībā, sieviete pati nospaidrot nevar: darba devējam nav pienākuma iepazīstināt viņu ar citu kandidātu kvalifikāciju un saviem apsvērumiem, – lai gan praksē šāda rīcība strīda gadījumā palīdzētu izvirīties no strīda aizvādīšanas 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**. Saskaņā ar Darba likumu: „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 šai 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>40</sup>

<sup>40</sup> Ilvija Pūce „Pienākums pierādīt” (18.12.2008.), <http://www.politika.lv/temas/cilvektiesibas/14922/>

## 1.7. Sankcijas

Lai diskriminācijas upurim atlīdzinātu pāridarījumu un lai nākotnē atturētu diskriminētāju un citus no līdzīgiem nodarījumiem, sankcijām, kas veido kompensācijas maksājumu upurim, jābūt efektīvām, proporcionālām un preventīvām. Sankciju noteikšana un pasākumi, kas vajadzīgi, lai nodrošinātu šo sankciju piemērošanu, ir nacionālo tiesību kompetencē. Latvijas Darba likums nosaka, ka personai, kura cietusi no diskriminācijas, ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa pēc saviem ieskatiem.

*Lietā A.S. pret Straupes pagasta padomi tiesa atzina, ka notikusi diskriminācija uz dzimuma pamata, kā arī diskriminācija uz mantiskā stāvokļa pamata. Tiesa arīdzan 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 kurinātājas amatam. Tāpat tiesa atzina, ka apmierināma arī prasība atlīdzināt morālo kaitējumu Ls 1000 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))*

## 1.8. 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, 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.

Par diskriminācijas aizlieguma pārkāpumu reklamā 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 pārstāvēt cilvēku intereses tiesā, organizācijas aplicinājušas 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

Tālr. (+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

Tālr. (+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

Tālr. (+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 **Invalidu un viņu draugu apvienībā „Apeirons”** un **Latvijas Cilvēku ar īpašām vajadzībām sadarbības organizācijā SUSTENTO**.

*Invalidu 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*

Nīcgales ielā 26, Rīgā, LV-1035

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 centrā cilvēkiem ar garīgiem traucējumiem „Zelda”*

Mārupes ielā 4–31, Rīgā, LV–1002

Tālr./ fax. (+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 tik viegli izprast, vai tiešām notikusi diskriminācija, pirms vērsšanās 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;
- cita (kāda?)

**Kurš bija diskriminētājs?****Kad tas notika?****Kur tas notika?****Notikušā sīkāks apraksts.****Vai jums ir liecinieki?****Vai esat jau vērsies pēc palīdzības? Kur? Kāds bija rezultāts?**

## 1.9. 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 %, ES – 23 %).

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>41</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 nezinātu, 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>42</sup>

## 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>43</sup>

<sup>41</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>42</sup> Tīrgus 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)

<sup>43</sup> Baltic Institute of Social Science (2009) *Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi*, Rīga 2009., 127.–130. lpp.

Pētījumā identificēti arī galvenie faktori, kuri 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.

## Pielikums

### 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);
- 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 (pārstrādāta 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; 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 31.05.2010.)



# Spēles un simulācijas

## Vilciens "A LA CARTE"<sup>44</sup>

Mērķis: 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.

Grupas lielums: vismaz pieci dalībnieki un ne vairāk kā 40 dalībnieku.

Laiks: kopējais laiks no 90 minūtēm līdz 2 stundām.

Nepieciešamie resursi:

- scenārijs;
- baltas papīra lapas katram dalībniekam;
- 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. tagad lieciet spēles dalībniekiem izvēlēties trīs personas, ar kurām viņi labprāt vēlētos ceļot, un trīs – vismazāk vēlamos ceļabiedrus;
4. kad katrs savu izvēli izdarījis, lieciet tiem sadalīties grupās un:
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. Diskusijas tiek pamatotas uz grupas izvēlēm. Salīdzināt dažādus rezultātus ir labs veids, lai sāktu diskusiju. Jūs varat turpināt ar jautājumu uzdošanu.

---

<sup>44</sup> All different – All equal. Education pack. – Council of Europe. Secretariat of ECRI. European Youth centre. Strasbourg, 1995, p.78-80.

- a. Cik reālas bija situācijas?
- b. Vai kādam grupā ir nācies justies līdzīgi?
- c. Vai kādam grupā kas tāds jau ir gadījies?
- d. Kādi bija tie faktori, kas lika jums izvēlēties individuāli?
- e. Ja grupā nespēja nonākt pie kopēja viedokļa, kāpēc tas 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

Esiet droši, ka saraksts, kuru jūs dodat, ir gana garš, jo tādējādi grupai ir grūtāk nonākt pie kopējas atbildes, kā arī tas prasa vairāk laika diskusijām un kopēja lēmuma pieņemšanai – gan sev pašam, gan grupā. Saraksts vidēji var būt no 10 līdz 14 pasažieriem, ja iespējams, pielāgojiet to vietējai vai nacionālai videi. Ļoti labi, ja starp dalībniekiem arī ir kāds no jūsu saraksta, tas var būt arīdzan *neredzamais tēls* kā homoseksuāla persona, cilvēks ar īpašām vajadzībām, kāds, kurš ir HIV inficēts utt.

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

Pats galvenais ir būt iecietīgiem pret katra viedokli, kā arī neuzbrukt citiem. Ja atbilde ir draudīga, tad labāk jautāt, kā dalībnieks nonācis pie šāda secinājuma, nevis pētīt viņa personīgos uzskatus. Jāatzīst, ka gan spēles dalībnieki, gan vadītājs ir neapskaužamās pozīcijās: ļoti viegli ir šo spēli izvērst par cīņas lauku, bet galvenais uzdevums – lai mēs katrs apzinātos savus stereotipus un aizspriedumus.

Nozīmīgi ir arī diskutēt par cilvēku aprakstiem, cik īsti tie ir un kā mēs spriežam par cilvēkiem pēc viena teikuma. Tajā pat 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 ir vietas vēl trijiem 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 naidīgs
4. Sieviete no Dienvidamerikas, kura pārdod ādas izstrādājumus
5. Jauns mākslinieks, kurš ir inficējies ar HIV
6. Čigāns, kurš pabeidzis augstskolu
7. Akls akordeonists no Ungārijas
8. Sieviete no Moldovas, kurai nav vīzas, bet līdzi 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 jaunietis
14. Vācu prostitutā no Berlīnes
15. Mūķene no Spānijas
16. Āfrikas izcelsmes sieviete
17. Homoseksuāls vīrietis no Igaunijas

## DISKRIMINĒTAIS + DISKRIMINĒTĀJS = ?<sup>45</sup>

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

Grupas lielums: vismaz pieci dalībnieki un ne vairāk kā 25 dalībnieki.

Laiks: 30 minūtes

Nepieciešamie resursi:

- tāfele un papīrs;
- baltas papīra lapas katram dalībniekam;
- rakstāmie katram dalībniekam;
- izdales materiāli DISKRIMINĀCIJA & DISKRIMINĒTĀJS.

Instrukcijas:

1. izdalīt katram spēles dalībniekam lapas *DISKRIMINĀCIJA*;

---

<sup>45</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.

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 mēs centīsimies emocionāli un intelektuāli apskatīt un izprast diskriminācijas sekas un tās pamatojumu. Šeit ir ļoti svarīgi dalībniekiem dalīties savā personīgajā pieredzē, kas saistīta ar diskrimināciju, esot kā upurim vai kā diskriminētajam.

Noskaidrot, kurā jomā dalībnieki tikuši diskriminēti, jums nav jāzina, kas notika, jo dažas no atbildēm var būt ļoti personīgas, ar kurām 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 diskriminētāji; atkal nav nepieciešams izziņāt situācijas detaļas, bet drīzāk izziņāt sajūtas, un izskaidrojumu diskriminācijai un varas pozīciju.

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

Spēles gaitā esam izpratuši, kas ir aizspriedumu un esam izpratuši varas pozīcijas, tādējādi ir vieglāk izskaidrot un izprast, 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:** 180–250 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 (apskatītā tēma, nodarbība)	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	40	Priekšrocības, ko sniedz efektīva dažādības vadība	Lekcija Diskusija Prāta vētra	
01.40	15	Galvenie izaicinājumi dažādības vadībai	Lekcija Diskusija	
01.55	60	Spēle "Kur tu atrodies?"	Simulācijas spēle	Izdales materiāli, ko nosaka simulācijas spēles noteikumi
02.55	60	Dažādības vadība īstenošanas stratēģijas un pasākumi	Lekcija Diskusija	
03.55	20	Attieksme pret dažādību Latvijā: par ko liecina sabiedriskās domas aptaujas un pētījumi	Lekcija Diskusija	Izdales materiāli ar sabiedriskās domas aptauju un pētījumu rezultātiem
04.15	5	Kursa novērtējums	Pastāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

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

Kursa ietvaros ieteicams izmantot sekojošus palīgmateriālus:

- 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);
- *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.

Pēdējo gadu 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 sliktāks darbinieks, kolēģis vai draugs?

## Stāsts par dažādību: žirafe un zilonis<sup>46</sup>

Kādā nelielā piepilsētas rajonā žirafe uzcēla jaunu, 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 izplānota 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 ārā 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 patīcīs strādāt ar žirafi un viņš vēlējās iepazīties ar žirafi tuvāk. Viņš arī zināja, ka žirafei ir jauna darbnīca un vēlējās to apskatīt. Tā nu zilonis pienāca pie pagriba 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, pats viņš nespēja pa tām ieiet.

<sup>46</sup> Tomass R. Rūzvelts (*R. Roosevelt Thomas*) "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>

“Cik labi, ka mēs ierīkojām durvis, kuras var atvērt plašāk, lai varētu ienest manas darbnīcas iekārtas,” teica žirafe. “Es tūlīt tikšu galā ar mūsu problēmu.” Žirafe izņēma dažas enģes 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: “Zvana, dārgais, tas ir tavs priekšnieks.”

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

Zilonis paskatījās visapkārt un ieraudzīja puspabeigtu koka detaļu uz virpošanas iekārtas pašā attālākajā darbnīcas kaktā un nolēma izpētīt, kas tā ir par detaļu. Tiklīdz viņš mēģināja iziet cauri durvīm uz darbnīcu, viņš izdzirdēja briesmīgu troksni. Viņš 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 kāpnēs ir par smalkām, lai izturētu tavu svaru” turpināja žirafe. “Ja tu vakaros apmeklētu baleta nodarbības, es esmu pārliecināts, ka mēs panāktu būtiskas izmaiņas tavā svarā. Es patiešām ceru, ka tu to spēsi. Man patīk, ka tu cīmojies.”

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

## 1.1 Kas ir dažādība?

Žirafe un Zilonis simbolizē sabiedrībā valdošo dažādību: lai arī ir lietas, kas tos vieno un padara līdzīgus (dzīvesvieta, līdzīgas intereses, labvēlīga attieksme vienam pret otru un vēlme kļūt labākiem draugiem), katrs no tiem 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 viens no otra atšķiramies.

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 temperamentiem, interesēm, spējām un materiālajiem labumiem, kas tiem pieder. Atšķirības pastāv, bet tās ir individuālas atšķirības, nevis atšķirības, 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>47</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>48</sup> un neredzamu<sup>49</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.

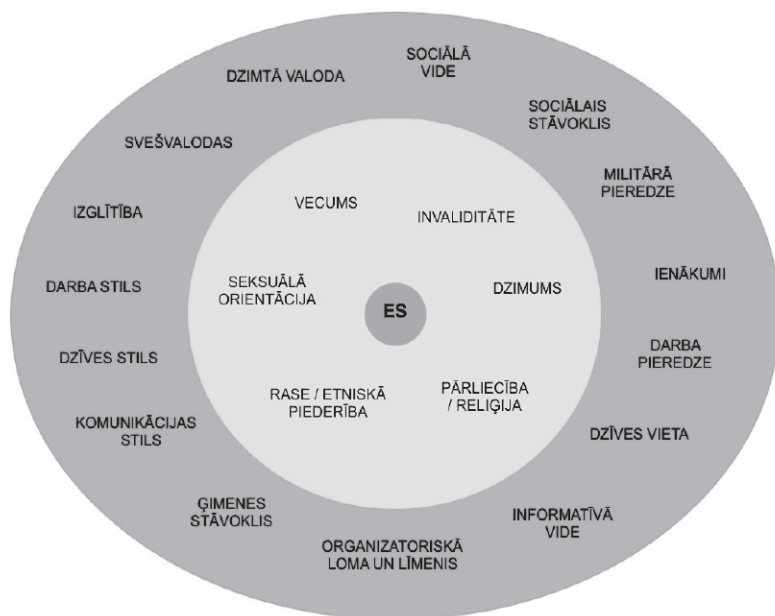
Diviem cilvēkiem nekad nebūs vienāds viedoklis vai rīcība tikai tāpēc, ka viņi abi ir latvieši vai abas ir viena vecuma sievietes. Viedokļa vai rīcības pamatā būs gan konkrētā cilvēka kultūras un dzīves pieredze, gan ieņemamais amats, ikdienas informatīvā vide un citi būtiski cilvēka personību veidojoši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

<sup>47</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>48</sup> Redzamās atšķirības – etniskā piederība, dzimums, invaliditāte, vecums, fiziskie dotumi...

<sup>49</sup> Neredzamās atšķirības – kultūras izcelsme, sociālekonomiskā izcelsme, izglītība, pieredze, ticība, politiskie uzskati, seksuālā orientācija, vērtības...

# Dažādība dažādībā



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

## 1.3. 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>50</sup>

Kad žirafe nolēma uzaicināt ziloni pie sevis ciemos, viņai nācās atrisināt problēmu, lai zilonis tiktu iekšā viņas mājā – žirafe izņēma dažas eņģes un durvju daļas, lai zilonis varētu ienākt. 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/kopienu locekļiem, kas sabiedrībā kopumā cieš no diskriminācijas un tādējādi nav pienācīgi pārstāvēti konkrētā jomā.

<sup>50</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.

Tomēr šiem pasākumiem jābūt islaicīgiem. (Detalizēta informācija par pozitīvo rīcību atrodama materiāla 4. nodaļā)

Žirafe un zilonis savā starpā sapratās labi. Žirafe ielūdza ziloni pie sevis, jo tai patika ziloņa kompānija un tā vēlējās ziloni iepazīt labāk. Zilonis pieņēma ielūgumu šo 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 darīt (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, kur 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>51</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>52</sup>

Dažādības vadība nav formāls pasākumu kopums, lai pildītu likumos noteiktās prasības. Tās 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. Tāpat dažādības vadība nenozīmē izturēties pret visiem pilnīgi vienādi, būt politiski korektiem, līdz ar to apzināti ignorējot problēmas, un piešķirt minoritāšu grupām papildus tiesības. Tāpēc dažādības vadība ir

<sup>51</sup> Keil M., Amershi B., Holmes S., Jablonski H., Lüthi E., Matoba K., Plett A., Kailash von Unruh (Starpkultūriskā 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>52</sup> Hanovs D., Laicāne M., Mihailovs I.J. *Dažādības vadība multietniskā vidē*. – Rīga: Drukātava, 2009. – 118. lpp.

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 amatam, celt savu 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 saspīlējumi.<sup>53</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?*) un
- stratēģiju (*kā mēs vēlamies sasniegt nosprausto vīziju un stratēģiju?*).

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 varam izmantot dažādības vadību, lai cilvēki zinātu par mums un nāktu pie mums? 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, kam dažādu iemeslu dēļ var nākties saskarties ar papildu barjerām, lai saņemtu vēlamās pakalpojumus:

- sliktas vai nekādas valodu zināšanas, kas ierobežo pieeju rakstiskai vai mutiskai informācijai par pakalpojumiem;
- sliktas zināšanas vai izpratne par pakalpojumu sniegšanas struktūru un par to, kur noteiktās situācijās vērsties (piemēram, saukt ātro palīdzību vai doties uz

---

<sup>53</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.

- slimnīcas uzņemšanu, vai arī apmeklēt poliklīniku vai medicīnas centru);
- psiholoģiskā barjera, ko var radīt iepriekšēja personiskā pieredze izcelsmes valstī (piemēram, neuzticēšanās amatpersonām), vai arī negatīva pieredze, ierodoties jaunajā mītnes valstī;
- kultūras vai reliģijas noteiktie ierobežojumi (piemēram, atsevišķās kopienās sievietes nevar 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;
- kā arī pakalpojumu sniedzēju nepietiekamā sagatavotība strādāt ar dažādu kultūru cilvēkiem.<sup>54</sup>

## 1.4. Priekšrocības, ko sniedz efektīva dažādības vadība

Vairāki pētījumi<sup>55</sup> par organizācijām, kuras ievieš dažādības vadības un vienlīdzības stratēģijas, parāda, ka mērķtiecīga dažādības politikas īstenošana var nest 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 samazina 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 celt tās reputāciju un uzticību sabiedrībā, kā arī veicināt izvēlēto principu un vērtību izpratni. Tas ietver līdzdalību gan dažādos pētījumos, gan filantropiskos pasākumos, kas saistīti ar mazāk aizsargātu grupu jautājumu risināšanu, atbalstu

<sup>54</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>55</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&eventId=125&furtherEvents=yes>; Henriette Hill and Richard Kenyon (2008) *Promoting Equality and Diversity. A Practitioner's Guide* – Oxford University Press, p. 8.–11.

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 tas veicina jaunu radošu ideju attīstību. Tā rezultātā rodas jauni produkti un pakalpojumi, kas potenciāli nodrošina jaunus tirgus un klientus;
- *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>56</sup> Darbinieku iesaistīšana politikas plānošanā, ieviešanā un pārraudzībā ir veids, kā palīdzēt akcentēt vadības apņēmību daudzveidības nodrošināšanai ilgtermiņā, kā arī paust tās mērķus, uzdevumus un skaidrot, kā tie ietekmēs darbiniekus un darba vidi. Dažādības politika palīdz darbiniekiem sajaut 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, sieviešu, 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.

---

<sup>56</sup> Hanovs D., Laicāne M., Mihailovs I.J. Dažādības vadība multietniskā vidē. – Rīga: Drukātava, 2009. – 117. lpp.

## 1.5. 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 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, un 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 mūsu 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 vērstas nelabvēlīga attieksme, gan sabiedrībai kopumā. (Detalizēta informācija par diskriminācijas jautājumiem atrodama materiāla 2. nodaļā „Ievads – kas ir diskriminācija?”)

**Vara** – iedomāta vai reāla, 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>57</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.”

<sup>57</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)

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

„Es laikam neņemtu darbā svešautieti, 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.”

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.

## 1.6. 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>58</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 kā prioritāti, atkarībā no vie-

<sup>58</sup> Uzņēmējdarbības ieinteresētība daudzveidības veicināšanā – Eiropas Komisija 2005., <http://www.iecietiba.lv/article.php?id=3&t=0&rub=14>



tējā konteksta un interesēm. 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).

*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 šābrīža 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>59</sup>

Dažādības vadības pasākumi organizācijā ietver:<sup>60</sup>

- *organizācijas darbaspēka profila izveidi*, ņemot vērā etnisko izcelsmi, tautību, reliģiju, lietotās valodas, dzimumu un vecumu, lai noteiktu, kuras grupas nav pietiekami pārstāvētas, kā arī, lai salīdzinātu darbinieku sastāvu ar sabiedrības

<sup>59</sup> Hanovs D., Laicāne M., Mihailovs I.J. Dažādības vadība multietniskā vidē. – Rīga: Drukātava, 2009. – 118.–119. lpp.

<sup>60</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&eventId=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.

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: nespēja pieņemt vispiemērotāko darbinieku vai nepiemērota cilvēka pieņemšana darbā. Darbinieku sastāvam organizācijā, bet jo īpaši sabiedriskās iestādēs, tostarp valsts un pašvaldību institūcijās, policijā un veselības iestādēs, ideālā variantā būtu jāatspoguļo dažādība visā sabiedrībā, kurai tās kalpo. Tas gan vairo uzticēšanos šīm iestādēm, gan arī veicina kultūras izpratni un respektu pret minoritāšu grupām.<sup>61</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 iespējas strādāt mājās, kā arī

<sup>61</sup> Rasisma un neiecietības novēršana. Rokasgrāmata tiesībsargājošajām institūcijām – 113. lpp.

aizvainojumu un sūdzību risināšanas, kā arī darba drošības politiku un procedūras. Tāpat daudzas organizācijas izstrādā īpašus starpkultūru kalendārus, kuros ietvertas visu valsti 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, kā arī, lai izstrādātu iespējamās 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 prasmi un talantu resursu datu bāzes izveidi*, lai varētu izvērtēt personāla mobilitāti un izaugsmes iespējas. Organizācijām būtu jāizveido tāda lietveidības sistēma, kurā tiek uzglabāti dati par darbinieku atlasī un paaugstināšanu amatā, tādējādi sniedzot skaidru ieskatu darbinieku izaugsmes iespējās organizācijā;
- *visu līmeņu darbinieku apmācību*, kas ietver informētības uzlabošanu par daudzveidības un vienlīdzības jautājumiem, starpkultūras kompetences paaugstināšanu un apmaiņas programmas. Tāpat apmācība var ietvert arī valodu un integrācijas programmas migrējošajiem darbiniekiem un adaptācijas programmas jaunajiem darbiniekiem. Mācību kursi, kas sagatavo darbiniekus darbam ar dažādību, piedāvā iespējas iepazīt atšķirīgo. Šāda pieeja garantē plašākas iespējas darbā ar jaunajiem klientiem, veicina lielāku esošo klientu uzticību un jauno pieaisti, 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 darbaspēks 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 kopieni – gan nodrošinot 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 saistītajās 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 apmeklēšanu 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>62</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 pildot profesionālos pienākumus.

---

<sup>62</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.

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.
7. Uzņemieties pienākumu pacietīgi izglītot pilsoņus un sabiedrību par jūsu profesijas lomu un standarta 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>63</sup>*

1. Dodiet katrai pusei iespēju izteikt savas bažas. Nepārtrauciet to!
2. Centieties panākt vienošanos par to, kas ir problēma, uzdodot katrai pusei jautājumus, lai uzzinātu, tieši kas neapmierina katru personu.
3. Procesa laikā kontrolējiet situāciju un noturiet darbinieku uzmanību pie aplūkojamās problēmas.
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 būt, 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.

<sup>63</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.

## 1.7. 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 neizdevīgāko kritēriju (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 izpaušme – 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>64</sup>

Šīs pašas aptaujas ietvaros tika pētīta arī respondentu attieksme pret dažādību, proti, kāda būtu Latvijas iedzīvotāju attieksme, ja persona, kas pārstāv kādu noteiktu kategoriju, tiktu ievēlēta augstākajā politiskajā amatā (izmantojot skalu no 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>65</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 jāpieņem attiecīgi mēri?” Lielākā daļa Latvijas iedzīvotāju uzskata

<sup>64</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>65</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)

tija, 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 pieņemti attiecīgus mērus jautājumos 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 mazo sieviešu skaitu atbildīgos amatos darbā (ES – 20 %), kā arī mazo sieviešu skaitu politikā – 14 % (ES – 16 %).<sup>66</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 2009. gada decembrī veiktās Latvijas iedzīvotāju aptaujas „Attieksme pret seksuālajām minoritātēm”<sup>67</sup> ietvaros respondentiem tika uzdots jautājums par to, kāda būtu jūsu reakcija, ja jūs uzzinātu par kolēģa homoseksualitāti. Vairāk nekā 2/5 jeb 42 % aptaujāto Latvijas iedzīvotāju atzina, ka viņu attieksme pret kolēģi, visticamāk, nemainītos, bet 4 % nepieciešamības gadījumā kolēģi pat atbalstītu. Savukārt 1/3 iedzīvotāju izvēlējās atbildes, kas saistītas ar norobežošanos vai negatīvu attieksmi pret kolēģi: 25 % aptaujāto atzina, ka viņi mazāk kontaktētos ar šo kolēģi, 4 % apspriestu situāciju ar citiem kolēģiem un varētu iesaistīties kādās aktivitātēs pret homoseksuālo kolēģi, un vēl 4 % censtos panākt, lai kolēģi atlaiž no darba vai viņš pats aiziet no darba.

Pētījuma „*Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi*” (2009)<sup>68</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,

<sup>66</sup> Dzimuma 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>67</sup> Tirgus un sabiedriskās domas pētījumu centrs SKDS „Attieksme pret seksuālajām minoritātēm.” Latvijas iedzīvotāju aptauja, 2009. gada decembris. <http://www2.mozaika.lv/?lang=1&mid=8&id=208&p=1&rpp=100&sb=&date=>

<sup>68</sup> Baltic Institute of Social Science (2009) *Imigranti Latvijā: iekļaušanās iespējas un nosacījumi*, Rīga 2009.

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 savu 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>69</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; kā arī 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 atzina, ka uzņēmumā, kurā viņi strādā, krieviem vai 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).

---

<sup>69</sup> Hazans M., *Study of the social and labour market integration of ethnic minorities. The Latvian report* (2009), p. 18.



Pētījuma „*Latvijas un tās reģionu darba tirgus specifiskās problēmas*”<sup>70</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 (radus, draugus). 29,2 % darba devēju vienmēr, bet 49,8 % darba devēju reizēm izmanto darbaspēka meklējumos radnieku, draugu vai paziņu ieteikumus. Pētījuma autori secina: jo lielāks ir uzņēmums, jo vairāk darbinieku meklēšanas veidu tiek izmantots.

Pētījumā „*Sabiedrības integrācija un uzņēmējdarbība: etniskais aspekts*”<sup>71</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 paziņanos. Tomēr arī latviešu un jauktajiem uzņēmumiem pazišanās pastāv kā galvenais darbinieku rekrutēšanas 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. 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.

---

<sup>70</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>71</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)

## KUR TU ATRODIES?<sup>72</sup>

Mērķis: aizdomāties par dažādiem jautājumiem. Mācīties argumentēt savu viedokli.

Grupas lielums: vismaz pieci un 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: kopīgais laiks no 30 līdz 60 minūtēm, atkarībā no apspriežamo apgalvojumu skaita. Tā kā dažādām diskusijām parasti nav secinājuma, katram apgalvojumam var veļtīt 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.

Pārliedzamās lapas ar apgalvojumiem, kas uzrakstīti pa vienam katrā lapā. Divas zīmes ar uzrakstiem JĀ un NĒ, kuras pielīmētas uz pretējām sienām.

### Instrukcijas

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

Labs apgalvojums:

- izmantot vārdus, ko saprot visi dalībnieki;
- ir noformulēts tā, lai nebūtu praktiski 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 vienu (nevis trīs) svarīgus 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

---

<sup>72</sup> Intercultural learning. T - kit. – Partnership Council of Europe & European Commission. Training – youth. November, 2000 (www.training-youthnet) p. 51-53.

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 izklaidējus, 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 piekrīt šim apgalvojumam vai nē, un jādodas uz attiecīgo istabas stūri (Ja piekrīt, jādodas uz stūri, kur ir piestiprināta zīme ar uzrakstu JĀ, ja nepiekrīt, 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)piekrīt. 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 nesaprot. Ja šie jautājumu 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 dalībniekiem paskaidrot savu lēmumu. Ja nepieciešams, diskusiju var veicināt, vaicājot dalībniekiem, tieši ko viņi domā, bet parasti diskusija notiek pati par sevi. Kā vadītājam jums ir jānodrošina, lai ikvienam būtu iespēja piedalīties un mēģiniet nepieļaut, lai daži dalībnieki dominētu visā 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 plašu jautājumu lokam ar ļoti dažādiem rezultātiem. Jautājumiem, kurus grupa jau kādu laiku apspriedusi, šis vingrinājums bija tikai sākums debatēm par šīm tēmām visa semināra garumā. Tas notika semināra laikā par starpkultūru izglītību ar dalībniekiem, kuri bija pārdomājuši šo tēmu jau diezgan ilgi pirms semināra. Šādā situācijā lielākajai daļai dalībnieku bija izveidojušies ļoti spēcīgi viedokļi par jautājumiem un bija grūti vadīt mazās grupās tā, lai dalībnieki uzklausītu cits citu un uzdrošinātos apšaubīt paši savas idejas.

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 dzimtās 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:** 120–180 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 (apskatītā tēma, nodarbība)	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	Pastāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

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

Kursa ietvaros ieteicams izmantot sekojošus paligmateriālus:

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

## 1. Kas ir pozitīva rīcība?

Situācijā, kad politisko deklarāciju līmeni 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 viņiem vienlīdzīgas iespējas.

Par pozitīvo rīcību<sup>73</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.

2009. gadā publicētā pētījuma „*Pozitīvas rīcības pasākumu starptautiskās perspektīvas*” autori atzīmē, ka frāzi „pozitīvas rīcības pasākumi” jāuzskata par vispārīgu termi-

<sup>73</sup> *Positive action* – angļu val.

nu, kas aptver dažādas aktivitātes, iniciatīvas, stratēģijas un soļus, kuri mēģina sasniegt pozitīvas darbības mērķus nodarbinātībā un pakalpojumu sniegšanā. Pētījuma autori piedāvā šādu definīciju:<sup>74</sup>

Pozitīvu rīcību veido samērīgi pasākumi, kas tiek veikti ar mērķi sasniegt pilnīgu un efektīvu līdztiesību tādu grupu pārstāvjiem, kuras pašlaik atrodas sociāli vai ekonomiski nelabvēlīgos apstākļos, vai kuras citos veidos izjūt sekas tam, ka pagātnē tā tika diskriminētas vai ir atradušās neizdevīgā stāvoklī.

Runājot par pozitīvo 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>75</sup>
- **mērķi.** Pozitīvas rīcības pasākumiem jābūt mērķētiem uz to, lai mazinātu pastāvošo nevienlīdzību un novērstu šādas nevienlīdzības rašanos nākotnē, sasniegdot pilnīgu un efektīvu vienlīdzību dažādu grupu pārstāvjiem;
- **iedarbību/efektivitāti.** Izvēlētajiem pasākumiem/līdzekļiem jābūt spējīgiem ietekmēt situāciju tā, lai palīdzētu sasniegt šo 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, sasniegdot augstāk 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>76</sup>

Diskriminācijas seku novēršana un faktiskas iespēju vienlīdzības nodrošināšana dažādu grupu pārstāvjiem tiek panākta ar speciāliem pasākumiem dažādās jomās, to skaitā nodarbinātība, izglītība, veselības aprūpe, piekļuve precēm un pakalpojumiem, mājokļa

<sup>74</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=e>

<sup>75</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>76</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>

joma. Piemēram, darbā pieņemšanas procesā tiek nodrošināts, ka darba sludinājumi sa- sniedz pie mazākumtautības piederošus potenciālus kandidātus, vai tiek veikta speciālā apmācība vadībai, atlases komisijas locekļiem vai kadru daļas darbiniekiem, lai izskaus- tu neapzinātu diskrimināciju, pieņemot darbā jaunus darbiniekus. Nodarbinātības jomā efektīva vienlīdzība tiek veicināta arī ar tādiem pasākumiem, kas mazina šķēršļus un uz- labo iespējas to grupu pārstāvjiem, kas cieš no bezdarba, piemēram, nodrošinot speciālu apmācību un kvalifikācijas celšanu, pagaidu iekārtošanu darbā prakses iegūšanai vai, 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 uzla- bošana mikrorajonos, kur dzīvo daudz migrantu (neprasot, lai katrs uzlabošanas prog- rammas dalībnieks ir migrants), informācijas sniegšana mazākumtautības dzimtajā valo- dā, vai arī palīdzība Āzijas sieviešu atbalsta grupai (piemēram – nodrošinot telpas).<sup>77</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>78</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, pie- mēram, 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 viņu īpatsvaru un pasludinot par *nestrik- tiem* skaitliskiem mērķiem. Šī pieeja neparedz priekšrocības vai atvieglojumus kādas grupas pārstāvjiem;
5. pielāgošanas programmas, ar kuru palīdzību tiek mēģināts samazināt šķēršļus, piedāvājot īpašus nosacījumus konkrēto grupu pārstāvjiem un šādā veidā ņem vērā gan piederību noteiktai grupai, gan personīgus nopelnus.

Atzīmēsim, ka, runājot par pasākumiem, kas ietilpst pozitīvas rīcības jēdzienā, tiek lietoti arī citi nosaukumi. Tā ANO dokumentos lieto terminu ***īpašie pasākumi*** (*special*

<sup>77</sup> ENAR Background Paper: Positive Action Policy Seminar, Brussels, 29-30 November 2007 (p.7).

<sup>78</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)



*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 pieder pie tām, pienācīgu attīstību un aizsardzību, tādējādi garantējot cilvēka tiesību un pamatbrīvību pilnīgu un vienādu izmantošanu.”<sup>79</sup>

Amerikas Savienotajās Valstīs parasti lieto terminu **nostiprinoša darbība**<sup>80</sup> un tāpat kā pozitīvas darbības ietvaros Eiropas Savienībā, arī nostiprinošas darbības ietvaros ASV tiek izmantota vesela virkne paņēmieni. Maldinoši šo jēdzienu dažreiz sasaista ar uzņēmšanas 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 dažādas aizliegtas diskriminācijas pamatus un tikt īstenoti gan nodarbinātības, gan pakalpojumu jomās. 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>81</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 piešķiršanu atsevišķām grupām, kā arī to, ka atlases 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;

<sup>79</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>80</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, 49.–63. lpp.

<sup>81</sup> ENAR Background Paper: Positive Action Policy Seminar, Brussels, November 29–30, 2007 (p.7).

- 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, to skaitā etniska rakstura dati (rases vai etniskā piederība, tautība, dzimtā valoda). Lielākā daļa šādas informācijas ir uzskatāma par sensitīviem datiem, tāpēc īpaša piesardzība nepieciešama šādu datu vākšanas, apstrādes un izmantošanas procesā. Svarīgākais 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. Jāatzīmē arī tas, ka jānodrošina iegūto datu precizitāte, kā arī iespēja salīdzināt Latvijas datus ar citu ES valstu datiem.

Interesanti, ka pēc 2009. gada Eirobarometra<sup>82</sup> aptaujas datiem lielākā daļa eiropiešu atbalsta pozitīvas rīcības pasākumus nodarbinātībā. Šis atbalsts nedaudz atšķiras atkarībā no tā, saistībā ar kuru vienlīdzības pamatu piedāvāts īstenot īpašus pasākumus vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanai.<sup>83</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 Eirobarometra respondentu arī atbalsta darbā pieņemšanas procesa monitoringu ar mērķi nodrošināt vienlīdzīgas iespējas etnisko minoritāšu kandidātiem (67 % Eiropas Savienībā un 62 % Latvijā).<sup>84</sup> Jāatzīmē, ka respondenti ir ievērojami skeptiskāk noskaņoti pret iespēju veikt darbaspēka sastāva monitoringu, kas tiktu veikts ar mērķi novērtēt etnisko minoritāšu pārstāvniecību: šādu iespēju atbalsta 52 % respondentu Eiropas Savienībā un 36 % Latvijā, bet neatbalsta – 35 % ES un 47 % Latvijas respondentu.<sup>85</sup>

## 2. Kāpēc pozitīva rīcība?

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

<sup>82</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>83</sup> QE7: Vai jūs atbalstāt īpašus pasākumus, kuri tiktu īstenoti ar mērķi nodrošināt visiem vienlīdzīgas iespējas nodarbinātības jomā?

<sup>84</sup> QE8.2 Vai jūs atbalstāt darba pieņemšanas procesa monitoringu, kas tiktu veikts ar mērķi nodrošināt, ka etnisko minoritāšu kandidātiem ir vienlīdzīgas iespējas tikt atlasītiem darba intervijas nolūkos un tikt pieņemtiem darbā kā citiem kandidātiem ar līdzvērtīgām iemaņām un kvalifikāciju?

<sup>85</sup> QE8.1 Vai jūs atbalstāt darbaspēka sastāva monitoringu, kas tiktu veikts ar mērķi novērtēt etnisko minoritāšu pārstāvniecību?

Pirmkārt, pozitīva rīcība ļauj pārvarēt ierobežojumus, kas piemīt individuāla tiesiskuma modelim, kas pašlaik dominē pretdiskriminācijas tiesiskajā regulējumā Eiropā. Neviens neapšaubā, ka ir svarīgi nodrošināt, lai diskriminācijas aizliegums tiek atzīts un iekļauts likumdošanā. Taču arvien vairāk tiek atzīts, 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 konsekvēnti 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>86</sup> Institucionālas diskriminācijas šķēršļu novēršanai nepieciešama ilgtermiņa darbība.<sup>87</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. Pozitīvā rīcība var palīdzēt risināt tādus diskriminācijas veidus, kuri 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, viņu karjeras izaugsme un algas apmērs salīdzinājumā ar vairākuma darbiniekiem).

### 3. Likumdošana

Pozitīva rīcība ir atzīta vairākos starptautiskajos un Eiropas cilvēktiesību instrumentos. Piemēram, Apvienoto Nāciju 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.

<sup>86</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>87</sup> Thomas, Jr., R. Roosevelt (2006) *Building on the Promise of Diversity*, AMACOM New York, p. 52.

Eiropas Padomes ietvaros jāatzīmē Eiropas Cilvēktiesību tiesas spriedumus,<sup>88</sup> kur 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 pieņemt īpašus pasākumus, lai izskaustu trūkumus vai atļūdzinātu 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 saņemtas dažas grupas, ir tik ilgstoša un noturīga, ka tiesības uz nediskrimināciju nav pietiekamas, un pozitīvi pasākumi var būt nepieciešami, lai uzlabotu iespēju vienlīdzību.”<sup>89</sup>

Jāpasvīto, 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. Kā uzsvēra ANO Rasu diskriminācijas izskaušanas komiteja „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>90</sup>

---

<sup>88</sup> Skat., piemēram, *Connors vs. UK* [2004]

<sup>89</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.

<sup>90</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>

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. Jāpiezīmē, ka ECJ neapskaita visus iespējamās pozitīvas rīcības pasākumu tipus. Esošā tiesu prakse galvenokārt skar gadījumus, ko varētu saukt par apgriezto diskrimināciju.<sup>91</sup> No ECJ spriedumiem tiek secināti trīs pamatkritēriji, kas attaisno pozitīvu rīcību:<sup>91</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 izvēlētā 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. Piemēri

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

2009. gada pētījuma „Pozitīvas rīcības pasākumu starptautiskās perspektīvas” ietvaros tika analizēti dažādi pozitīvas rīcības pasākumi. Lai labāk ilustrētu pozitīvas rīcības koncepcijas praktisko pielietojumu, minēsim dažus no tiem.<sup>92</sup>

### Mazākumtautību vecāki un izglītība Austrijā

Vīnes pilsēta sadarbībā 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

Problēmas, ar kurām lesbiešu, geju, biseksuāļu un transpersonu (LGBT) cilvēki saskaras nodarbinātības jomā, ieskaitot piekļuvi darbam un darbu naidīgā vidē, lika izveidot LGBT cilvēku tīklu „Roze” arodbiedrības ietvaros. Ir izveidota mājaslapa un interneta

<sup>91</sup> ENAR Background Paper: Positive Action Policy Seminar, Brussels, November 29–30, 2007 (p.11).

<sup>92</sup> International perspectives on positive action measures. A Comparative Analysis in the European Union, Canada, the United States and South Africa, 2009, (pp. 56, 58).

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

forums, kas atvieglo pieredzes apmaiņu, kā arī kalpo kā platforma publisko pasākumu un kampaņu organizēšanā, uzlabojot attieksmi pret LGBT cilvēkiem nodarbinātībā.

## **Uzlabo ķīniešu un jauktas etniskās izcelsmes cilvēku pieņemšanu darbā Lielbritānijas veselības aprūpes sistēmā**

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 biļeteniem. Valsts mēroga mājaslapa "Ethnic Britain" tika izmantota arī, lai reklamētu 80 darbavietas. Turklāt dažādās valodās tika iztulkotas vadlīnijas potenciālajiem pieteikuma iesniedzējiem par to, kā uzsākt darbu Lielbritānijas Valsts veselības dienestā (NHS).

## **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>93</sup>**

Mērķis:

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.

Grupas lielums: 10 līdz 30 cilvēki

Laiks: 60 minūtes (iespējams arī vairāk, lai veicinātu padziļinātu diskusiju)

---

<sup>93</sup> Adaptēta no COMPASS – A manual on human rights education with young people. – Council of Europe Strasbourg, 2002, p. 267-272.

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 tavs dzīves stils? Cik daudz tu pelni? Ko tu dari brīvajā laikā?
  - d. Kas tevi priecē un no kā tu baidies?
3. Dalībniekiem jānostājas vienā līnijā, 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, savā lomā to varētu darīt, redzēt, just, viņiem jāspēr viens solis uz priekšu. Ja dalībnieks nepiekrīt, tad viņam jāpaliek uz vietas. Vienojieties, lai soli 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 attiecīgi kādu iemeslu dēļ daži ir tikuši tālāk, bet daži tikpat kā nav virzījušies uz priekšu. Tālāk var izveidot kopīgu apli, lai izrunātu visas 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, kas viņi bija un kā 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 šim 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 no cilvēktiesībām 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	Krievvalodīgā sievietē pirmspensijas vecumā
30 gadus vecs krievs	Jaunietis, kas pārvietojas ratiņkrēslā
18 gadus veca latviete	Jauniete, kas pārvietojas ratiņkrēslā
18 gadus veca krieviete	Nedzirdīgs vīrietis
Čigāns	Homoseksuāls vīrietis
Čigāniete	Homoseksuāla sievietē
Nedzirdīga čigāņu sievietē	Musulmanis
Melnādains students, kas neprot latviski	Krišnaīte
Melnādaina sievietē, kas runā latviski	55 gadus vecs vīrietis
Akls pensionārs	Grūtniece, krieviete
Vīrietis pensijas vecumā	Cilvēks no Kongo, kurš ieguvis bēgļa statusu Latvijā
Sievietē pensijas vecumā	



## 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, var likt uzsvāru uz individuālām sarunām un diskusijām. Dalībnieku skaitam palielinoties, var radīt ierobežojumus.).

Kursa pārskats:

Laiks	Minūtes	Aktivitātes (apskatītā tēma, nodarbība)	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	Izdāles materiāli
01.30	5	Kursa novērtējums	Pastāvīgais darbs	Izvērtēšanas formas

## 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 savu 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>94</sup>

## Dažādība kā iespēja – Korporatīvā Dažādības harta Vācijā<sup>95</sup>

Mūsdienu sabiedrības dažādība, ko ietekmē globalizācija un kas atspoguļojas demogrāfiskās izmaiņās, ietekmē Vācijas ekonomiku. Mums ir jāsaprot, ka mēs gūsim panākumus uzņēmējdarbībā 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.

Mēs veicinām cieņas un savstarpējās uzticēšanās atmosfēru, tam savukārt būs pozitīva ietekme uz mūsu reputāciju un sadarbību ar mūsu 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

<sup>94</sup> Plašāka informācija par dažādības un vienlīdzīgu iespēju hartām šajās valstīs pieejama <http://www.diversity-charter.com>

<sup>95</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.)

ikviena atsevišķa indivīda novērtēšana. Mēs cenšamies radīt tādus 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 mūsu 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. un 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 plānus), bet arī, veicot 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;
- kā arī, 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 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>96</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 vardarbību 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 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; no kuras ES vai trešās valsts ieradies Lielbritā-

<sup>96</sup> Plašāka informācija par „Trident” un tās īstenoto dažādības politiku pieejama <http://www.trident-ha.org.uk/equality-and-diversity.html>

nijā 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 utt.), ko nodrošina interneta tulkošanas rīks. Lai gan tulkojums bieži vien ir neliterārs, 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 tiem 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>97</sup> (*CLIP Network – Cities for Local Integration Policy*), kura 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 Pretrāsisma tīklu (ENAR).

2008. gadā tika publicēts CLIP pētījums „**Vienlīdzība un dažādība darbavietā un pakalpojumos: Pilsētu politika imigrantiem Eiropā**”<sup>98</sup> (*Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe*). Tā ietvaros analizēta 25 Eiropas

<sup>97</sup> Plašāka informācija par sadarbības tīklu pieejama <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clipabout.htm>

<sup>98</sup> Pētījums pieejams <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0871.htm>; valstu ziņojumi pieejami <http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clipdiversitycases.htm>

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>99</sup> ir galvenais sabiedriskā transporta pakalpojumu nodrošinātājs Dublinā (Īrijā) (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 sieviešu procents noteiktos amatos, aizvien pieaugošs etnisko minoritāšu skaits nodarbināto vidū, izmaiņas darbinieku vecuma profilā, personu ar invaliditāti vajadzību apzināšanās) un klientu vajadzībās, 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 tādus jautājumus kā 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 ietilps darbinieki un autobusu šoferi no dažādām etniskās izcelsmes grupām; invaliditāte; vienlīdzības un dažādības apmācība; monitorings; līdzdalība.

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>100</sup> Biroja darbinieki ir atbildīgi par visu kārtības nodrošināšanas aspektu koordinēšanu, uzraudzību un ieteikumiem, kas skar rasu, etnisko, reliģisko un kultūru dažādību.

<sup>99</sup> Plašāka informācija par „Dublin Bus” vienlīdzības un dažādības politiku pieejama <http://www.dublin-bus.ie/en/About-Us/Equality--Diversity-Strategy/>

<sup>100</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>

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, 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., tulku 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 organizētajos 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>101</sup>

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 prioritātes piecās galvenajās jomās: analizēt stratēģiskos ieguvumus no dažādības; veidot sadarbību ar dažādām sabiedrības grupām; atspoguļot sabiedrībā pastāvošo dažādību; attīstīt personāla dažādības kompetences, kā arī veicināt un vadīt dažādību.<sup>102</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.**”

<sup>101</sup> An Garda Síochána – *Jūsu policijas dienests starpkultūru valstī – Īrijā*, pieejams latviski <http://www.garda.ie/Documents/User/Racial%20and%20Intercultural%20Latvian.pdf>

<sup>102</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)

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 nauda noziegumiem.

Apzinoties informācijas nozīmi darbā ar imigrantu kopienām, cilvēkiem ar atšķirīgu kultūras izcelsmi un iedzīvotājiem, kuru holandiešu valodas zināšanas ir vājas, **Amsterdams 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 darboties kā starpniekiem starp pacientu un ārstu. Kā atzinuši 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, Amsterdams pašvaldība finansiāli atbalsta imigrantu organizācijas, kas sadarbībā ar Veselības dienestu organizē informatīvās sanāksmes. To ietvaros tiek aplūkoti konkrētajai 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>103</sup>

## Latvija

Lielākajai daļai Latvijas institūciju, organizāciju un uzņēmumu nav izstrādāta visaptveroša dažādības vadības vai pretdiskriminācijas politika. Tomēr to ikdienas darbs un mājaslapās publicētā informācija liecina, ka vienādu iespēju nodrošināšana un sociālā

<sup>103</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>



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>104</sup>

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 mūsu darbinieki atspoguļotu to mūsu klientu, tirgu un sabiedrību daudzveidību, kurās mēs strādājam. Tādējādi „Swedbank” spēš labāk apmierināt dažādās klientu vajadzības un noteikt jaunas un labākas saimnieciskās darbības iespējas;
- mūsu nolūks ir uzņemties 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 pārbaudes;
- 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;

<sup>104</sup> Swedbank Daudzveidības un sociālās integrācijas politika (2009).

- 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 amatos.

Kā atzīst „Swedbank” pārstāvji – bankas darbā noteicoša 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”: cilvēki ar invaliditāti ir pārstāvēti augsta līmeņa amatos.<sup>18105</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, papildus brīvdienu politika netiek pieņemta – lēmums tiek atstāts vadītāja ziņā.

Lai veicinātu darbinieku radošo izpausmi, „Swedbank” izveidojusi savu 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>106</sup>

**„Narvesen”** panākumu pamats ir darbinieki – laipni, atsaucīgi, zinoši, izpalīdzīgi un iedrošinoši. Katrs ir atšķirīgs un īpašs, bet viņus visus vieno kopīgas iespējas, mērķi un darbs „Narvesen” tirdzniecības tīklā!

<sup>105</sup> Intervija ar „Swedbank” Personāla atalgojuma un administrācijas daļas vadītāju un Atbilstības kontroles daļas vadītāju 2010. gada 17. martā.

<sup>106</sup> [http://www.swedbank.lv/pakalp/pr\\_7\\_1\\_3\\_3.php](http://www.swedbank.lv/pakalp/pr_7_1_3_3.php)

### „Narvesen” vērtības:

- mēs esam īpaša vieta dažādiem cilvēkiem, un šī dažādība mūs vieno;
- mēs ievērojam augstus standartus un cenšamies būt labākie savā darbā;
- 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>107</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 profesionālie 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>108</sup>

<sup>107</sup> [http://www.narvesen.lv/?object\\_id=521](http://www.narvesen.lv/?object_id=521)

<sup>108</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 tādi uzņēmumi kā AS „Aldaris”, AS „Diena”, AS „Grindeks”, SIA „Komin”, SIA „Lattelecom”, SIA „Miessargu aģentūra”, AS „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.

Papildus informācija par Globālo līgumu pieejama <http://www.globalcompact.lv>

Savukārt 2010. gada 10. februārī 22 organizācijas, kas pārstāv publisko, privāto un nevalstisko sektoru, parakstīja Memorandu par korporatīvās sociālās atbildības principiem Latvijā.<sup>109</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 pašāvēību visu iesaistīto pušu starpā.

<sup>109</sup> Plašāka informācija par korporatīvo sociālo atbildību pieejama Latvijas darba devēju konfederācijas mājaslapā <http://www.iddk.lv/index.php?c=266>

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 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, godīgu un, izpalīdzību, sadarbību, savstarpēju uzticēšanos un atbalstu, nepieļaujot kolēģu un citu personu goda un cieņas aizskaršanu. Tiek uzsvērta nepieciešamība „cienīt ikviena tiesības uz savu viedokli, ņemt vērā citu uzskatus, nevienu personiski neaizskarot un neaizvainojot.”<sup>110</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>111</sup> Liela nozīme tiek piešķirta arī personīgās dzīves neaizskaramībai un koleģiālu attiecību uzturēšanai darbā, izvairoties no intrigām, tenkām, augstprātīgas attieksmes, garastāvokļu maiņas, nomelnošanas un pazemošanas.

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>112</sup> vienlaikus saņemot adekvātu paveiktā darba novērtējumu un cieņas apliecinājumu.<sup>113</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>114</sup>

---

<sup>110</sup> Zemkopības ministrijas ētikas kodekss (18.09.2009). Pieejams: <http://www.zm.gov.lv/index.php?sadala=1635&id=3456>

<sup>111</sup> Labklājības ministrijas ētikas kodekss (04.11.2005). Pieejams: <http://mail.lm.gov.lv/web/library.nsf/676cc2031c714bb2c2256ade00399623/f129c8de29a693b7c22570b4003e8160?OpenDocument>

<sup>112</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>113</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>114</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)

Apzinoties, ka viens no būtiskiem efektīvas dažādības vadības īstenošanas priekšnoteikumiem ir organizācijas vadības stils, vairākos ētikas kodeksos noteiktas 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>115</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>116</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, 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, to skaitā vadības, savstarpējās komunikācijas veicināšanā, tādējādi veicinot sabiedrības uzticību gan pašai institūcijai, gan tās piedāvātajiem pakalpojumiem.

---

<sup>115</sup> Izglītības un zinātnes ministrijas ētikas kodekss (29.04.2008).

Pieejams: <http://izm.izm.gov.lv/ministrija/etikas-kodekss.html>

<sup>116</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 taisnīgu 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 sekojošiem 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.

