



Digitālā rokasgrāmata nozaru politikas veidotājiem

PAR VIENLĪDZĪGU IESPĒJU UN NEDISKRIMINĀCIJAS JAUTĀJUMIEM





Eiropas Sociālā fonda Plus (ESF+) projektu un pasākumu īstenošana (2021-2027) projekta Nr. 4.3.4.1/1/23/I/001 “Vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas veicināšana” ietvaros.

Iepirkums Nr. LR LM 2024/46 ESF+ “Mācību programmas par vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas jautājumiem satura izstrāde, pilnveidošana un digitālas rokasgrāmatas nozaru politikas veidotājiem izstrāde”.

Digitālo rokasgrāmatu par vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas jautājumiem izstrādājis nodibinājums “C Modulis” sadarbībā ar SIA “Story Hub” un SIA “Web Multishop Company”.

Digitālo rokasgrāmatu par vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas jautājumiem izstrādāja speciālistu komanda: Gunta Anča, Inese Lazda - Mazula, Ilze Dūmiņa, Marta Kontiņa, Mārtiņš Zvīgulis, Una Endziņa, Kārlis Viša, Karīna Vītiņa, Linda Šulce, Kristīne Dupate.

Sagatavoja: Nodibinājums “C Modulis”, e-pasts: cmodulis@gmail.com
Digitālās rokasgrāmatas makets un dizains: SIA “Story Hub”.

Šis ir ar autortiesībām aizsargāts darbs. Darba reproducēšana vai jebkāda cita neatļauta izmantošana ir autortiesību pārkāpums. Par autortiesību pārkāpšanu ir paredzēta atbildība Krimināllikuma 148. pantā.

ISBN 978-9984-817-12-5



Digitālās rokasgrāmatas lietošanas instrukcija

Sveicināti!

Iepazīstinām ar interaktīvajiem elementiem, kas atvieglēs darbu ar digitālo rokasgrāmatu ikdienas lietošanā. Vispirms ieteicams lejuplādēt Adobe Acrobat Reader PDF programmu. **Spied šeit**

Atverot failu Adobe Acrobat Reader, izmanto grāmatzīmes labajā pusē, ja vēlies nokļūt konkrētā grāmatas daļā. Klikšķini uz grāmatzīmes, lai nokļūtu attiecīgajā nodaļā, vai atver satura rādītāju un klikšķini uz attiecīgo nodaļu.

Ja tekstā redzi pie vārda ciparu⁴, klikšķini uz tā, lai izlasītu piezīmi skaidrojumu sadaļā.

Ja tekstā iekavās ir norādīts avots, klikšķini uz tā, lai nonāktu atbilstošajā tīmekļa vietnē. Klikšķinot uz tās, atvērsies apstiprinājuma logs un aizvedīs tevi uz interneta pārlūku. Pilnu literatūras avotu sarakstu atradīsi katras nodaļas beigās.

Ja iekrāsotajā tekstā kursorš mainās uz rokas simbolu, tad, klikšķinot uz konkrētā vārda, nonāksi atbilstošajā tīmekļa vietnē.

Ja saite tevi ir aizvedusi pie izmantotajiem avotiem un vēlies atgriezties, izmanto taustiņu kombināciju Alt + bultiņa pa kreisi (Windows) vai Command + bultiņa pa kreisi (macOS).

Ērtākai lietošanai dokumentu ieteicams skatīt datorā.



Saturs

5	Saturs
8	Terminu skaidrojums
13	Ievads

I NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no invaliditātes

30	Invaliditātes medicīniskais modelis un cilvēktiesību modelis
34	Jēdzieni, definīcijas un tiesību akti
37	Situācija Latvijā
42	Invaliditāte un interseksionālā diskriminācija
43	Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse
60	Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

II NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no dzimuma

67	Jēdzieni un definīcijas
71	Situācija Latvijā
76	Dzimums un interseksionālā diskriminācija
78	Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse
86	Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

III NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no vecuma

93	Jēdzieni un definīcijas
97	Situācija Latvijā
102	Vecums un interseksionālā diskriminācija
105	Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse
113	Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

IV NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no seksuālās orientācijas

120	Jēdzieni un definīcijas
128	Situācija Latvijā
132	Seksuālā orientācija un interseksionālā diskriminācija
134	Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse
136	Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

V NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no etniskās piederības

142	Jēdzieni un definīcijas
147	Situācija Latvijā
154	Etniskā piederība un interseksionālā diskriminācija
155	Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse
165	Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

VI NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no reliģiskās pārliecības

172	Jēdzieni un definīcijas
177	Situācija Latvijā
184	Reliģiskā pārliecība un intersekcionālā diskriminācija
187	Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse
190	Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei
195	Skaidrojumi

Terminu skaidrojums

Aizspriedumi – nepamatoti novecojuši uzskati un attieksme pret kādu sabiedrības grupu vai tai piederīgajiem. Aizspriedumi var kļūt par šķērslī saprātīgam spriedumam/rīcībai un var nostiprināties diskriminējošos paradumos un likumos, kas ierobežo kādu sabiedrības grupu (Bela, B. & Rasnača, L. (red.), 2023). Aizspriedumus var ietekmēt cilvēku sociāli ekonomiskais statuss vai situācija, kā arī noteiktajā sabiedrībā valdošā ideoloģija.

Bioloģiskais dzimums (angļu valodā - assigned gender) – dzimums, ko piešķir jaundzimušajam, vadoties pēc primārām dzimuma pazīmēm, dzimumorgāniem, redzamām dzimtes pazīmēm (Vesela pasaule, 2025).

Dažādība – cilvēku vai lietu daudzveidība, kas būtiski atšķiras cita no citas (Oxford dictionary, 2015). Cilvēku atšķirīgo un līdzīgo iezīmju raksturojums (Standarts, 2024).

Diskriminācija – nepamatoti atšķirīga attieksme atkarībā no dzimuma, rases vai etniskās izcelsmes, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās vai politiskās pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem. Diskriminācija izpaužas kā personas vai personu grupas nonākšana nelabvēlīgā situācijā, kas nav pamatota un objektīvi attaisnojama (Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2021).

Diskriminācijas aizliegums – jebkāda veida diskriminācijas aizliegums (ES Pamattiesību harta, 2007).

Dzimumu līdztiesība – situācija, kad vīriešu un sieviešu loma sabiedrības attīstībā tiek atzīta par līdzvērtīgu, abu dzimumu pārstāvjiem ir vienlīdzīgas tiesības un atbildība, ir nodrošināta vienlīdzīga pieeja resursiem un vienādas to izmantošanas iespējas. Vīriešu un sieviešu ieguldījums sabiedrības labā un viņu problēmas tiek uztvertas kā līdzvērtīgas. Dzimumu līdztiesība attiecināma gan uz de iure līdztiesību, gan uz de facto līdztiesību (LR Labklājības ministrija, 2003).

Dzimumu līdztiesības principa integrēšana budžeta veidošanā (angļu valodā - gender budgeting) – budžeta izvērtēšana no dzimuma perspektīvas, noskaidrojot, cik lielā mērā gan sievietes, gan vīrietis ir ieguvēji no esošajiem vai plānotajiem izdevumiem, kā arī, vai tiek veicināta dzimumu līdztiesība (Neimanis, A., 2003).

Integrētā pieeja dzimumu līdztiesības īstenošanai (angļu valodā - gender mainstreaming) – process, kura gaitā tiek izvērtēta plānoto pasākumu (arī likumu), politikas vai programmas ietekme uz sievietēm un vīriešiem visās sfērās un nozarēs. Stratēģija, kurā sieviešu un vīriešu intereses un pieredze ir padarīta par neatņemamu politikas un programmu veidošanas, īstenošanas, monitoringa un vērtēšanas sastāvdaļu visās politikas, ekonomikas un sociālajās jomās, lai sieviešu un vīriešu stāvoklis uzlabotos un netiktu veicināta nelīdztiesība (Neimanis, A., 2003).

Intersekcionalitāte – apzīmē cilvēka dažādo, dzīves laikā mainīgo identitāšu pārklāšanos un mijiedarbību ar sabiedrībā pastāvošajām varas,

apspiešanas un diskriminācijas sistēmām (Bela, B. & Rasnača, L. (red.), 2023). **Interseksionālā diskriminācija** ir diskriminācijas veids, kas notiek, pamatojoties uz vairākām cilvēka identitātēm vai interseksionalitāti, piemēram, dzimumu un etnisko piederību u.tml. (EIGE, 2025).

Naida runa - visi izteiksmes veidi, kas izraisa, veicina, izplata vai attaisno vardarbību, naidu vai diskrimināciju pret personu vai personu grupu, vai noniecina to tādēļ, ka tai ir raksturīga noteikta rase/ādas krāsa, etniskā izcelsme, valoda, reliģiskā pārliecība, vecums, dzimums, dzimumorientācija, invaliditāte u.tml. pazīmes (Kamenska, A., Tumule, J., 2024).

Netiešā diskriminācija - situācijā, kurā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada, ir radījusi vai varētu radīt mazāk labvēlīgu attieksmi pret personu vai personu grupu (Cilvēktiesību gids 2, 2025).

Stereotipi - vispārēji, vienkāršoti, noturīgi priekšstati par dažādām sociālām grupām un to raksturīgām īpašībām – fiziskām īpatnībām, uzskatiem, sociālām lomām. Stereotipi veidojas cilvēku sociālās izziņas un sociālo parādību kategorizācijas procesā. Tie nebalstās uz objektīvu patiesību, bet uz subjektīviem, bieži vien nepārbaudītiem apgalvojumiem un pieņēmumiem (SIF, 2024).

Sociālā iekļaušana – process, kura mērķis ir nabadzības un sociālās atstumtības riskam pakļautajām personām nodrošināt iespējas, pakalpojumus un resursus, kas nepieciešami, lai pilnvērtīgi piedalītos sabiedrības ekonomiskajā, sociālajā un kultūras dzīvē, uzlabojot dzīves līmeni un labklājību, kā arī sniedzot lielākas līdzdalības iespējas lēmumu pieņemšanā un nodrošinot pieejamību personas pamattiesībām (LR Labklājības ministrija, 2024).

Pieklūstamība – nodrošināta iespēja personām ar invaliditāti dzīvot neatkarīgi un pilnvērtīgi piedalīties visās dzīves jomās. ES dalībvalstis veic atbilstošus pasākumus, lai nodrošinātu personām ar invaliditāti vienlīdzīgu pieklūstamību ēkām, transportam, informācijai un sakariem, tostarp informācijas un komunikācijas tehnoloģijām un sistēmām, kā arī citiem objektiem un pakalpojumiem, kas ir publiski pieejami sabiedrībai pilsētās un lauku rajonos (ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti 9. pants (ANO, 2006)). Jāņem vērā, ka atbilstoši Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisijas lēmumam angļu valodas termins “accessibility”, kas ilgstoši latviski tika tulkots kā “pieejamība”, tagad tulkojams kā “pieklūstamība” (šāds termins lietots arī Preču un pakalpojumu pieklūstamības likumā, apzīmējot pieklūstamības prasības videi, informācijai, infrastruktūrai, pakalpojumiem u.c., lai tie būtu ērti lietojami ikvienam, tostarp cilvēkiem ar dažāda veida funkcionāliem traucējumiem, t.sk. redzes, dzirdes, kustību vai garīga rakstura traucējumiem (LZA TK, 2017).

Seksuālā orientācija nozīmē cilvēka tieksmi (seksuālu vai romantisku), kas var būt vērsta uz pretējo dzimumu (heteroseksualitāte), savu paša dzimumu (homoseksualitāte) vai abiem dzimumiem (biseksualitāte) vai uz kādu cilvēku neatkarīgi no dzimuma un dzimumidentitātes vai seksuālās identitātes (panseksualitāte) (Vesela pasaule, 2025).

- **Heteroseksuāla orientācija** - seksuālā tieksme pret pretējo dzimumu, vīrietis mīl sievieti.
- **Homoseksuāla orientācija** - seksuālā tieksme vīrietim pret vīrieti vai sievietei pret sievieti.
- **Biseksuāla orientācija** - seksuālā tieksme pret vīriešiem un sievietēm.

Cisdzimte vai cisdzimums (angļu valodā - cisgender) - personas, kuru dzimumidentitāte atbilst dzimumam, kas tām ir piedzimstot (piemēram, vīrieši un sievietes, kas ir bioloģiski piederīgi vienam no dzimumiem un ar to arī identificējas) (Medical News Today, 2021).

Tiešā diskriminācija - situācija, kad bez objektīva iemesla pret personu vai personu grupu, kurai piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm, izturas sliktāk nekā izturas, izturējās vai varētu izturēties pret citām personām, kuras atrodas salīdzināmā situācijā (SIF, 2024).

Vienlīdzība - objektīva un taisnīga attieksme pret visiem neatkarīgi no viņu piederības kādai no sociālajām grupām. Normatīvajā regulējumā ietvertais vienlīdzīgu tiesību princips aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju darba attiecību ietvaros, tostarp pieņemot darbiniekus, nosakot algu, darba laiku un pienākumus (SIF, 2024).



Kopsavilkums

Rokasgrāmata ir izveidota ar Eiropas Sociālā fonda plus (ESF+) atbalstu LR Labklājības ministrijas īstenotā projekta “Vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas veicināšana” (Nr. 4.3.4.1/1/23/I/001) ietvaros.¹

Latvijas sabiedrībā pastāv nevienlīdzība – par to liecina sabiedriskās domas aptaujas rezultāti. 40 % respondentu ir saskārušies ar diskrimināciju, bet 41 % – novērojuši diskrimināciju draugu/paziņu vidū (LR LM, 2022). Diskriminācijas novēršana un vienlīdzīgu iespēju principa izpratne ir būtiska jebkurā nozarē strādājošajiem speciālistiem, kas izstrādā un īsteno nozaru politiku. Lai arī dažādu nozaru politikas plānošanas dokumentu izstrādē, īstenošanā un izvērtējumos tiek pievērsta uzmanība vienlīdzīgu iespēju un tiesību principu nodrošināšanai, ar to vien nepietiek, jo šie principi ir pārāk vispārīgi, lai mērķēti un efektīvi risinātu konkrētu mērķgrupu sociālās, ekonomiskās u.c. vajadzības.

Šī rokasgrāmata ir metodisks un informatīvs materiāls nozaru politikas veidotājiem un īstenotājiem. Tajā ir ietverta informācija par teorētiskajiem aspektiem, tiesību aktiem un prasībām, kā arī izaicinājumiem, kas jāņem vērā, izstrādājot normatīvos aktus, lai tiktu ievēroti vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas principi.

Rokasgrāmata palīdzēs valsts un pašvaldību iestāžu, kā arī šo iestāžu kapitālsabiedrību darbiniekiem uzlabot zināšanas par vienlīdzīgām iespējām un nediskrimināciju, kā arī labāk izprast dažādu sabiedrības grupu un to pārstāvju specifiskās vajadzības, lai varētu piedāvāt atbilstošus pakalpojumus dažādās nozarēs.

Rokasgrāmatā apskatīti diskriminācijas veidi, interseksionalitāte un tiesiskais regulējums, analizēti piemēri un sniegti ieteikumi, lai nodrošinātu nediskriminācijas principu integrēšanu dažādu nozaru politikā.²

Rokasgrāmatā ir sešas nodaļas:

1. Diskriminācija atkarībā no invaliditātes
2. Diskriminācija atkarībā no dzimuma
3. Diskriminācija atkarībā no vecuma
4. Diskriminācija atkarībā no seksuālās orientācijas
5. Diskriminācija atkarībā no etniskā piederības
6. Diskriminācija atkarībā no reliģiskās pārliecības

Nodaļā “**Diskriminācija atkarībā no invaliditātes**” aplūkota invaliditātes diskriminācija, uzsverot, ka invaliditāte nav tikai veselības traucējumi, bet sabiedrības radītu šķēršļu rezultāts. Salīdzinātas dažādas pieejas invaliditātes jautājumam, analizējot medicīnisko un cilvēktiesību modeli un akcentējot cilvēktiesību pieeju kā mūsdienīgu standartu. Apskatīti dažādi funkcionālo traucējumu veidi un tiem raksturīgie diskriminācijas riski, kā arī interseksionalitātes nozīme. Izcelta ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām nozīme un tās ieviešana Latvijā. Detalizēti analizēti izaicinājumi izglītības un nodarbinātības jomā, tostarp pielāgojumu trūkums, sabiedrības aizspriedumi un nepieciešamība pēc atbalsta mehānismiem. Uzsvērtā sistēmiskas pieejas, saprātīgu pielāgojumu un iekļaujošas vides nepieciešamība.



Nodaļā **“Diskriminācija atkarībā no dzimuma”** ir skaidroti dažādi jēdzieni, kas ir dzimums, dzimte, dzimumidentitāte, kādas ir to izpausmes, kā arī analizētas diskriminācijas formas – tiešā un netiešā diskriminācija, seksisms, transfobija un seksuāla uzmākšanās. Tiek izcelta arī interseksionalitātes būtība – diskriminācijas krustpunkti, kas rodas, mijiedarbojoties dažādām identitātēm. Īpaša uzmanība veltīta dzimumu līdztiesības integrētas pieejas nozīmei politikas plānošanā, izglītībā, darba tirgū un pilsētvides veidošanā. Nodaļā iekļauti praktiski piemēri, statistikas dati, gadījumu analīze un ieteikumi, lai veicinātu iekļaujošas un vienlīdzīgas sabiedrības veidošanos.

Nodaļā **“Diskriminācija atkarībā no vecuma”** aplūkota vecuma diskriminācija – tās būtība, izpausmes un risinājumi dažādās politikas nozarēs. Skaidrota vecuma un paaudžu atšķirība, interseksionalitāte un eidžisms. Apskatītas problēmas darba tirgū, veselības aprūpē, finanšu pakalpojumos un sabiedrībā kopumā. Doti piemēri un statistika par situāciju Latvijā, kur vecuma diskriminācija ir plaši izplatīta. Uzsvērta nepieciešamība pēc tiesiskā regulējuma ieviešanas, sabiedrības izglītošanas un dažādības veicināšanas, un jaunu risinājumu meklēšanas darba tirgū. Piedāvāti konkrēti ieteikumi politikas veidotājiem, lai veicinātu iekļaujošu politiku visām vecuma grupām – jauniešiem, pieaugušajiem un senioriem.

Nodaļā **“Diskriminācija atkarībā no seksuālās orientācijas”** aplūkotas diskriminācijas izpausmes, ar kurām cilvēki saskaras savas seksuālās orientācijas dēļ. Apskatītas diskriminācijas izpausmes izglītībā, veselības aprūpē, darba tirgū, mājokļa un pakalpojumu piekļūstamībā. Analizēta ES politika, labās prakses piemēri un Latvijas tiesu spriedumi par viendzimuma pāru tiesībām. Sniegti ieteikumi vienlīdzīgu iespēju veicināšanai visām personām un ģimenēm neatkarīgi no seksuālās orientācijas.

Nodaļā **“Diskriminācija atkarībā no etniskās piederības”** atspoguļotas diskriminācijas izpausmes, ar kurām cilvēki saskaras savas etniskās piederības dēļ, piemēram, izglītībā, nodarbinātībā, mājokļu, preču un pakalpojumu piekļūstamībā. Aplūkota interseksionalitāte, starpkultūru dialoga nozīme un nepieciešamība pēc iekļaujošas politikas. Izcelta strukturālās diskriminācijas problēma, ksenofobijas, rasisma, antisemitisma un antičigānisma izpausmes, kā arī citi izaicinājumi. Problēmas analizētas no tiesiskā regulējuma perspektīvas un, ņemot vērā starptautiskās tiesību normas, minēti konkrēti diskriminācijas gadījumi un labās prakses piemēri, kas vērsti uz saliedētas sabiedrības veidošanu.

Nodaļā **“Diskriminācija atkarībā no reliģiskās pārliecības”** aplūkota reliģiskās pārliecības ietekme uz cilvēktiesībām, kā arī identitātes jēdzieni un to izpausmju skaidrojumi. Reliģiskā brīvība ietver tiesības ticēt, mainīt ticību un praktizēt to, vienlaikus aizsargājot personas no diskriminācijas darbavietās, izglītībā, veselības aprūpē un pakalpojumu piekļuvē. Tiesību akti – Satversme, Darba likums, Izglītības likums u.c. – aizliedz diskrimināciju atkarībā no reliģiskās pārliecības. Īpašos gadījumos ir pieļaujama atšķirīga attieksme, ja tā ir objektīvi pamatota. Valsts kā sekulāra struktūra nedrīkst dot priekšroku nevienai reliģijai. Tiek uzsvērtā starpreliģiju dialoga, neitralitātes un dažādības vadības nozīme.

Liela daļa sabiedrības locekļu, t.sk. politikas veidotāju un darba devēju, neapzinās, ka viņu rīcība vai attieksme ir diskriminējoša. Izpratnes trūkums ir viens no pirmajiem šķēršļiem, kas jāpārvar darbā ar vienlīdzīgu iespēju veicināšanas jautājumiem. Pasaulē nepārtraukti notiek pārmaiņas, tāpēc sabiedrība ir pastāvīgi jāizglīto, lai mazinātu aizspriedumu un stereotipu veidošanos. Latvijā diskriminācijas aizlieguma principi ir integrēti dažādu nozaru tiesību aktos, nevis iekļauti vienotā diskriminācijas novēršanas likumā. Līdz ar to diskriminācijas novēršana un vienlīdzīgu iespēju principa izpratne ir būtiska jebkuras nozares speciālistiem, kuri izstrādā un īsteno nozaru politiku (LM, 2024).

Rokasgrāmata ir metodisks materiāls, kas sniedz atbalstu nozaru politikas veidotājiem un īstenošanā, skaidro teorētiskos aspektus, sniedz informāciju par tiesību aktiem un prasībām, kā arī identificē izaicinājumus, ar kuriem var saskarties politikas veidotāji, īstenojot vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas principu.

Papildus ir sniegti dažādi ieteikumi, doti jautājumi refleksijai un apkopoti biežāk uzdotie jautājumi, kas ir būtiski jebkuras nozares speciālistiem. Rokasgrāmata sniedz atbalstu politikas veidotājiem un īstenošanā zināšanu pilnveidē vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas jomā, publisko pakalpojumu veidošanas un sniegšanas uzlabošanā, lēmumu pieņemšanā, attīstības plānošanas dokumentu izstrādē, īstenošanā un uzraudzībā nacionālajā un vietējā līmenī.

Rokasgrāmatā sniegtie piemēri un konkrētie gadījumi ir izglītojoša rakstura un var tikt interpretēti atšķirīgi. Tikai tiesa var noteikt, vai konkrētajā situācijā ir noticis likumpārkāpums vai diskriminācija.

Mērķauditorija – valsts un pašvaldību iestāžu, kā arī šo iestāžu kapitālsabiedrību darbinieki, kas strādā ar politikas plānošanas, ieviešanas un izvērtēšanas jautājumiem, t. sk. aizsardzības, ārlietu, ekonomikas, finanšu, iekšlietu, izglītības un zinātnes, klimata un enerģētikas, kultūras, labklājības, satiksmes, tieslietu, viedās administrācijas un reģionālās attīstības, veselības, kā arī zemkopības politikā.

Rokasgrāmatas izstrādē ir saņemtas konsultācijas no nevalstiskajām organizācijām un ekspertiem, kuri strādā ar dzimumu līdztiesības, personu ar invaliditāti tiesību pārstāvību un nediskriminācijas jautājumiem, kā arī citiem jautājumiem, kas saistīti ar diskriminācijas aizlieguma pamatiem. Rokasgrāmata sarakstīta vienkāršā valodā, ar paskaidrojumiem un atsaucēm, lai būtu viegli uztverama un saprotama politikas veidotājiem un īstenošanā, kā arī plašākam lasītāju lokam. Rokasgrāmatai ir arī kopsavilkums vieglajā valodā.

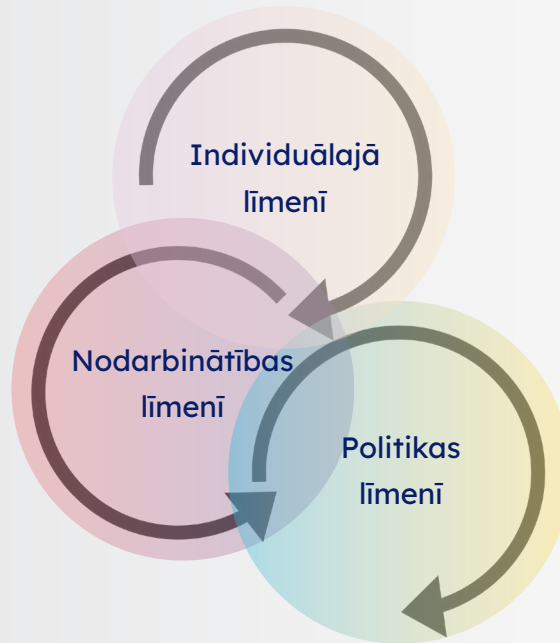
Lai efektīvi integrētu nediskriminācijas principus ikdienas darbā, ir būtiski aplūkot diskrimināciju trijos savstarpēji saistītos līmeņos.

1. **Individuālajā līmenī** – katras nozares politikai un iniciatīvām ir tieša ietekme uz indivīdu dzīvi un pieredzi. Izprotot diskriminācijas individuālās izpausmes un cilvēkstāstus, var veidot iekļaujošāku politiku, kas nodrošina atbalstu ikvienam sabiedrības loceklim.

2. **Nodarbinātības līmenī** – valsts un pašvaldību iestādēm, kā arī šo iestāžu kapitālsabiedrībām ir jābūt paraugam nediskriminācijas jomā. Rokasgrāmatā sniegts ieskats, kā mazināt diskriminācijas riskus un veidot iekļaujošu vidi organizācijā, sākot no darba procesa līdz saskarsmei ar

klientiem un sabiedrību. Tas ir būtiski politikas ieviešanas, īstenošanas un izvērtēšanas kontekstā, lai nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi pakalpojumiem un resursiem.

3. **Politikas līmenī** – rokasgrāmata palīdzēs dziļāk izprast nediskriminācijas un labas prakses piemērus, kā arī identificēt jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi. Tā sniegs atziņas, kā veicināt nediskriminējošas pieejas attīstību konkrētās nozarēs, nodrošinot uz vienlīdzības principu balstītu politikas plānošanu, īstenošanu un izvērtēšanu.



1. attēls. Izpratnes līmeņu sadalījums (autoru veidots, 2025)

Rokasgrāmata palīdzēs pārvarēt barjeras un atklāti runāt par sabiedrības daudzveidību un ar to saistītajiem potenciālajiem diskriminācijas cēloņiem.

Latvijā diskusijas par diskriminācijas aizliegumu mēdz būt emocionāli sarežģītas, īpaši attiecībā uz seksuālo orientāciju vai etnisko piederību. Tādēļ rokasgrāmatā piedāvāta daudzšķautņaina perspektīva, kas var kalpot par pamatu strukturētai diskusijai, argumentācijai un konstruktīvam dialogam starp dažādu politikas nozaru speciālistiem, interešu grupu pārstāvjiem, viedokļu līderiem, likumdevējiem un izpildvaras institūcijām. Tikai atklātās un argumentētās sarunās var veidot un īstenot iekļaujošu politiku, kas patiesi novērš diskrimināciju visos tās līmeņos. Šī rokasgrāmata ir instruments izpratnes padziļināšanai, kritiskās domāšanas attīstīšanai un dialoga veicināšanai.

Diskriminācijas aizlieguma princips. Tā skaidrojums, veidi, iedarbība un tiesiskais regulējums

Diskriminācijas aizlieguma princips ir vispārējs tiesību princips, kas atzīts visos nozīmīgākajos starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos, kā arī Latvijas Republikas Satversmē un citos nacionālajos tiesību aktos.

Diskriminācijas aizlieguma princips aizliedz divu veidu situācijas: atšķirīgu izturēšanos pret personām vienādās un salīdzināmās situācijās; vienādu attieksmi pret personām atšķirīgās situācijās. Apvienojot šīs divas aizliegtās situācijas vienā, var teikt, ka diskriminācija ir situācija, kurā pret personām izturas mazāk labvēlīgi. Turklāt, lai runātu par diskrimināciju, ir jākonstatē, ka mazāk labvēlīga attieksme ir izpaudusies tādēļ, ka personai piemīt kāda nemaināma pazīme vai nemaināms statuss.

Piemērs

Diskriminācija dzimuma dēļ izpaudīsies gadījumā, kad darba devējs nepieņems darbā sievieti, kas ir divu mazu bērnu māmiņa, jo, balstoties uz dzimumu aizspriedumu, darba devējs uzskatīs, ka bērni bieži slimos un tad sieviete nevarēs ierasties darbā. Savukārt diskriminācija statusa dēļ notiks situācijā, kurā darba devējs atteiksies pieņemt darbā agrāk par noziedzīgu nodarījumu notiesātu personu amatā, ko drīkst ieņemt persona ar iepriekšēju sodāmību.

Lai konstatētu diskrimināciju, nav svarīgi, vai tā ir veikta ar nodomu diskriminēt personu vai personu grupu.

Jēdziens “vienlīdzīga attieksme” juridiski atspoguļo pirmo diskriminācijas aizlieguma principā ietilpstošo situāciju – aizliegumu izturēties atšķirīgi pret personām vienādās un salīdzināmās situācijās. Līdz ar to, lai runātu par “nevienlīdzīgu attieksmi”, personām ir jāatrodas salīdzināmos apstākļos.

Piemērs

Darba devējs par vienu un to pašu darbu sievietei nosaka zemāku algu nekā kolēģim vīrietim, balstoties uz aizspriedumu, ka vīrietis ir ģimenes apgādnieks un viņam jāpelna vairāk. Līdz ar to šajā gadījumā diskriminācijas aizlieguma princips ietver tikai situācijas, kurās personas ir salīdzināmos vai vienādos apstākļos.

Jēdziens “vienlīdzīgas iespējas” juridiski atspoguļo otro diskriminācijas aizlieguma principā ietilpstošo situāciju – aizliegumu izturēties vienādi pret personām atšķirīgos apstākļos. Tas ietver pienākumu likumdevējam izvērtēt, vai spēkā esošais tiesiskais regulējums atpazīst dažādu sabiedrības grupu specifiskās vajadzības, lai likvidētu reālajā dzīvē pastāvošās politiskās, ekonomiskās, vides un sociālās barjeras, kas personām traucē pilnvērtīgi baudīt citiem pieejamās tiesības un sabiedriskos labumus.

Piemēram, likumdevējam infrastruktūras būvniecības jomā ir pienākums noteikt vides pieklūstamības standartus, tādējādi padarot vidi pieejamu personām ar kustību traucējumiem, vecākiem ar bērniem un senioriem.

Diskriminācijas veidi

Diskriminācija var notikt dažādos veidos. Minētie diskriminācijas veidi ir noteikti tiesību avotos.

Tiešā diskriminācija - situācija, kad pret kādu personu/-ām izrādītā attieksme viņai piemītošas diskriminācijas aizlieguma pazīmes dēļ ir mazāk labvēlīga, nekā tā līdzīgā situācijā tiek, tika vai būtu tikusi izrādīta pret kādu citu personu.

Netiešā diskriminācija - situācija, kad šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse nostāda personu/-as tām piemītošas diskriminācijas aizlieguma pazīmes dēļ īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citu/-ām personu/-ām, ja vien minētais noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams, pamatojoties uz tiesisku mērķi, un ja šāda mērķa sasniegšanai izmantotais līdzeklis nav piemērots un vajadzīgs.

Aizskaršana - situācija, kurā pret personu tiek vērsta tai nevēlama rīcība saistībā ar kādu no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm un kuras mērķis vai sekas ir personas cieņas aizskaršana, kā arī iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai citādi aizskarošas vides radīšana.

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

Norādījums diskriminēt - situācija, kurā personai tiek dots norādījums diskriminēt citu personu/-as, tādēļ ka viņai/-ām piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.

Diskriminācija saistības dēļ - situācija, kurā personai pašai nepiemīt attiecīgā diskriminācijas aizlieguma pazīme, bet pret viņu izturas mazāk labvēlīgi, tādēļ ka viņa ir saistīta ar personu, kurai attiecīgā diskriminācijas aizlieguma pazīme piemīt.

Interseksionālā diskriminācija - diskriminācijas veids, kuras gadījumā persona/-as vienlaikus tiek diskriminēta/-s uz divu vai vairāku pazīmju pamata to sinerģijas rezultātā, proti, tās ir savstarpēji nesaraujami saistītas.³



Diskriminācijas aizlieguma principa iedarbība publiskajās un privātajās attiecībās

Diskriminācija attiecībās starp valsti un privātpersonu ir aizliegta visās dzīves jomās. Piemēram, visi valsts sniegtie pakalpojumi ir jānodrošina līdzvērtīgi visiem iedzīvotājiem, arī tad, ja personai piemīt kāda no diskriminācijas aizlieguma pazīmēm.

Savukārt attiecībās starp privātpersonām diskriminācijas aizlieguma princips ir nodrošināms tikai tajās dzīves jomās, kurās tas ir noteikts ar likumu.

Pašlaik Latvijā diskriminācijas aizliegums starp privātpersonām ir noteikts vairākās jomās, piemēram, ar Darba likumu jau pieminētajā nodarbinātībā, ar Patērētāju tiesību aizsardzības likumu attiecībā uz piekļuvi precēm un pakalpojumiem un ar Diskriminācijas aizlieguma likumu attiecībā uz fizisku personu kā tiesiska darījuma subjektu.

Tā kā krimināltiesības un administratīvās tiesības ir publisko tiesību joma, šajās tiesību apakšnozarēs valsts nodrošina diskriminācijas aizlieguma principa ievērošanu gan pašu šo tiesību piemērošanā, gan regulējot sabiedrības locekļu uzvedības normas, nosakot krimināltiesisko un administratīvo atbildību par šī principa pārkāpšanu.

Tāpat kā attiecībā uz citām cilvēktiesībām, arī attiecībā uz diskriminācijas novēršanu valstij ir pienākums ievērot negatīvos pienākumus un veikt pozitīvos pienākumus.

Negatīvais pienākums ir pienākums nerīkoties, tas ir, atturēties no rīcības, kas varētu apdraudēt cilvēktiesības.

Piemērs

Valstij ir pienākums nodrošināt, lai tiesas lietas izspriež objektīvi, neatkarīgi no pušu dzimuma, etniskās piederības un citiem apstākļiem, tas ir, lai tiesvedība nebalstās uz sabiedrībā pastāvošajiem aizspriedumiem pret noteiktām sabiedrības grupām.

Pozitīvais pienākums prasa valsts iestādēm rīkoties tā, lai tiek veikti nepieciešamie pasākumi tiesību aizsardzībai vai pieņemti saprātīgi un piemēroti lēmumi, kas aizsargā indivīda tiesības.

Piemērs

Valstij ir pienākums nodrošināt personu iesaisti nodarbinātībā bez diskriminācijas, tādēļ valsts veic pozitīvus pasākumus – ar tiesību aktiem nosaka diskriminācijas aizliegumu nodarbinātībā, kā arī nodrošina tiesību aizsardzības līdzekļus šo tiesību neievērošanas gadījumā.

Valsts pozitīvie pienākumi ietver arī pienākumu veikt tiesību aktu un politikas pasākumu ietekmes izvērtējumu uz dažādām sabiedrības grupām. Piemēram, Latvijā šāds pienākums noteikts ar Ministru kabineta 2021. gada 7. septembra noteikumiem Nr. 617 “Tiesību akta projekta sākotnējās ietekmes izvērtēšanas kārtība”.

Diskriminācijas aizlieguma principa tiesiskais regulējums Latvijā

Diskriminācijas aizliegums noteikts daudzos starptautiskajos un nacionālajos tiesību aktos.

1. tabula. Pamata tiesību avoti diskriminācijas aizliegumam (autoru veidots, 2025)

Starptautiskie tiesību avoti	Diskriminācijas aizlieguma pazīme/-s	Joma/-s
Apvienoto Nāciju Organizācija		
ANO Starptautiskais Pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Pilsoniskās un politiskās tiesības
ANO Starptautiskais Pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Ekonomiskās, sociālās un kultūras tiesības
ANO Konvencija par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu	Dzimums	Visas
ANO Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu	Rase, etniskā piederība (tautība)	Visas
ANO Konvencija par cilvēku ar invaliditāti tiesībām	Invaliditāte	Visas
Eiropas Padome		
Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Pilsoniskās un politiskās tiesības
Eiropas Sociālā harta	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Ekonomiskās un sociālās tiesības
Vispārējā Konvencija par etnisko minoritāšu aizsardzību	Etniskās minoritātes	
Eiropas Savienība		
ES Pamattiesību harta	Dzimums, rase, ādas krāsa, etniskā vai sociālā izcelsme, ģenētiskās īpatnības, valoda, reliģija vai pārliecība, politiskie vai jebkuri citi uzskati, piederība nacionālajai minoritātei, īpašuma stāvoklis, izcelsme, invaliditāte, vecums, seksuālā orientācija	ES kompetencē ietilpstošas
Direktīva 2000/43/EK	Rase, etniskā piederība (tautība)	Visas
Direktīva 2000/78/EK	Reliģiskā vai cita pārliecība, invaliditāte, vecums, seksuālā orientācija	Nodarbinātība, pašnodarbinātība
Direktīva 2006/54	Dzimums	Nodarbinātība, pašnodarbinātība

Direktīva 2023/970	Dzimums	Nodarbinātība - darba samaksa
Direktīva 92/85	Dzimums	Nodarbinātība
Direktīva 2019/1158	Dzimums	Nodarbinātība – darba un privātās dzīves apvienošana
Direktīva 79/7	Dzimums	Sociāla drošība – sociālā apdrošināšana
Direktīva 2010/41	Dzimums	Pašnodarbinātība
Direktīva 2004/113	Dzimums	Pieklūve precēm un pakalpojumiem
Direktīva 2019/882	Invaliditāte	Pieklūve precēm un pakalpojumiem
Direktīva 2024/1385	Dzimums	Vardarbības novēršana
Latvijas Republika		
Latvijas Republikas Satversmes 91. pants	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Visas dzīves jomas
Darba likums	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Nodarbinātība
Likums “Par sociālo drošību”	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Sociālās drošības sistēma
Izglītības likums	Mantiskais un sociālais stāvoklis, rase, tautība, etniskā piederība, dzimums, reliģiskā un politiskā pārliecība, veselības stāvoklis, nodarbošanās, dzīvesvieta	Izglītība
Patērētāju tiesību aizsardzības likums	Dzimums, rase, etniskā piederība, invaliditāte	Pieklūve komersantu piedāvātām precēm un pakalpojumiem
Fizisko personu — tiesiska darījuma dalībnieku diskriminācijas aizlieguma likums	Dzimums, vecums, reliģiskā, politiskā vai cita pārliecība, seksuālā orientācija, invaliditāte, rase, etniskā piederība	Pieklūve privātpersonu piedāvātām precēm un pakalpojumiem; pieklūve pašnodarbinātības veikšanai nepieciešamajām precēm un pakalpojumiem
Reklāmas likums	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Profesionālā darbība ar nolūku veikt preču vai pakalpojumu reklamēšanu
Pacientu tiesību likums	Atvērts pazīmju uzskaitījums	Attiecības starp pacientu un ārstniecības personu veselības aprūpes pakalpojumu sniegšanas jomā

Kas ir intersekcionalitāte?

Intersekcionalitāte ir analītiska pieeja, kas palīdz saprast, kā cilvēka dažādas identitātes aspekti – piemēram, dzimums, rase un citi – savijas un mijiedarbojas, t.sk. var veidoties diskriminācija pēc vairākām cilvēka identitātēm.

Intersekcionālā diskriminācija ir diskriminācijas veids, kur diskriminācija nav saistīta tikai ar vienu konkrētu pazīmi (piemēram, dzimumu, etnisko piederību vai invaliditāti), bet ar vairākām diskriminācijas pazīmēm, kuras var pārklāties un radīt vēl sarežģītāku diskriminācijas pieredzi.

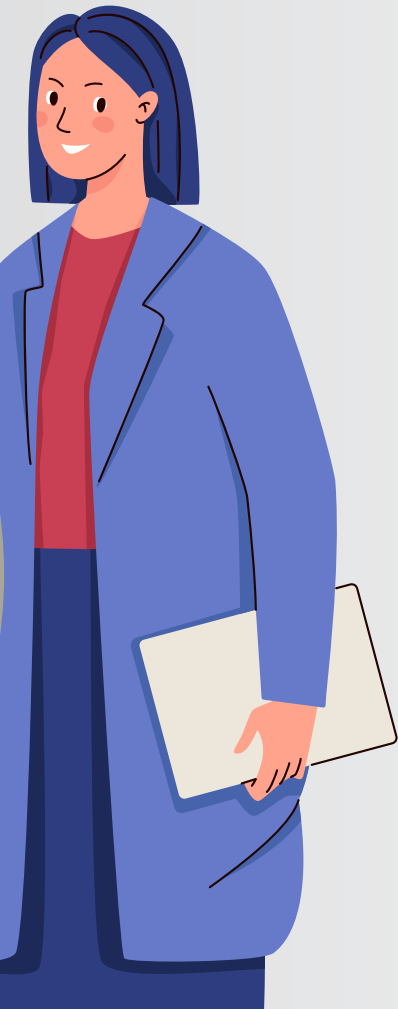
Intersekcionalitātes jēdzienu 20. gadsimta 80. gadu beigās ieviesa ASV juriste un socioloģe Kimberle Krenšova (Kimberlé Crenshaw), aprakstot tumšādaino sieviešu pieredzi, kuras ir nelabvēlīgā situācijā gan rasisma, gan seksisma dēļ (Crenshaw, K., 2017). Tolaik tradicionālais skatījums uz diskrimināciju šādu faktoru mijiedarbību neņēma vērā, jo koncentrējās tikai uz rasismu vai tikai uz seksismu, bet ne abiem kopā. Intersekcionalitāte pati par sevi nav sociāla problēma, bet gan instruments, kas ļauj izprast un labāk risināt diskriminācijas situācijas sabiedrībā kopumā, kā arī individuālos gadījumos. Dažādu nozaru politikas un sociāli ekonomiskās problēmas var pastiprināt diskrimināciju, īpaši intersekcionalitātes jomās. Piemēram, seniora vecuma musulmaņu vīrietim, kas pārvietojas ratiņkrēslā un dzīvo nabadzībā vai nepielāgotā mājoklī (no piekļūstamības aspekta), ir ierobežoti sociālie kontakti savas reliģiskās kopienas ietvaros. Lai efektīvi atrisinātu šajā piemērā aprakstīto problēmu, būtu jāpielāgo daudzdimensionālais modelis, kas piemērojams politikas veidošanas līmenī (sk. 2. attēlu).

Šis modelis ietver:

Sociālās vides un sociāli ekonomisko aspektu kontekstu, kurā sociāli ekonomiskie aspekti ietekmē intersekcionālās diskriminācijas varbūtību – jo vairāk persona pakļauta sociālās atstumtības riskam, jo lielāks ir diskriminācijas risks. Piemēram, turīgam cilvēkam, kurš spēj patstāvīgi uzlabot vides pieejamības aspektus mājoklī un nodrošināt veselības aprūpi pietiekamā kvalitātē, ir mazāki riski būt pakļautam netiešai diskriminācijai nekā sociāli mazaizsargātām grupām.

Daudzdimensionālu domāšanu, kad dažādi identitātes aspekti kā, piemēram, vecums, reliģiskā pārliecība vai etniskā piederība, invaliditāte vienlaikus ietekmē vienu personu, un diskriminācijas gadījumā nepieciešams dažādu nozaru politiskais risinājums.

Starpnozaru sadarbību - piemēram, sākotnēji var šķist, ka seniora vecums un invaliditāte ir sociāla problēma, kuras risinājumi meklējami labklājības politikas nozarē. Taču no starpnozaru – integrētas un iekļaujošas politikas perspektīvas – konkrētu intersekcionālās diskriminācijas gadījumu var risināt arī no citu nozaru politikas perspektīvas, piemēram, no vides piekļūstamības: infrastruktūras politikas, mājokļu politikas, ģimeņu politikas, veselības aprūpes politikas, ekonomikas politikas perspektīvas.



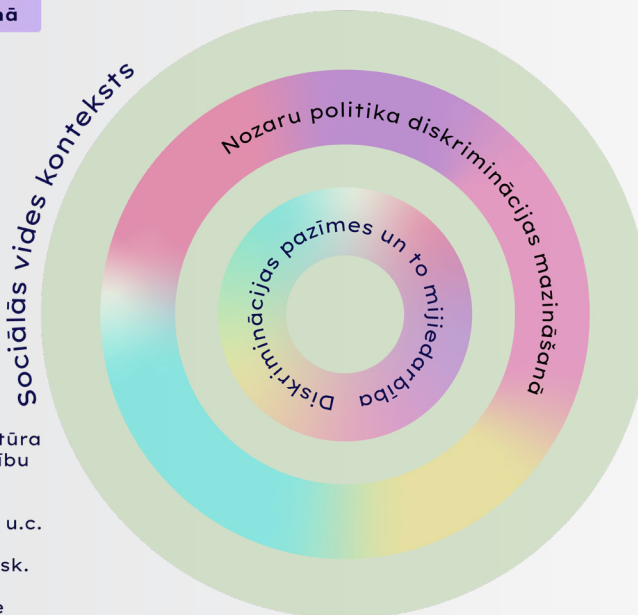
Nozaru politika diskriminācijas mazināšanā

Aizsardzības
Ārlietu
Ekonomikas un finanšu
Iekšlietu
Izglītības un zinātnes
Klimata un enerģētikas
Kultūras
Labklājības
Satiksmes
Tieslietu
Viedās administrācijas un
reģionālās attīstības
Veselības
Zemkopības

Sociālās vides konteksts

Vietējā sabiedrība, t.sk. kultūra
(identitāte), vēsture, attiecību
modeļi, sociāli ekonomiskie
aspekti, attieksme pret
diskrimināciju un dažādību, u.c.

Starptautiskā sabiedrība, t.sk.
ES,
kopējā kultūrtelpa, tiesiskie
regulējumi, u.c.



Diskriminācijas pazīmes un to mijiedarbība

Diskriminācija atkarībā no
invaliditātes

Diskriminācija atkarībā no dzimuma

Diskriminācija atkarībā no vecuma

Diskriminācija atkarībā no
seksuālās orientācijas

Diskriminācija atkarībā no etniskās
piederības

Diskriminācija atkarībā no
religiskās pārliecības

2. attēls. Interseksionalitāte, nozaru politika un sociāli ekonomisko aspektu savstarpējā mijiedarbība (autoru veidots, 2025)

Svarīgi izprast intersekscionālo diskrimināciju, jo tā:

Veicina izpratni par diskriminācijas pieredzes dažādību: cilvēki piedzīvo diskrimināciju ne tikai viena diskriminācijas pamata dēļ, bet dažādu pamatu kombinācijas dēļ. Neņemot vērā diskriminācijas veidu mijiedarbību, pastāv risks neizprast diskriminācijas daudzšķautņaino un komplekso raksturu.

Veicina piekļuvi taisnīgākai politikai un tiesību aizsardzībai: izprotot dažādu diskriminācijas pamatu mijiedarbību, ir iespēja izstrādāt aptverošāku un efektīvāku pretdiskriminācijas politiku. Politikas atbalsta pasākumi, kas attiecas tikai uz vienu diskriminācijas pamatu, ir nepietiekami, ja personas saskaras ar intersekscionālo diskrimināciju.

Palīdz mazināt sociālo atstumtību: interseksionalitātes pieeja palīdz saprast, ka dažādas sabiedrības grupas, kas saskaras ar sociālo atstumtību, biežāk piedzīvo intersekscionālo diskrimināciju. Tāpēc, ilgtspējīgi risinot šīs diskriminācijas problēmu, ir iespēja identificēt un atrisināt vairākas sociālās problēmas, kas dziļi iesakņojušās sociālajās struktūrās un institūcijās.

Palīdz izvairīties no stereotipizēšanas un vienkāršošanas: ārpus interseksionalitātes pieejas redzama tikai daļa no kādas sabiedrības grupas tiesību apdraudējuma iemesliem un sekām, bet nav redzama viņu dzīves sociālā pieredze, piemēram, rasisma, seksisma, homofobijas vai invaliditātes

diskriminācijas izpausmēs. Dažādie diskriminācijas veidi var cits citu pastiprināt un padarīt konkrēta cilvēka situāciju daudz grūtāku. Interseksionalitātes pieeja to ļauj aptvert.

Veicina empātiju un solidaritāti: ja uz citu cilvēku pieredzi raugāmies caur interseksionalitāti, ir iespējams labāk izprast, kā diskriminācijas dažādie veidi vienlaikus negatīvi ietekmē cilvēkus un sabiedrības grupas. Izpratne veicina lielāku empātiju un solidaritāti sabiedrībā.

Diskriminācijas cēloņu psiholoģiskie un sociālie skaidrojumi

Lai efektīvi cīnītos pret diskrimināciju, ir svarīgi izprast tās cēloņus. Diskriminācija nerodas nejauši, tai ir dziļi iesakņojušies psiholoģiski un sociāli cēloņi. Neapzināti aizspriedumi, sabiedrības varas struktūras un sabiedrības normas ietekmē mūsu domas un rīcību daudz vairāk, nekā mēs to apzināmies. Izprotot šos mehānismus, var mērķtiecīgi rīkoties, lai novērstu diskrimināciju un veidotu taisnīgāku sabiedrību.

Diskriminācijas psiholoģiskie skaidrojumi

- **Aizspriedumi un stereotipi:** cilvēki bieži veido aizspriedumus un stereotipus, kas ietekmē viņu attieksmi pret citiem. Sociālās identitātes teorija atspoguļo minēto fenomenu, ka cilvēki kategorizē citus cilvēkus grupās, kas veicina stereotipu veidošanos (Billig, M. & Tajfel, H., 1973).
- **Iekšējās un ārējās grupas dinamika (piederība grupai):** cilvēki mēdz pozitīvi vērtēt savu grupu (angļu valodā – in-group) un labvēlīgi izturēties pret šīs grupas locekļiem. Turpretī personas no citām grupām (angļu valodā – out-group) bieži tiek uztvertas negatīvāk un var tikt arī diskriminētas. Jau 20. gadsimta septiņdesmitajos gados, klasiskajā eksperimentā ar grupām, pierādīja, ka pat patvaļīgi iedalītas grupas piešķir privilēģijas savai grupai (Billig, M. & Tajfel, H., 1973).
- **Kognitīvās uztveres deformācija:** cilvēki pieņem lēmumus un veido priekšstatus, balstoties uz saviem kognitīvajiem procesiem. Viens no izplatītākajiem ir apstiprinājuma kļūda – cilvēki dod priekšroku informācijai, kas apstiprina viņu esošos uzskatus un arī aizspriedumus. Psiholoģijas profesors Ričards S. Nikersons (Richard S. Nickerson) skaidro, ka cilvēku tendence meklēt un uztvert tikai to informāciju, kas apstiprina viņu esošos uzskatus, būtiski ietekmē cilvēka spriedumus un pastiprina aizspriedumus pret citām grupām vai notikumu interpretāciju (Nickerson, R. S., 1998).
- **Projekcijas mehānisms:** cilvēki mēdz projicēt negatīvas īpašības vai bailes uz citām grupām. Amerikāņu psihologs, viens no sociālās psiholoģijas un personības teorijas pamatlicējiem Gordons V. Olports (Gordon W. Allport) savā darbā “Aizspriedumu būtība” (The Nature of Prejudice) skaidro, ka cilvēki bieži projicē savu personīgo nedrošību, bailes vai spriedzi uz ārējām grupām, kas var novest pie aizspriedumiem un diskriminējošas uzvedības (Allport, G. W., 1979).

Diskriminācijas sociālie skaidrojumi

- **Sociālās normas un struktūras:** diskrimināciju bieži uztur institucionālās normas un sociālās struktūras, kas netieši nostiprina noteiktu grupu privilēģijas. Pjērs Burdjē (Pierre Bourdieu) grāmatā “Loģikas prakse” (The Logic of Practice) skaidro, ka cilvēku ikdienas uzvedība un domāšanas ieradumi (habitus), mijiedarbojoties ar sociālajām struktūrām un simbolisko varu, palīdz reproducēt pastāvošo sociālo hierarhiju un nevienlīdzību (Bourdieu, P., 1990).
- **Varas un resursu sadalījums:** diskriminācija rodas no nevienlīdzīgas piekļuves varai un resursiem, ko pastiprina strukturāli mehānismi. Nensija Freizere (Nancy Fraser) savā teorētiskajā darbā “Sadalīt vai atzīt?” (Redistribution or Recognition?) analizē taisnīguma jēdzienu, piedāvājot divdimensiju pieeju, kur diskrimināciju uztur gan ekonomiskā nevienlīdzība (resursu pārdales trūkums), gan kultūras neatzišana (statusa un identitātes noliegšana), īpaši tad, kad dominējošā grupa kontrolē piekļuvi resursiem un nosaka, kuras identitātes sabiedrībā tiek atzītas kā “normālas” vai “vērtīgas” (Fraser, N., 2000).
- **Kultūras hegemonija:** dominējošās grupas nosaka “normālo” un “universālo”, uzspiežot savu ideoloģiju kā vispārpieņemtu. Itāļu filozofs Antonio Gramši (Antonio Gramsci) savā darbā “Cietuma piezīmes” (Prison Notebooks) ieviesa jēdzienu “kultūras hegemonija”, aprakstot, kā valdošā elite uztur varu ne tikai ar apspiešanu, bet arī caur ideoloģiju, normām un kultūras ietekmi, padarot pastāvošo kārtību šķietami dabisku un neapstrīdamu (Gramsci, A., 1970).
- **Sociālā identitāte un starpgrupu konkurence:** diskriminācija rodas, kad grupas uzskata sevi par atšķirīgām un sacenšas par statusu vai resursiem. Psihologi Henrijs Tajfels un Džons Tērners (Henri Tajfel & John Turner), sociālās identitātes teorijas autori, skaidro, ka cilvēki veido pašvērtējumu, balstoties uz grupu piederību, un mēdz uztvert citas grupas kā potenciālu draudu savas grupas statusam, tādējādi veicinot aizspriedumus un diskriminējošu attieksmi (Tajfel, H. & Turner, J.C., 1986).
- **Vēsturiskais konteksts un sociālā hierarhija:** daudzas diskriminācijas formas sakņojas koloniālismā, verdzībā vai citu veidu vēsturiskos konfliktos. Sociālo hierarhiju un stigmatizācijas mehānismus analizē Mišels Fuko (Michel Foucault) grāmatā “Disciplīna un sods” (Discipline and Punish) parādot, kā vēsturiskās varas struktūras un disciplinējošie mehānismi joprojām neapzināti ietekmē mūsdienu sabiedrību, uzturot sociālo kontroli un normalizējot atšķirīgo grupu marginalizāciju (Foucault, M., 1977).

Piemērs

Ekonomiskās nestabilitātes laikā daudzi cilvēki baidās par savu darbu. Tā vietā, lai apšaubītu cēloņus, piemēram, globālās ekonomikas attīstību vai sliktus politiskus lēmumus, viņi meklē “taustāmu” vainīgo. Tas var novest pie tā, ka par ekonomikas problēmām tiek vainoti migranti vai minoritātes, lai gan tam nav faktiskā pamata.

Diskriminācijas mazināšana

Valsts ir galvenais cilvēktiesību garants, tai ir jānodrošina diskriminācijas aizlieguma ievērošana. Diskriminācijas novēršanas principu izpratne ir būtiska jebkuras nozares speciālistiem, kuri izstrādā un īsteno nozaru politiku. Valsts pienākumi ir divējādi: negatīvi (pienākums kaut ko “nedarīt”) un pozitīvi (pienākums kaut ko “darīt”) (Valsts pārvaldes iekārtas likums, 2002).

Tiesiskais pamatojums un diskriminācijas novēršanas mehānismi ir ļoti svarīgi, lai izveidotu godīgu un taisnīgu sabiedrību. Lai efektīvi novērstu diskrimināciju, nepietiek ar formālu kritēriju vai vadlīniju noteikšanu. Būtisks priekšnoteikums ir aizspriedumu atpazīšana un indivīda personīgā atbildība un rīcība. Ir nepieciešama prasme un vēlme reflektēt par savu attieksmi, apzinoties, ka ikvienu var ietekmēt personīgie aizspriedumi lēmumu pieņemšanā.

Tas nav viegls uzdevums, tāpēc, lai veiksmīgi mazinātu diskrimināciju sabiedrībā, ir nepieciešama kompleksa un daudzveidīga pieeja un atbildība individuālā un institucionālā līmenī.

Tālākajās nodaļās padziļināti aplūkota dažādu veidu diskriminācija – diskriminācija atkarībā no invaliditātes, etniskās piederības, reliģiskās pārliecības, dzimuma, seksuālās orientācijas un vecuma dēļ.



Izmantotie avoti

Allport, G. W. (1979). The Nature of Prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley.

ANO Vispārējā cilvēktiesību deklarācija. (1948). Iegūts no: https://www.vvc.gov.lv/lv/starptautiskie-tiesibu-akti/un-universal-declaration-human-rights-1948?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.tiesibsargs.lv%2F

Bela, B. & Rasnača, L. (zin. red.). (2023). Sociālā darba vārdnīca. LU Akadēmiskais apgāds. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

Billig, M., & Tajfel, H. (1973). Social categorization and similarity in intergroup behaviour. European Journal of Social Psychology, 3(1), p. 27-52.

Bourdieu, P. (1990). The logic of practice. Stanford, CA: Stanford University Press.

Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. (1950). Eiropas Padome. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649>

Cilvēktiesību gids 2. (2025). Netiešā diskriminācija. Iegūts no: <https://www.cilvektiesibugids.lv/temas/diskriminacija/kas-ir-diskriminacija/diskriminacijas-veidi/netiesa-diskriminacija>

Cilvēktiesību gids. (2025). Diskriminācijas aizliegums. Iegūts no: www.cilvektiesibugids.lv/tiesibas/diskriminacijas-aizliegums

Crenshaw, K. (2017). Intersectionality, More than Two Decades Later. Iegūts no: www.law.columbia.edu/news/archive/kimberle-crenshaw-intersectionality-more-two-decades-later

Diskriminācijas novēršanas likums (nav spēkā). (2004). Iegūts no: https://m.saeima.lv/Lapas/8Sae_Lprj/lasa-dd=LP0741_0.htm

Dupate, K. (2025). Aizsardzība pret intersekcionalo diskrimināciju Eiropas Savienības un Latvijas tiesībā, Latvijas Universitātes 83. starptautiskās zinātniskās konferences tiesību zinātnes rakstu krājums “Indivīds, tiesības un tiesas: tiesību nozaru perspektīva”. LU Akadēmiskais Apgāds. 12.-18.lpp. Iegūts no: https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Konferences/2025/juzk-83/juzk.83.pdf

Dupate, K. (2023). Naida noziegumi un naida runa: starptautiskie standarti un Latvijas tiesiskais regulējums un prakse. Rīga, LU Akadēmiskais apgāds. 128. lpp. Iegūts no: <https://www.apgads.lu.lv/izdevumi/naida-noziegumi-un-naida-run-starptautiskie-standarti-un-latvijas-tiesiskais-regulejums-un-prakse/>

Dupate, K. (2020). Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakses, kā arī starptautisko konvenciju ietekme darba tiesību vidē (tiesu prakse, normatīvā regulējuma salīdzinājums). Tiesu Administrācija. Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2021/1_3%20Darba%20tiesibas_Civilties-joma_Dupate.pdf

Dūmiņa I., Cimdiņa A. (2025). Interseksionalitāte: jauna pieeja cilvēkresursu vadības izaicinājumiem. Iegūts no: <https://mindlink.lv/interseksionalitate-jauna-pieeja-cilvekresursu-vadibas-izaicinajumiem-11525>

EIGE. (2025). Intersectional discrimination. Iegūts no: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1395?language_content_entity=en

Fraser, N. (2000). Rethinking recognition. Iegūts no: https://www.researchgate.net/publication/296363224_Rethinking_recognition

Foucault, M. (1977). Discipline and Punish: The Birth of the Prison. Pantheon Books.

Gramsci, A. (1970). Prison notebooks. International publisher – NY. Iegūts no: <https://ia600506.us.archive.org/19/items/AntonioGramsciSelectionsFromThePrisonNotebooks/Antonio-Gramsci-Selections-from-the-Prison-Notebooks.pdf>

International Covenant on Civil and Political Rights. (1966). General Assembly resolution 2200A (XXI). Iegūts no: www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-civil-and-political-rights. Latviešu valodā piejams: Starptautiskais pakts par pilsoņu un politiskajām tiesībām. (1966). ANO. Starptautiskais līgums precizēts ar Saeimas Ārlietu komisijas 04.10.2023. lēmumu. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/705>

Jurista vārds. (2022). Diskriminācijas aizliegums. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/705>

Latvijas Cilvēktiesību centrs. (2022). Likumu panti, kas skar diskriminācijas aizliegumu. Iegūts no: <https://cilvektiesibas.org.lv/lv/database/diskriminacija>

Līgums par Eiropas Savienības darbību. (2017). Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/LV/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

LR Labklājības ministrija. (2003). Konceptija dzimumu līdztiesības īstenošanai. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/1537/download>

LR Labklājības ministrija. (2023). Sabiedriskās domas aptauja par sabiedrības izpratni par diskriminācijas aspektiem. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/sabiedriskas-domas-aptauja-par-sabiedrības-izpratni-par-diskriminācijas-aspektiem-28122022>

LR Labklājības ministrija. (2024). Situācijas raksturojums. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/situacijas-raksturojums-0>

LZA TK. (2017). Latvijas Zinātņu akadēmijas Terminoloģijas komisijas Informācijas tehnoloģijas, telekomunikācijas un elektronikas terminoloģijas apakškomisijas protokolos iekļauto un apstiprināto terminu apkopojums. Iegūts no: <https://termini.gov.lv/kolekcijas/97/skirklis/454405>

Neimanis, A. (2003). Dzimumu līdztiesības principa integrēšana praksē. ANO Attīstības programmas pārstāvniecība Latvijā. Iegūts no: <https://dom.lndb.lv/data/obj/58935.html>

Nickerson, R. S. (1998). Confirmation bias: A ubiquitous phenomenon in many guises. *Review of General Psychology*, 2(2). p. 175–220.

Oxford dictionary. (2015). Definition of diversity noun. The Oxford Advanced Learner's Dictionary. Iegūts no: <https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/diversity>

Padomes Direktīva, 2010/41/ES. (2010). Direktīva par vienlīdzīgas attieksmes principu pret sievietēm un vīriešiem. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:lv:PDF>

SIF. (2024). Termini. Sabiedrības integrācijas fonds. Iegūts no: www.dazadiba.lv/pamati-un-regulejums/termini-un-koncepti/

Standarts. (2024). Cilvēkresursu vadība: dažādība un iekļaušana, LVS ISO 30415:2024 L. Iegūts no: www.lvs.lv/lv/products/163041

Tajfel, H. and Turner, J.C. (1986) The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Worchel, S. and Austin, W.G., Eds., *Psychology of Intergroup Relation*, Hall Publishers, Chicago.

Tiesībsargs. (2020). Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā. Iegūts no: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2022/07/diskriminacija_darba_vide_2020_petijuma_rezultati_1594374193.pdf

Tiesībsargs. (2025). Diskriminācijas veidi. Iegūts no: www.tiesibsargs.lv/tiesibu-jomas/diskriminacijas-veidi/

Valsts pārvaldes iekārtas likums. (2002). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/63545-valsts-parvaldes-iekartas-likums>

Vispārējā konvencija par nacionālo minoritāšu aizsardzību. (1995). Eiropas Padome. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1282>

I NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no invaliditātes



Invaliditāte ir komplekss sociāls un medicīnisks fenomens, kas ietekmē dažādas dzīves jomas. Tā nav tikai individuāla veselības problēma, bet gan sociāla realitāte, kuras uztvere un ietekme mainās atkarībā no kultūras, tiesiskā regulējuma un sabiedrības attieksmes. Attieksme pret invaliditāti un tās izpratne sabiedrībā ietekmē to, kā tiek veidoti tiesību akti, kā tiek organizēta publiskā infrastruktūra un kā cilvēki ar invaliditāti spēj iesaistīties ikdienas dzīvē.



Lai arī sabiedrībā pieaug izpratne par cilvēku ar invaliditāti tiesībām, diskriminācija joprojām ir būtiska problēma. Diskriminācija atkarībā no invaliditātes izpaužas dažādi – sākot no ierobežotas piekļuves izglītībai un darba tirgum un beidzot ar sistemātisku šķēršļu radīšanu ikdienas dzīvē, piemēram, publiskās infrastruktūras nepieklūstamību, atbalsta mehānismu nepietiekamību un aizspriedumiem sabiedrībā.

Invaliditātes pamatā ir dažādi funkcionāli traucējumi. Eiropas Savienībā visbiežāk sastopami šādi **funkcionālo traucējumu veidi** (WHO, 2001):

- kustību traucējumi;
- redzes traucējumi;
- dzirdes traucējumi;
- psihiskie un uzvedības traucējumi.

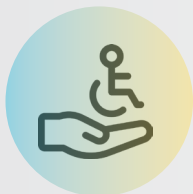


Funkcionālo traucējumu iedalījums nav viennozīmīgs. Dažādās valstīs tas var atšķirties atkarībā no vietējās sistēmas un normatīvajiem aktiem. Latvijā intelektuālās attīstības traucējumus un psihiskās veselības traucējumus visbiežāk uzskata par viena veida – garīga rakstura traucējumiem. Savukārt statistikas datus par cilvēku ar invaliditāti skaitu un sadalījumu Latvijā ir minēti psihiskie un uzvedības traucējumi.

Invaliditātes medicīniskais modelis un cilvēktiesību modelis

Lai labāk izprastu sabiedrības attieksmes dažādās perspektīvas, invaliditātes jautājumu aplūkošanā var izmantot divus būtiskākos modeļus – tie ir invaliditātes **medicīniskais modelis** un **cilvēktiesību modelis**.

Medicīniskais modelis



Medicīniskais modelis (Ilves, A., 2023) ir tradicionālais skatījums uz invaliditāti, kas dominēja daudzās valstīs līdz 20. gadsimta beigām. Šai modelī invaliditāte tiek uztverta galvenokārt kā individuāli veselības traucējumi, kas rada funkcionālus ierobežojumus. Medicīniskajā modelī invaliditāti uzskata par problēmu, kas ir jārisina vai jāpārvar ar medicīnas, rehabilitācijas un tehnoloģiju palīdzību.

Medicīniskā modeļa pamatprincipi:

- invaliditāti uzskata par **cilvēka individuālu problēmu**, nevis sabiedrības radītu situāciju;
- medicīnu un rehabilitāciju uzskata par galvenajiem risinājumiem invaliditātes mazināšanai;
- cilvēkiem ar invaliditāti tiek piemēroti **terapeitiski un korektīvi pasākumi** funkcionālo spēju uzlabošanai;
- invaliditātes radītos ierobežojumus definē atbilstoši medicīniskiem kritērijiem, piemēram, nespējai pārvietoties, redzes vai dzirdes traucējumiem, intelektuālās attīstības traucējumu pakāpei u. tml.

Medicīniskā modeļa ietekme sabiedrībā:

- cilvēkus ar invaliditāti uztver kā pacientus, kuriem nepieciešama ārstēšana, rehabilitācija vai aprūpe, nevis kā līdzvērtīgus sabiedrības locekļus;
- cilvēkiem ar invaliditāti ir ierobežotas iespējas pieņemt lēmumus par savu dzīvi – viņu vietā lemj ārsti, rehabilitācijas speciālisti un citi profesionāļi;
- medicīniskā modeļa pieeja veicina cilvēku ar invaliditāti atkarību no veselības aprūpes sistēmas un mazina iespējas dzīvot patstāvīgi;
- medicīniskais modelis nostiprina institucionālo vidi, kurā dzīvo cilvēki ar invaliditāti.

Lai gan medicīniskais modelis joprojām ir būtisks veselības aprūpē un rehabilitācijā, to vairs neuzskata par pietiekamu, lai pilnvērtīgi izprastu invaliditāti kā sabiedrisku un cilvēktiesību jautājumu. Mūsdienu sabiedrībā tiek atzīts, ka invaliditāte nav tikai veselības traucējumu sekas – invaliditāte ir arī **sabiedrības un vides radīti šķēršļi**, kas ierobežo personu iespējas pilnvērtīgi iesaistīties dažādās dzīves jomās.

Cilvēktiesību modelis

Cilvēktiesību modeli, kas attīstījās kā reakcija uz medicīniskā modeļa trūkumiem, uzsvērts, ka invaliditāte nav tikai medicīniska, bet **sociāls un cilvēktiesību jautājums**. Šajā skatījumā invaliditāti rada ne tik daudz indivīda veselības traucējumi, vairāk sabiedrības nespēja pielāgoties dažādu personu vajadzībām un nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem. Latvijā, līdzīgi kā citās Eiropas Savienības valstīs, invaliditātes politika tiek virzīta uz cilvēktiesību modeli, kas veido iekļaujošāku sabiedrību un ļauj nodrošināt vienlīdzīgas iespējas visiem.

Cilvēktiesību modeļa pamatprincipi:

- invaliditāti vairs neuzskata par **individuālu trūkumu**, bet par dažādības daļu sabiedrībā. Invaliditāti rada **sabiedrības veidotie ierobežojumi**, nevis katra individuālā problēma;
- sabiedrībai ir jānodrošina **vienlīdzīgas iespējas**, pielāgojot vidi, pakalpojumus un tiesisko regulējumu, lai visi varētu pilnvērtīgi piedalīties sabiedrības dzīvē neatkarīgi no funkcionālajām spējām;
- cilvēkiem ar invaliditāti ir tādas pašas **tiesības un brīvības** kā jebkuram citam cilvēkam, un to ierobežošana ir diskriminācija;
- **diskriminācijas novēršana** kļūst par centrālo jautājumu, jo cilvēku ar invaliditāti tiesību ierobežojumi rodas nevis veselības stāvokļa dēļ, bet sabiedrības attieksmes un sistēmisku šķēršļu dēļ;
- uzsvars ir uz **piekļūstamību un iekļaušanu**, piemēram, vides pielāgošanu, informācijas piekļūstamību, darba tirgus atvērtību un izglītības iespējām;
- cilvēkiem ar invaliditāti ir nodrošināta **autonomija un tiesības lemt par savu dzīvi**, viņi nav spiesti būt atkarīgi no speciālistiem.

Saskaņā ar ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām jēdziens “invaliditāte” arī juridiski ir definēts saskaņā ar cilvēktiesību modeli jeb juridiski formālu invaliditātes definīciju ir nomainījusi funkcionāla definīcija.

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām 1. pants nosaka, ka:

“Pie personām ar invaliditāti pieder personas, kurām ir ilgstoši fiziski, garīgi, intelektuāli vai maņu traucējumi, kas mijiedarbībā ar dažādiem šķēršļiem var apgrūtināt to pilnvērtīgu un efektīvu līdzdalību sabiedrības dzīvē vienlīdzīgi ar citiem.”

Līdz ar to juridiski par personām ar invaliditāti ir uzskatāmas ne tikai tās personas, kurām valsts ir atzinusi invaliditāti, bet visas personas, kuras saskaras ar ierobežojumiem saistībā ar to, jo viņām ir ilgstoši fiziski, garīgi vai psihiski traucējumi. Šādu pieeju invaliditātes jēdziena izpratnei ir noteikusi arī ES Tiesa savā judikatūrā (Dupate, K., 2020).

Medicīniskais un cilvēktiesību modelis dažādu nozaru politikā

Praksē invaliditātes medicīniskais un cilvēktiesību modelis dažādās nozarēs var izpausties dažādi. 2. tabulā sniegts salīdzinošs pārskats par to, kā tas izpaužas, kā atšķirīgie modeļi ietekmē invaliditātes izpratni un attieksmi pret to un kādi ir iespējamie risinājumi individuālā un nozaru politikas līmenī.

2. tabula. Invaliditātes medicīniskā un cilvēktiesību modeļa izpausmes piemēri nozaru politikā (autoru veidots, 2025)

Nozare	Medicīniskais modelis	Cilvēktiesību modelis
Aizsardzība	Cilvēki ar invaliditāti netiek uzskatīti par piemērotiem darbam valsts aizsardzības sektorā, jo viņiem var būt ierobežotas fiziskās spējas.	Aizsardzības sektors pielāgo amatus, kas nav tieši saistīti ar fizisko sagatavotību (piemēram, analītiskie darbi, kibernetika u.c.), lai iekļautu cilvēkus ar dažāda veida invaliditāti.
Ārlietas	Invaliditātes jautājumi tiek uztverti kā nacionāla problēma, starptautiskajā politikā tiem netiek pievērsta īpaša uzmanība.	Starptautiskajos attīstības sadarbības projektos tiek iekļauti pasākumi cilvēku ar invaliditāti tiesību aizstāvībai. Diplomātiskās misijas rūpējas par vides un informācijas piekļūstamību, tostarp tās nodrošināšanu vieglajā valodā.
Ekonomika	Cilvēki ar invaliditāti tiek uzskatīti par mazāk produktīviem un konkurētspējīgiem darba tirgū.	Valsts ekonomikas politikā tiek iekļauti stimuli darba devējiem, lai nodarbinātu cilvēkus ar invaliditāti, kā arī tiek atbalstīti sociālie uzņēmumi.
Finanses	Cilvēkiem ar invaliditāti ir ierobežota piekļuve kredītiem un apdrošināšanai, jo tiek uzskatīts, ka viņiem ir lielāks finansiālais risks.	Banku un apdrošināšanas sistēmas tiek pielāgotas, nodrošinot īpašus nosacījumus cilvēkiem ar invaliditāti, piemēram, pielāgotus kredītu un pensiju plānus.
Iekšlietas	Polijas un avārijas dienesti nav pielāgoti efektīvas palīdzības nodrošināšanai cilvēkiem ar invaliditāti.	Polijas un glābšanas dienestu darbiniekus apmāca komunicēt ar cilvēkiem ar dažādiem funkcionālajiem traucējumiem, tostarp izmantojot zīmju vai vieglo valodu.
Izglītība un zinātne	Bērniem ar invaliditāti iesaka izglītību speciālās izglītības iestādēs, uzskatot, ka nepieciešama individuāla aprūpe.	Izglītības sistēmu veido iekļaujoši, nodrošinot atbalsta pakalpojumus, pedagoģisko/nepedagoģisko atbalstu un piekļūstamu infrastruktūru.
Klimats un enerģētika	Klimata pārmaiņu kontekstā cilvēki ar invaliditāti tiek aplūkoti kā īpaši neaizsargāta grupa, galvenokārt veselības stāvokļa un ierobežotās mobilitātes dēļ. Uzsvars ir tikai uz medicīniskām vajadzībām, nevis uz vides un sistēmiskiem šķēršļiem.	Cilvēku ar invaliditāti neaizsargātību pret klimata pārmaiņām rada infrastruktūras, evakuācijas sistēmu un informācijas nepieejamība. Tādēļ klimata un enerģētikas politikā iekļauj piekļūstamības risinājumus, piemēram, iekļaujošus brīdinājuma mehānismus, sabiedriskā transporta pielāgojumus un mājokļu energoefektivitātes risinājumus.
Kultūra	Kultūras pasākumu norises vietas, piemēram, kultūrvēsturiskās ēkas, muzeji, teātri un tajās notiekošie pasākumi nav pieejami cilvēkiem ar invaliditāti.	Kultūras iestādes nodrošina piekļūstamus pasākumus, audiogidus, zīmju valodas tulkus un alternatīvus mākslas baudīšanas veidus (piemēram, taktilo mākslu cilvēkiem ar redzes traucējumiem).

Nozare	Medicīniskais modelis	Cilvēktiesību modelis
Labklājība	Sociālais atbalsts galvenokārt izpaužas kā pabalstu piešķiršana, kas pasīvi atbalsta cilvēkus ar invaliditāti, bet neveicina viņu neatkarību.	Sociālā politika tiek veidota tā, lai cilvēki ar invaliditāti varētu dzīvot patstāvīgu dzīvi, nodrošinot personalizētus atbalsta pakalpojumus un iekļaujošu darba vidi.
Satiksmes	Sabiedriskais transports nav piekļūstams cilvēkiem ar invaliditāti, un cilvēkiem ar invaliditāti iesaka izmantot specializētus transporta pakalpojumus.	Sabiedriskā transporta sistēma tiek pielāgota, nodrošinot zemās grīdas autobusus, skaņas un vizuālas norādes, kā arī palīdzības sistēmas cilvēkiem ar invaliditāti.
Tieslietas	Cilvēkiem ar invaliditāti ir ierobežotas iespējas aizstāvēt savas tiesības tiesu sistēmā nepieejamas un nepieņemamas informācijas dēļ.	Tiesu sistēma nodrošina tiesas procesa un nepieciešamās informācijas piekļūstamību, piemēram, procesa tulkojumu zīmju valodā vai dokumentu pārveidi vieglajā valodā.
Viedā administrācija un reģionālā attīstība	Digitālie pakalpojumi ne vienmēr ir pielāgoti cilvēkiem ar invaliditāti.	Digitālie pakalpojumi tiek veidoti pēc universālā dizaina principiem, nodrošinot to piekļūstamību visiem.
Veselība	Veselības aprūpes iestādes nav pielāgotas cilvēkiem ar invaliditāti, un cilvēki ar invaliditāti nereti saņem zemākas kvalitātes aprūpi.	Veselības aprūpes sistēma tiek pielāgota, nodrošinot piekļūstamu infrastruktūru, personāla apmācību un asistējošas tehnoloģijas.
Zemkopība	Darbs lauksaimniecībā nav piemērots cilvēkiem ar invaliditāti.	Zemkopības politikā tiek veidotas atbalsta programmas cilvēkiem ar invaliditāti, lai veicinātu viņu nodarbinātību, piemēram, pielāgojot lauksaimniecības rīkus un tehnoloģijas.

Jēdzieni, definīcijas un tiesību akti

Invaliditātes politika tiek īstenota, balstoties uz nacionālajiem un starptautiskajiem politikas dokumentiem, kas aptver cilvēku ar invaliditāti tiesības, piekļūstamību, nodarbinātību, sociālo aizsardzību un iekļaušanu.

ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām

Viens no svarīgākajiem dokumentiem, kas balstīts uz invaliditātes cilvēktiesību modeļa principiem, ir **ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām** (turpmāk – ANO Konvencija). Konvencija nosaka, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir tiesības uz:

- **piekļūstamu vidi un sabiedriskajiem pakalpojumiem**, lai varētu pilnvērtīgi un bez šķēršļiem piedalīties sabiedriskajā dzīvē;
- **vienlīdzīgu piekļuvi izglītībai un nodarbinātībai**, nodrošinot nepieciešamos pielāgojumus un atbalsta mehānismus;
- **patstāvīgu dzīvi un neatkarīgu lēmumu pieņemšanu**, kas nozīmē, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir jābūt iespējai izvēlēties, kur un kā viņi dzīvo, kā arī izmantot atbilstošus atbalsta pakalpojumus;
- **aizsardzību pret diskrimināciju un vienlīdzīgu attieksmi likuma priekšā**, kas ietver piekļuvi tiesu sistēmai, aizsardzību pret tiesību pārkāpumiem un vienlīdzīgu pieeju tiesiskajai palīdzībai.

ANO Konvencija ir ievērojams solis prom no medicīniskā modeļa, jo tā nosaka, ka invaliditāte ir **cilvēktiesību jautājums**, nevis tikai medicīniska diagnoze. Tā atzīst, ka invaliditāte nav saistīta tikai ar cilvēku fiziskajiem vai garīgajiem ierobežojumiem, bet arī ar sabiedrībā pastāvošajiem šķēršļiem, kas traucē pilnvērtīgu līdzdalību.

Diskriminācijas jēdziens ANO Konvencijā

ANO Konvencijā diskriminācija invaliditātes dēļ tiek definēta kā **jebkāda veida atšķirīga attieksme, izslēgšana vai ierobežošana, kas mazina iespējas vai neļauj cilvēkiem ar invaliditāti pilnvērtīgi un vienlīdzīgi izmantot savas cilvēktiesības un pamatbrīvības visās dzīves jomās**.

ANO Konvencija uzsver **nediskriminācijas principu**, kas izpaužas vairākos aspektos:

- **tiešās un netiešās diskriminācijas aizliegums** – nedrīkst atteikt cilvēkam iespēju izmantot pakalpojumus, tiesības vai resursus invaliditātes dēļ, pat ja tas netiek darīts atklāti;
- **diskriminācijas aizliegums privātajā un publiskajā sektorā** – ANO Konvencija attiecas ne tikai uz valsts iestādēm, bet arī uz uzņēmumiem un pakalpojumu sniedzējiem, kuriem ir pienākums nodrošināt piekļūstamību un vienlīdzīgas iespējas;

- **saprātīgu pielāgojumu nodrošināšana** – lai novērstu diskrimināciju, valstīm un organizācijām ir pienākums veikt individuāli pielāgotus pasākumus, lai cilvēki ar invaliditāti varētu vienlīdzīgi piedalīties visās dzīves jomās. Piemēram, ja darba vietā nepieciešams pielāgot darba laiku vai fizisko vidi, šāda pielāgošana ir obligāts diskriminācijas novēršanas pasākums. “Saprātīgs pielāgojums” nozīmē vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas, ja tās konkrētā gadījumā ir nepieciešamas un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu, lai nodrošinātu, ka cilvēki ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem var izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības;
- **pozitīvie pasākumi invaliditātes iekļaušanai** – dažos gadījumos tiek atzīts, ka nepieciešami papildu pasākumi, lai mazinātu vēsturisku nevienlīdzību. Tādēļ valsts var noteikt, piemēram, darba kvotas cilvēkiem ar invaliditāti vai attiecīgus papildu atbalsta mehānismus izglītībā, piemēram, piedāvāt individuālu atbalstu jauniešiem studiju laikā.

Ar nediskriminācijas principu ANO Konvencija nosaka ne tikai to, ka diskriminācija invaliditātes dēļ ir nepieņemama, bet arī to, ka valstīm ir aktīvi jāstrādā pie tās novēršanas un vienlīdzīgu iespēju radīšanas visiem.

ANO Konvencija uzsver, ka ir būtiski iesaistīt lēmumu pieņemšanā cilvēku ar invaliditāti organizācijas, jo tā tiek nodrošinātas tiesības uz pašnoteikšanos un līdzdalību. Šīs organizācijas sniedz informāciju par reālajiem šķēršļiem un risinājumiem, tā palīdzot pieņemt efektīvākus un ilgtspējīgākus lēmumus un veicinot diskriminācijas un šķēršļu mazināšanu, kā arī sociālo iekļaušanu. ANO Konvencijas nostiprinātais princips “neko par mums bez mums” uzsver, ka cilvēkiem ar invaliditāti jābūt iesaistītiem visos procesos, kas ietekmē viņu dzīvi. Tā tiek nodrošināts efektīvāks resursu izlietojums un pieņemto lēmumu atbilstība reālajām vajadzībām.

Latvija ratificēja **ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām** 2010. gadā, tā apņēmoties nodrošināt un aizsargāt cilvēku ar invaliditāti tiesības un iekļaušanu sabiedrībā (VARAM, 2010).

ANO Konvencijas par personu ar invaliditāti tiesībām ieviešanā un koordinēšanā ir iesaistītas šādas organizācijas:

- **Labklājības ministrija** – vadošā valsts pārvaldes iestāde, kas izstrādā un koordinē invaliditātes politiku, nodrošina normatīvo aktu izstrādi un uzrauga to īstenošanu, kā arī koordinē starptautisko saistību izpildi konvencijas ietvaros.
- **Latvijas Republikas tiesībsargs** (turpm. Tiesībsargs) – neatkarīga institūcija, kas veic Konvencijas īstenošanas pārraudzību, izvērtē diskriminācijas gadījumus un uzrauga cilvēku ar invaliditāti tiesību ievērošanu. Tiesībsargs arī analizē likumdošanas atbilstību Konvencijai un sniedz rekomendācijas valdībai par nepieciešamajiem uzlabojumiem.
- **Nevalstiskās organizācijas (NVO)** – aizstāv cilvēku ar invaliditāti tiesības, sniedz atzinumus par politikas īstenošanu, iesaistās dialogā ar valsts iestādēm un piedalās Konvencijas pārraudzībā.

ANO Konvencijā noteiktās tiesības un pamatprincipi ir īstenojami horizontāli, t.i., nozaru atbildīgās ministrijas un citas iesaistītās institūcijas katra ir atbildīga par ANO Konvencijā noteikto saistību pakāpenisku ieviešanu attiecīgajā jomā. Izstrādājot politikas plānošanas dokumentus un tiesību aktu projektus, nozaru ministrijas ir atbildīgas par to, lai šajos projektos tiktu iekļauts cilvēku ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju princips, tādējādi nodrošinot viņu tiesību īstenošanu. Invaliditātes aspektu konsekventa ievērošana, plānojot sabiedrībai paredzētos pakalpojumus, nodrošina to pieklūstamību.

EK/ES direktīvas

Padomes direktīva 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris) –

nodarbinātības vienlīdzības direktīva, ar ko nosaka vispārēju regulējumu vienlīdzīgai attieksmei nodarbinātības un profesijas jomā, tostarp aizliedzot diskrimināciju invaliditātes dēļ (Direktīva 2000/78/EK, 2000).

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2006/54/EK (2006. gada 5. jūlijs) –

nosaka vienlīdzīgu attieksmi starp vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jomā un attiecas arī uz cilvēkiem ar invaliditāti (Direktīva 2006/54/EK, 2006).

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2010/41/ES (2010. gada

7. jūlijs) – direktīva par vienlīdzīgu attieksmi pret pašnodarbinātām personām, tostarp cilvēkiem ar invaliditāti (Direktīva 2010/41/ES, 2010).

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2019/882 (2019. gada

17. aprīlis) – direktīva par noteiktu preču un pakalpojumu pieklūstamības prasībām (European Accessibility Act) (Direktīva 2019/882, 2019).

Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/2841 (2024. gada

23. oktobris) – direktīva par Eiropas invaliditātes kartes un Eiropas stāvvietu kartes izveidi personām ar invaliditāti (Direktīva 2024/2841, 2024).



Situācija Latvijā

Invaliditāte nav viennozīmīgs jēdziens – tas ietver plašu cilvēku grupu ar dažādiem funkcionāliem traucējumiem, kas var būt gan redzami, gan neredzami. Atkarībā no funkcionālo traucējumu veida cilvēkiem ar invaliditāti ir atšķirīgas vajadzības, un attiecīgi arī diskriminācija, ar kuru viņi saskaras, var būt ļoti dažāda.

Sabiedrībā pastāv kļūdainš priekšstats, ka visi cilvēki ar invaliditāti saskaras ar vienādām problēmām un izaicinājumiem. Taču realitātē atšķiras gan diskriminācijas formas, gan šķēršļi, kas ietekmē dažādas cilvēku grupas.

Turklāt diskriminācija invaliditātes dēļ var būt netieša – tā izpaužas kā nepieklūstama vide, informācijas trūkums vai ierobežotas nodarbinātības iespējas. Šie šķēršļi ne vienmēr ir apzināti radīti, tomēr tie būtiski ietekmē cilvēku ar invaliditāti dzīves kvalitāti un iespējas pilnvērtīgi iekļauties sabiedrībā.

3. tabula. Personu ar invaliditāti, t.sk. funkcionālajiem traucējumiem skaits un sadalījums 2024.gada decembrī (LabIS, 2024)

Personas ar invaliditāti kopā	Kopā	tajā skaitā funkcionālie traucējumi:					Strādājošie
		redzes	dzirdes	kustību	psihiski un uzvedības	pārējie/traucējumu veids nav norādīts	
Kopā	221 306	10 450	2 733	42 658	31 607	136 469	x
no tām:							
bērni (ieskaitot 18 g.v.)	9 700	261	460	278	4 103	4 621	x
pilngadīgie	211 653	10 190	2 273	42 383	27 517	131 869	58 258
tajā skaitā:							
1. grupa	30 224	2 865	7	2 688	6 248	18 492	1 368
2. grupa	93 459	2 701	75	15 478	19 062	56 445	18 365
3. grupa	91 408	4 661	2 192	24 331	2 244	58 738	39 178

Tabulā norādītās personu grupas ir ļoti atšķirīgas, tām ir dažādas vajadzības, iespējas un izaicinājumi.

Lai padziļināti izprastu, kādi diskriminācijas riski ir saistīti ar dažādiem funkcionālo traucējumu veidiem un kādi ir galvenie izaicinājumi, kas saistīti ar katru no šiem veidiem, aplūkosim katru traucējumu veidu atsevišķi. Īpaši izcelsim diskriminācijas riskus, kas katram funkcionālo traucējumu veidam ir visraksturīgākie, kā arī analizēsim, kā tie ietekmē cilvēku iekļaušanos sabiedrībā.

Cilvēki ar dažādiem funkcionāliem traucējumiem un to izaicinājumi

Raksturojums: kustību traucējumi būtiski ietekmē cilvēka fizisko mobilitāti, izturību, koordināciju vai ķermeņa funkcijas. Cilvēki ar kustību traucējumiem var izmantot ratiņkrēslus, kruķus vai citas palīgierīces, tomēr viņu ikdienas dzīve bieži ir atkarīga no vides pieklūstamības. Kustību traucējumi var būt iedzimti vai iegūti slimības, traumas vai novecošanas rezultātā.



Cilvēki ar kustību traucējumiem Latvijā

Saskaņā ar Labklājības informācijas sistēmas (turpmāk: LabIS) datiem 2024. gada decembrī Latvijā bija **42 658 jeb 19,28 %** cilvēku ar kustību traucējumiem no visām pilngadīgām personām ar invaliditāti. Šis rādītājs apliecina, ka kustību traucējumi ir viens no izplatītākajiem funkcionālajiem traucējumu veidiem Latvijā (LabIS, 2025).

Detalizētāks vecuma grupu sadalījums rāda, ka **lielākā daļa cilvēku ar kustību traucējumiem ir vecāki par 54 gadiem**. Precīzāk: šāda vecuma struktūra liecina par ciešu saistību starp novecošanu un kustību ierobežojumiem, kas jāņem vērā politikas plānošanā un diskriminācijas novēršanas pasākumos (Oficiālais statistikas portāls, 2025).

Cilvēkiem ar kustību traucējumiem, kas ir arī seniori, nereti jāsasaskaras ar dubulto stigmatu – gan invaliditātes, gan vecuma dēļ. Ir būtiski veidot apmācības sociālajiem un veselības aprūpes darbiniekiem, lai nodrošinātu cieņpilnu un nediskriminējošu attieksmi. Tāpat nepieciešams stiprināt mobilitātes iespējas lauku reģionos, kur pakalpojumu piekļūstamība bieži vien ir ierobežota.

Diskriminācijas riski:

- **infrastruktūras nepieklūstamība** – daudzviet sabiedriskās ēkas, transportlīdzekļi un darbavietas nav aprīkotas ar uzbrauktuvēm, liftiem vai pielāgotām tualetēm, kas liedz cilvēkiem ar kustību traucējumiem pilnvērtīgi piedalīties sabiedrības dzīvē;
- **diskriminācija darba tirgū** – darba devēji dažkārt atsakās pieņemt darbā cilvēkus ar kustību traucējumiem, baidoties no papildu izmaksām, kas saistītas ar darba vides pielāgošanu;
- **sabiedrības aizspriedumi** – nereti tiek uzskatīts, ka cilvēki ar kustību traucējumiem nespēj būt patstāvīgi.

Piemērs

Cilvēks, kurš pārvietojas ratiņkrēslā, piesakoties darbā, var saņemt atteikumu, jo uzņēmums nav gatavs nodrošināt piekļūstamu darba vidi, pat ja šī cilvēka kvalifikācija ir atbilstoša vai pat augstāka nekā citiem pretendentiem.

Redzes traucējumi

Raksturojums: redzes traucējumi variē no daļēja redzes zuduma līdz pilnīgam neredzīgumam. Šie traucējumi var būt iedzimti vai iegūti dzīves laikā.

Cilvēki ar redzes traucējumiem Latvijā

Saskaņā ar LabIS datiem 2024. gada decembrī Latvijā bija **10 450 personas ar redzes traucējumiem**, kas ir **4,72 %** no visām pilngadīgām personām ar invaliditāti (LabIS, 2025). Lai gan redzes traucējumi kopumā nav dominējošais invaliditātes veids, tie skar ievērojamu skaitu cilvēku un rada specifiskas vajadzības ikdienas dzīvē. Svarīgi atzīmēt, ka šis skaits ir tikai tie cilvēki, kuriem redzes traucējumu dēļ ir piešķirta invaliditāte. Daudz lielāks, bet skaidri nezināms ir to cilvēku skaits, kuri dažādu iemeslu dēļ invaliditāti nav noteikuši. Tomēr, neraugoties uz oficiālā statusa trūkumu, arī šiem cilvēkiem ir līdzīgas vajadzības un šķēršļi ikdienā.

Vecuma grupu sadalījums

Statistikas dati rāda, ka redzes traucējumi visbiežāk sastopami gados vecākiem cilvēkiem. Procentuāli no kopējā redzes traucējumu skaita **vairāk nekā 70 %** cilvēku ar redzes traucējumiem ir vecāki par 54 gadiem (LabIS, 2025). Gados vecāki cilvēki ar redzes traucējumiem saskaras ar vairākiem ierobežojumiem – informācijas nepieejamību, ierobežotu mobilitāti un pakalpojumu nesasniedzamību. Viņiem nereti trūkst digitālo prasmju, savukārt digitālie risinājumi (piemēram, e-veselība, e-pakalpojumi) nav pietiekami pielāgoti cilvēkiem ar redzes traucējumiem.

Diskriminācijas riski:



- **informācijas trūkums** – digitālie resursi un oficiālie dokumenti ne vienmēr ir piekļūstami, kas ierobežo pilnvērtīgu informācijas ieguvu;
- **sociālā atstumtība** – daudzi cilvēki nezina, kā komunicēt ar cilvēkiem ar redzes traucējumiem, kas var radīt šo cilvēku atstumtību;
- **ierobežotas darba iespējas** – ne vienmēr tiek nodrošināti darba vides pielāgojumi, turklāt darba devējiem trūkst izpratnes par cilvēku ar redzes traucējumiem patiesajām spējām. Ir gadījumi, kad darba devēji uzskata, ka cilvēki ar redzes traucējumiem nespēj veikt intelektuālu darbu, kaut gan ir pieejamas asistīvās tehnoloģijas, kas to padara iespējamu.

Piemērs

Sabiedriskā transporta sistēmā netiek izmantoti audio paziņojumi, kas ierobežo cilvēkiem ar redzes traucējumiem uzzināt pieturu nosaukumus un droši pārvietoties.

Dzirdes traucējumi



Raksturojums: dzirdes traucējumi var būt daļēji (vājdzirdība) vai pilnīgi (nedzirdība), un to ietekme uz cilvēka dzīvi lielā mērā atkarīga no piekļūstamajiem komunikācijas risinājumiem, piemēram, zīmju valodas tulkjiem, reāllaika transkripcijas vai subtitriem.

Saskaņā ar LabIS datiem 2024. gada decembrī Latvijā bija **2 773 personas ar dzirdes traucējumiem**, kas ir **1,23 %** no visām pilngadīgām personām ar invaliditāti (LabIS, 2025). Lai arī šis īpatsvars šķiet neliels, šī grupa sastopas ar būtiskiem piekļūstamības un informācijas barjeru jautājumiem ikdienā. Līdzīgi kā cilvēkiem ar redzes traucējumiem arī cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem ne vienmēr tiek piešķirta invaliditāte. Lai gan nekur nav atrodama oficiāla statistika, tomēr bieži tiek minēts, ka Latvijā bez invaliditātes statusa ir aptuveni 20 000 cilvēku ar dažāda līmeņa dzirdes traucējumiem.

Vecuma grupu sadalījums

Dzirdes traucējumi skar dažādas vecuma grupas, taču, līdzīgi kā citos funkcionālo traucējumu veidos, arī šeit vērojama saistība ar vecumu.

Aptuveni **74 %** cilvēku ar dzirdes traucējumiem ir vecāki par 54 gadiem (LabIS, 2025).

Nemot vērā, ka gandrīz puse cilvēku ar dzirdes traucējumiem ir seniori, īpaša uzmanība jāpievērš viņu iespējai saņemt veselības aprūpi, sociālos pakalpojumus un piedalīties sabiedrības dzīvē.

- **šķēršļi pakalpojumu saņemšanā** – pakalpojumu sniedzēji, piemēram, ārsti vai juristi, nav pietiekami apmācīti efektīvai komunikācijai ar cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem. Šī neprasme var radīt komunikācijas šķēršļus, kas kavē piekļuvi informācijai un pakalpojumu saņemšanu vienlīdzīgos apstākļos;
- **fiziskās un digitālās piekļūstamības šķēršļi** – trūkst piemērotu tehnisko un vizuālo risinājumu, piemēram, subtitru, zīmju valodas tulkojumu, reāllaika transkripcijas vai informācijas tablo. Šie trūkumi ierobežo cilvēku ar dzirdes traucējumiem iespējas orientēties vidē, saņemt informāciju un pilnvērtīgi piedalīties sabiedriskajā dzīvē;
- **dzirdes komunikācijas risinājumu trūkums** potenciāli var radīt situācijas ar augstu diskriminācijas risku, piemēram, darba vidē, kur dominē verbālā saziņa, darbiniekiem ar dzirdes traucējumiem nav iespējas līdzvērtīgi piedalīties darba sanāksmēs vai klientu apkalpošanā.

Piemērs

Nedzirdīgs cilvēks nevar pilnvērtīgi piedalīties darba sanāksmēs, jo darba devējs nenodrošina zīmju valodas tulku vai reāllaika transkripciju.

Psihiskie un uzvedības traucējumi

Raksturojums: psihiskie traucējumi attiecas uz garīgās veselības stāvokļiem, kas būtiski apgrūtina cilvēka spēju veikt ikdienas aktivitātes, tostarp darbu, mācības, sociālo mijiedarbību un pašaprūpi. Psihiskie traucējumi ietver tādas diagnozes kā šizofrēnija, bipolāri traucējumi, depresija un trauksme.

Saskaņā ar Šveices neirozinātnieku pētījumu aptuveni 84 miljoni cilvēku PVO Eiropas reģionā saskaras ar šādiem traucējumiem (Koskinen, L. & Lehtinen, V., 2025). Eiropā šie traucējumi tiek atzīti par garīga rakstura traucējumiem, kas ietekmē emocionālās, kognitīvās un uzvedības funkcijas. ES invaliditātes stratēģija 2021–2030 (European Commission, 2021) uzsver īpašu nepieciešamību atbalstīt cilvēkus ar psihiskiem traucējumiem.

Ir jāņem vērā, ka Pasaules Veselības organizācijas (PVO) klasifikatorā šie traucējumi ir definēti kā psihosociālie traucējumi. Latvijā zem kategorijas “cilvēki ar psihiski un uzvedības traucējumiem” iekļauti arī cilvēki ar **intelektuālās attīstības traucējumiem**. Intelektuālie traucējumi visbiežāk ir iedzimti. Tie ietekmē cilvēka mācīšanās spējas, sociālās prasmes un adaptāciju apkārtējā vidē. Tie var ietvert, piemēram, vieglus mācīšanās traucējumus vai smagākus attīstības traucējumus.

Saskaņā ar LabIS datiem 2024. gada decembrī Latvijā bija **31 607 personas ar psihiskiem un uzvedības traucējumiem**, kas ir **14,28 %** no visām pilngadīgām personām ar invaliditāti (LabIS, 2025). No specifisko funkcionālo

traucējumu veidiem (redze, dzirde, kustību, psihisko un uzvedības traucējumi), psihiskie un uzvedības traucējumi ir viens no visbiežāk noteiktajiem traucējumu veidiem, kam raksturīgs salīdzinoši vienmērīgāks sadalījums dažādās vecuma grupās, salīdzinot ar citiem funkcionālo traucējumu veidiem.

Šī funkcionālā traucējumu grupa aptver plašu vecuma spektru. Nozīmīgs īpatsvars (**apmēram 30 %**) ir **pirmspensijas vecuma cilvēki**, kas saskaras ar grūtībām izglītībā, darba tirgū un sabiedrības attieksmē (Oficiālās statistikas portāls, 2025). Psihiskie traucējumi bieži tiek nepamatoti stigmatizēti, kas ierobežo cilvēku iespējas būt aktīvai sabiedrības daļai. Diskriminācija izpaužas gan darbavietā, gan sabiedriskajā dzīvē, gan veselības aprūpē.

Diskriminācijas riski:

- **stigmatizācija** – cilvēki ar psihiskajiem traucējumiem sabiedrībā tiek uzskatīti par “bīstamiem” vai “nestabiliem”;
- **nepietiekama psihiskās veselības aprūpe** – veselības aprūpes pakalpojumi ne vienmēr ir pietiekami pielāgoti cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem;
- **darba devēju un kolēģu prasmju un izpratnes trūkums** – darbavietās nav padomāts par elastīgiem risinājumiem un pielāgojumiem, tādēļ darbiniekiem var tikt atteikts elastīgs darba laiks vai papildu atbalsts, kas nepieciešams psihiskās veselības stāvokļa dēļ. Tas notiek arī darba devēja sadarbības prasmju un pieredzes trūkuma dēļ. Darba ņēmēji ar psihiskiem traucējumiem var netikt pieņemti darbā. Papildināt ar teikumu: Turklāt pastāv **darba devēju aizspriedumi, piemēram**, ka cilvēki ar intelektuālās attīstības traucējumiem nevar būt produktīvi nepietiekamu prasmju dēļ.
- **pielāgojumu trūkums izglītības sistēmā** – cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem trūkst pielāgotu mācību metožu un atbalsta.

Piemērs

Darba devējs atlaiž darbinieku, kad uzzina, ka šim darbiniekam ir depresija, jo baidās, ka viņš bieži slimos un kavēs darbu.

Piemērs

Bērnam ar viegliem intelektuālās attīstības traucējumiem netiek dota iespēja mācīties klasē kopā ar pārējiem bērniem, jo izglītības iestāde uzskata, ka šis bērns nevar sekmīgi apgūt mācību vielu, turklāt skola nevar nodrošināt piemērotu atbalsta pasākumu klāstu.

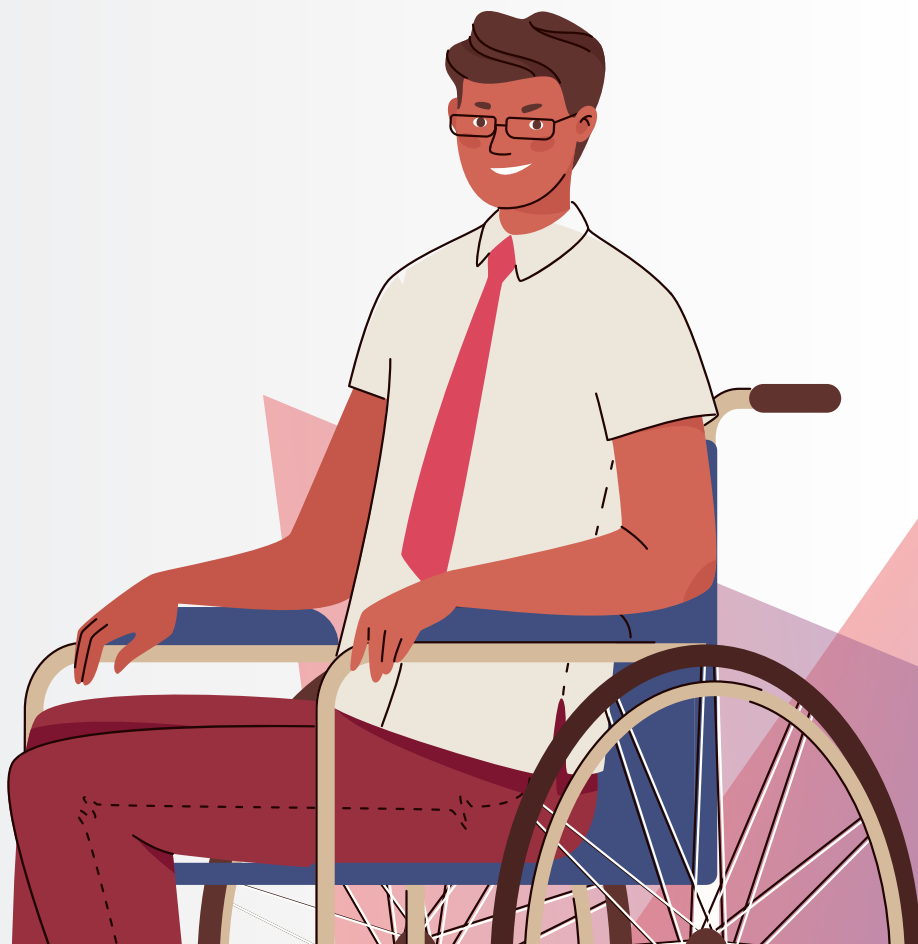
Invaliditāte un intersekcionālā diskriminācija

Invaliditāte tiek skatīta kā atsevišķs sociāls jautājums – piekļuve ēkām, asistentu trūkums, sabiedrisko pakalpojumu pielāgošana. Jebkurš cilvēks ar invaliditāti var būt sieviete vai vīrietis, pusaudzis vai seniors, etniskās minoritātes pārstāvis vai imigrants, heteroseksuāls vai LGBTQ+⁵ kopienai piederīgs, cilvēks ar noteiktu reliģisku pārliecību. Katrs no šiem aspektiem ietekmē invaliditātes pieredzi un tās uztveri sabiedrībā.

Intersekcionalitāte ļauj ieraudzīt šo faktoru daudzslāņainību. Piemēram, sievietes ar invaliditāti var saskarties ar seksismu veselības aprūpē vai darba tirgū, bet papildus arī ar attieksmi, ka viņa nav “pietiekami sievišķīga”, “nevar būt māte” vai “nav kompetenta”. LGBTQ+ kopienas pārstāvis ar invaliditāti var tikt izstumts pat no savas kopienas, jo viņa izskats neatbilst sabiedrības priekšstatiem par vispārpieņemto seksualitāti. Migrants ar invaliditāti var piedzīvot gan valodas barjeru, gan informācijas nepieejamību, gan institucionālu neuzticēšanos.

Šāda daudzslāņaina pieredze bieži paliek nepamanīta politikas veidotājiem un sabiedrībai kopumā. Tā ir neredzama tādēļ, ka cilvēki, kuri gūst šo pieredzi, neiekļaujas vienā konkrētā kategorijā, ko parasti ņem vērā, veidojot politiku vai sniedzot atbalstu. Tāpēc šo cilvēku vajadzības bieži netiek ņemtas vērā. Piemēram, atbalsta programmās sievietēm var netikt ņemtas vērā sievietes ar invaliditāti, savukārt atbalsta programmās cilvēkiem ar invaliditāti var netikt ņemtas vērā specifiskas sieviešu vajadzības.

Intersekcionāla pieeja nozīmē atbildēt uz jautājumu: kurš paliks ārpusē, ja raudzīsimies tikai uz invaliditātes aspektu? Tā ir pieeja, kas nerada risinājumus “tipiskam cilvēkam ar invaliditāti”, bet redz katru cilvēku kā unikālu. Tas nozīmē arī politisko gribu veidot pielāgotu atbalstu, pārskatīt komunikāciju, apzināt vairāk pieredzes stāstu, kas līdz šim bijuši noklusēti, un padarīt tos redzamus.



Darba tirgus un nodarbinātība

Darba tirgus ir viena no jomām, kur cilvēki ar invaliditāti visbiežāk piedzīvo diskrimināciju. Sabiedrības integrācijas fonda dati norāda, ka diskriminācija atkarībā no invaliditātes ir viens no izplatītākajiem diskriminācijas veidiem Latvijā, veidojot 37 % no visiem diskriminācijas gadījumiem. Tas liecina par nepieciešamību veikt papildu pasākumus, lai nodrošinātu cilvēkiem ar invaliditāti vienlīdzīgas iespējas darba tirgū (SIF, 2023). Tieši šajā jomā ir visstingrākais tiesiskais ietvars. Latvijā un Eiropas Savienībā ir pieņemti vairāki normatīvie akti un politikas dokumenti, kas nosaka diskriminācijas aizliegumu darba vidē. Neraugoties uz šo regulējumu, diskriminācija joprojām pastāv – cilvēkiem ar invaliditāti ir grūtības atrast darbu, viņiem ir zemāki ienākumi, un viņi saskaras ar ierobežotām izaugsmes iespējām.

Cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības līmenis gan Latvijā, gan Eiropas Savienībā kopumā zemāks, ja salīdzina to ar cilvēku bez invaliditātes nodarbinātības rādītājiem. Kā norādīts Eiropas Ekonomikas un Sociālo lietu komitejas ziņojumā (Committee, 2024) vidējais nodarbinātības rādītājs cilvēkiem ar invaliditāti ES ir 51,3 %, turpretī cilvēkiem bez invaliditātes tas ir 75,6 %. Sievietēm ar invaliditāti nodarbinātības rādītāji ir vēl zemāki – tikai 49 %, savukārt jauniešiem ar invaliditāti vecumā no 20 līdz 29 gadiem tas ir 47,4 %. Situācija ir vēl sarežģītāka, ja raugās no pilnas slodzes darba viedokļa: pilnu darba laiku ir nodarbināti tikai 20 % sieviešu ar invaliditāti un 29 % vīriešu ar invaliditāti.

Analizējot cilvēku ar invaliditāti nodarbinātības rādītājus Latvijā, visobjektīvākā datu analīze par faktisko nodarbinātības līmeni mērķgrupas ietvaros ir iespējama par cilvēkiem darbspējas vecumā. Statistikas dati liecina, ka, lai arī ne strauji, tomēr pieaug nodarbināto cilvēku ar invaliditāti skaits darbspējas vecumā. Ja 2014. gadā no visiem cilvēkiem ar invaliditāti darbspējas vecumā bija nodarbināti 32 %, tad 2024. gadā šis skaits bija palielinājies līdz 41 % (LR Labklājības ministrija, 2025).

Galvenie izaicinājumi darba tirgū

Tieša diskriminācija: darba devēji mēdz atteikt darba iespējas, pamatojoties uz invaliditāti.

Piemērs

Kandidāta noraidīšana dzirdes traucējumu dēļ, nedodot iespēju piedalīties tālākā atlases procesā un neizvērtējot pielāgojumu iespējas, var tikt uzskatīta par darba devēja pienākuma pārkāpumu un līdz ar to – par diskrimināciju atkarībā no invaliditātes. Darba devējam vienmēr ir jāizvērtē, vai ir iespējams nodrošināt saprātīgus pielāgojumus (Office of the Equal Opportunities).

Netieša diskriminācija: darbavietas noteikumi, prasības vai ierastā kārtība šķietami attiecas uz visiem vienādi, bet praksē nostāda cilvēkus ar invaliditāti

neizdevīgā situācijā. Netiešā diskriminācija bieži nav ļaunprātīga, bet tā var būtiski ietekmēt cilvēka iespējas pilnvērtīgi strādāt. Tāpēc ir svarīgi laikus pamanīt šādus gadījumus un pielāgot darba vidi, lai tā būtu iekļaujoša visiem.

Piemērs

Uzņēmums nosaka, ka visiem darbiniekiem jāspēj piedalīties komandas saliedēšanas pasākumos brīvā dabā – pārgājienos, šķēršļu joslās vai kokos kāpšanā. Noteikumi šķiet vienādi visiem, taču darbiniekam ar hroniskiem veselības traucējumiem šāda prasība liedz pilnvērtīgu dalību. Tas var ietekmēt šī darbinieka novērtējumu, iekļaušanos komandā vai izaugsmes iespējas. Šādā gadījumā ir runa par netiešo diskrimināciju, jo prasība, kas “attiecas uz visiem”, diskrēti izslēdz noteiktu cilvēku grupu.



Pielāgojumu trūkums: darbavietas bieži vien nav pielāgotas dažādu funkcionālo traucējumu specifikai (piemēram, nav pielāgotu tehnoloģiju cilvēkiem ar redzes vai dzirdes traucējumiem).

Piemērs

2017. gadā Eiropas Ombuds (latv. Tiesībsargs) izmeklēja sūdzības par Eiropas Personāla atlases biroja (EPSO) rīkotajiem konkursiem, kuros kandidāti ar redzes traucējumiem saskārās ar piekļūstamības problēmām. Sūdzības norādīja, ka EPSO nepietiekami nodrošināja saprātīgus pielāgojumus, piemēram, tehnoloģiju trūkumu un vides pielāgošanu individuālajām vajadzībām cilvēkiem ar redzes traucējumiem. Ombuds secināja, ka EPSO nav pilnībā ievērojis savas saistības attiecībā uz piekļūstamību, un ieteica veikt uzlabojumus, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas visiem kandidātiem (Ombudsman, 2017).

Karjeras izaugsmes ierobežojumi: aizspriedumi attiecībā uz cilvēku ar invaliditāti spējām bieži kavē amatā paaugstināšanas iespējas.

Iespējamie risinājumi

Lai veicinātu karjeras iespējas un nodarbinātību personām ar invaliditāti, darbavietās ir jānodrošina ne tikai uzbrauktuves un lifti, bet arī jāpielāgo darba vietas, jāievieš modernās tehnoloģijas, kas palīdz strādāt dažādos apstākļos.

Piemērs

Valsts iestādēs varētu nodrošināt piekļūstamas videozvanu platformas ar zīmju valodas tulkiem, savukārt uzņēmumos – pielāgotu programmatūru cilvēkiem ar redzes traucējumiem, indukcijas cilpas, ergonomiskas mēbeles, ergonomiskas datorpeles utt. Svarīgi izmantot saprātīgu pielāgojumu, kas balstīts uz katra indivīda īpašajām vajadzībām.

Svarīgs aspekts ir **darba devēju izglītošana**, jo aizspriedumi un nezināšana attur uzņēmumus no cilvēku ar invaliditāti nodarbināšanas.

Piemērs

Daudzās valstīs, piemēram, Vācijā un Francijā, uzņēmumiem, kas neveicina invaliditātes iekļaušanu, ir jāmaksā papildu nodevas (vai nodokļi), bet tie, kas to dara, saņem nodokļu atvieglojumus vai finansiālu atbalstu darba vietu pielāgošanai.

Latvijā Nodarbinātības valsts aģentūra piedāvā konsultācijas darba devējiem, palīdz pielāgot darba vidi un pat veido subsidētas darba vietas.



Lai mazinātu diskrimināciju, ieteicamas **anonīmas darbinieku atlases procedūras**, kur kandidātu CV sākotnēji tiek vērtēti tikai pēc profesionālajām prasmēm, nevis personas datiem. Latvijas valsts pārvaldes institūcijās šāda sistēma jau veiksmīgi darbojas, tomēr to būtu nepieciešams ieviest arī Latvijas lielākajos uzņēmumos.

Papildus jau pēc pieņemšanas darbā ir svarīgi izzināt darbinieka vajadzības un piedāvāt labāko risinājumu. Visnoderīgāk tas būtu valsts iestādēs un lielajos uzņēmumos, kur bieži vien atlases procesā rodas neapzināti aizspriedumi.

Piemērs

Zinātnes institūts vai IT uzņēmums vēlas pieņemt jaunu darbinieku. Sākotnējā atlase varētu būt pilnībā anonīma, ļaujot darba devējam koncentrēties uz prasmēm un pieredzi, nevis kandidāta veselības stāvokli vai ārējām pazīmēm.

Darba devējam, izmantojot darbinieku aptaujas, statistikas datus, savu un citu darba devēju pieredzi, regulāri ir jāizvērtē, vai izveidotie pielāgojumi un atbalsts ir pietiekams un kādi risinājumi ir jāuzlabo.

Nodarbinātības jautājums ir plašāks par individuālu pielāgojumu problemātiku – runa ir par sistēmisku pieeju, kas ļauj cilvēkiem ar invaliditāti **ne tikai strādāt, bet arī veidot karjeru, būt neatkarīgiem un pilnvērtīgi piedalīties sabiedriskajā dzīvē**. To var panākt ar labvēlīgu politiku, efektīviem atbalsta mehānismiem un sabiedrības attieksmes maiņu, kas veicina cilvēku ar invaliditāti iekļaušanu visos līmeņos – no neliela uzņēmuma līdz nozares ministrijai.

Piekluve izglītībai

Izglītība ir atslēga uz neatkarību, sociālo līdzdalību un personīgo izaugsmi. Tā ir pamats sabiedrības attīstībai un demokrātijas stiprināšanai. Tomēr ne visiem cilvēkiem izglītība ir vienlīdz pieejama. Cilvēki ar invaliditāti joprojām saskaras ar šķēršļiem izglītības ieguvē – sākot no fiziskas nepieklūstamības un šķēršļiem informācijas ieguvei līdz attieksmes problēmām un nepietiekamam atbalstam izglītības sistēmā.

Cilvēkiem ar invaliditāti izglītība nav tikai tiesības – tā ir instruments, kas palīdz pārvarēt sociālo atstumtību un ekonomisko atkarību. Iekļaujošā izglītība nav tikai klases telpas pielāgošana – tā nozīmē arī vērtību maiņu, mācību satura pielāgošanu, skolotāju sagatavošanu, kā arī mācību materiālu nodrošināšanu pieklūstamos formātos – vieglajā valodā, audio, video ar subtitriem, zīmju valodā u.c.



Daudzviet Latvijā un pasaulē joprojām ir situācijas, kad izglītojamie ar speciālām vajadzībām tiek atdalīti no pārējiem vienaudžiem, mācoties speciālajās skolās vai vispārizglītojošās skolās bez atbilstoša atbalsta. Latvijas izglītības sistēmā (Latvijas Vispārējās izglītības likums) lieto jēdzienu ”speciālās vajadzības”, uzsverot nepieciešamību saņemt tādu atbalstu un rehabilitāciju, kas ļautu izglītojamajam apgūt izglītības programmu, ņemot vērā veselības stāvokli, spējas un attīstības līmeni. Šis jēdziens ietver bērnus ar dažādiem traucējumiem, piemēram, redzes, dzirdes, garīgās attīstības traucējumiem, mācīšanās grūtībām un somatiskajām saslimšanām.

Iepriekšējo gadu laikā situācija ir būtiski uzlabojusies. Speciālo skolu skaits Latvijā ir ievērojami samazinājies. 2010./2011. mācību gada sākumā bija reģistrētas 63 šādas skolas, bet 2023./2024. mācību gada sākumā to skaits bija 39 (NRA, 2024).

Jāatceras, ka ne visi izglītojamie ar speciālām vajadzībām ir arī bērni ar invaliditāti. Pašlaik Latvijā bērni ar speciālām vajadzībām izglītību var iegūt:

- speciālās izglītības iestādēs (daļēji nošķirtā vidē);
- speciālās klasēs vispārizglītojošajās izglītības iestādēs (integratīvā vidē);
- vispārizglītojošajās izglītības iestādēs (iekļaujošā vidē).

Augstākās izglītības iestādēs studentiem ar invaliditāti bieži vien nākas cīnīties par pamatlietām – piemēram, lai auditorijas būtu pieklūstamas, lekciju materiāli būtu lasāmi, pārbaudes darbi pielāgoti viņu vajadzībām.

Augstskolas “RISEBA” veiktajā pētījumā “Atklājot neredzamo: ko oficiālā statistika nestāsta par iedzīvotājiem un viņu problēmām” konstatēts, ka Latvijā 43 000 cilvēku ar invaliditāti ir sociāli atstumti tieši zemā izglītības līmeņa dēļ.

Galvenie izaicinājumi izglītības jomā

Iekļaujošā izglītība ir plašāks jēdziens, nav runas tikai par fizisku pieklūstamību, bet arī par attieksmi un sistēmisku pieeju, kas nodrošina ikvienam skolēnam un studentam iespēju pilnvērtīgi mācīties un attīstīt savas spējas neatkarīgi no funkcionālajiem traucējumiem. Tas nozīmē ne tikai pielāgotas telpas, bet arī elastīgu mācību saturu, individuālu pieeju un skolas vidi, kur valda cieņa un sapratne.

Nepamatots atteikums uzņemt izglītības iestādē

Atteikums uzņemt bērnu izglītības iestādē viņa speciālo vajadzību dēļ, nenodrošinot saprātīgus pielāgojumus, ir uzskatāms par diskrimināciju. Tas pārkāpj bērna pamattiesības uz izglītību un vienlīdzīgu attieksmi.

Piemērs

Ģimenē aug astoņus gadus vecs zēns, kuram ir autiskā spektra traucējumi. Medicīniski pedagoģiskā komisija noteikusi, ka zēnam jāmacās speciālajā skolā. Tomēr vecāki vēlas, lai dēls uzsāk mācības tuvākajā vispārizglītojošajā pamatskolā. Skolas vadība, izvērtējot zēna speciālās vajadzības (nepieciešamība pēc strukturētas vides, individuāla atbalsta un iespējamās sensorās īpatnības), atbild vecākiem, ka skola nevar nodrošināt atbilstošu atbalstu. Viņi iesaka vecākiem meklēt vietu speciālajā skolā, kas atrodas citā pilsētas rajonā. Pirms atteikuma skola nav veikusi padziļinātu izvērtējumu, kādus konkrētus pielāgojumus būtu nepieciešams veikt (piemēram, apmācīt skolotājus un klasesbiedrus, nodrošināt vizuālo atbalstu, izveidot atpūtas stūrīti), un nav apspriedusi ar vecākiem iespējamās risinājumus. Šādu situāciju, kad skola atsakās uzņemt bērnu, neizvērtējot un nepiedāvājot saprātīgus pielāgojumus, var uzskatīt par diskrimināciju.

Segregācija bez pamatota iemesla

Iekļaujošas izglītības princips paredz, ka bērniem ar speciālajām vajadzībām jāmacās kopā ar saviem vienaudžiem vispārizglītojošajās skolās, ja vien individuālās vajadzības to ļauj un var tikt atbilstoši nodrošinātas. Nepamatota ievietošana speciālajā skolā, neraugoties uz iespēju mācīties iekļaujoši, var būt diskriminējoša.

Piemērs

Deviņgadīgs zēns ar valodas attīstības aizturi mācās vispārizglītojošajā skolā, kur apgūst speciālās izglītības programmu ar 56. kodu, kas paredzēta bērniem ar mācīšanās traucējumiem. Zēna māte Līga stāsta, ka, tikai pateicoties viņas neatlaidīgajai cīņai ar atbildīgajām institūcijām, dēlam tika nodrošināta iespēja mācīties iekļaujošā vidē. Pretējā gadījumā viņš šodien atrastos speciālajā skolā un apgūtu programmu ar 58. kodu, kas paredzēta bērniem ar garīgās attīstības traucējumiem (Latvijas Radio, 2025).

Nepietiekami pielāgota infrastruktūra un mācību materiāli

Fiziskās, informatīvās un digitālās piekļūstamības trūkums izglītības iestādēs rada dažādus diskriminācijas riskus. Ne visas izglītības iestādes Latvijā ir pielāgotas cilvēku ar invaliditāti vajadzībām – trūkst liftu, uzbrauktuvi, taktilo norāžu un piemērotu tualetu. Informatīvās piekļūstamības ziņā visbiežāk netiek nodrošināti mācību materiāli audio formātā, Braila rakstā vai vieglajā valodā, kas būtiski ierobežo skolēnu un studentu ar redzes, dzirdes vai uztveres traucējumiem iespējas pilnvērtīgi iesaistīties mācību procesā. Digitālā vide ne vienmēr ir pielāgota universālā dizaina principiem, tādējādi tiešsaistes platformas ir grūti vai pat neiespējami izmantot personām ar dažāda veida invaliditāti, īpaši redzes vai dzirdes traucējumiem. Latvijā ir salīdzinoši maz publiski dokumentētu gadījumu, kad bērni un jaunieši ar speciālām vajadzībām būtu saskārušies ar diskrimināciju izglītības iestādēs. Šī iemesla dēļ tālāk aprakstīts piemērs no Zviedrijas.

Piemērs

Sebastiana Hēregorda (Sebastian Häregård) lieta (2017), kad Zviedrijas tiesa atzina, ka Varas (Vara) pašvaldība bija diskriminējusi 14 gadus veco Sebastianu Hēregordu, kurš pārvietojās riteņkrēslā. Skola nebija nodrošinājusi piekļūstamību – uzbrauktuves bija sliktā stāvoklī, un durvis nebija pielāgotas. Šie apstākļi ierobežoja zēna iespējas mācīties vienlīdzīgi ar citiem. Tiesa piesprieda pašvaldībai izmaksāt kompensāciju 30 000 Zviedrijas kronu apmērā (Independent Living Institute, 2022).

Agrīna diagnostika un diskriminācijas riski pirmsskolas izglītībā

Speciālās izglītības un iekļaujošās izglītības kontekstā bērna attīstības vajadzību agrīna atpazīšana ir būtiska, lai novērstu iespējamu diskrimināciju vēlākos izglītības posmos. Tomēr realitātē daudzos gadījumos bērni ar speciālām vajadzībām pirmsskolas izglītības iestādēs netiek laikus identificēti. Tas attiecas īpaši uz bērniem ar nelieliem vai grūti pamanāmiem attīstības traucējumiem – piemēram, valodas attīstības aizturi, sociālo prasmju grūtībām vai uzvedības īpatnībām. Pētījuma dati (Nīmante, D., 2024) rāda, ka ģimenes un sabiedrības atbalsts šajā vecuma posmā bieži vien ir nepietiekams, īpaši bērniem no sociāli nelabvēlīgas vides. Pirmsskolas vecuma bērnu attīstības riski netiek laikus atpazīti, un tas kavē agrīnu atbalsta sniegšanu un var negatīvi ietekmēt bērna turpmāko dzīves kvalitāti.

Šie bērni sākotnēji var iekļauties pirmsskolas vidē, kur mācību prasības ir zemākas, taču, nonākot skolā, kur tiek sagaidītas augstākas akadēmiskās un sociālās prasmes, viņiem rodas grūtības. Ja speciālās vajadzības nav laikus atpazītas un dokumentētas, bērns nesaņem viņam nepieciešamo atbalstu. Rezultātā bērns tiek vērtēts pēc vienotiem standartiem, kas viņam nav piemēroti, un tas rada netiešas diskriminācijas risku.

Bez agrīnas skrīninga sistēmas un savlaicīgas intervences šie bērni nereti saskaras ar neizpratni no pedagogu un vienaudžu puses, viņi var tikt marķēti kā “problēmbērni”, un viņiem tiek piemēroti sodi, nevis pielāgoti risinājumi. Tas veicina stigmatizāciju, sociālo atstumtību un zemu pašvērtējumu, kas arī ir diskriminācijas sekas.

Lai gan Latvijā izstrādā elektronisku bērnu agrīnas attīstības skrīninga rīku, praksē to ieviesīs tikai 2026. gadā (Latvijas Radio, 2025).

Tādējādi bērnu agrīnas vajadzību neidentificēšanas un savlaicīga atbalsta trūkums rada būtiskus sistēmiskas diskriminācijas riskus – bērni ar attīstības traucējumiem tiek novērtēti pēc vienādiem bērnu attīstības kritērijiem, kaut bērniem ir atšķirīgas intelektuālās vai fiziskās attīstības traucējumi. Vienādi kritēriji speciālo vajadzību noteikšanai liedz vienlīdzīgas iespējas attīstīties un mācīties atbilstoši savām individuālajām spējām un potenciālam.

Atbalsta personāla trūkums izglītības iestādēs

Lai nodrošinātu pilnvērtīgu izglītības piekļūstamību skolēniem un studentiem ar speciālām vajadzībām, bieži ir nepieciešams papildu atbalsts.

- **Zīmju valodas tulki** – skolās un augstskolās ir nepietiekami piesaistīti zīmju valodas tulki, kas būtiski ierobežo nedzirdīgo studentu iespējas aktīvi piedalīties nodarbībās un sekot līdzi mācību procesam.
- **Asistenti** – skolēniem ar kustību traucējumiem ir nepieciešami asistenti, kas palīdz pārvietoties skolas vidē un izmantot mācību materiālus.
- **Speciālie pedagogi** – skolās ir nepieciešami speciālisti, kuri izprot dažādus mācīšanās traucējumus un prot pielāgot mācību procesu skolēnu individuālajām vajadzībām.
- **Pedagoga palīgi** – atbalsta personas, kas palīdz skolotājam nodrošināt iekļaujošu mācību vidi, sniedzot individuālu atbalstu skolēniem ar speciālām vajadzībām ikdienas mācību procesā, īpaši šo skolēnu uzvedības un mācīšanās traucējumu gadījumā.

Lai gan Latvijas normatīvie akti paredz skolās gan asistentus, gan speciālos pedagogus, tomēr aizvien daudzas skolas nav gatavas uzņemt bērnus un jauniešus ar invaliditāti.

Saskaņā ar Valsts izglītības satura centra metodiskajiem ieteikumiem Latvijas izglītības iestādēs tiek veidotas atbalsta komandas, lai nodrošinātu skolēniem, viņu vecākiem un pedagogiem nepieciešamo pedagoģisko, psiholoģisko un sociālo atbalstu (VISC, 2019). Šo komandu sastāvs un darbības mērķi var atšķirties atkarībā no izglītības iestādes specifikas un resursiem.

Atbalsta komandā var ietilpt tālāk norādītie speciālisti.

- **Izglītības psihologs** – palīdz skolēniem risināt emocionālas, uzvedības un mācību grūtības, veicina viņu psiholoģisko labklājību un iekļaušanos izglītības procesā.
- **Sociālais pedagogs** – atbalsta skolēnus sociālo problēmu gadījumos, sadarbojas ar ģimeni un palīdz novērst riska uzvedību, veicinot drošu un atbalstošu vidi skolā.
- **Logopēds** – strādā ar skolēniem, kuriem ir valodas, runas vai komunikācijas traucējumi, palīdzot attīstīt saziņas prasmes un uzlabot mācību rezultātus.
- **Pedagoga palīgs** – sniedz individuālu vai grupas atbalstu skolēniem mācību procesā, galvenokārt tiem, kuriem ir īpašas vajadzības vai grūtības iekļauties klasē.
- **Skolas medmāsa** – nodrošina pirmo medicīnisko palīdzību, seko skolēnu veselības stāvoklim un sadarbojas ar vecākiem un pedagogiem veselīga dzīvesveida veicināšanā.

- **Karjeras konsultants** – palīdz skolēniem apzināt savas intereses un spējas, izvēlēties izglītības virzienus un plānot nākotnes profesiju.
- **Skolas administrācijas pārstāvis** – koordinē atbalsta komandas darbu, rūpējas par resursu pieejamību un nodrošina skolas vidi, kas veicina iekļaujošu izglītību.

Speciālisti sadarbojas, lai identificētu skolēnu vajadzības un sniegtu atbilstošu atbalstu. Lai gan normatīvie akti nosaka atbalsta personāla nepieciešamību, realitātē tā pieejamība un efektivitāte dažādās skolās atšķiras.

Latvijas Cilvēktiesību centra ziņojumā par cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem tiek uzsvērts, ka galvenais šķērslis iekļaušajai izglītībai ir nepietiekams finansējums un skolotāju palīgu trūkums vispārizglītojošās skolās. Piemēram, daudzos gadījumos bērni ar speciālajām vajadzībām tiek integrēti vispārējās klasēs bez atbilstoša atbalsta, kā rezultātā nespēj pilnvērtīgi apgūt mācību vielu, ko var uzskatīt par netiešu diskrimināciju. (Latvijas Cilvēktiesību centrs, 2022).

Atbalsta pakalpojumu pieejamība nodrošinātu ne tikai vienlīdzīgu pieeju konkrētam skolēnam/-iem, bet jau skolā veicinātu pārējo bērnu izpratni par dažādām bērnu vajadzībām. Viņi iemācītos izprast dažādību, kas vēlāk noderētu arī darba tirgū un sabiedrībā kopumā.

Piemērs

Zēns ar dzirdes traucējumiem mācās vispārizglītojošā skolā, taču tajā nav pieejams zīmju valodas tulks. Skolas administrācija iesaka zēnam pāriet uz speciālo skolu. Šī situācija rada diskrimināciju atkarībā no invaliditātes, jo, nenodrošinot nepieciešamo atbalstu, zēns nevar pilnvērtīgi sekot līdzi mācību procesam, iegūt informāciju un līdzvērtīgi piedalīties diskusijās. Informācijas nepieklūstamība ierobežo iespējas pilnvērtīgi apgūt mācību vielu, negatīvi ietekmē akadēmiskos sasniegumus un nākotnes karjeras iespējas, padarot izglītības sistēmu nevienlīdzīgu.



Stereotipi par cilvēku ar invaliditāti spējām mācīties un iekļauties visos izglītības līmeņos

Sabiedrībā joprojām pastāv uzskats, ka cilvēki ar invaliditāti nevar pilnvērtīgi apgūt izglītību vai veidot veiksmīgu karjeru. Šie stereotipi nereti noved pie tā, ka:

- skolotāji, pasniedzēji, kā arī skolēni un studenti izturas aizspriedumaini, nenovērtējot skolēnu un studentu ar invaliditāti potenciālu;
- augstskolas un darba devēji nav pārliecināti par cilvēku ar invaliditāti spējām strādāt izvēlētajā nozarē.

Iespējamie risinājumi

Lai nodrošinātu vienlīdzīgu piekļuvi izglītībai ikvienam, tostarp bērniem un jauniešiem ar speciālām vajadzībām, būtiski ir veidot mācību vidi, kas balstīta uz **universālā dizaina principiem un piekļūstamību** (LNB, 2022). Tas nozīmē, ka izglītības iestādes – sākot no pirmskolas un beidzot ar augstākās izglītības iestādēm – jāveido tā, lai tās būtu ērti piekļūstamas un izmantojamas visiem neatkarīgi no funkcionālajiem traucējumiem.

Piemērs

Skolas ēkās jābūt ne tikai uzbrauktuvē un liftiem, bet arī pielāgotām klasēm, kurās iespējams viegli mainīt telpas iekārtojumu atbilstoši skolēnu vajadzībām. Tāpat ir svarīgi, lai vizuālā un audiālā informācija būtu piekļūstama dažādos formātos – teksts vieglajā valodā, audiomateriāli un zīmju valodas tulkojumi, kas palīdzētu cilvēkiem ar dažādiem uztveres un komunikācijas traucējumiem.

Papildus fiziskajai piekļūstamībai arvien lielāka nozīme ir arī **digitālās izglītības iespēju paplašināšanai**, jo tehnoloģijas var būtiski mazināt šķēršļus, ar kuriem saskaras bērni un jaunieši ar speciālām vajadzībām. Mūsdienās daudzās valstīs tiek attīstītas e-mācību platformas, kas piedāvā pielāgotus digitālos risinājumus, piemēram, balss vadību, automātiskos subtitrus un interaktīvus materiālus, kas pielāgojas lietotāja vajadzībām. Izglītības sistēmā būtu plašāk jāizmanto jaunās tehnoloģijas – piemēram, skolās un augstskolās varētu nodrošināt personalizētus digitālos rīkus skolēniem, kuriem nepieciešama alternatīva informācijas piekļūstamība.

Individuālu pielāgojumu nodrošināšana ir īpaši svarīga, jo katrs skolēns un students ar speciālām vajadzībām var saskarties ar atšķirīgām grūtībām un var būt nepieciešams dažāda veida atbalsts. **Individuālu pielāgojumu sistēma nozīmē, ka katram izglītojamajam tiek nodrošināti resursi un atbalsta mehānismi, kas nepieciešami veiksmīgai iekļaušanai izglītības procesā.** Tas var ietvert papildu mācību materiālus vieglajā valodā, asistenta vai atbalsta pedagoga palīdzību, speciālas mācību programmas un pielāgotus eksaminācijas nosacījumus.

Piemērs

Cilvēkiem ar disleksiju nepieciešama iespēja izmantot tekstu digitālā formātā ar teksta lasīšanas programmām, savukārt studentiem ar kustību traucējumiem jābūt iespējai

kārtot eksāmenus, izmantojot datorus ar alternatīvām ievades iespējām.

No politikas perspektīvas izglītības sistēmā ir svarīgi izveidot skaidru regulējumu un ilgtermiņa stratēģiju, kas nodrošinātu iekļaujošu pieeju visos izglītības līmeņos.

Piemērs

Latvijā, kā arī citās ES valstīs, piemēram, Somijā un Nīderlandē, iekļaujošā izglītība ir daļa no valsts izglītības stratēģijas, kas nozīmē, ka tiek nodrošināts finansējums asistenta pakalpojumiem un individuāliem pielāgojumiem.

Liela nozīme ir arī pedagogu un augstskolu pasniedzēju apmācībai, lai viņi spētu pielāgot mācību saturu dažādu skolēnu vajadzībām un izmantot inovatīvas metodes, kas atvieglo iekļaušanos mācību procesā.

Piemērs

Dānijā un Zviedrijā skolotāju izglītības programmās jau tiek iekļautas nodarbības par dažādu mācīšanās grūtību un invaliditātes veidu izpratni un pielāgošanas iespējām. Latvijā šādu pieeju varētu īstenot, piedāvājot pedagogu tālākizglītības kursus, kas attīstītu viņu prasmes darbā ar bērniem un jauniešiem ar speciālām vajadzībām.

Izmantojot modernās tehnoloģijas, digitālos risinājumus, pielāgotu mācību materiālu, kā arī attīstot skolotāju profesionālo kompetenci, ir iespējams radīt izglītības sistēmu, kurā neviens netiek atstāts malā.

Ierobežotā studiju izvēle studentiem ar invaliditāti: realitāte un risinājumi

Lai gan likumiski visiem jauniešiem Latvijā ir tiesības uz augstāko izglītību, realitātē studenti ar invaliditāti bieži saskaras ar būtiskiem šķēršļiem. Viņu izvēle nav balstīta uz interesēm vai profesionālajiem sapņiem, bet gan uz to, cik pieejama ir studiju vide un vai konkrētā programma nodrošina nepieciešamos pielāgojumus. Rezultātā jaunieši nereti ir spiesti atteikties no savas sapņu profesijas.

Piemērs

Ilze – jauna sieviete, kura pārvietojas riteņkrēslā, – bērnībā sapņoja kļūt par veterinārārsti. Viņu aizrāva darbs ar dzīvniekiem, un viņa ar lielu degsmi gatavojās studijām šajā jomā. Uzzinot, ka veterinārmedicīnas fakultāte nav pieejama – ēkā nav lifta, nav piemērotu tualetu un praktiskajās nodarbībās nepieciešams strādāt vidē, kas nav pielāgojama cilvēkam ratiņkrēslā –, viņai nācās atteikties no šī sapņa. Ilze izvēlējās studēt bibliotēkzinātni, lai gan šī joma viņu interesēja daudz mazāk, tikai tāpēc, ka programma tika īstenota ēkā ar pieejamu vidi.

Iespējamie risinājumi

- **Pieklūstamības auditi visās augstskolu ēkās** – sistēmiski izvērtēt fizisko un digitālo vidi, nosakot trūkumus un izstrādājot pielāgošanas plānu.
- **Finansiāls atbalsts individuālajiem pielāgojumiem** – valsts un ES fondu līdzfinansējums vides un studiju procesa pielāgošanai konkrētam studentam.
- **Studiju asistenta un mentora pakalpojumi** – nodrošināt ikdienas atbalstu studiju procesā, īpaši praktiskajās nodarbībās vai orientācijā studiju vidē.
- **Digitālo un hibrīdstudiju iespēju attīstība** – ļaut studentiem apgūt teorētisko daļu attālināti, nodrošinot alternatīvas prakses norises iespējas.

Galvenie izaicinājumi veselības aprūpes un sociālo pakalpojumu jomā

Cilvēki ar invaliditāti sastopas ar diskriminējošu attieksmi un nepietiekamu piekļuvi veselības aprūpei:

Nepielāgoti veselības aprūpes pakalpojumi

Cilvēkiem ar invaliditāti nākas saskarties ar situācijām, kur veselības aprūpes iestādes nav piemērotas viņu vajadzībām, jo infrastruktūra un pakalpojumi nav pielāgoti dažādiem funkcionālajiem ierobežojumiem. Viena no būtiskākajām problēmām ir fiziskās pieklūstamības trūkums – lai gan medicīnas iestādēs kopumā ir nodrošināta pieklūstamība, vēl aizvien trūkst liftu, pielāgotu gultu vai piemērotu diagnostikas iekārtu cilvēkiem ar kustību traucējumiem, tādējādi būtiski ierobežojot iespējas saņemt kvalitatīvu veselības aprūpi.

Otrs ierobežojošs faktors ir informācijas nepieklūstamība. Cilvēkiem ar redzes vai dzirdes traucējumiem bieži nav nodrošināti informācijas materiāli Braila rakstā, audioversijās vai ar zīmju valodas tulkojumu, tādēļ viņiem ir apgrūtināta piekļuve svarīgai veselības informācijai, kas ļautu pieņemt informētus lēmumus par savu ārstēšanu un aprūpi.

Problēma ir arī neatbilstoša medicīniskā aprūpe – medicīnas personāls nereti nav atbilstoši apmācīts darbam ar pacientiem, kuriem ir dažādi funkcionālie traucējumi. Tas var radīt ne tikai neērtas, bet arī bīstamas situācijas.

Piemērs

Sieviete ratiņkrēslā ierodas uz rutīnas izmeklējumu, bet ginekoloģijas kabinets nav aprīkots ar pielāgotu izmeklēšanas krēslu, un personāls atsakās sniegt nepieciešamo palīdzību, norādot, ka “šādi pacienti parasti šeit nenāk”. Tāda rīcība ne tikai būtiski ierobežo sievietes iespējas saņemt veselības aprūpes pakalpojumus, bet arī pārkāpj tiesības uz vienlīdzīgu un cieņpilnu attieksmi veselības aprūpē.

Medicīnas personāla stereotipi un aizspriedumi

Medicīnas speciālistiem bieži trūkst izpratnes par cilvēku ar invaliditāti vajadzībām, un viņu attieksme var būt aizspriedumaina. Piemēram, pastāv **uzskats, ka pacientiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem nav jāsniedz pilnīga informācija par ārstēšanu, jo viņi “tāpat nesapratīs”**.

Ārsti un medicīnas personāls dažkārt nospriež, ka cilvēkiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem ir ierobežotas spējas izprast savu veselības stāvokli un pieņemt informētus lēmumus. Tā rezultātā šiem cilvēkiem bieži netiek izskaidrotas ārstēšanas iespējas, blakusparādības un iespējamie riski. Latvijā veiktais pētījums “Kas maina pacientu ar garīgās veselības traucējumiem aprūpi” atklāj, ka pacientiem ar intelektuālās attīstības traucējumiem bieži tiek liegta iespēja saņemt saprotamu informāciju par ārstēšanu un piedalīties lēmumu pieņemšanā (Olsena, S., 2025). Šāda pieeja ne tikai pārkāpj pacienta tiesības uz informāciju, bet arī liedz iespēju pieņemt neatkarīgus un viņu interesēm atbilstošus lēmumus par savu veselību.

Pastāv arī **uzskats, ka cilvēkiem ar invaliditāti nav nepieciešama reproduktīvās veselības aprūpe, jo viņi “neveido attiecības un neplāno ģimeni”**.

Sabiedrībā un veselības aprūpē joprojām pastāv stereotips, ka cilvēkiem ar invaliditāti nav intīmo attiecību un viņi nespēj audzināt bērnus. Šī aizsprieduma dēļ pacienti ar invaliditāti var nesaņemt adekvātu ginekoloģisko (Jacobs Institute of Women's Health, 2022), androloģisko vai reproduktīvās veselības aprūpi (EDF, 2024). Ārsti var atturēties piedāvāt kontracepcijas iespējas, reproduktīvās veselības izmeklējumus vai pat atteikties sniegt atbilstošas konsultācijas, pamatojoties uz pieņēmumu, ka šiem pacientiem tas nav vajadzīgs. Šāda attieksme ne tikai pārkāpj pacientu tiesības, bet arī pakļauj viņus lielākam veselības problēmu riskam.

Augstākas ārstēšanās un apdrošināšanas izmaksas

Cilvēkiem ar invaliditāti veselības aprūpe un apdrošināšana var būt dārgāka nekā pārējiem iedzīvotājiem, jo **privātās veselības apdrošināšanas kompānijas bieži piemēro augstākas prēmijas vai pat atsaka polises iegādi invaliditātes dēļ**.

Cilvēki ar hroniskām slimībām vai funkcionāliem traucējumiem tiek uzskatīti par “paaugstināta riska” klientiem, kas apdrošinātājiem nozīmē potenciāli lielākus izdevumus. Rezultātā viņiem tiek piedāvātas polises ar ievērojami augstākiem maksājumiem vai noteikti stingrāki seguma ierobežojumi, kas var padarīt apdrošināšanu finansiāli nepieejamu. Latvijā privātās veselības apdrošināšanas kompānijas prēmiju apmēru nosaka, balstoties uz riska novērtējumu, kas ietver veselības stāvokli, vecumu, dzīvesveidu un citus faktorus. Cilvēki ar hroniskām slimībām vai invaliditāti tiek klasificēti kā augstāka riska klienti, kas var novest pie augstākām prēmijām vai stingrākiem polises nosacījumiem.

Piemērs

Apdrošināšanas kompānija atsaka polisē iekļaut jaunieta ar diabētu, norādot, ka viņa hroniskā slimība tiek uzskatīta par “augsta riska faktoru”, lai gan jaunietim ir labs veselības stāvoklis un viņš regulāri seko ārstu norādījumiem. Šāda rīcība ir netieša diskriminācija, jo jaunietim tiek liegta tāda pati piekļuve veselības apdrošināšanai kā citiem cilvēkiem bez invaliditātes.

Ārstēšanas metožu un rehabilitācijas pakalpojumu izmaksas ir ievērojami augstākas, jo valsts finansējums šiem pakalpojumiem nereti ir nepietiekams.

Lai gan Latvijā pastāv valsts apmaksāta medicīniskā aprūpe, rehabilitācijas un specializētās ārstēšanas iespējas cilvēkiem ar invaliditāti ir ierobežotas vai arī ļoti garām gaidīšanas rindām. Latvijā valsts apmaksātā medicīniskā rehabilitācija tiek nodrošināta tikai noteiktām diagnozēm, kas ir iekļautas Ministru kabineta noteikumos. Tas nozīmē, ka pacientiem, kuriem rehabilitācija ir vitāli nepieciešama, nākas segt ārstēšanas izmaksas no saviem līdzekļiem vai meklēt alternatīvas privātajā sektorā, kur cenas bieži vien ir nesamērīgi augstas.

Iespējamie risinājumi

Lai nodrošinātu, ka cilvēki ar invaliditāti saņem kvalitatīvus un piekļūstamus veselības aprūpes pakalpojumus, nepieciešama **plaša mēroga sabiedrības informēšana un medicīnas darbinieku apmācība**. Bieži vien problēma nav tikai fiziskā piekļūstamība, bet arī attieksme un zināšanu trūkums par dažādu invaliditātes veidu specifiku. Medicīnas personāls ne vienmēr ir apmācīts, kā efektīvi komunicēt ar cilvēkiem ar dzirdes vai runas traucējumiem vai kā pielāgot izmeklēšanas procedūras cilvēkiem ar kustību traucējumiem.

Piemērs

Ja ārsts nav informēts par vieglās valodas izmantošanu, cilvēkam ar intelektuālās attīstības traucējumiem var būt grūti izprast diagnozi un ārstēšanas plānu. Daudzviet pasaulē, piemēram, Apvienotajā Karalistē un Kanādā, medicīnas studentiem jau studiju laikā tiek mācīts, kā strādāt ar pacientiem ar dažāda veida funkcionālajiem traucējumiem. Latvijā šādas apmācības būtu jāiekļauj gan medicīnas studiju programmās, gan regulārajos ārstu un medicīnas personāla kvalifikācijas celšanasursos.

Vienlaikus būtiski ir nodrošināt, ka **medicīnas iestādes ir fiziski, digitāli un informatīvi piekļūstamas**. Cilvēkiem ar kustību traucējumiem jābūt iespējai ērti iekļūt ārstniecības iestādēs, kas nozīmē ne tikai uzbrauktuves un liftus, bet arī pietiekami plašas durvis un speciāli pielāgotas izmeklējumu telpas. Digitālā piekļūstamība ir ne mazāk svarīga – ārstniecības iestāžu tīmekļa vietnēm un e-veselības platformām jābūt pielāgotām cilvēkiem ar redzes traucējumiem, piedāvājot ekrāna lasītājam draudzīgu dizainu un iespēju mainīt teksta izmēru un kontrastu. Informatīvā piekļūstamība nozīmē, ka pacientiem ar dzirdes traucējumiem tiek nodrošināta iespēja sazināties ar ārstiem, izmantojot zīmju valodas tulkus, subtitrētus video vai rakstisku komunikāciju.

Piemērs

Zviedrijā slimnīcas nodrošina tiešsaistes konsultācijas, kurās iespējams izmantot zīmju valodas tulkošanas pakalpojumus reāllaikā, tādējādi ļaujot cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem patstāvīgi saņemt nepieciešamo medicīnisko palīdzību.

Lai pilnībā pielāgotu veselības aprūpi cilvēkiem ar invaliditāti, nepieciešami arī **specializēti veselības pakalpojumi**, ievērojot dažādu invaliditātes veidu specifiku.

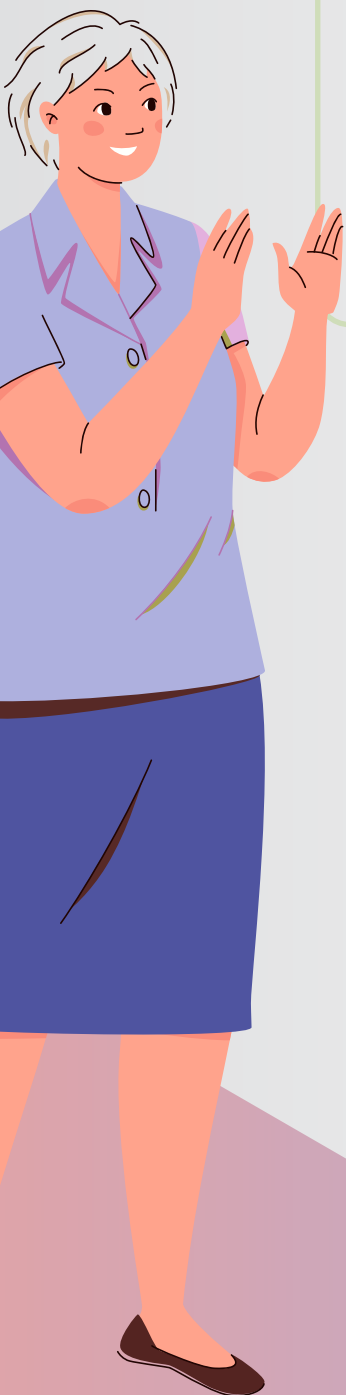
Piemērs

Vācijā medicīniskā rehabilitācija cilvēkiem ar invaliditāti, piemēram, ar cerebrālo trieku, multiplo sklerozi, ir balstīta uz daudzdisciplināru un individuāli pielāgotu pieeju. Katram pacientam tiek izstrādāts individuāls rehabilitācijas plāns, kas ietver dažādu speciālistu iesaisti, lai nodrošinātu holistisku aprūpi. Plāns tiek izveidots, pamatojoties uz pacienta diagnozi, funkcionālajiem ierobežojumiem, dzīvesveidu un mērķiem. Tas ietver konkrētus terapijas veidus, biežumu un ilgumu, kā arī regulāru progresu izvērtēšanu.

Lai gan Latvijā ir paredzēts izstrādāt individuālos rehabilitācijas plānus cilvēkiem ar invaliditāti, to realizācija bieži ir saistīta ar izaicinājumiem. Šādi plāni pienākas ierobežotam cilvēku skaitam, turklāt trūkst finansējuma.

Lai izmaiņas būtu efektīvas, ir jānodrošina pastāvīga uzraudzība un pacientu iesaiste veselības sistēmas uzlabošanā. Regulāras aptaujas un sadarbība ar cilvēku ar invaliditāti organizācijām var palīdzēt identificēt problēmas un pielāgot veselības aprūpes politiku reālajām vajadzībām. Latvijā šādu uzraudzību varētu veikt LR Veselības ministrija sadarbībā ar nevalstiskajām organizācijām, kas pārstāv cilvēku ar invaliditāti intereses.

Ilgtermiņā veselības aprūpes piekļūstamība cilvēkiem ar invaliditāti nav tikai sociālas atbildības jautājums – tā ir daļa no efektīvas un taisnīgas veselības aprūpes politikas. Investējot piekļūstamā vidē, digitālajos risinājumos un kvalitatīvā medicīnas personāla izglītībā, iespējams radīt sistēmu, kur ikviens cilvēks varētu saņemt nepieciešamo medicīnisko palīdzību pilnvērtīgi un laikus, neatkarīgi no savām funkcionālajām spējām.



Galvenie izaicinājumi finanšu un apdrošināšanas jomā

Cilvēkiem ar invaliditāti bieži nākas saskarties ar finansiālām grūtībām, kas saistītas ar banku un apdrošināšanas kompāniju politiku, radot netaisnīgu un diskriminējošu situāciju, piemēram, ir jāpiedzīvo **grūtības saņemt kredītus vai aizdevumus**.

Bankas un citi aizdevēji nereti uzskata cilvēkus ar invaliditāti par “augstāka riska” klientiem. Viņiem var būt grūtāk pierādīt stabilus ienākumus, jo nodarbinātības iespējas šai sabiedrības grupai bieži ir ierobežotas. Pat ja cilvēks ar invaliditāti saņem stabilus pabalstus vai strādā, bankas var būt piesardzīgas un piemērot stingrākus aizdevuma nosacījumus.

Piemērs

Bankas pieprasa lielāku sākotnējo iemaksu, augstākas procentu likmes vai papildu galvotāju. Tas var apgrūtināt, piemēram, mājokļa iegādi vai uzņēmējdarbības uzsākšanu.

Iespējamie risinājumi

Lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas cilvēkiem ar invaliditāti ekonomiskajā jomā, īpaša uzmanība jāpievērš piekļuvei **finanšu pakalpojumiem un kredītēšanai**. Viens no būtiskākajiem risinājumiem ir **valsts garantēti aizdevumi**, kas palīdzētu cilvēkiem ar invaliditāti iegūt nepieciešamos resursus uzņēmējdarbības uzsākšanai, mājokļa pielāgošanai vai izglītības finansēšanai. Latvijā joprojām ir situācijas, kurās cilvēkiem ar invaliditāti ir grūti saņemt aizdevumus, jo bankas viņus uzskata par augstāka riska klientiem stabili ienākumu trūkuma vai ierobežoto darba tirgus iespēju dēļ. Lai to mainītu, valsts varētu izveidot garantiju fondu, kas nodrošinātu cilvēkiem ar invaliditāti vienlīdzīgas iespējas piekļūt kredītēšanai.

Piemērs

Šāda sistēma jau veiksmīgi darbojas dažās Eiropas valstīs, piemēram, Zviedrijā un Nīderlandē, kur valsts garantē procentu likmju samazinājumu vai piedāvā ilgākus atmaksas termiņus cilvēkiem ar invaliditāti, kuri vēlas iegādāties mājokli vai attīstīt profesionālo darbību.

Papildus tam ir būtiski izstrādāt **regulējumus, kas nepieļauj diskrimināciju finanšu pakalpojumos**. Tas nozīmē, ka finanšu iestādēm jābūt skaidri definētiem noteikumiem, kas aizliedz diskriminējošu praksi.

Piemērs

Nepamatoti atteikumi cilvēkiem ar invaliditāti bez objektīva pamatojuma. Piemēram, ja cilvēks ar invaliditāti vēlas saņemt mājokļa kredītu, bankai nevajadzētu viņu automātiski uzskatīt par mazāk maksātspējīgu klientu tikai invaliditātes statusa dēļ, ja viņam ir stabils ienākumu avots. Šādu regulējumu varētu ieviest līdzīgi kā citās Eiropas valstīs, kur tiek prasīts, lai finanšu iestādes regulāri veiktu pašnovērtējumu un sniegtu pārskatus

par to, kā tiek nodrošināta piekļuve kredītiem dažādām sabiedrības grupām, tostarp cilvēkiem ar invaliditāti.

Papildu normatīvajiem regulējumiem nepieciešams veicināt arī **finanšu pratību un konsultāciju piekļūstamību**, lai cilvēki ar invaliditāti būtu labāk informēti par savām iespējām un tiesībām finanšu jomā. Valsts un bankas varētu piedāvāt pielāgotus finanšu konsultāciju pakalpojumus, kas palīdzētu cilvēkiem ar invaliditāti izprast piekļūstamos aizdevumus, ieguldījumu iespējas un budžeta plānošanu.

Piemērs

Vācijā cilvēkiem ar invaliditāti darbojas īpašas finanšu konsultāciju programmas, kurās tiek sniegta palīdzība gan banku produktu izvēlē, gan nodokļu jautājumos, lai palīdzētu viņiem efektīvāk pārvaldīt savas finanses.

No politikas viedokļa svarīgi ir arī veicināt **piekļūstamus banku un finanšu pakalpojumus**. Tas nozīmē, ka banku filiālēm, internetbankām un citām digitālajām platformām jābūt piekļūstamām cilvēkiem ar dažāda veida invaliditāti.

Piemērs

Cilvēkiem ar redzes traucējumiem jābūt iespējai izmantot banku lietotnes ar ekrāna lasītāju atbalstu, bet cilvēkiem ar dzirdes traucējumiem jābūt iespējai saņemt attālinātās konsultācijas ar zīmju valodas tulku. Šādi digitālie risinājumi jau tiek ieviesti Skandināvijas valstīs, kur finanšu iestādēm ir pienākums nodrošināt, ka visi klienti var izmantot pakalpojumus neatkarīgi no viņu funkcionālajām spējām.

Ilgtermiņā šādu politikas pasākumu īstenošana palīdzētu mazināt ekonomisko nevienlīdzību un veicinātu to, lai cilvēki ar invaliditāti varētu kļūt **finansiāli neatkarīgāki**. Nodrošinot gan valsts atbalstu aizdevumu saņemšanā, gan novēršot diskrimināciju finanšu sektorā, iespējams panākt, ka cilvēkiem ar invaliditāti ir tādas pašas ekonomiskās iespējas kā pārējai sabiedrībai. Tas ne tikai uzlabotu individuālo dzīves kvalitāti, bet arī veicinātu plašāku sabiedrības iesaisti un ekonomikas attīstību, radot vidi, kurā ikvienam ir iespēja pilnvērtīgi piedalīties ekonomiskajos procesos.

Diskriminācija
atkarībā no
invaliditātes



Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

Pētījums

Pētījuma “Latvijas iedzīvotāju aptauja par cilvēku ar invaliditāti tiesībām” rezultātu apkopojums. SKDS. Latvijas iedzīvotāju aptauja par cilvēku ar invaliditāti tiesībām. Tiesībsargs, 1. aug. 2024. Atjaunināts 7. okt. 2024. Pētījuma pasūtītājs LR Tiesībsarga birojs: https://www.tiesibsargs.lv/resource/latvijas-iedzivotaju-aptauja-par-cilveku-ar-invaliditati-tiesibam/?utm_source=chatgpt.com

Lo, K., Wang, L. L., Neumann, M., Kinney, R. & Weld, D. S. (2020). S2ORC: The Semantic Scholar Open Research Corpus. Iegūts no: <https://doi.org/10.48550/arXiv.1911.02782> arxiv.org

Grāmata

Pistoriuss, M. & Deivisa M. L. (2017). “Neredzamais zēns”. Uz patiesiem notikumiem balstīts stāsts. Galvenais varonis Martins bērnībā ir zaudējis spēju kustēties un 12 gadus pavadījis “neredzams”, ieslodzīts savā ķermenī. Grāmata pieejama: http://www.ibook.lv/BD_neredzamais-zens-martins-pistoriuss.aspx?BID=cc70d045-1f2f-4c4a-bf1a-cdcdd631f703

Filma

“Neaizskaramie” (Intouchables). 2011. gada Francijas komēdijdrāmas filma, kuras režisori ir Olivjē Nakašs un Ēriks Toledano. Filma ir par paralizēto bagāto aristokrātu Filipu un viņa kopēju Drisu, kas nesen ticis atbrīvots no cietuma un nemaz nevēlas iegūt šo darbu. Galvenās lomas attēlo Fransuā Kluzē un Omars Sī. Apraksts par filmu pieejams: <https://www.imdb.com/title/tt1675434/>

Izmantotie avoti

ANO. (2006). Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630>

ANO 2. (1966). ANO 1966. gada Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/705>

Bērnu tiesību aizsardzības likums (BTAL). (2025). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums>

Latvijas Cilvēktiesību centrs. (2022). Cilvēku ar intelektuālās attīstības traucējumiem tiesības: Izglītības un nodarbinātības pieejamība. Ziņojums. Iegūts no: https://cilvektiesibas.org.lv/lv/publications/zinojums-cilveku-ar-intelektualas-attistibas-trauc/?utm_source=chatgpt.com

Cilvēka tiesību konvencija. (1950). Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. Eiropas Padome. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649>

Committee. (2024). The EESC calls for better inclusion of persons with disabilities in the labour market. Committee European Economic and Social. Iegūts no: [https://www.eesc.europa.eu/en/president/news/eesc-calls-better-inclusion-persons-disabilities-labour-market#:~:text=The%20European%20%20Economic%20and%20Social%20Committee%20\(EESC\)%2C%20has%-20a%C2%ACdopted,that%20](https://www.eesc.europa.eu/en/president/news/eesc-calls-better-inclusion-persons-disabilities-labour-market#:~:text=The%20European%20%20Economic%20and%20Social%20Committee%20(EESC)%2C%20has%-20a%C2%ACdopted,that%20)

Darba likums. (2024). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

Direktīva 2010/41/ES. (2010). Par to, kā piemērot vienlīdzīgas attieksmes principu vīriešiem un sievietēm, kas darbojas pašnodarbinātas personas statusā. Eiropas Parlaments un Padome. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2010/41/oj/?locale=LV>

Direktīva 2019/882. (2019). Par produktu un pakalpojumu pieklūstamības prasībām (Dokuments attiecas uz EEZ). Eiropas Parlaments un Padome. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj/?locale=LV>

Dupate, K. (2020). Tiesu prakse darba tiesībās; Eiropas Savienības tiesību un tiesu prakses, kā arī starptautisko konvenciju ietekme darba tiesību vidē (tiesu prakse, normatīvā regulējuma salīdzinājums). 1. Darba tiesības, 1.3. Civiltiesību joma. 2015.-2020. gads. Tiesu Administrācija. Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/6_Judikatura/Tiesu_prakses_apkopojumi/2021/1_3%20Darba%20tiesibas_Civilties-joma_Dupate.pdf

EDF. (2024). European Disability Forum. Iegūts no: <https://accessibility.edf-feeph.org/>

Employment Tribunal Charlerloi. (2020.). Employment Tribunal Charlerloi, Belgium.

EP ieteikumi. (2010). CM/Rec(2010)5 - Ministru komitejas rekomendācija dalībvalstīm par pasākumiem cīņā pret diskrimināciju uz dzimumorientācijas vai dzimuma identitātes pamata. Iegūts no: <https://www.coe.int/en/web/sogi/rec-%202010-5>

ES LGBTIK stratēģija. (2020). Savienība, kurā valda līdztiesība LGBTIK līdztiesības stratēģija 2000-2025. Iegūts no: https://commission.europa.eu/document/download/ccdbb88a-fac4-440a-beb6-bf2b59bd595c_lv?filename=lgbtiq_factsheet_2020-2025_lv.pdf

ES Pamattiesību harta. (2016). Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=celex%3A12016P%2FTXT>

European Commission. (2021). Union of Equality: Strategy for the Rights of Persons with Disabilities 2021–2030. Iegūts no: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/disability/union-equality-strategy-rights-persons-disabilities-2021-2030_en

Ilves, A. (2023). Kā izprast ANO Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām? Pārskats par invaliditātes modeļiem. Tiesībsargs. Iegūts no: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2023/11/parskats_invaliditates_modeli.pdf

Independent Living Institute. (2022). Swedish municipality liable for discrimination. Iegūts no: <https://www.independentliving.org/law-as-a-tool/swedish-municipality-liable-discrimination>

Jacobs Institute of Women's Health. (2022). Gynecologic Care for Women With Physical Disabilities. Women's Health Issues. Jacobs Institute of Women's Health. Iegūts no: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10093685/>

Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām. (2010.). Likums “Par Konvenciju par personu ar invaliditāti tiesībām”. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/205248-par-konvenciju-par-personu-ar-invaliditati-tiesibam>

Koskinen, L., & Lehtinen, V. (2025). The key pillars of psychosocial disability: A European perspective on challenges and solutions. *Frontiers in Psychiatry*, 16, Article 1574301. Iegūts no: <https://www.frontiersin.org/journals/psychiatry/articles/10.3389/fpsy.2025.1574301/full>

Krimināllikums. (2025). Krimināllikums. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/88966-%20kriminallikums>

Latvijas Cilvēktiesību centrs. (2022). Ziņojums: Cilvēku ar intelektuālās attīstības traucējumiem tiesību ievērošana Latvijā.

Latvijas Radio. (2025). Speciālās izglītības nokodētie. Vai atbildīgie strādā bērnu labākajās interesēs? Iegūts no: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/30.03.2025-specialas-izglitibas-nokodetie-vai-atbildigie-strada-bernu-labakajas-intereses.a593027/>

Labklājības ministrija. (2025). Izvērtējums par Plāna personu ar invaliditāti vienlīdzīgu iespēju veicināšanai 2021.–2023. gadam ieviešanu [Informatīvais ziņojums]. Latvijas Vēstnesis. Iegūts no: <https://www.vestnesis.lv/ta/id/358727>

LNB. (2022). Redzi gaismu. Universālais dizains – ko tas nozīmē? Liepājas Neredzīgo biedrība. Iegūts no: <https://www.redzigaismu.lv/lv/lasitvairak/%20universalais-dizains-ko-tas-nozime> (audio)

LR Satversme. (1922). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

Nīmante, D. (2024). Dažādu ģimenes faktoru saistība ar bērnu attīstības grūtībām pirmsskolas vecumā. Latvijas Universitāte. Iegūts no: https://ppdb.mk.gov.lv/wp-content/uploads/2024/07/Nodevums_3_SES_151223_Gala_Gala.pdf

NRA. (2024). Latvijā vispārīzglītojošo speciālo skolu skaits sarucis teju uz pusi, ziņo CSP. Iegūts no: <https://nra.lv/latvija/465333-latvija-visparizglitojoso-specialo-skolu-skaits-sarucis-teju-uz-pusi-zino-csp.htm>

Oficiālās statistikas portāls. (2025). Pieaugušo personu ar invaliditāti skaits pēc invaliditātes grupas un vecuma pa valstspilsētām un novadiem - vecuma grupa, teritoriālā vienība un laika periods. Iegūts no: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__VES__VD__VDE/VDE080/table/tableViewLayout1/

Office of the Equal Opportunities. Case Nr. (20)SN-44)SP-48. Lithuania: Ombudsperson, Office of the Equal Opportunities.

Olsena, S. (2025). Kas maina pacientu ar garīgās veselības traucējumiem aprūpi. Latvijas Zinātnes padome. Iegūts no: <https://www.lzp.gov.lv/lv/jaunums/petijums-kas-maina-pacientu-ar-garigas-veselibas-traucejumiem-aprupi>

Padomes Direktīva, 2000/78/EK. (2000). Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV>

Padomes Direktīva, 2004/38/EK. (2024). Direktīva par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā. Eiropas Parlaments. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/38/oj/lav>

Padomes Direktīva, 2006/54/EK. (2006). Direktīva par tāda principa īstenošanu, kas paredz vienlīdzīgas iespējas un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm nodarbinātības un profesijas jautājumos (pārstrādāta versija). Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj/?locale=LV>

Padomes Direktīva, 2024/2841. (2024). Direktīva, ar ko izveido Eiropas invaliditātes karti un Eiropas stāvvietu karti personām ar invaliditāti. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/2841/oj/eng>

Partnerība. (2025). Kas regulē partnerības noslēgšanu Latvijā? LR Tieslietu ministrija. Iegūts no: <https://www.tm.gov.lv/lv/partneriba>

SIF. (2023). Diskriminācija uz invaliditātes pamata. Sabiedrības integrācijas fonds. Iegūts no: www.sif.gov.lv/lv/diskriminacija-uz-invaliditates-pamata

Tiesībsarga likums. (2025). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums>

VARAM. (2010). Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. Iegūts no: https://www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/lias_2030_parluks_lv.pdf

Vienotā Labklājības informācijas sistēma (LabIS). (2025). VDEĀVK uzskaitē esošo personu ar invaliditāti skaits 2024. gada decembrī. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/sociala-ieklausana-1>

VISC. (2019). Metodiskie ieteikumi atbalsta sistēmas izveidei un darbībai vispārējās izglītības iestādēs. Valsts izglītības satura centrs. Iegūts no: <https://www.visc.gov.lv/lv/metodiskie-materiali-3> (meklēt: VISC izstrādātie metodiskie materiāli)

WHO. (2001). International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF). World Health Organization. Iegūts no: <https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>



II NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no dzimuma



Jēdzieni un definīcijas

Attiecībā uz dzimumu kā diskriminācijas aizlieguma pazīmi ir svarīgi izprast vairākus sekojošus aspektus:

- **Bioloģiskais dzimums** (angļu valodā – sex) – ietver ne tikai ārējās dzimumu atšķirības, piemēram, fiziskās īpašības, bet arī ķermeņa hormonālo un hromosomu uzbūvi (SIF, 2025), piemēram, hormonus, hromosomas un anatomiskās struktūras; dzimums ir cilvēka bioloģiskā piederība, ko nosaka dzimuma hromosomu skaits un tips, dzimumdziedzeru veids, dzimumhormoni, iekšējā reproduktīvā sistēma un ārējie dzimumorgāni (Bela, B. & Rasnača, L. (red.), 2023).
- **Sociālais dzimums jeb dzimte** (angļu valodā – gender) – specifisku, kultūras ietekmē veidojušos īpašību kopums, kas nosaka cilvēku sociālo uzvedību un raksturo sociāli izveidojušās attiecības starp cilvēkiem (SIF, 2025), piemēram, sociāli noteiktās lomas, gaidas un uzvedību, kas saistīta ar konkrētu dzimumu.

Bioloģiskais dzimums (sex) primāri attiecas uz bioloģiskām atšķirībām starp sievieti un vīrieti, savukārt dzimte papildus bioloģiskajam elementam iekļauj arī atšķirību sociālo aspektu (Bela, B. & Rasnača, L. (red.), 2023). Ir viedoklis, ka sieviešu un vīriešu sociālās un kulturālās atšķirības tiek uzskatītas par bioloģiskām, dabiskām un tāpēc nemainīgām. Turpretī ir pretējs viedoklis, kas uzsver iezīmju mainīgumu vēstures, kultūras un sabiedrības ietekmē.

- **Dzimumidentitāte** (angļu valodā – gender identity) – personas iekšēja un individuāla dzimuma izjūta, viena no cilvēka identitātes komponentēm. Dzimumidentitāte raksturo cilvēka iekšējo izjūtu par atbilstību un piederību sieviešu, vīriešu dzimumam vai abiem dzimumiem. Cilvēks var nejusties piederīgs nevienam dzimumam. Dzimumidentitāte ietver fizisko, uzvedības, kognitīvo, emocionālo un sociālo dimensiju. Tā var sakrist ar bioloģisko dzimumu vai atšķirties no tā un dzīves laikā var arī mainīties. Attieksme pret savu dzimumidentitāti var būt neitrāla, pozitīva vai negatīva. Mūsdienās vispārpieņemtie sabiedrības priekšstatī par dzimumu aizvien vairāk tiek individualizēti un arvien lielāka nozīme tiek piešķirta paša indivīda attieksmei pret savu dzimumidentitāti (Bela, B. & Rasnača, L. (red.), 2023).
- **Dzimuma izpausme** – veids, kā persona parāda piederību dzimumam apģērbā, uzvedībā vai runasveidā.
- **Juridiski diskriminācija dzimuma dēļ** ir mazāk labvēlīga attieksme pret personu dzimuma, dzimtes, dzimuma identitātes un dzimuma izpausmes dēļ. Lielākā daļa diskriminācijas notiek nevis dzimuma, bet gan aizspriedumu dēļ par dzimuma lomām. Būtībā diskriminācija bioloģiskā dzimuma (tātad šauri “dzimuma”) dēļ notiek tikai situācijās, kas ir balstītas bioloģiskās atšķirībās, piemēram, nostādīšana



mazāk labvēlīgā situācijā grūtniecības vai maternitātes dēļ, tomēr bieži ir grūti nošķirt, vai diskriminācija notiek dzimuma vai dzimtes dēļ.

Piemērs

Darba devējs pārtrauc darba attiecības ar sievieti grūtniecības dēļ. Šajā situācijā darba devējs, no vienas puses, balstās uz dzimumu bioloģiskajām atšķirībām, proti, tikai sievietes var būt grūtniecības stāvoklī, no otras puses, šāda rīcība ir balstīta dzimtes aizspriedumos, saskaņā ar kuriem tiek uzskatīts, ka grūtniecība ietekmēs sievietes darba spējas.

Lai gan tiesību akti sievietēm un vīriešiem piešķir vienādas tiesības, praksē iespējas un atbildība bieži vien atšķiras. Atšķirības izpaužas dažādās dzīves jomās, piemēram, darbā, veselības aprūpē, izglītībā, ģimenes dzīvē un citur, un tās parāda gan pētījumi, gan statistikas dati. Atšķirības veidojas kultūras, sociālo gaidu un arī ekonomisko apstākļu ietekmē.

Mūsdienu skatījums uz dzimumu līdztiesību ir plašāks par formālu vienlīdzību – tas ietver arī jautājumu par to, kā mazināt reālās atšķirības un nevienlīdzību, veidojot iekļaujošu un atvērtu sabiedrību, kurā sievietēm un vīriešiem būtu vienlīdzīgas iespējas izvēlēties, attīstīties un piedalīties. Tādēļ gan politikas veidotājiem un īstenotājiem, gan likumdevējam nepieciešams izmantot integrēto pieeju dzimumu līdztiesībai.

Integrētā pieeja dzimumu līdztiesībai (angļu valodā – gender mainstreaming) ir sieviešu un vīriešu apstākļu, situāciju un vajadzību atšķirību sistemātiska ievērošana visās politikas jomās un darbībās. Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušana ir politikas procesu (re)organizācija, uzlabošana, izstrāde un pilnveide, lai politikas lēmumu pieņemšanā iesaistītās personas iekļautu dzimumu līdztiesības perspektīvu attiecīgās politikas visos līmeņos un posmos. Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušana ir process, kurā novērtē jebkuras plānotās darbības, tostarp likumdošanas, politikas vai programmu ietekmi uz sievietēm un vīriešiem visās jomās un līmeņos. Tādējādi sieviešu un vīriešu bažas un pieredzes veido politikas un programmu izstrādes, īstenošanas, pārraudzības un izvērtēšanas neatņemamu dimensiju visās politikas, ekonomikas un sociālajās jomās, lai sievietes un vīrieši gūtu vienlīdzīgu labumu un neveidotos nelīdztiesība. Galvenais mērķis ir panākt dzimumu līdztiesību. Dzimumu līdztiesības aspekta iekļaušana ir papildu stratēģija, un tā neaizstāj mērķtiecīgas, uz sievietēm centrētas politikas un programmas, dzimumu līdztiesības tiesību aktus, institucionālus dzimumu līdztiesības mehānismus un īpašus pasākumus, kuru mērķis ir novērst aizspriedumus par dzimumu atšķirībām (EIGE 2, 2025). Juridiski tiek aizliegta aizskaršana dzimuma dēļ un seksuālā uzmākšanās.

Seksuāla uzmākšanās ir jebkāda veida nevēlama vārdiska, nevārdiska vai fiziska seksuāla rakstura rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana, jo īpaši, ja tā rada iebiedējošu, naidīgu, degradējošu, pazemojošu vai aizskarošu vidi (Direktīva 2006/54).

Aizskaršana ir gadījumā, ja saistībā ar kādas personas dzimumu notiek nevēlama rīcība, kuras mērķis vai sekas ir kādas personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, degradējošas, pazemojošas vai aizskarošas vides radīšana (Direktīva 2006/54). Aizskaršana lielā mērā pārklājas ar jēdzienu “seksisms”.



Seksisms ir bieži lietots, tomēr ne vienmēr viennozīmīgi izprasts jēdziens. Seksisms ir jebkura darbība, žests, vizuāls atveidojums, rakstīti vai runāti vārdi, prakse vai uzvedība, kas pamatojas uz pieņēmumu, ka persona vai personu grupa dzimuma dēļ ir mazvērtīgāka sabiedriskajā vai privātajā jomā, vai nu tiešaistē, vai bezsaistē, un kuras mērķis vai sekas ir:

- pārkāpt personas vai personu grupas dabisko cieņu vai tiesības;
- izraisīt fizisku, seksuālu, psiholoģisku vai sociālekonomisku kaitējumu, vai ciešanas personai vai personu grupai;
- radīt iebiedējošu, naidīgu, pazemojošu, apkaunojošu vai aizskarošu vidi;
- radīt šķērslī personas vai personu grupas autonomijai un cilvēktiesību pilnīgai īstenošanai;
- uzturēt un pastiprināt dzimumu stereotipus (Eiropas Padome, 2019).

Seksisms nav tikai vienas personas aizspriedumi vai nepieklājīgi izteikumi. Tas ir plašāks dziļi sabiedrībā iesakņojies diskriminācijas veids, kas ietekmē mūsu uzskatus par to, kādiem jābūt sievietēm un vīriešiem un kādas ir viņu iespējas darboties sabiedrībā. Seksisms balstās uz pieņēmumiem par dzimumu lomām un ierobežo cilvēkus, liedzot vienlīdzīgu piekļuvi resursiem un iespējām, kā arī cieņpilnu attieksmi. Seksisma izpausmes tiek iedalītas atklātā, ikdienas, strukturālā un internalizētā seksismā.

Atklāts seksisms ir apzināta un tieša attieksme vai rīcība, kas pazemo, izslēdz vai ierobežo cilvēkus, balstoties uz viņu dzimumu. Tā var izpausties gan kā aizskaroši izteikumi, gan kā nepamatota kritika vai noliegums.

Piemērs

Sievietes, kuras kandidē uz augstiem politiskajiem amatiem, nereti tiek vērtētas nevis pēc zināšanām vai pieredzes, bet pēc šķietami atbilstošas uzvedības vai apģērba. Vīrieši, kuri izvēlas darboties bērnu aprūpē, tiek uztverti kā nepietiekami vīrišķīgi.

Ikdienas seksisms jeb “labvēlīgais” seksisms - tas slēpjas aiz pieklājīgiem žestiem vai it kā nevainīgiem jociņiem, taču pauž novecojušus uzskatus par dzimumu lomām.

Piemērs

Pieņēmums, ka sievietes dabiski ir emocionālākas un piemērotākas aprūpes darbam, var šķist nekaitīgs. Tomēr šādi uzskati ierobežo sieviešu iespējas profesionāli attīstīties citās nozarēs. Savukārt vīrieši, kuri izrāda emocijas vai lūdz palīdzību, var tikt izsmieti, jo neatbilst “stingrā vīrieša” stereotipam.

Strukturālais seksisms ir daļa no sabiedrības normām, kas sistemātiski nostāda vienu dzimumu labākā pozīcijā. Tas klaji nav redzams, bet tā ietekme ir dziļa un ilgstoša.



Piemērs

Darba tirgū nozarēs, kurās dominē sievietes – piemēram, izglītībā, sociālajā aprūpē vai veselības aprūpē –, algas bieži vien ir zemākas nekā nozarēs, kurās dominē vīrieši, pat ja darbs ir vienlīdz sarežģīts un prasa tikpat augstu kvalifikāciju.

Internalizētais seksisms nozīmē, ka cilvēks pats sāk pieņemt sabiedrībā valdošos seksistiskos uzskatus. Šāda seksisma rezultātā cilvēki – bieži vien neapzināti – sāk ierobežot paši savas iespējas un pašvērtējumu.

Piemērs

Daudzas meitenes un sievietes joprojām uzskata, ka matemātika vai tehnoloģijas “nav viņām”, tādēļ izvēlas citu izglītības ceļu, pat ja viņām ir dotības un interese par šīm jomām. Vīrieši nereti izvairās no ģimenes aprūpes vai mājāsaimniecības pienākumu uzņemšanās, baidoties no nosodījuma vai iekšēja diskomforta, kas saistīts ar sabiedrības gaidām par vīrieša lomu ģimenē.



Seksisms saziņā un medijos ir situācija, kurā valoda un plašsaziņas līdzekļi ne tikai atspoguļo, bet arī veido mūsu uzskatus par dzimumiem. Ja reklāmās sievietes galvenokārt tiek attēlotas kā mājāsaimnieces vai tiek seksualizētas un objektivizētas, tas nostiprina stereotipus par sievietes “pareizo” vietu sabiedrībā.

Piemērs

Valodā joprojām dominē profesiju nosaukumi vīriešu dzimtē, piemēram, “karavīrs”, “mērs”, “ģenerālis”. Tomēr šajā jomā vērojami pozitīvi soļi – tiek ieviestas dzimumneitrālas vai sieviešu dzimtes formas, piemēram, “karavīre” vai “mēre”, kas ļauj valodai kļūt iekļaujošākai un precīzāk atspoguļot sabiedrības daudzveidību (LSM, 2025).

Seksisms ir daudzslāņains – tas var būt gan kliezīgs un brutāls, gan kluss un “pieklājīgs”. Tomēr tas jebkurā veidā ierobežo cilvēku potenciālu un nostiprina nevienlīdzību. Lai to pārvarētu, nepieciešama gan individuāla izpratne un kritiska domāšana, gan politiskas un institucionālas pārmaiņas. Tikai apzinoties seksisma esamību, mēs spējam to ierobežot un veidot sabiedrību, kur katrs cilvēks tiek vērtēts pēc būtības, nevis dzimuma.

Transfobija ir specifiska aizspriedumu un vardarbības forma, kas vērsta pret cilvēkiem, kuru dzimumidentitāte vai dzimuma izpausme neatbilst sabiedrībā pieņemtajām normām. Plašākā nozīmē transfobija ietver iracionālas bailes, nepatiku vai naidu pret personām, kuras dzīvo vai izpaužas atbilstoši dzimumam, kas atšķiras no bioloģiskā dzimuma. Tā var izpausties gan kā vārdisks aizskārums, fiziska vardarbība vai kā juridiskas vai sociālas barjeras. Saskaņā ar Skaidrojošo un sinonīmu vārdnīcu (2025) transfobija ir noraidošā, diskriminējošā vai naidīga attieksme pret transpersonām.

Savukārt transpersona ir cilvēks, kura dzimumidentitāte – tas, kā viņš vai viņa sevi jūt un uztver, – nesakrīt ar bioloģisko dzimumu (FRA, 2020). Transpersona var būt, piemēram, cilvēks, kurš dzimis ar sievietes ķermeni, bet identificē sevi kā vīrieti vai otrādi.

Situācija Latvijā

Lai gan formāli Latvijas tiesību akti nosaka vienlīdzīgas tiesības gan sievietēm, gan vīriešiem, tomēr Latvija joprojām saskaras ar ievērojamiem izaicinājumiem, jo bieži pastāv dažādi šķēršļi, lai abi dzimumi šīs vienlīdzīgās tiesības baudītu praksē.



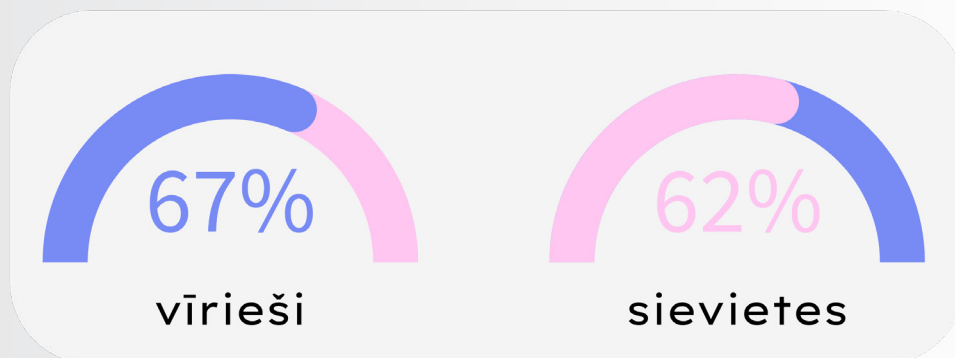
2024. gadā Latvija Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksā ieguva 62,6 punktus, kas ir neliels uzlabojums salīdzinājumā ar iepriekšējo gadu, tomēr Latvija saglabā vien 19. vietu starp 27 Eiropas Savienības dalībvalstīm. Tas liecina, ka progress notiek lēni un nevienlīdzība praksē saglabājas (Korporatīvās ilgtspējas un attīstības institūts, 2024). Indeksu veido sešas pamatdimensijas (zināšanas, darbs, nauda, laiks, veselība, vara) un divas papildu dimensijas (vardarbība un nevienlīdzība), kas balstītas uz vairākiem aspektiem. Indeksu aprēķina, apvienojot dimensijas vienā kopējā rādītājā. Indekss nosaka dalībvalstu rādītājus no 1 (pilnīga nevienlīdzība) līdz 100 (pilnīga dzimumu līdztiesība). Saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta (angļu valodā - European Institute for Gender Equality, turpmāk - EIGE) novērtējumu Latvijā pastāv problēmas izglītības jomā, jo sievietēm ir ievērojami augstāks izglītības līmenis nekā vīriešiem, tomēr sievietes tiek vairāk nodarbinātas zemāk apmaksātos amatos, kas vecumā rezultējas pensiju apmēra atšķirībās. Latvijā ienākumu apmēra atšķirība starp sievietēm un vīriešiem pēdējā desmitgadē svārstās no 12 % līdz 19 %, kas vidēji ir lielāka salīdzinājumā ar ES valstīm. Viens no iemesliem, kas liedz sievietei pilnvērtīgi iesaistīties darba tirgū, ir nevienlīdzīga ģimenes pienākumu sadale, proti, vidēji sievietes velta daudz vairāk laika ģimenes aprūpes pienākumu veikšanai (Oficiālās statistikas portāls, 2023).

Lai veicinātu dzimumu līdztiesību, Latvijā politikas prioritātes un pasākumus vidējā termiņā, balstoties uz integrēto pieeju, nosaka plāns sieviešu un vīriešu vienlīdzīgu tiesību un iespēju veicināšanai 2024.- 2027. gadam. Tiek ieviestas iniciatīvas, kas veicina vienlīdzību darba tirgū, izglītībā, veselības aprūpē un aprūpes pienākumu sadalē ģimenē.

Lai izprastu dzimumu līdztiesības politikas lomu un nozīmi, ir būtiski skaidrot, kas ir diskriminācija atkarībā no dzimuma un kā tā izpaužas.

Nodarbinātība

LR Tiesībsarga biroja 2020. gada pētījumā “Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē Latvijā” dzimums minēts kā viena no trim būtiskākajām pazīmēm, pēc kurām darba devēji diskriminē potenciālos darba ņēmējus (Tiesībsargs, 2020). Šī tendence atspoguļojas arī statistikas datos.



3. attēls. Latvijas iedzīvotāju nodarbinātības
līmenis 2023. gadā, % (Autoru veidots, 2025)



2023. gadā vīriešu nodarbinātības līmenis Latvijā bija par 5,5 % augstāks nekā sieviešu – attiecīgi 67,1 % un 61,6 %. Vīrieši dominē tādās nozarēs kā rūpniecība, transports, uzglabāšana, informācijas un komunikācijas pakalpojumi, kas ir labāk apmaksātas, savukārt sievietes vairāk strādā tirdzniecībā un izglītībā, kas ir zemāk apmaksātas nozares (Oficiālās statistikas portāls, 2023).

Būtisks dzimumu nevienlīdzības rādītājs ir atalgojuma atšķirība. 2023. gadā sieviešu vidējā bruto stundas izpeļņa bija par 16,5 % zemāka nekā vīriešu, bet 2024. gadā – par 13,9 %. Šī atšķirība bija izteiktāka privātajā sektorā (16,1 %) nekā sabiedriskajā (10,6 %), bet vismazākā – valsts pārvaldē (3 %). Arī pilnas slodzes gadījumā sievietes nopelnīja par 19,9 % mazāk nekā vīrieši. Šie dati norāda uz strukturālu nevienlīdzību un nepieciešamību pēc mērķtiecīgas politikas, lai mazinātu atalgojuma plaisu (Oficiālās statistikas portāls, 2025).

Piemērs

Pētījuma “Novatore dzimumu līdztiesības barometrs” rezultāti liecina, ka 67 % Latvijas vīriešu uzskata, ka Latvijā pastāv vienlīdzība atalgojumā, turpretī no aptaujātajām sievietēm tā domā tikai 29 % (Oficiālās statistikas portāls, 2024).

Nevienlīdzīga situācija darba tirgū ir saistīta ar vairākiem faktoriem, viens no tiem ir dzimtes aizspriedumi, kas nodarbinātībā veido gan horizontālo, gan vertikālo darba tirgus segregāciju, proti, Latvijas darba tirgū ir nozares, kurās pārsvarā strādā sievietes, un tās ir mazāk apmaksātas, bet nozares, kurās pārsvarā strādā vīrieši, ir labāk apmaksātas. Minētā horizontālā darba tirgus segregācija veidojas, jo jaunieši bieži izvēlas apgūt noteiktu profesiju, un šīs izvēles nereti tiek balstītas uz dzimuma vai dzimtes stereotipiem. Savukārt vertikālā segregācija – neproporcionāla sieviešu pārstāvniecība augstākos amatos – veidojas gan dzimtes aizspriedumu ietekmē, gan dēļ nevienlīdzīga pienākumu sadalījuma ģimenē.

Darba un privātās dzīves saskaņošana

Viens no būtiskākajiem faktoriem, kas ietekmē sieviešu un vīriešu vienlīdzīgas iespējas darba tirgū, ir iespēja sabalansēt darba un privāto dzīvi.

Saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksu dimensijā “Laiks” Latvija novērtēta ar 62,6 punktiem, kas ir nedaudz mazāk par ES vidējo rādītāju (68,5). Šajā dimensijā iekļauti rādītāji par veltīto laiku mājāsaimniecības darbiem, ekonomiskajām un sociālajām aktivitātēm, kā arī bērnu aprūpei. Latvijas vīriešu iesaistīšanās šajā dimensijā novērtētajās laika pavadīšanas aktivitātēs ir zemāka nekā ES vidēji. 2023. gada sākumā Latvijā bija 117,8 tūkstoši vientuļo vecāku ģimenes, kurās dzīvo vismaz viens nepilngadīgs bērns. No tām 98,5 tūkst. jeb 83,6 % bija vientuļās mātes ģimenes (Oficiālās statistikas portāls, 2023).

Tas nozīmē, ka tēvi joprojām pārāk maz iesaistās ģimenes, īpaši ar bērnu aprūpi saistītu pienākumu veikšanā, kas ietekmē sieviešu iespējas iekļauties darba tirgū un saskaņot darba un privāto dzīvi.

Lai pilnvērtīgi iesaistītos nodarbinātībā, ir svarīga aprūpes infrastruktūra, piemēram, bērnu aprūpes pakalpojumu, bērnu un pieaugušo ar invaliditāti aprūpes pakalpojumu, kā arī gados vecāku cilvēku aprūpes pakalpojumu pieklūstamība.

Tāpat ir svarīgi mainīt darba devēju attieksmi nolūkā mudināt attīstīt elastīgus nodarbinātības modeļus, piemēram, iespēju strādāt nepilnu darba laiku, strādāt attālināti, noteikt elastīgu darba laiku. Daļu no šiem pasākumiem jau pašlaik paredz Darba likums, ieviešot Direktīvas 2019/1158 par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem.

Izglītība

EIGE aprēķinātais dzimumu līdztiesības indekss dimensijā “Zināšanas”, kas raksturo atšķirības starp sasniegto izglītības līmeni, mūžizglītības iespējām, Latvijā novērtēts ar 50,4, un tas ir būtiski mazāks nekā ES vidējais rādītājs (63,6). Zemais vērtējums saistīts gan ar augstāku sieviešu īpatsvaru augstskolu absolventu skaitā, gan sieviešu un vīriešu studentu skaita atšķirībām dažādās izglītības nozarēs (sievietes biežāk izvēlas humanitārās zinātnes, savukārt vīrieši – eksaktās zinātnes un tehniskās disciplīnas). Pēc EIGE novērtējuma Latvija kopš 2015. gada nemainīgi ieņem pēdējo vietu starp ES dalībvalstīm dimensijā “Zināšanas”, līdz ar to jāsecina, ka izglītības jomā Latvijai jāturpina veikt pasākumus, lai abu dzimumu personas būtu proporcionāli pārstāvētas visos izglītības līmeņos un jomās. 2022. gadā Latvijā 40,6 % sieviešu un 25,4 % vīriešu (15–74 gadu vecumā) bija augstākā izglītība. Savukārt arodizglītību vai profesionālo izglītību ieguvušo vidū dominē vīrieši – to bija ieguvuši 33,7 % vīriešu un 26,6 % sieviešu. Vīrieši biežāk nekā sievietes neturpina mācības pēc pamatzglītības iegūšanas (Oficiālās statistikas portāls, 2023). Minētie dati norāda uz satraucošu tendenci, proti, vīrieši (zēni) agri beidz izglītoties, līdz ar to būtu veicami pasākumi, kas nodrošinātu vienlīdzīgu rādītājus izglītības iegūšanā starp dzimumiem.

Savukārt augstākās izglītības jomas dati norāda, ka studēt gribošie jaunieši izvēlas studiju programmas, kas atbilst dzimtes aizspriedumiem par dažādu profesiju piemērotību sievietēm un vīriešiem.

Piemērs

Inženierzinātņu un dabaszinātņu jomas studiju programmas biežāk izvēlas apgūt vīrieši. Kopumā 2022. gadā Latvijas augstākās izglītības iestādēs grādu vai kvalifikāciju ieguva 13 422 personas, no kurām 65,8 % bija sievietes. Savukārt zinātnes un tehnisko jomu (dabaszinātnes, matemātika, IT, inženierzinātnes, ražošana un būvniecība) absolventu īpatsvarā tikai nedaudz mazāk par trešdaļu (29,9 %) absolventu ir sievietes (Oficiālās statistikas portāls, 2023). Šāda tendence saglabājas daudzu gadu garumā, kas norāda, ka minētā problēma ir dziļi iesakņojusies (Oficiālās statistikas portāls, 2024).

Pieklūve precēm un pakalpojumiem

Lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas abiem dzimumiem, diskriminācija dzimuma dēļ ir aizliegta arī attiecībā uz pieklūvi precēm un pakalpojumiem, tostarp attiecībā uz preču un pakalpojumu cenām, tādējādi nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm tādās jomās kā, piemēram, veselības aprūpe, mājoklis, banku pakalpojumi. Minētās prasības izriet no Direktīvas 2004/113, kas attiecīgi ir ieviesta Patērētāju tiesību aizsardzības likumā, Fizisko personu — tiesiska darījuma dalībnieku — diskriminācijas aizlieguma likumā, kā arī citos Latvijas normatīvajos aktos. Lai arī minētais tiesiskais regulējums ir spēkā jau gandrīz 20 gadus, tomēr reālajā dzīvē bieži sastopama diskriminējoša attieksme.

Piemērs

Tiesībsarga veiktā aptauja par iedzīvotāju uzskatiem par diskrimināciju dzimuma un etniskās piederības dēļ pieejā precēm un pakalpojumiem norāda, ka 18 % aptaujāto ir saskārušies ar diskrimināciju dzimuma dēļ. Visbiežāk respondenti minēja, ka ir saskārušies ar nepamatotām cenu atšķirībām, izmantojot skaistumkopšanas pakalpojumus (8 %), veselības aprūpes pakalpojumus (5 %), apdrošināšanas un finanšu (t.sk. bankas) pakalpojumus (4 %), kā arī apmeklējot izklaides pasākumus (klubus u.tml.) (5 %).

12 % sieviešu atbildēja, ka ir saskārušās ar nepamatotām cenu atšķirībām, izmantojot skaistumkopšanas pakalpojumus (to atzīmēja 4 % vīriešu). Biežāk nekā caurmērā saskari ar nepamatotām cenu atšķirībām norādīja gados jaunākas sievietes (18-34 gadi), sievietes ar vidējiem vai augstiem ienākumiem, kā arī Rīgā dzīvojošās sievietes.

Vīrieši savukārt norādīja, ka visbiežāk ir saskārušies ar nepamatotām cenu atšķirībām, apmeklējot izklaides pasākumus (klubus u.tml.) (6 %) un izmantojot veselības aprūpes pakalpojumus (6 %). No vīriešiem biežāk nekā caurmērā saskari ar nepamatotām cenu atšķirībām sava dzimuma dēļ atzina vīrieši vecumā no 18 līdz 34 gadiem, vīrieši ar zemiem ienākumiem, kā arī Rīgā dzīvojošie vīrieši (Tiesībsargs, 2023).

Vardarbība

Vardarbība pret sievietēm un citiem neaizsargātākajiem sabiedrības locekļiem ar tiesību aktiem atzīta kā īpaši svarīga sabiedrībā pastāvoša problēma. Proti, būtisks solis cīņā pret vardarbību pret mazākaizsargātajiem sabiedrības locekļiem ir Eiropas Padomes Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu (Eiropas Padomes Konvencija, 2011), kas valstīm nosaka pienākumu izstrādāt un īstenot pasākumus, lai novērstu un apkarotu vardarbību pret sievietēm un vardarbību ģimenē. Latvija Konvenciju ratificēja 2023. gada 30. novembrī. 2024. gada 14. maijā pieņemtā Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva (ES) 2024/1385 par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu ES līmenī uzliek par pienākumu dalībvalstīm noteikt kriminālsodus par dzimumspecifiskiem noziedzīgiem nodarījumiem.



Latvijā vardarbība pret sievieti un vardarbība ģimenē ir nopietna problēma. Piemēram, 2024. gadā Valsts policijā reģistrēti vairāk nekā 7000 ģimenes konfliktu, kuros cietuši ne tikai bērni, bet arī sievietes. Ir skaidri redzams, ka ar katru gadu vardarbības upuru skaits pieaug. Tāpat Latvijā ir satraucoša situācija attiecībā uz sievietēm, kuras noslepkavojuši intīmie partneri vai ģimenes locekļi (LSM, 2024). Saskaņā ar CSP 2021. gadā veikto aptauju iepriekšējo piecu gadu laikā no māsaimniecības locekļu vardarbības cietušas 4500 sievietes un 1800 vīrieši. Savukārt visa mūža laikā pieaugušā vecumā no vardarbības cietušas gan sievietes, gan vīrieši visās vecuma grupās, iezīmējot tendenci, ka arvien biežāk dēli ir vardarbīgi pret tēviem, bet meitas pret mātēm, kas norāda uz problēmas interseksionalitāti – vardarbības veicēji un upuri atšķiras atkarībā no dzimuma noteiktos vecuma posmos (Oficiālās statistikas portāls, 2021).

Bez jau minētā dati un pētījumi rāda, ka sabiedrībā ir izplatīta seksuālā uzmākšanās. Tiesībsargs pētījumā par seksuālo uzmākšanos augstākās izglītības jomā ir konstatējis, ka tajā pastāv ievērojamas problēmas un to cēlonis ir strukturāls. Seksuālā uzmākšanās nav tikai individuāla pārkāpuma vai atsevišķu incidentu rezultāts, tā ir plašākas kultūras un institucionālās sistēmas izpausme, kurai raksturīga dzimumu nevienlīdzība, nepietiekama atbildība un bieži vien cietušo klusēšana (Tiesībsargs, 2025).

Arī sabiedrībā valdošais seksisms ir viena no vardarbības formām pret sievietēm. Tiesībsargs norādījis, ka gan medijos, gan publiskajā telpā ir daudz seksisma un dzimumu stereotipos balstītu komentāru par sieviešu politiku izskatu (piemēram, kleitas fasonu), vecumu, kam objektīvi nav saistības ar gatavību un spēju pildīt sabiedrībā nozīmīgus (piemēram, premjeres) amatus. Saskaņā ar Tiesībsarga minēto šāda situācija norāda uz kopējo vardarbības pret sievieti līmeni Latvijā, kas ir vērtējams kā augsts (Tiesībsargs, 2023).

Dzimums un intersekcionālā diskriminācija

Nevienlīdzību rada ne tikai dzimums pats par sevi, bet arī vairāku faktoru, piemēram, rase, etniskā piederība, reliģiskā piederība, seksuālā orientācija, invaliditāte, vecums un sociālekonomiskais stāvoklis pārklāšanās. Šie faktori var ietekmēt cits citu un radīt vēl lielāku nevienlīdzību. Lai efektīvi pret to cīnītos, ir svarīgi saprast, kā tieši tie veicina nevienlīdzību.

Daži piemēri intersekcionālai diskriminācijai dzimuma dēļ:

Dzimums un etniskā piederība



Sievietes ar migrācijas pieredzi (migrantu izcelsmes sievietes) vai sievietes, kas ir minoritātes savā mītnes valstī, bieži piedzīvo dubultu diskrimināciju.

Piemērs

Sievietes ar tumšu ādas krāsu biežāk saskaras ar rasistiskiem un seksistiskiem stereotipiem, un, runājot par viņām, tiek izmantoti tādi apzīmējumi kā “eksotiska skaistule” vai “slinkā nēģeriete”.

Tumšādaini vīrietis ar migrācijas vēsturi var saskarties gan ar rasistiskiem, gan dzimumu vai dzimtes stereotipiem. Lai gan vīrieši bieži tiek saistīti ar spēku un agresiju, rasistiski aizspriedumi var paspilgtināt šādas asociācijas, un rezultātā tumšādaini vīrieši tiek uztverti kā drauds, piemēram, policijas un tiesu praksē.

Dzimums un ekonomiski nelabvēlīgi apstākļi

Nabadzība un dzimums pastiprina nevienlīdzību.

Piemērs

Sievietes bieži ir finansiāli sliktāk nodrošinātas, biežāk strādā nepastāvīgu darbu, piemēram, sezonālu darbu vai darbu ar īstermiņa līgumu. Šādās situācijās sievietēm var būt grūtāk uzkrāt pensiju vai saņemt sociālās garantijas.

Daudzās sabiedrībās (arī Latvijā) no vīriešiem sagaida, ka viņi uzņemsies finansiālo atbildību par ģimeni (“apgādnieka modelis”). Saskaņā ar 2024. gada “Novatore dzimumu līdztiesības barometrs” aptauju 41 % aptaujāto Latvijā uzskata, ka galvenajam pelnītājam ģimenē ir jābūt vīrietim, bet tikai 1 % – ka tai jābūt sievietei (TVNET, 2024). Tādējādi vīrieši var tikt pakļauti dubultam psiholoģiskam un sociālam spiedienam, ja darba attiecības ir nedrošas vai nelabvēlīgas, piemēram, nestabila darbavieta, neregulāra darba samaksa, zemu atalgots darbs u.tml.) Tas var radīt sociālās atstumtības riskus, stresu un veicināt veselības problēmas. Nabadzība neproporcionāli vairāk skar vientuļos vecākus, īpaši sievietes.

Dzimums un seksuālā orientācija

Lesbietes, biseksuālas sievietes un transpersonas saskaras ar seksismu, kā arī homofobiju un transfobiju. Transpersonām darba tirgū var klāties īpaši grūti, jo viņas saskaras ar diskrimināciju un aizspriedumiem dzimuma dēļ. Piemēram, ES Pamattiesību aģentūras (FRA) veiktā aptaujā 13 % aptaujāto LGBTIQ+ kopienas pārstāvju Vācijā norādīja, ka pēdējo piecu gadu laikā ir nācies piedzīvot fizisku vai seksuālu vardarbību savas seksuālās orientācijas vai/un dzimumidentitātes dēļ (Molter, S., 2022).

Transpersonas cieš no vardarbības biežāk nekā vidēji. FRA aptauja liecina, ka katrā piektā transpersona ir piedzīvojusi fizisku vai seksuālu vardarbību, kas ir divreiz biežāk nekā citās LGBTI grupās (FRA, 2020).

Dzimums un invaliditāte

Sievietes ar invaliditāti saskaras ar dubultu diskrimināciju.

Piemērs

Anna ir 45 gadus veca sieviete no Latvijas ar kustību traucējumiem. Lai gan viņai ir augstākā izglītība un darba pieredze grāmatvedībā, pēc autoavārijas, kas izraisīja Annas invaliditāti, viņai vairs nav izdevies atrast pastāvīgu darbu. Darba devēji bieži apšaubā viņas spēju veikt pienākumus vai arī biroji nav pielāgoti cilvēkiem ratiņkrēslos.

Eiropā sievietes ar invaliditāti veido aptuveni 16 % no kopējā sieviešu skaita – tie ir vairāk nekā 40 miljoni cilvēku.



4. attēls. Latvijas iedzīvotāju ar invaliditāti nodarbinātības līmenis 2018. gadā, % (ES Ekonomikas un Sociālā komiteja, 2018)

Šo sieviešu nodarbinātības līmenis ir ievērojami zemāks nekā vīriešiem ar invaliditāti: tikai 18,8 % sieviešu ar invaliditāti ir nodarbinātas, salīdzinot ar 28,1 % vīriešu (ES Ekonomikas un Sociālā komiteja, 2018).

Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse

Šajā sadaļā ir aplūkoti svarīgākie izaicinājumi un pieejas, kas var palīdzēt novērst diskrimināciju. Lai veicinātu reālas pārmaiņas, ir būtiski saprast, kādos līmeņos nepieciešama iejaukšanās un kādus instrumentus izmantot.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja

Šī pieeja paredz, ka dzimuma aspekts tiek sistemātiski ņemts vērā visos lēmumu pieņemšanas posmos – sākot no politikas plānošanas līdz tās īstenošanai.

Tas nozīmē, ka jebkurš lēmums vai resurss tiek vērtēts, ņemot vērā tā iespējamo ietekmi uz sievietēm un vīriešiem.

Piemērs

Politikas līmenī tiek analizēts, kā likumdošana ietekmē dažādas dzimumu grupas. Darba tirgū šī pieeja izpaužas kā vienlīdzīgu karjeras iespēju veicināšana, tostarp piedāvājot elastīgu darba laiku un samērīgu darba un privātās dzīves līdzsvaru. Izglītībā tiek pārskatīti mācību materiāli, lai novērstu dzimumu vai dzimtes stereotipu atkārtošanu un veicinātu vienlīdzīgu pieeju zināšanām.

Dzimumu līdztiesības integrētā pieeja palīdz ne tikai novērst esošu nevienlīdzību, bet arī nepieļaut jaunas nevienlīdzības veidošanos, padarot sabiedrību iekļaujošāku un taisnīgāku visiem.

Integrētā pieeja dzimumu līdztiesībai piedāvā ilgtspējīgu un taisnīgu risinājumu nevienlīdzības mazināšanai. Tā nav vērsta tikai uz konkrētu problēmu labošanu pēc to rašanās, bet gan uz sistēmisku pārmaiņu veicināšanu, kas preventīvi mazina diskriminācijas riskus. Šī pieeja nozīmē, ka dzimumu aspekts tiek iekļauts ikvienā politikas, ekonomikas vai sociālajā lēmumā – no budžeta sadales līdz pilsētplānošanai un izglītības satura veidošanai.

Svarīgi, ka dzimumu līdztiesības principa integrēšana palīdz risināt dažādu veidu nevienlīdzību – tā var atklāt, piemēram, kā dzimums mijiedarbojas ar etnisko piederību vai invaliditāti. Lai šī pieeja darbotos, ir jāiesaistās valsts iestādēm, uzņēmumiem, nevalstiskajām organizācijām un visai sabiedrībai.

Dzimums pētniecībā un medicīnā

Pētniecībā un medicīnā dzimuma aspekts ilgu laiku tika ignorēts, jo standarts bija balstīts uz vīriešu fizioloģiju. Daudzi medikamenti, ārstēšanas metodes un veselības rekomendācijas tika izstrādātas, nepietiekami izvērtējot sieviešu organisma īpatnības. Ir zināms, ka, piemēram, daži pretsāpju līdzekļi atšķirīgi iedarbojas uz sievietēm un vīriešiem.

Šāda neobjektivitāte var radīt reālus riskus pacientēm, jo ārstēšana nav pietiekami pielāgota viņu vajadzībām. Risinājums ir iekļaut sievietes klīniskajos pētījumos, analizēt rezultātus dzimumu aspektā un uzlabot datu vākšanu par veselības atšķirībām. Tikai tā iespējams nodrošināt taisnīgu un efektīvu veselības aprūpi visiem.



Nodarbinātība

Darba vide bieži tiek uztverta kā neitrāla, tomēr praksē tā nav vienlīdz ērta un droša visiem. Raugoties no dzimuma viedokļa, kļūst skaidrs, ka daudzas darba vides prasības un risinājumi ir balstīti uz vīriešu vajadzībām un ķermeņa uzbūvi. It īpaši tas izpaužas attiecībā uz darba apģērbu un higiēnas iespējām.

Piemērs

Sievietēm, kas strādā nozarēs ar tradicionālu vīriešu dominanci – piemēram, būvniecībā vai inženierzinātnēs, bieži netiek nodrošināts piemērots darba apģērbs. 2024. gadā Lielbritānijā veikts pētījums parādīja, ka 42 % sieviešu inženieru darba apģērbs ir pārāk liels vai vienkārši nepiemērots. Vēl satraucošāki ir dati, ka 61 % grūtnieču šajās nozarēs nesaņēma drošu un pielāgotu apģērbu, kas rada risku gan veselībai, gan drošībai (Women's Engineering Society, 2024).

Latvijā Nacionālajos bruņotajos spēkos dienējošām sievietēm pielāgo formas tērpu. LR Aizsardzības ministrijā prezentēti formas tērpu prototipi, kas izstrādāti, lai nodrošinātu lielāku komfortu un funkcionalitāti Nacionālo bruņoto spēku sieviešu dzimuma personālam (SARGS, 2025).

Līdzīgi izaicinājumi novērojami arī sanitāro telpu pieklūstamībā – dažās darbavietās tualetes nav pielāgotas sievietēm vai arī nav pietiekami tīras un drošas. Šie piemēri uzskatāmi parāda, cik būtiski ir domāt par dzimumu līdztiesību visos darba vides aspektos. Vienlīdzība nav tikai ērtību jautājums – tā ir cieņas, veselības un drošības garantija.

Būtisks ir arī jautājums par vīriešu lielāku interesi izmantot tās darba tiesības, kas saistītas ar ģimenes pienākumu veikšanu. Tradicionāli tiek uzskatīts, ka galvenā atbildība par bērnu audzināšanu gulstas uz sieviešu pleciem. Vīrieši, kuri vēlas aktīvi iesaistīties bērnu audzināšanā vai izvēlas būt galvenie aprūpētāji, var saskarties ar sabiedrības nosodījumu vai pat aizspriedumiem darbavietā. Pastāv stereotipi par vīrišķīgām un sievišķīgām profesijām. Vīrieši, kuri izvēlas strādāt jomās, kas tradicionāli tiek uzskatītas par sieviešu nodarbošanos (piemēram, medicīniskā aprūpe, pirmsskolas izglītība), var saskarties ar nosodošu attieksmi vai neticību viņu profesionalitātei. Šie ir tikai daži piemēri, kur dzimumu vai dzimtes stereotipi un diskriminācija ierobežo gan sieviešu, gan vīriešu iespējas, un tieši vīriešiem bieži ir nepieciešams lielāks atbalsts.

Piemērs

Juris ir jauns tēvs no Latvijas, kurš izmantoja bērna kopšanas atvaļinājumu trīs mēnešus, lai pavadītu vairāk laika ar savu jaundzimušo dēlu. Viņš atzīst, ka šāds solis viņa darba vidē tika uztverts ar nelielu pārsteigumu, jo Latvijā joprojām salīdzinoši maz vīriešu izmanto šo iespēju. 2023. gadā tikai aptuveni 17,4 % no visiem vecāku pabalsta saņēmējiem Latvijā bija vīrieši. Salīdzinot ar citām Eiropas valstīm, šis rādītājs ir zems. Piemēram, Zviedrijā un Islandē bērna kopšanas atvaļinājumu izmanto gandrīz 90 % tēvu, pateicoties politikai, kas nodrošina tikai tēviem paredzētu atvaļinājumu. Norvēģijā pēc līdzīgas kvotu ieviešanas vīriešu iesaiste pārsniedz 70 %, bet Luksemburgā tā tuvojas pat 95 %⁶.

Darba samaksas atšķirība



Kaut gan Latvijā dzimumu līdztiesības rādītāji dažos aspektos ir labāki nekā citās Eiropas valstīs, joprojām eksistē virkne strukturālu izaicinājumu. Profesijas izvēlē lielā mērā ietekmē sabiedrībā pastāvošie pieņēmumi vai stereotipi par dzimumam vai dzimtei atbilstošo profesiju, kā rezultātā sievietes biežāk strādā zemāk atalgotos amatos, kas tradicionāli tiek uzskatīti par “sieviešu darbiem”. Sievietes bieži strādā nepilnu darba laiku, kas ir saistīts ar lielāku pienākumu slogu ģimenē, un tas ierobežo iespējas pilnvērtīgi attīstīt karjeru. Neraugoties uz līdzvērtīgu izglītību un profesionālo pieredzi, daudzas sievietes sastopas ar tā saukto “stikla griestu” efektu⁷ – neredzamām šķēršļiem ceļā uz vadošiem amatiem. Arī atalgojuma ziņā saglabājas būtiskas atšķirības, kas liecina gan par tiešu, gan netiešu diskrimināciju.

Piemērs

2023. gadā Latvijā 53,5 % vadošo amatu ieņēma sievietes, kas ir virs ES vidējā rādītāja. Tomēr, aplūkojot lielāko uzņēmumu vadību, tajā tikai 23,9 % valdes locekļu bija sievietes, kas norāda uz nevienlīdzību piekļuvē augstākajiem varas līmeņiem (LETA, 2023).

Tāpat ir svarīgi nodrošināt atalgojuma sistēmas izvērtēšanu attiecībā uz vienlīdzīga darba samaksu par vienādas vērtības darbu. Praksē nereti atalgojums atšķirīgos amatos ir noteikts, balstoties aizspriedumos, proti, tradicionālie “sieviešu” amati tiek novērtēti ar zemāku atalgojumu nekā tradicionālie “vīriešu” amati, lai gan tie prasa līdzvērtīgu izglītību, atbildību un piepūli. Šādu pienākumu nosaka Direktīva 2023/970, proti, ka, izanalizējot, vai atšķirīgi darbi ir vienādas vērtības, ir jāņem vērā tā veikšanai nepieciešamās prasmes, piepūle, atbildība un darba apstākļi un visi citi faktori, kas konkrētajai profesijai vai amatam ir būtiski.

Piemērs

2018. gadā Cīrihes Universitātē tika atklāts, ka profesores sievietes pelna mazāk nekā viņu kolēģi vīrieši – pat ar salīdzināmu kvalifikāciju un profesionālo pieredzi starp vīriešiem un sievietēm bija 7,6 % atalgojuma atšķirība.

Risinājumi un pasākumi vienlīdzīgas darba samaksas nodrošināšanā:

- ieviesta algu caurskatāmība, tiek publicēts atalgojums, lai nevienlīdzība, ja tāda pastāvētu, būtu redzama;
- sarunas par atalgojumu, ņemot vērā dzimumu līdztiesību, t.sk. objektīvu atalgojuma kritēriju ieviešana, lai sievietes nenonāktu nelabvēlīgā situācijā;
- mentoringa programmas sievietēm, lai sniegtu atbalstu karjeras veidošanā un piesakoties profesora amatam;
- regulāras pārbaudes un datu monitorings.

Panākumi: Cīrihes Universitāte spēja samazināt darba samaksas atšķirības starp dzimumiem un vienlaikus piesaistīja vairāk sieviešu vadošiem amatiem, lai gan tas nebija specifiskais pasākumu mērķis.

Piemērs

Algu pārredzamības likumā Vācijā noteikts, ka uzņēmumiem, kuros ir vairāk nekā 200 darbinieku, ir jāatklāj, cik nopelna vīrieši un sievietes. Dati tiek regulāri vākti un analizēti, lai būtu redzama netaisnīga atšķirība darba samaksā. Zviedrija iet vēl tālāk – visiem uzņēmumiem ar 10 un vairāk darbiniekiem ik gadu ir jāsniedz vienlīdzības ziņojums.

Apskatot labās prakses piemērus valsts līmenī, vērojams, ka ir ļoti būtiska laba un konsekventa uzraudzība dzimumu līdztiesības jomā, t.i., regulāra datu vākšana un analīze.

Dzimumu līdzsvars nodarbinātībā

Aprūpes nozarē, piemēram, veselības aprūpē, sociālajā darbā un bērnu aprūpē vēsturiski dominē sievietes. Šie darbi bieži tiek uztverti kā “sieviešu darbi”, kas ne tikai uztur sabiedrībā aizspriedumus par sievietēm un vīriešiem piemērotām profesijām, balstoties uz negatīviem ar dzimumu saistītiem stereotipiem, bet arī rada darbinieku trūkumu, jo potenciāli kvalificēti vīrieši šīs jomas izvēlas retāk. Šāda nevienlīdzība ietekmē gan pakalpojumu kvalitāti, gan nozaru ilgtspēju.

Daudzās Eiropas valstīs vīrieši veido tikai 10–15 % no visiem aprūpes darbiniekiem. Lai mainītu šo situāciju, nepieciešams mērķtiecīgi popularizēt aprūpes darbu kā profesionāli nozīmīgu un piemērotu arī vīriešiem. Efektīvi risinājumi ietver izglītojošas kampaņas skolās, pozitīvu vīriešu piemēru izcelšanu un finansiālu atbalstu studijām vai pārkvalificēšanās programmām. Dzimumu līdzsvars šajā nozarē uzlabo ne tikai darba vidi, bet arī sabiedrības izpratni par kopīgās atbildības nozīmi.

Piemērs

Norvēģijā jau vairāk nekā desmit gadus mērķtiecīgi tiek īstenotas programmas, lai palielinātu vīriešu skaitu bērnu aprūpē un izglītībā, īpaši pirmsskolas iestādēs. Viens no efektīvākajiem pasākumiem bijusi valsts finansēta kampaņa “Vīrieši bērnu dārzā” (norvēģu valodā - Menn i barnehage), kuras mērķis ir izcelt pozitīvus vīriešu piemērus un rosināt sabiedrībā domāšanas un attieksmes maiņu. Kampaņas laikā skolās notiek informēšanas pasākumi par karjeru aprūpes nozarē, tiek piedāvāti stipendiju konkursi vīriešiem, kas vēlas apgūt pirmsskolas pedagoga profesiju, kā arī plašsaziņas līdzekļos tiek popularizēti stāsti par vīriešiem, kas veiksmīgi strādā šajā jomā (NIIK, 2024). Vācijā tiek īstenota iniciatīva “Vairāk vīriešu bērnu dārzos” (vācu valodā - Mehr Männer in Kitas), kuras mērķis ir panākt lielāku dzimumu līdzsvaru izglītības un aprūpes nozarē. Projektā tiek piedāvāti pārkvalificēšanās kursi vīriešiem, kuri vēlas mainīt profesiju un uzsākt darbu bērnu aprūpē, kā arī tiek nodrošināts nozares mentors, lai veicinātu profesionālo izaugsmi (MEHR, 2014).

Pieklūve precēm un pakalpojumiem pilsētvidē

Pilsētplānošana un infrastruktūras izveide bieži balstās uz vispārinātiem lietotāju profiliem, kas neņem vērā dažādus cilvēku vajadzību aspektus, tostarp dzimumu. Sievietes, īpaši tās, kuras ikdienā pārvietojas ar maziem bērniem vai bērnu ratiņiem, biežāk izvēlas sabiedrisko transportu, pārvietojas kājām un aktīvi izmanto publiskās telpas. Tajā pašā laikā viņas biežāk izjūt nedrošību vāji apgaismotās vai nepārredzamās vietās, kur ir maz cilvēku, - tas ietekmē viņu drošības sajūtu pilsētā.

Piemērs

Stokholmas pilsētplānotāji ieviesa tā saukto “dzimumsensitīvo plānošanu”, kas paredzēja uzlabot apgaismojumu pieturvietās, iekārtot bērniem draudzīgus rotaļu laukumus un gājēju celiņus ar labāku pieejamību, lai varētu pārvietoties ar bērnu ratiņiem. Rezultātā pieauga sieviešu mobilitāte un drošības sajūta publiskajā telpā. Piemērs apliecina, ka infrastruktūra nav dzimumneitrāla – pārdomāts dizains, kurā ievērotas atšķirīgas vajadzības, uzlabo dzīves kvalitāti visiem sabiedrības locekļiem.

Tālāk aprakstīti vairāki labās prakses piemēri, kas parāda, ka gan pašvaldības, gan valsts līmenī var īstenot daudz pasākumu, lai sekmētu iekļaujošas vides attīstību un līdz ar to arī diskriminācijas izskaušanu.

Piemērs

Vīnē izstrādāta dzimumlīdzsvarota un droša pilsētplānošana, kas ņem vērā dažādu lietotāju vajadzības.

Vīnes pašvaldība atklāja, ka sabiedriskās vietas bieži vien ir neapzināti pielāgotas vīriešu vajadzībām. Piemēram, gājēju celiņi bija šauri un slikti apgaismoti – nedroši sievietēm. Rotaļu laukumi bija paredzēti futbolam. Sabiedriskās tualetes bieži nebija sadalītas dzimumlīdzsvaroti.

Vīnes pašvaldības veiktie pasākumi dzimumlīdzsvarotā un dzimumu līdztiesības principu integrēšanai pilsētplānošanā ir:

- plašākas ietves un labāks apgaismojums, lai uzlabotu sieviešu drošību;
- vairāk sēdvietu un atvērtas telpas, ko var izmantot ikviens;
- rotaļu laukumi ar dažādiem piedāvājumiem, kas patiks gan meitenēm, gan zēniem;
- vairāk sabiedrisko tuaļu abiem dzimumiem.

Rezultātā šie pasākumi ļāva sievietēm un meitenēm justies drošāk un vairāk uzturēties sabiedriskās vietās. Šo modeli ir pārņēmušas arī vairākas citas pilsētas.

Gadījuma analīze: Pilsētas plānošanas departaments izstrādā jaunu sabiedriskā transporta maršrutu tīklu. Atbildīgās komandas analīzē dažādu rajonu savienojamību un veido priekšlikumus.



Daļa priekšlikumu koncentrējas uz ātru un efektīvu savienojumu starp pilsētas centru, lielajiem industriālajiem rajoniem un galvenajiem autoceļiem. Šie priekšlikumi tiek pieņemti un virzīti tālāk ar lielāku atbalstu. Savukārt citi priekšlikumi vairāk uzsver mikrorajonu savienojamību, piekļuvi sabiedriskajiem pakalpojumiem (piemēram, skolām, slimnīcām, bērnudārziem) un drošu pārvietošanos gājējiem un velosipēdistiem, taču tie tiek uzlūkoti skeptiski un uzskatīti par mazāk prioritāriem. Galvenais kritērijs plānošanā joprojām ir ātrums un efektivitāte, bet sociālie un drošības aspekti bieži paliek otrajā plānā.

Iespējamie risinājumi:

- veikt detalizētu datu vākšanu un analīzi par dažādu iedzīvotāju grupu pārvietošanās paradumiem un vajadzībām, lai balstītu plānošanu uz faktiem;
- organizēt regulāras iedzīvotāju aptaujas un konsultācijas, lai izprastu viņu vajadzības un pilsētas infrastruktūras izmantošanas paradumus;
- apmācīt plānošanas komandu par neapzinātiem aizspriedumiem un stereotipiem, kas var ietekmēt lēmumu pieņemšanu un veicināt objektīvāku, iekļaujošāku pieeju;
- nodrošināt aktīvu iedzīvotāju iesaisti plānošanas procesā, īpaši uzklusot mazāk pārstāvēto un specifisku vajadzību grupu viedokļus;
- paplašināt plānošanas kritērijus, ņemot vērā ne tikai efektivitāti un ātrumu, bet arī pieejamību, drošību un sociālo ietekmi, lai radītu iekļaujošu un līdzsvarotu pilsētvidi.

Vardarbības ģimenē mazināšana

Vardarbības apkarošana ģimenē ir sarežģīts un daudzšķautņains uzdevums, kas prasa vispusīgu pieeju. Lai nodrošinātu vardarbības mazināšanu, ir nepieciešams veikt ne tikai uz cietušā vajadzībām balstītu aizsardzības pasākumu īstenošanu, bet arī efektīvu uzraudzību, lai nodrošinātu, ka šie pasākumi darbojas un vainīgie tiek saukti pie atbildības. Latvijā ir pieņemta virkne tiesību normu, kas nodrošina iespēju no vardarbības cietušajiem vērsties tiesību aizsardzības iestādēs, kā arī krīzes gadījumā saņemt sociālo palīdzību un sociālos pakalpojumus. Tomēr ar tiesību noteikšanu normatīvajos aktos var būt par maz, lai šīs tiesības efektīvi realizētu dzīvē, svarīgi ir veikt papildu pasākumus. Vidējā termiņā veicamie politikas pasākumi ir noteikti Vardarbības pret sievieti un vardarbības ģimenē novēršanas un apkarošanas plānā 2024.–2029. gadam.

Piemērs

Spānija ir ieviesusi detalizētu datu vākšanas sistēmu par vardarbību ģimenē un īstētajiem aizsardzības pasākumiem. Tiek nodrošināta visu vardarbības gadījumu reģistrēšana, norādot dzimumu, kā arī izveidotas neatkarīgas kontroles institūcijas, kas pārbauda, vai policija un tiesu iestādes ir rīkojušās atbilstoši likumam un cilvēktiesību principiem, strādājot ar vardarbības gadījumiem.

Ieteikumi integrētai pieejai vardarbības novēršanā:

- ieviest sistemātisku datu vākšanu un analīzi par vardarbības gadījumiem, ieskaitot informāciju par notikuma veidu, atkārtotību un izmantotajiem aizsardzības pasākumiem;
- panākt, ka vardarbības ziņojumi tiek sagatavoti un efektīvi nodoti gan sociālajiem dienestiem, gan cietušajiem, tā veicinot informācijas pieejamību un palīdzības koordināciju;
- iekļaut integrētu pieeju, kas vienlaikus nodrošina gan ātru policijas reaģēšanu, gan sociālo atbalstu, kā arī piespiedu vardarbības pārkāpēju rehabilitāciju;
- organizēt apmācības iesaistītajām institūcijām par dzimumu stereotipiem un neapzinātiem aizspriedumiem, kas var ietekmēt vardarbības gadījumu izvērtēšanu un novēršanu;
- veicināt neatkarīgu uzraudzību un kontroli pār policijas un tiesu institūciju darbību, lai nodrošinātu likuma un cilvēktiesību ievērošanu;
- nodrošināt plašāku sabiedrības izglītošanu un informēšanu par vardarbības riskiem, pieejamo palīdzību un tiesisko aizsardzību.

Interseksionāla pieeja dzimumu līdztiesības politikā

Lai gan dzimumu līdztiesības politika ir būtisks solis ceļā uz taisnīgāku un iekļaujošāku sabiedrību, ar to vien nepietiek. Nereti šāda politika tiek izstrādāta, uztverot noteiktas personu grupas kā viendabīgas, tādējādi ignorējot būtiskās atšķirības starp šai grupai piederīgajiem indivīdiem. Ja šīs atšķirības tiek ignorētas, pastāv risks, ka īstenotie pasākumi nesasnies mērķauditoriju un nebūs pietiekami efektīvi.

Politikas veidotājiem un plānotājiem ir būtiska loma šādu jautājumu risināšanā savās nozarēs, tādēļ ir svarīgi saprast, kā dzimumu diskriminācija un stereotipi var ietekmēt dažādas jomas. Piemēram, ja politikas veidotāji piedāvā izglītības programmas par dzimumu līdztiesību, tas var palīdzēt izskaust dzimumu stereotipus jau jaunākā vecumā, vēlāk novēršot to ietekmi darba tirgū. Ja politika atbalsta tēvus bērnu audzināšanā, tas var veicināt vienlīdzību ģimenē un mazināt aizspriedumus, kas balstīti ar dzimumu saistītos stereotipos.

Piemēram, dzimumu līdztiesības iniciatīvas, kas paredzētas sievietēm kopumā, nereti lielāku labumu sniedz labi izglītotām sievietēm no sociāli un ekonomiski nodrošinātās vides, bet sievietēm no minoritāšu grupām, kuras ikdienā saskaras ar vairākiem diskriminācijas veidiem, šie resursi paliek nesasniedzami. Tas parāda, ka vienkāršota pieeja dzimumu līdztiesībai var būt nepilnīga (Gusarova, I., 2022).

Viens no nozīmīgiem instrumentiem dzimumu līdztiesības veicināšanai ir dzimumu līdztiesīga budžeta veidošanas pieeja (angļu valodā – gender budgeting). Budžeta plānošanā un izpildē tiek apzināta un novērtēta izdevumu un ieņēmumu ietekme uz sievietēm un vīriešiem. Tradicionāli budžets bieži tiek veidots kā “neitrāls”, taču praksē tas var nostiprināt nevienlīdzību, jo tajā netiek ņemts vērā, kā dažādi sabiedrības locekļi faktiski izmanto resursus atkarībā no dzimuma, vecuma vai sociālā stāvokļa.

Piemērs

Valsts kontroles veiktā revīzija Latvijā atklāja, ka pašvaldībās sporta aktivitātēm paredzētais finansējums biežāk nonāk

zēnu komandām, bet meiteņu fiziskajām aktivitātēm tiek piešķirts ievērojami mazāks atbalsts. Šāda nevienlīdzība ne tikai ierobežo meiteņu iespējas nodarboties ar sportu, bet arī nostiprina dzimumu vai dzimtes stereotipus jau agrīnā vecumā (SIF, 2021).

Lai risinātu nevienlīdzības problēmas bērnu un jauniešu sportā, ir nepieciešami konkrēti soļi, piemēram: izstrādāt aktivitāšu piedāvājumu, kas ir saistošs gan zēniem, gan meitenēm; nodrošināt vienlīdzīgu atbalstu meiteņu sporta komandām; organizēt pašvaldību darbiniekiem apmācības dzimumu līdztiesības jomā. Šāda pieeja veicinās taisnīgāku resursu sadali un palīdzēs veidot sabiedrību, kurā ikviens – neatkarīgi no dzimuma – var pilnvērtīgi piedalīties.

Lai cīņa par vienlīdzīgām iespējām būtu patiesi taisnīga, ir nepieciešama interseksionāla pieeja. Tas nozīmē, ka cilvēku identitāte un pieredze tiek uzskatītas par daudzslāņainu parādību un tiek ņemtas vērā.

Piemērs tam ir sievietes ar invaliditāti, kuras bieži vien saskaras ar dubultu diskrimināciju dzimuma un invaliditātes dēļ. Šīm sievietēm var būt vēl grūtāk piekļūt izglītībai, darba iespējām vai veselības aprūpei.

Patiesai dzimumu līdztiesībai ir jāizskauž diskriminējošas un izslēdzošas struktūras ne tikai likumos un politikā, bet arī sabiedrības attieksmē un normās. Interseksionalitāte uzsver, ka dzimumu nevar aplūkot izolēti. Politikas veidotājiem, uzņēmumiem un sabiedrībai kopumā ir jāveic mērķtiecīgi un indivīdu vajadzībās balstīti pasākumi, lai nodrošinātu vienlīdzīgas iespējas visiem - ne tikai tiem, kuri jau atrodas labākā pozīcijā.



Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

Pētījumi:

EIGE uzrauga progresu, identificē nepilnības un sniedz ieteikumus dzimuma līdztiesības stiprināšanai visās 27 Eiropas Savienības valstīs. EIGE ziņojums “Institucionālie mehānismi dzimumu līdztiesības nodrošināšanai Eiropas Savienībā: pašreizējā situācija un turpmākās prioritātes” (angļu valodā “Institutional mechanisms for gender equality in the EU: Present realities, future priorities”). Iegūts no: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/institutional-mechanisms-gender-equality-eu-present-realities-future-priorities>

2. Eiropas sociālā starpnacionālā aptauja (angļu valodā “European Social Survey”) “Dzimums mūsdienų Eiropā: vienlīdzības pārvērtēšana un pretestība tai” (angļu valodā “Gender in contemporary Europe: Rethinking equality and the backlash”), kurā ir analizēti aptaujas rezultāti no 24 Eiropas valstīm par sabiedrības attieksmi pret dzimumu līdztiesību, seksismu un diskrimināciju darbavietā. Iegūts no: <https://europeansocialsurvey.org/sites/default/files/2025-06/tl014-gender.pdf>

Grāmatas:

1. Raewyn, C. (1987). Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics. Analizē dzimumu struktūras un varas attiecības sabiedrībā. Iegūts no: <https://www.sup.org/books/sociology/gender-and-power?tab=1>

2. Cyba, E. (2000). Geschlecht und soziale Ungleichheit: Konstellationen der Frauenbenachteiligung. Grāmata piedāvā jaunu pieeju, lai skaidrotu sociālo nevienlīdzību un sieviešu diskrimināciju. Iegūts no: <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-322-97471-6>



Izmantotie avoti

Bela, B. & Rasnača, L. (zin. red.). (2023). Sociālā darba vārdnīca. LU Akadēmiskais apgāds. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment>

Darba likums. (2001). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums

EIGE 2. (2025). EIGE skaidrojums jēdzienam “stikla griesti”: mākslīgi un neredzami šķēršļi, kas kavē sieviešu piekļuvi augstākajiem lēmumu pieņemšanas un vadības amatiem organizācijās ikvienā industrijas jomā gan publiskajā, gan privātajā sektorā. Iegūts no: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1099?language_content_entity=lv

EIGE. (2025). Institutional mechanisms for gender equality in the EU: Present realities, future priorities. Iegūts no: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/institutional-mechanisms-gender-equality-eu-present-realities-future-priorities>

Eiropas Padome. (2019). Seksisma novēršana un apkarošana. Iegūts no: <https://rm.coe.int/lv-recomendation-on-sexism-prevention/168097f2b2>

Eiropas Padomes Konvencija. (2011). Konvencija par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē novēršanu un apkarošanu. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/2039>

ES Ekonomikas un Sociālā komiteja. (2018). Eiropai ir jādara vairāk, lai aizsargātu sievietes ar invaliditāti. Iegūts no: <https://www.eesc.europa.eu/lv/news-media/news/eiropai-ir-jadara-vairak-lai-aizsargatu-sievietes-ar-invaliditati>

Fizisko personu diskriminācijas aizlieguma likums. (2021). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/253547-fizisko-personu--tiesiska-darījuma-dalībnieku--diskriminācijas-aizlieguma-likums>

FRA. (2020). Umfrage unter LGBTI-Personen in Europa: Dominiert die Hoffnung oder die Angst? Iegūts no: <https://fra.europa.eu/de/news/2020/umfrage-unter-lgbti-personen-europa-dominiert-die-hoffnung-oder-die-angst>

Gusarova, I. (2022). Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksā Latvija 2022. gadā ieņem 16. vietu. EPAL. Iegūts no: <https://epale.ec.europa.eu/lv/content/eiropas-dzimumu-lidztiesibas-indeksa-latvija-2022-gada-ienem-16-vietu>

Korporatīvās ilgtspējas un attīstības institūts. (2024). Eiropas Dzimumu līdztiesības indeksā Latvija 2024. gadā ieņem 19. vietu. Iegūts no: <https://www.incsr.eu/eiropas-dzimumu-lidztiesibas-indeksa-latvija-2024-gada-ienem-19-vietu/>

Krimināllikums. (2025). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/88966-kriminallikums

LESD. (1957). Līgums par Eiropas Savienības darbību. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=celex:12012E/TXT>

LETA. (2023). Fathers' role in raising children up in Latvia, Ministry of Welfare reports. Iegūts no: <https://bnn-news.com/fathers-role-in-raising-children-up-in-latvia-ministry-of-welfare-reports-249260>

LR Satversme. (1922). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme

LSM. (2024). Latvijā pieaug vardarbībā cietušo sieviešu skaits, 2024. Iegūts no: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/26.11.2024-latvija-pieaug-var darbiba-cietuso-sieviesu-skaits.a577891/>

LSM. (2025). Valodnieki lēmuši: vārds «karavīrs» tagad lietojams arī sieviešu dzimtē – «karavīre». Iegūts no: <https://www.lsm.lv/raksts/dzive--stils/ikdienai/21.03.2025-valodnieki-lemusi-var ds-karavirs-tagad-lietojams-ari-sieviesu-dzimte-karavire.a592483/>

LV portāls. (2024). Latvijā viens no augstākajiem pašnāvību rādītājiem ES. Apzina cēloņus un iespējamās risinājumus. Iegūts no: <https://lvportals.lv/norises/364717-latvija-viens-no-augstakajiem-pasnavibu-raditajiem-es-apzina-celonus-un-iespejamos-risinajumus-2024>

MEHR. (2014). Projektdokumentation: MEHR Männer in Kitas Nürnberg. Stadt Nürnberg Amt für Kinder, Jugendliche und Familien – Jugendamt (Hrsg.) Iegūts no: https://www.nuernberg.de/imperia/md/jugendamt/dokumente/projekte/mehrmik_projektdoku.pdf

MK rīkojums Nr. 1221. (2024). Vardarbības pret sievieti un vardarbības ģimenē novēršanas un apkarošanas plāns 2024.–2029. gadam. Latvijas Vēstnesis Nr. 251, 28.12.2024. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/357535-var darbibas-pret-sievieti-un-var darbibas-gimene-noversanas-un-apkarosanas-plans-20242029-gadam>

Molter, S. (2022). Bekämpfung von Hasskriminalität. Iegūts no: <https://beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/f/6f6183fa28.pdf>

NIIK. (2024). Number of men in Norwegian childcare has risen fivefold. Iegūts no: <https://nikk.no/en/number-of-men-in-norwegian-childcare-has-risen-fivefold/>

Oficiālās statistikas portāls. (2021). Aptauja par vardarbības izplatību Latvijā. Personu īpatsvars, kuras pieaugušā vecumā ir pieredzējušas fizisku vardarbību no jebkuras personas, pēc dzimuma, vecuma un varmākas dzimuma 2021. gadā, % no kopskaita attiecīgajā vecuma grupā. Iegūts no: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_OD/OSP_OD__apsekojumi__vardarbiba__starpp/VDA200.px/

Oficiālās statistikas portāls. (2024). Augstskolās un koledžās uzņemtie un grādu ieguvušie pēc dzimuma, izglītības tematiskās grupas, iestādes juridiskā statusa un izglītības līmeņa 1997. – 2024. Iegūts no: <https://>

data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__IZG__IG__IGA/IGA040/?loadedQueryId=1303&timeType=top&timeValue=1

Oficiālās statistikas portāls 2. (2023). 2023. gadā sievietes nopelnīja par 16,5 % mazāk nekā vīrieši. Iegūts no: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlīdzibas-raditaji/dzimumlīdztiesiba/preses-relizes/20895>

Oficiālās statistikas portāls. (2024). Dzimumu līdztiesība: nodarbinātība un darba samaksa. Iegūts no: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlīdzibas-raditaji/dzimumlīdztiesiba/6300-dzimumlīdztiesiba?themeCode=GE>

Oficiālās statistikas portāls. (2023). Dzimumu līdztiesība. Iegūts no: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlīdzibas-raditaji/dzimumlīdztiesiba/publikācijas-un-6>

Oficiālās statistikas portāls. (2025). Pakāpeniski samazinās sieviešu un vīriešu darba samaksas atšķirība. Iegūts no: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/labklajibas-un-vienlīdzibas-raditaji/dzimumlīdztiesiba/publikācijas-un-6>

Pacientu tiesību likums. (2009). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/203008-pacientu-tiesibu-likums

Padomes Direktīva, 2006/54/EK. (2006). Direktīva par to, kā piemērot vīriešiem un sievietēm vienlīdzīgas attieksmes principu, kas darbojas. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0041>

Padomes Direktīva, 2004/113/EK. (2004). Direktīva, ar kuru īsteno principu, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu, OV L 373. 37.–43. lpp. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/113/oj/?locale=LV>

Padomes Direktīva, 2019/1158. (2019). Direktīva par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj/?locale=LV>

Padomes Direktīva, 2023/970. (2023). Direktīva par to, lai ar darba samaksas pārredzamības un izpildes mehānismu stiprinātu to, kā tiek piemērots princips par vienādu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par vienādu vai vienādas vērtības darbu (Dokuments attiecas uz EEZ). Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj/?locale=LV>

Padomes Direktīva, 2024/1385. (2024). Par vardarbības pret sievietēm un vardarbības ģimenē apkarošanu. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1385/oj/?locale=LV>

SARGS. (2025). Prezentēti īpaši NBS dienotajām sievietēm pielāgoto formas tērpu prototipi; ministrs vēlas tos ieviest iespējami drīz. Iegūts no: <https://www.sargs.lv/lv/latvija/2025-02-04/prezenteti-ipasi-nbs-dienosajam-sievietem-pielagoto-formas-terpu-prototipi>

SIF. (2021). Dzimuma aspekta integrēšana budžeta veidošanas procesā. Sabiedrības integrācijas fonds. Iegūts no: <https://www.sif.gov.lv/lv/dzimuma-aspekta-integresana-budzeta-veidosanas-procesa>

SIF. (2025). Termini un regulējums. Dzimums. Sabiedrības integrācijas fonds. Iegūts no: <https://www.dazadiba.lv/pamati-un-regulejums/dzimums/>

Skaidrojošā un sinonīmu vārdnīca. (2025). Uzmākties. Iegūts no: tezaurs.lv/uzm%C4%81kties:1

SKDS. (2024). Iedzīvotāju uzskati par diskrimināciju dzimuma un etniskās piederības dēļ pieejā precēm un pakalpojumiem, Tiesībsargs, 2023. Iegūts no: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2024/10/2023_aptaujas-rezultati-diskriminacija-dzimums-tautiba.pdf

Statista. (2023). Lettland: Geschlechtsspezifischer Lohnunterschied (Gender Pay Gap) von 2013 bis 2023. Iegūts no: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/780072/umfrage/gender-pay-gap-in-lettland/>

Tiesībsargs. (2020). Darba ņēmēju aptauja “Diskriminācijas izplatība nodarbinātības vidē”. Iegūts no: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2022/07/diskriminacija_darba_vide_2020_petijuma_rezultati_1594374193.pdf

Tiesībsargs. (2023). Kas politikā svarīgāks: meita vai kleita?. Tiesībsarga pārdomas par naidīgu attieksmi pret sievietēm publiski pamanāmos amatos. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/naidiga-attieksme-pret-sievietem-publiskos-amatos/>

Tiesībsargs. (2025). Seksuālā uzmākšanās augstākās izglītības jomā, 2024-2025. Iegūts no: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2025/03/seksuala_uzmaksanas_augstakas_izglitibas_joma.pdf

TVNET. (2024). Aptauja: 67% vīriešu uzskata, ka pastāv dzimumu vienlīdzība atalgojumā, kamēr tā domā tikai 29% sieviešu. Iegūts no: <https://www.tvnet.lv/7970841/aptauja-67-viriesu-uzskata-ka-pastav-dzimumu-vienlidziba-atalgojuma-kamer-ta-doma-tikai-29-sieviesu>

Valsts valodas centrs. (2025). Par vārdu “karavīre”. Iegūts no: https://www.vvc.gov.lv/lv/jaunums/par-vardu-karavire?utm_source=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Women’s Engineering Society. (2024). PPE for women does not fit: 2024 survey results. Iegūts no: <http://www.wes.org.uk/2024/04/18/ppe-for-women-does-not-fit-survey-shows-dangerous-disregard-for-womens-safety/>



III NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no vecuma



Jēdzieni un definīcijas

Diskriminācija atkarībā no vecuma juridiski tiek saprasta kā mazāk labvēlīga attieksme pret personu/personu grupu, tādēļ ka tai ir kāds noteikts vecums (Direktīva 2000/78).



Diskriminācija atkarībā no vecuma attiecas uz stereotipiem (kā mēs domājam), aizspriedumiem (kā mēs jūtamies) un diskrimināciju (kā mēs rīkojamies), kas vērsta pret cilvēkiem viņu vecuma dēļ. Tā var būt institucionāla, starppersonu vai pašdiskriminējoša. Institucionāla vecuma diskriminācija attiecas uz tiesību aktiem, noteikumiem, sociālajām normām, politiku un praksi, kas negodīgi ierobežo iespējas un sistemātiski nostāda indivīdus neizdevīgā situācijā viņu vecuma dēļ. Starppersonu vecuma diskriminācija rodas mijiedarbībā starp diviem vai vairākiem indivīdiem, savukārt pašdiskriminācija rodas, kad vecuma diskriminācija tiek internalizēta un vērsta pret sevi pašu (WHO, 2021). Diskriminācija atkarībā no vecuma ietver gan negatīvos, gan pozitīvos pienākumus.

Negatīvais pienākums ir neizturēties mazāk labvēlīgi pret personu, balstoties uz aizspriedumiem par personu spējām dažādos vecuma posmos.

Piemērs

Izvēloties darbiniekus, ir aizliegts vērtēt personu fiziskās spējas atkarībā no pretendenta vecuma. Ja izsludinātā vakance paredz fizisku darbu, ir jāpārliedz par konkrētā indivīda fiziskajām spējām.

Pozitīvie pienākumi ietver nepieciešamību izvērtēt konkrētā pasākuma ietekmi uz dažādām vecuma grupām, t.sk. nepieciešamību izvērtēt katras vecuma grupas īpašās vajadzības.

Piemērs

Notiek darbs pie jaunas mobilās lietotnes izstrādes. Izstrādātāji ir jauni programmētāji, kuri ir tehniski prasmīgi, bet viņiem ir maza pieredze ar vecāku gadagājuma cilvēku un viņu kā lietotāju paradumiem un vajadzībām. Lai izveidotu draudzīgāku lietotni, komandā tiek pieaicināti vecāku gadagājuma darbinieki. Apvienojot jauno izstrādātāju tehnoloģiskās inovācijas un vecāko kolēģu praktisko pieredzi, tiek radīta lietotne, kas ir pieejama plašākai mērķauditorijai.

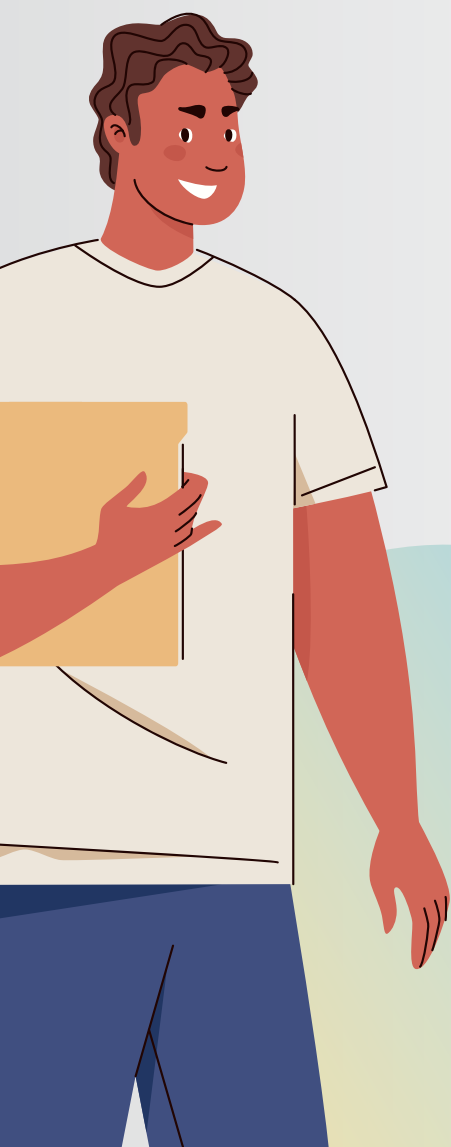
Veicot pozitīvos pienākumus, ir jāņem vērā vairāki aspekti.
Pirmkārt, ir jāizvērtē dažādu paaudžu atšķirības.



Paaudze ir cilvēku grupa, kas dzimuši noteiktā laika periodā un kam ir līdzīga pieredze, vērtības un kultūras ietekme. Paaudžu klasifikācija var palīdzēt izprast sociālo attīstību un izmaiņas laika gaitā. Dažādu paaudžu apraksti palīdz izprast katras paaudzes tipiskās īpašības, vērtības un uzvedību. Tos bieži izmanto tirgus izpētē, socioloģijā un cilvēkresursu attīstībā, lai noteiktu tendences un izstrādātu stratēģijas, kas pielāgotas dažādu paaudžu vajadzībām un vēlmēm.

Viens no Latvijā izmantotajiem paaudžu iedalījumiem ir sekojošs (Rubene, Z., 2020):

- atkušņa paaudze (63–75 gadi). Raksturojums – uzauguši ekonomiskās un politiskās stabilitātes apstākļos pēc Staļina nāves, PSRS “atkušņa” laikā, kad īslaicīgi pieauga vārda brīvība un kultūras iespējas. Piedzīvoja sociālistisko ideoloģiju, bet arī ierobežotas brīvības un stingru režīmu. Bieži uzsver stabilitāti, darba ētiku, pieticību un pienākumu;
- stagnācijas paaudze (47–62 gadi). Raksturojums – uzauguši PSRS stagnācijas laikā – rutīnas un kontroles periodā, bez cerībām uz pārmaiņām. Piedzīvoja padomju izglītības sistēmu, ierobežotu informāciju un deficītu laikmetu. Daudzi vēlāk kļuva par pārejas laika darbiniekiem, kas centās pielāgoties pārmaiņām pēc neatkarības atjaunošanas;
- pārbūves paaudze (40–46 gadi). Raksturojums – uzauguši Gorbačova pārbūves un atklātības laikā, kad sabruka PSRS ideoloģiskie pamati. Pieredzēja straujas pārmaiņas jaunībā, redzēja pāreju no komunisma uz kapitālismu. Vērtības bieži ir dinamiskas, elastīgas, pielāgotas laikmeta maiņām;
- neatkarības paaudze (28–39 gadi). Raksturojums – pirmā paaudze, kas auga brīvā Latvijā, piedzīvoja neatkarību bērnībā vai pusaudžu gados. Šīs paaudzes pārstāvji ir izglītoti Rietumu demokrātijas un brīvā tirgus vērtību kontekstā. Auguši tehnoloģiju attīstības laikā, atvērtāki pret individuālismu, karjeru un mobilitāti;
- ES paaudze (18–27 gadi). Raksturojums – uzauguši Latvijā jau kā Eiropas Savienības dalībvalstī, ar pieeju ceļošanai, mācībām ārzemēs, digitālām tehnoloģijām. Bieži uzskata personīgo brīvību un pašizpaušmi par prioritāti. Vairāk tendēti uz digitālo komunikāciju, globālu domāšanu un augstu mobilitāti.



Piemērs

Mārketinga komanda izstrādā kampaņu, kas īpaši mērķēta uz ES paaudzes digitālajiem paradumiem, bet cita kampaņa ir vērsta uz atkušņa paaudzi.

Otrkārt, ir jāatceras, ka ikviens cilvēks attīstās un noveco atšķirīgi. Jautājums par to, kad katrs cilvēks, vērtējot individuāli, ir jauns vai vecs, ir sarežģīts un daudzšķautņains. Nav vienas pareizas atbildes, jo vecums ir relatīvs jēdziens un atbilde nav iespējama bez konteksta. Proti, tas, ko mēs uzskatām par vecu, var mainīties atkarībā no kultūras, pieredzes un personīgajiem uzskatiem, nav iespējams iedalīt cilvēkus tikai divās kategorijās – jauni un veci.

Socioloģijā izdala arī šādus diskriminācijas veidus – eidžismu (no angļu ageism) un adultismu (no angļu adultism).

Eidžisms jeb diskriminācija uz vecuma pamata ir diskriminācija pret personām vai personu grupām viņu vecuma dēļ. Šī diskriminācija var skart gados vecākus un jaunākus cilvēkus, un tā izpaužas dažādās dzīves jomās.

Eidžisms ir veids, kādā mēs domājam, jūtam un rīkojamies attiecībā pret vecumu un novecošanu. Izjūtu līmenī tie ir aizspriedumi; domāšanas līmenī – stereotipi; rīcības līmenī tā ir diskriminācija (Tiesībsargs, 2019). Eidžisms ir viena no jaunākajām diskriminācijas formām, kas salīdzinoši nesen ir iestrādāta Latvijas tiesiskajā ietvarā un valstu institucionālajā praksē. Praksē eidžisms izpaužas gan individuālā, gan institucionālā līmenī – to veido stereotipi un mīti, nicinoša uzvedība vai nepatika, kas tiek pausta gan vienkāršā ikdienas saskarsmes formā, gan diskriminējošā veidā, piemēram, darba vidē, mājās, veselības un izglītības iestādēs u.c. Mūsdienās eidžisms ir globāla problēma. Attieksme pret vecumu ir novedusi pie senioru sociālās atstumtības, izolācijas un pāragras nāves. Attieksme ir ne tikai stereotipiska pret vecumu kopumā, bet var izpausties arī kā aizspriedumi pret konkrētiem cilvēkiem (SIF, 2022).

Adultisms ir attīstības stāvoklis, kāds raksturīgs pieaugušam cilvēkam; pāragra attīstība (Skaidrojošā un sinonīmu vārdnīca, 2025). Dažādības dimensijas kontekstā ar adultismu saprot pieaugušo varu, kas izpaužas kā diskriminācija un apspiešana attiecībā uz bērniem un jauniešiem. Tas raksturo sociālās struktūras attieksmi un uzvedību, kas pieaugušajiem piešķir lielāku varu, privilēģijas un lēmumu pieņemšanas pilnvaras, kamēr jaunieši bieži netiek uztverti nopietni vai tiek izslēgti no svarīgu lēmumu pieņemšanas (Corney, T., Cooper, T., Shier, H., Williamson, H, 2021)

Piemēri

Bērni netiek uzklauti vai viņu viedoklis tiek noraidīts kā mazsvarīgs.

Jauniešiem netiek ļauts pašiem pieņemt lēmumus par savu ikdienas dzīvi vai savu ķermeni.

Skolās un ģimenē valda stingra hierarhija, kur pieaugušajiem ir vienpersoniska teikšana.

Tiek noniecinātas jauniešu intereses vai komunikācijas veids ("Tā ir tikai fāze, pāries").





Situācija Latvijā

Latvija pašlaik piedzīvo nozīmīgas demogrāfiskas pārmaiņas – sabiedrība arvien noveco. Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) datiem 2023. gadā valstī bija vairāk nekā 260 000 iedzīvotāju vecumā no 55 līdz 64 gadiem, kas veido aptuveni 14 % no kopējā iedzīvotāju skaita. Prognozes liecina, ka šī tendence turpināsies – gan Latvijā, gan Eiropas Savienībā kopumā pieaugs to cilvēku īpatsvars, kuri ir vecāki par 55 gadiem (PwC Latvija, 2024). Vienlaikus Latvijā sarūk jauno un darbaspējīgo cilvēku skaits. 2023. gadā bērnu skaits vecumā līdz 14 gadiem samazinājās par vairāk nekā 7 600, bet iedzīvotāju skaits vecumā no 15 līdz 63 gadiem – par vairāk nekā 8 000. Pretēji tam iedzīvotāju skaits vecumā no 64 gadiem pieauga, sasniedzot jau gandrīz ceturto daļu no kopējā iedzīvotāju skaita. Vidējais iedzīvotāju vecums Latvijā ir 43,1 gads, un tas turpina pieaugt (Oficiālās statistikas portāls, 2024). Šāda demogrāfiskā dinamika rada virkni sociālu un ekonomisku izaicinājumu. Vispirms – samazinās darbaspējīgo cilvēku skaits, kas negatīvi ietekmē valsts ekonomisko attīstību un apgrūtina nodokļu sistēmas ilgtspēju. Līdz ar to palielinās slogs uz pensiju un veselības aprūpes sistēmām, jo pieaug pieprasījums pēc ilgtermiņa aprūpes un ārstēšanas pakalpojumiem (Osis, J., 2024). Vienlaikus novecošanās veicina sociālās atstumtības risku – īpaši vecāka gadagājuma cilvēkiem, kuri nereti sastopas ar vientulību un ierobežotu piekļuvi sabiedriskajiem pakalpojumiem (EP ziņojums, 2020).



Ne mazāk svarīgs ir jautājums par vienu no vecuma diskriminācijas veidiem – eidžismu. Darba tirgū vecāka gadagājuma cilvēki nereti tiek uzskatīti par mazāk spējīgiem vai neatbilstošiem mūsdienu darba vides prasībām.



51%

58%

5. attēls. Latvijas iedzīvotāji, kas saskārušies ar diskrimināciju 2024. gadā, % (PwC Latvija, Alma Career Latvia, 2024)

Pētījumi liecina, ka 51 % Latvijas iedzīvotāju ir saskārušies ar vecuma diskrimināciju, bet 58 % darbinieku to piedzīvojuši darbavietā. Neraugoties uz to, gados vecākiem cilvēkiem bieži vien ir liela pieredze, zināšanas un lojalitāte – resursi, kurus sabiedrība pilnvērtīgi neizmanto (PwC Latvija, 2024).

Sabiedrības novecošanās neietekmē tikai seniorus – tā rada izaicinājumus arī jauniešiem. Samazinoties dzimstībai un pieaugot senioru īpatsvaram, uz jauniešu pleciem gulstas arvien lielāka atbildība par ekonomikas uzturēšanu, sociālo sistēmu finansēšanu un inovāciju veicināšanu. Jaunieši saskaras ar paaugstinātu konkurenci darba tirgū, kur bieži vien priekšroka tiek dota pieredzējušiem speciālistiem un vienlaikus tiek sagaidīta augsta produktivitāte un spēja pielāgoties tehnoloģiskām pārmaiņām.

Daudzi jaunie cilvēki, redzot ierobežotās finansiālās un karjeras iespējas dzimtenē, izvēlas emigrēt, kas vēl vairāk saasina darbaspēka deficītu Latvijā (LSM, 2021). Šī emigrācijas un novecošanās kombinācija veido apburto loku – samazinās pieejamais darbaspēks un jauniešu skaits, bet netiek izmantots vecāka gadagājuma cilvēku potenciāls.

Lai Latvija varētu saglabāt ilgtspējīgu attīstību, nepieciešama mērķtiecīga rīcība – jānovērš vecuma diskriminācija, jāstiprina starppaaudžu dialogs gan jauniešu, gan senioru vidē, jāveicina līdzvērtīga iesaiste darba tirgū un sabiedriskajā dzīvē. Tikai veidojot iekļaujošu un atbalstošu vidi visām

paaudzēm, mēs varam pārvarēt negatīvās demogrāfiskās pārmaiņas un izmantot tās kā iespēju, nevis tikai kā problēmu.

Darba tirgus



Eiropas darba dzīves fonda (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Eurofound) pētījumā “Stereotipi, kas saistīti ar vecāka gadagājuma darbiniekiem” norādīts, ka līdz pat 40 % ES darba devēju ir aizspriedumi pret vecāka gadagājuma darbiniekiem – viņus uzskata par mazāk spējīgiem pielāgoties un mazāk produktīviem, un tas tieši ietekmē viņu nodarbinātības iespējas (Eurofound, 2005).

Lai gan normatīvie akti aizliedz diskrimināciju darbavietā, realitātē daudzi cilvēki joprojām saskaras ar šo problēmu, piedzīvojot grūtības atrast vai saglabāt darbu, vai arī nesaņemot iespējas attīstīties profesionāli. 2023. gada decembrī publicētie Eiropabarometra (EU Discrimination, 2025) rezultāti atklāj, ka Eiropas Savienības iedzīvotāji, arī Latvijā, kā galveno potenciālo risku darba iegūšanai nosauc vecumu. Latvijā veiktie pētījumi un aptaujas liecina par to, ka vecums ir visbiežākais diskriminācijas iemesls valstī. Tiesībsarga veiktajā aptaujā šo faktu apstiprināja 58 % respondentu. Arī statistika par bezdarbniekiem norāda, ka vislielākais bezdarba risks ir personām, kuras vecākas par 50 gadiem. 2025. gada jūnijā gandrīz 40 % bezdarbnieku bija vecāki par 50 gadiem. Turklāt personas, kuras vecākas par 50 gadiem, veido 63 % no ilgstošajiem darba meklētājiem. Starp viņiem 25 % ir personas ar invaliditāti. Arī jauniešu vidū vērojams augsts bezdarba līmenis – 15,7 % starp personām 15-29 gadu vecumā (NVA, 2025).

Piemērs

Darba sludinājumi, kuros tiek meklēti “jauni, dinamiski darbinieki”, var izslēgt gados vecākus darbiniekus, īpaši sievietes. Arī gados jaunāki cilvēki var tikt “sodīti”, ja darba devēji uzskata, ka grūtniecības vai bērnu aprūpes dēļ viņi biežāk būs prombūtnē. Vecāka gadagājuma cilvēkiem var būt grūtības atrast darbu vai tikt paaugstinātiem amatā, jo viņus uzskata par mazāk spējīgiem pielāgoties vai mazāk produktīviem. Jaunākus cilvēkus var izslēgt, ja uzskata, ka viņiem trūkst pieredzes.

Finanšu pakalpojumi



Gados vecāki cilvēki bieži tiek uzskatīti par paaugstināta riska klientiem, jo viņiem ir atlicis īsāks laiks, lai atmaksātu aizdevumus vai maksātu apdrošināšanas prēmijas. Tomēr vecuma kritērijs apdrošināšanas jomā lielākoties ir balstīts uz pieņēmumiem, aizspriedumiem un stereotipiem (LR Tiesībargs, 2022). Rezultātā viņiem var būt grūtības saņemt aizdevumus vai apdrošināšanu, vai arī var tikt piemēroti augstāki procenti vai prēmijas.

Šāda veida diskriminācija bieži ir sistēmiska, kas nozīmē, ka tā ir automātiski paredzēta finanšu pakalpojumu nozares praksē un politikā. Jau 2008. gada Eiropabarometra aptaujā atklāja, ka 40 % ES iedzīvotāju uzskata vecuma diskrimināciju par izplatītu apdrošināšanas jomā un 20 % – preču un pakalpojumu iegādes jomā (EU Monitor, 2008).

Piemērs

Aizdevēji var ierobežot aizdevuma termiņu, pamatojoties uz aizņēmēja vecumu, vai arī apdrošinātāji var piemērot augstākas prēmijas gados vecākiem cilvēkiem, neizvērtējot katru gadījumu atsevišķi. Tas savukārt var radīt nopietnas finansiālas grūtības gados vecākiem cilvēkiem, kuriem ierobežoti ienākumi un uzkrājumi.

Veselības aprūpes un sociālie pakalpojumi

Pētījumos tiek norādīts, ka vecums var būt iemesls nevienlīdzīgai piekļuvei veselības aprūpei. Daudzās valstīs noteikti veselības pakalpojumi tiek sniegti tikai noteiktām vecuma grupām. Ir konstatēts, ka vecāka gadagājuma cilvēki ievērojami retāk tiek iesaistīti medicīniskajos pētījumos, lai gan tieši šī grupa ir tā, kurai visvairāk nepieciešams rast arvien jaunus risinājumus veselības aprūpes uzlabošanai. Konstatētas arī sociālo darbinieku un medicīnas personāla nepietiekamās zināšanas darbā ar gados vecākiem pacientiem, kuriem ir garīga un psihiska rakstura traucējumi (PVO Globālais ziņojums par eidzismu, 2021). Divas būtiskākās problēmas Latvijā saistībā ar senioru veselību ir veselības aprūpes nepieejamība zemo ienākumu dēļ un diskriminējoša attieksme vecuma dēļ veselības aprūpes pakalpojumu saņemšanas laikā (Jankovska, M., 2019).

Piemērs

Vecāka gadagājuma cilvēki var saņemt sliktāku medicīnisko aprūpi, jo tiek uzskatīti par mazāk „vērtīgiem”. Viņiem var liegt noteiktas medicīniskas procedūras vai operācijas, pamatojoties uz vecumu, nevis uz veselības stāvokli vai citiem faktoriem. Bieži vien netiek pievērsta pietiekama uzmanība vecāku cilvēku garīgās veselības problēmām, piemēram, depresijai vai demencei. Šīs problēmas var tikt uzskatītas par “normālu” novecošanās sastāvdaļu, tāpēc netiek pienācīgi ārstētas. Sociālie darbinieki vai aprūpētāji var neizpildīt savus pienākumus pret vecāka gadagājuma cilvēkiem, atstājot viņus bez nepieciešamās aprūpes vai palīdzības.

Sabiedrībā un apkārtējā vidē

Diskriminācija atkarībā no vecuma var skart ikvienu visdažādākajās dzīves jomās un situācijās.

Viena no problēmām, kas būtiski ietekmē senioru dzīves kvalitāti, ir saistīta ar infrastruktūras piemērotību.

Latvijā pieaug vecāka gadagājuma cilvēku īpatsvars, līdz ar to palielinās arī vajadzība pēc drošas, pieejamas un piemērotas dzīves vides. Seniori bieži sastopas ar diskriminējošiem šķēršļiem – nepietiekami pielāgotu publisko vidi, piemēram, ierobežotu piekļuvi sabiedriskajam transportam. Tāpat senioriem ir problēmas ar mājokļiem, jo tie bieži ir nepielāgoti, kā arī šai grupai bieži ir problēmas segt ar mājokli saistītus izdevumus. Piemēram, plānots līdz 2027. gadam samazināt no 73,2 % uz 69,2 % to māsaimniecību īpatsvaru, kam

mājokļa izmaksas sagādā finansiālas grūtības, kā arī palielināt to ēku skaitu, kur uzlabota vides pieejamība (MK rīkojums Nr. 739, 2023).

Svarīgi pievērst uzmanību mājokļa un māsaimniecībā izmantojamā aprīkojuma pielāgošanai senioru vajadzībām. Piemēram, telpas bez sliekšņiem, naži ar ergonomiskiem rokturiem, pudeļu un burku attaisāmie, neslīdoši paklājiņi, kā arī pie vannas vai dušas piestiprināti rokturi ir tikai daži no iespējamiem risinājumiem (Jauns.lv, 2025).

Būtisks izaicinājums, kas līdzīgi ietekmē senioru dzīves kvalitāti, ir nepietiekama infrastruktūras piekļūstamība, īpaši sabiedriskā transporta jomā. Senioriem pārvietošanās, piekļuve pakalpojumiem un līdzdalība sabiedriskajā dzīvē bieži vien ir ierobežota nepielāgotas vides dēļ. Lauku un mazapdzīvotās teritorijās sabiedriskā transporta trūkums kļūst par nozīmīgu šķērslī, savukārt pilsētvidē problēmas rada nepietiekami pielāgotas pieturas, augsti pakāpieni, nepietiekami saprotama informācija un citi infrastruktūras šķēršļi. Minētās problēmas nesamērīgi ietekmē tieši vecāka gadagājuma iedzīvotājus (LR Labklājības ministrija, 2022).

Personas atkarībā no viņu vecuma var pieredzēt aizskarošu attieksmi sabiedrībā valdošo aizspriedumu dēļ. Tā var izpausties gan kā neapdomīgi un aizvainojoši joki, gan arī kā atklāta aizskaršana vai pat naida runa.

Piemērs

Veikalā pārdevējs var nepievērst vecāka gadagājuma cilvēkam pietiekamu uzmanību vai apkalpot viņu lēnāk nekā citus klientus, savukārt jaunākus cilvēkus apkalpot pavisām. Sabiedriskajā transportā vecāka gadagājuma cilvēkam var nepiedāvāt sēdvietu, savukārt jaunākam cilvēkam var izteikt nepieklājīgus komentārus par vecumu vai izskatu. Ģimenē vai draugu lokā vecāka gadagājuma cilvēks var tikt izslēgts no lēmumu pieņemšanas procesiem vai pasākumiem, jo tiek uzskatīts par “pārāk vecu” vai “nederīgu”.

Digitālā vide



Lai gan tehnoloģijām vajadzētu uzlabot gados vecāku cilvēku dzīves kvalitāti, starp vecākiem un jaunākiem cilvēkiem ir radusies digitālā plaisa, kas daļēji ir saistīta ar vecuma diskrimināciju.

Piemēram, vecāka gadagājuma cilvēki, kuri paši uzskata jeb internalizē stereotipu, ka vecākā paaudze nespēj apgūt tehnoloģijas, var pat nemēģināt apgūt jaunas tehnoloģijas.

Stereotipi par vecuma diskrimināciju vieš skaidrību, kāpēc gados vecāki cilvēki reti tiek iekļauti fokusa grupās, kas vērtē jaunu digitālo tehnoloģiju dizainu (WHO, 2021), tā rezultātā var tikt izstrādāti tādi digitālo tehnoloģiju dizaini, kas nav pielāgoti gados vecāku lietotāju vajadzībām.

Kopumā izdala trīs līmeņu šķēršļus gados vecāku cilvēku piekļuvei digitālajām tehnoloģijām un pakalpojumiem. Pirmā līmeņa digitālā plaisa rodas no nevienlīdzīgas piekļuves infrastruktūrai un jaunajām tehnoloģijām, tostarp platjoslas savienojamības un digitālajām ierīcēm, kā arī no to cenas un pieejamības. Otrā līmeņa digitālā plaisa ir saistīta ar digitālo atstumtību digitālo prasmju trūkuma dēļ. Bez šīm zināšanām nav iespējams pilnvērtīgi piedalīties mūsdienu digitālajā un informācijas sabiedrībā un izmantot digitālos publiskos pakalpojumus.

Piemēram, vecāka gadagājuma cilvēki pieredzes un IT prasmju trūkuma dēļ, kā arī vēsturiskās kultūrvides ietekmes dēļ bieži cieš no sociālās izolācijas, jo viņiem ir apgrūtināta piekļuve profesionālajiem sociālajiem tīkliem (piemēram, LinkedIn un Meetup platformām), kur var atrast un piedalīties dažādos profesionālos pasākumos, semināros un tīklošanās grupās, kas pieejamas tiešsaistē.

Digitālās atstumtības risks ir īpaši augsts gados vecāku cilvēku vidū, īpaši tiem, kuriem ir zems izglītības līmenis. Trešā līmeņa digitālā plaisa ir saistīta ar rezultātu nevienlīdzību pat tad, ja piekļuve un prasmes ir vienlīdzīgas. Piemēram, COVID-19 pandēmijas laikā kļuva redzams, cik svarīgas IKT ir tiešsaistes banku pakalpojumiem, e-iegādājumiem un komunikācijai, lai cilvēki varētu socializēties un saglabāt neatkarību un veselību. Tomēr vecāka gadagājuma cilvēki bieži tiek stereotipiski attēloti kā nespējīgi, tehnofobiski vai tādi, kuri nevēlas izmantot IKT. Tas var veicināt digitālo plaisu, jo vecuma stereotipiem ir spēks darboties kā pašpiepildošiem pareģojumiem.



Vecums un interseksionālā diskriminācija

Nemot vērā, ka diskriminācijai atkarībā no vecuma ir tieša un būtiska ietekme uz indivīdu, ir pamatots pieņemums par augstu strukturālās diskriminācijas risku. Šis secinājums ir īpaši nozīmīgs politikas kontekstā, kur strukturālā vecuma diskriminācija izpaužas noteikumos un praksē, kas sistemātiski nelabvēlīgi ietekmē noteiktas vecuma grupas.

Attiecībā uz vecumu ir īpaši svarīgi aplūkot divas nozīmīgas dažādības dimensijas – dzimumu un invaliditāti, kas bieži vien pārklājas, pastiprinot izaicinājumus noteiktām sabiedrības grupām. Piemēram, vecāka gadagājuma cilvēki ar invaliditāti ir nepietiekami pārstāvēti daudzās sabiedrības jomās, īpaši nodarbinātībā. Viņi bieži sastopas ar fiziskiem un organizatoriskiem šķēršļiem, jo darba vide un uzņēmumu politika nav pietiekami pielāgotas viņu vajadzībām. Tas palielina diskriminācijas risku un vēl vairāk ierobežo šo cilvēku iespējas pilnvērtīgi piedalīties sabiedriskajā dzīvē.

Latvijā un arī Eiropā nav daudz pētījumu, kas analizētu vecuma, dzimuma un invaliditātes mijiedarbību no interseksionālās vai interseksionālās diskriminācijas perspektīvas. Tomēr, pārskatot dažādus datus un pētījumus, var secināt, ka šo dažādības dimensiju pārklāšanās pastiprina diskriminācijas un sociālās atstumtības riskus noteiktām sabiedrības grupām. Dati par personām ar invaliditāti liecina, ka personu ar invaliditāti vidū lielāko īpatsvaru pēc vecuma veido cilvēki pirmspensijas (55-64 gadi) un pensijas vecumā – 2024. gadā pirmoreiz par personām ar invaliditāti tika atzīti 18 615 pilngadīgi iedzīvotāji, no kuriem 5 102 personas ir vecumā no 55 līdz 64 gadiem un 8 807 personas vecumā virs 65 gadiem. Savukārt no 18 615 personām ar invaliditāti 10 179 ir sievietes, no kurām 2 426 ir vecumā no 55 līdz 64 gadiem un 5 437 ir vecumā virs 65 gadiem. Vidēji 54,68 % cilvēku ar invaliditāti ir sievietes, t.sk. pirmspensijas un pensijas vecumā sievietes ar invaliditāti ir 77,24 % no sieviešu ar invaliditāti kopskaita (Oficiālās statistikas portāls, 2025).

Pasaules Veselības organizācijas (PVO) ziņojumā par sociālo atstumtību (WHO analysis, 2017) uzsvērts, ka dažādu identitāšu krustošanās, tostarp vecums, dzimums un invaliditāte, pastiprina sociālās atstumtības un diskriminācijas risku.

Pētījumi liecina, ka veselības risku, traumu un hronisku slimību seku uzkrāšanās visā dzīves laikā ievērojami palielina invaliditātes risku vecumā. Gandrīz pusei Eiropas Savienības senioru (65+ gadi) ir grūtības veikt vismaz vienu ikdienas vai māsaimniecības darbību. Tas norāda uz būtisku funkcionālās kapacitātes samazināšanos (EP rezolūcija, 2020). Pēc Eiropas Komisijas ziņojuma (2021) datiem 40 % vecāka gadagājuma cilvēku ar invaliditāti minējuši, ka darbavietas pieklūstamība un infrastruktūra nav pielāgota viņu vajadzībām. 55 % norādījuši, ka uzņēmuma iekšējā politika (piemēram, attiecībā uz elastīgu darba laiku) ir nepietiekama vai neeksistē. Par diskrimināciju Eiropā atklāts, ka vecāka gadagājuma cilvēki ar invaliditāti vairāk nekā divas reizes biežāk izjūt diskrimināciju darba tirgū un publiskās vietās nekā viņu vienaudži bez invaliditātes. Šī diskriminācija veicina sociālo izolāciju un samazina iespējas pilnvērtīgi piedalīties sabiedriskajā dzīvē (Eurobarometrs, 2019).

Šo cilvēku vajadzības bieži netiek pienācīgi ņemtas vērā ne normatīvajos aktos, ne politikas plānošanā, ne darba devēju praksē, jo nepietiekami tiek ņemta vērā interseksionalitātes dimensija, piemēram, kā vecums mijiedarbojas ar dzimumu un invaliditāti, palielinot diskriminācijas risku.

Latvijas Cilvēktiesību centrs (LCTC) ziņojumos ir vairākkārt norādījis, ka Latvijas normatīvajos aktos un politikas plānošanā trūkst sistemātiskas interseksionālās pieejas, kas sarežģī diskriminācijas veidu atpazīšanu un



risināšanu, un arī tiesu prakse diskriminācijas lietās Latvijā bieži aprobežojas ar vienas diskriminācijas pazīmes vērtējumu (LCTC Ziņojumi).

Intersekcionalā pieeja palīdz saprast, ka diskriminācija nav vienkārši lineārs process, bet gan sarežģīts fenomens, kas prasa mērķtiecīgus, iekļaujošus risinājumus normatīvo aktu un ikdienas prakses līmenī.

Piemērs

Vecāka gadagājuma cilvēkiem ar invaliditāti (kustību traucējumi) var būt grūtības atrast darbu, jo jāskatās gan ar vecuma diskrimināciju, gan diskrimināciju invaliditātes dēļ, jo viņus uzskata par nespējīgiem veikt konkrētu darbību vai aktivitātes.

Gan vecums, gan dzimums atsevišķi var būt pamats diskriminācijai, taču šo divu faktoru mijiedarbība var radīt specifiskas un kompleksas nevienlīdzības formas, kas atšķirīgi ietekmē gan sievietes, gan vīriešus dažādās dzīves jomās.

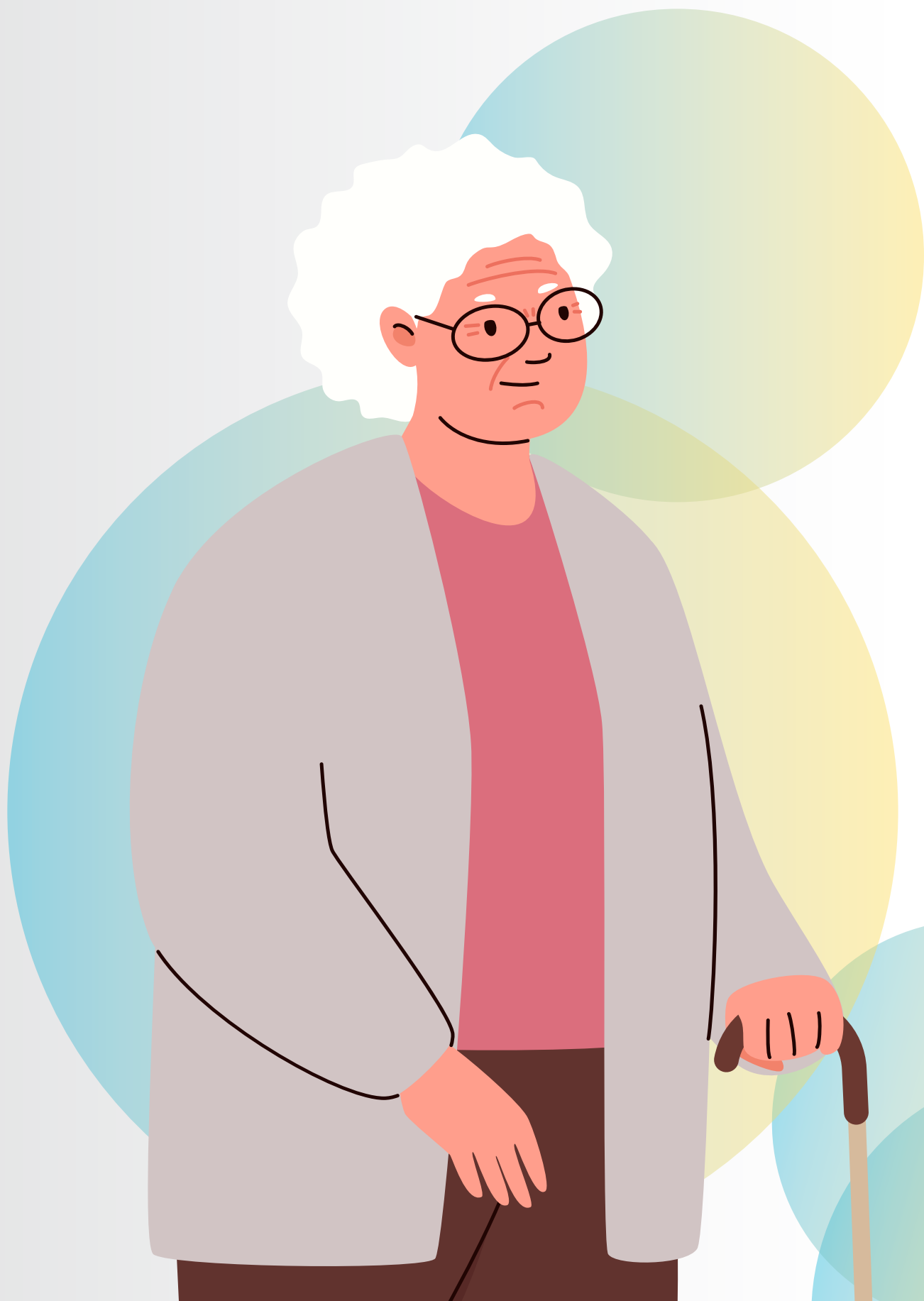
Starptautiskā pētījumā par sievietēm vadītājām un diskrimināciju, kas publicēts Harvard Business Manager žurnālā, tika aptaujātas 913 sievietes vadītājas. Konstatēts, ka sievietes katrā vecuma grupā saskaras ar specifiskiem aizspriedumiem. Jaunākas sievietes bieži netiek uztvertas nopietni, savukārt vecākas uzskata par novecojušām. Šo parādību dēvē par “dzimuma-vecuma aizspriedumiem”, un tā atklāj dubultu diskrimināciju vecuma un dzimuma dēļ (Diehl, A., Dzubinski, M. L., Stephenson, L. A., 2023). Sievietes var ciest no diskriminācijas pensijas vecumā, kas ir tieši saistīts ar nevienlīdzīgu darba samaksu aktīvās darba dzīves laikā, kā arī pārtraukumiem nodarbinātībā bērnu kopšanas dēļ.

Piemērs

Sieviete visu savu darba mūžu strādājusi profesijā, kurā sievietēm parasti maksā mazāk nekā vīriešiem tajā pašā amatā. Aizejot pensijā, viņas pensijas apmērs būs atkarīgs no tā, cik viņa ir nopelnījusi, un pensija var izrādīties ievērojami mazāka nekā kolēģu vīriešu pensija, pat ja viņi strādājuši līdzīgā darbā un gados. Tas nozīmē, ka sieviete, kura strādājusi visu mūžu, var nonākt finansiāli sliktākā situācijā nekā kolēģi tikai tāpēc, ka viņas darbs agrāk tika mazāk atalgots. Pensijas apmēru vēl vairāk var samazināt bērnu kopšanas atvaļinājuma periodu iemaksas.

Vecāka gadagājuma sievietes saskaras ar stereotipiem attiecībā uz vecumu un sievišķību. Daudzās kultūrās pastāv stereotipiski uzskati par vecuma un sievišķības nesavienojamību. Sievietes novecojot bieži tiek mazāk novērtētas sabiedrībā, īpaši tāpēc, ka attālinās no jaunības skaistuma ideāliem. Tas var nopietni ietekmēt vecāku sieviešu pašvērtējumu un mazināt sabiedrības atzinību (Malli, M. 2023).

Šie intersekcionalitātes aspekti var kalpot par pamatu padziļinātai diskusijai par vecuma diskrimināciju un vecuma kā dažādības dimensijas nozīmi. Ir svarīgi šos jautājumus risināt atklāti un ar cieņu, lai veicinātu iekļaujošu un vienlīdzības principiem atbilstošu rīcību, un nemeklēt vienīgo un pareizo patiesību, kas nemaz nepastāv.



Tiesiskais regulējums un politikas dokumenti

Būtisks instruments, lai novērstu vecuma diskrimināciju, ir tiesiskais regulējums, kas aizliedz diskrimināciju atkarībā no vecuma, kā arī uzliek par pienākumu pielāgot vidi atbilstoši katras vecuma grupas vajadzībām. Diskriminācijas aizlieguma atkarībā no vecuma noteikšana tiesību aktos veicina šādas pozitīvas pārmaiņas: pirmkārt, attur personas no citu diskriminēšanas; otrkārt, palīdz veidot sociālās uzvedības normas par eidžisma diskriminējošo dabu; treškārt, ar tiesību normām noteiktie aizliegumi ne tikai liek mainīt attieksmi, bet arī pārskatīt uzskatus; ceturtkārt, tas var sekmēt dažādības pieņemšanu sabiedrības grupās, nodrošinot atšķirīgu paaudžu cilvēku pārstāvniecību sabiedrības struktūrās (WHO, 2021). Pašlaik Latvijā ir tikai dažas jomas, kurās ir aizliegta diskriminācija vecuma dēļ, piemēram, tā ir aizliegta nodarbinātībā (Direktīva 2000/78, Darba likums; Fizisko personu — tiesiska darījuma dalībnieku — diskriminācijas aizlieguma likums), aizliegts kurināt sociālo naidu atkarībā no personas vecuma (Krimināllikums, 150. pants).

Līdz ar to politikas veidotājiem ir svarīgi apzināt arī citas dzīves jomas, kurās būtu lietderīgi noteikt ne tikai diskriminācijas aizliegumu atkarībā no vecuma, bet paredzēt īpašus pasākumus ar mērķi novērst šķēršļus tiesību baudīšanai, ņemot vērā dažādu vecuma grupu vajadzības.

Lai izpildītu pozitīvos pienākumus, politikas veidotājiem ir jāveic tiesību akta projekta izvērtējums attiecībā uz tā ietekmi uz dažām sabiedrības grupām (MK Noteikumi Nr. 617). Izvērtējumam ir jāietver ne tikai diskriminācijas uz vecuma pamata nepieļaušana, bet arī specifisku pasākumu veikšanas nepieciešamība nolūkā radīt vienlīdzīgas iespējas visām vecuma grupām.

Piemērs

Tādu normatīvo aktu izstrāde, kas atbalsta programmas vecuma dažādības īstenošanai. Tie var ietvert specifiskas tiesību normas, kas prasa darba devējiem ievērot vienlīdzību, veicināt vecuma dažādību darbavietās un nodrošināt elastīgus darba apstākļus, kas ļauj visu vecumu darbiniekiem justies un būt iekļautiem.

Politikas līmenī var tikt izstrādātas finansiāli stimulējošas programmas un paredzētas subsīdijas, kas palīdz organizācijām īstenot programmas, kuras atbalsta vecuma dažādību un paaudžu sadarbību. Piemēram, valsts atbalsta programmas var piedāvāt dotācijas vai nodokļu atvieglojumus darba devējiem, kuri īsteno apmācību programmas vecāka gadagājuma darbiniekiem vai investē tehnoloģijās, kas pielāgotas dažādām vecuma grupām.

Politikas veidotāji var ieviest izmēģinājuma projektus un pilotprogrammas, kurās testē dažādas pieejas vecuma diskriminācijas novēršanai un paaudžu sadarbības veicināšanai, piemēram, mentoru programmas un pašvaldību iniciatīvas. Šādi projekti var kalpot kā pierādījums tam, ka šīs programmas ir efektīvas un tās var tikt īstenotas valsts mērogā. Piemēram, līdzdalības projekti pašvaldībās, kur seniori tiek aicināti piedalīties izglītojošos pasākumos, veidojot sadarbību ar jaunākām paaudzēm, kas tiek atbalstīta gan finansiāli, gan politiski.

Tā kā vecuma diskriminācija ir cieši saistīta arī ar diskrimināciju invaliditātes dēļ, kas izpaužas kā interseksionālā diskriminācija, izstrādājot tiesību aktus un politikas plānošanas dokumentus, ir jāņem vērā ANO Konvencijas par cilvēku ar invaliditāti tiesībām noteiktais pienākums veikt saprātīgu vides pielāgošanu, izmantojot universālu dizainu - tas nozīmē tādu produktu, vides, programmu un pakalpojumu dizainu, ko, cik vien iespējams, visi cilvēki var izmantot bez pielāgošanas vai īpaša dizaina nepieciešamības.

Pētniecība un dati

Atbalsts vecuma diskriminācijas pētniecībai var palīdzēt labāk izprast problēmas apmērus un izstrādāt mērķtiecīgus pasākumus.

Daudzās valstīs, arī Latvijā, trūkst padziļinātas un sistemātiskas pētniecības par vecuma diskrimināciju. Lai gan atsevišķi pētījumi un aptaujas liecina, ka vecuma diskriminācija Latvijā ir plaši izplatīta, tomēr nav regulāras valsts līmeņa datu vākšanas sistēmas, kas ļautu analizēt diskriminācijas izpausmes dažādās jomās (darba tirgū, veselības aprūpē, izglītībā, sabiedriskajos pakalpojumos u.c.); izsekot politikas pasākumu efektivitātei laika gaitā; salīdzināt datus starp reģioniem, vecuma grupām, dzimumiem u.c.

Ieteikumi nediskriminācijas veicināšanai un atbalstam pētniecībā:

1. Izveidot pastāvīgu monitoringa un datu vākšanas mehānismu:
 - iekļaut vecuma diskriminācijas indikаторus CSP un LR Tiesībsarga biroja ikgadējos pārskatos,
 - apkopot datus arī par netiešo diskrimināciju un vecuma stereotipiem darba tirgū, valsts pārvaldē un privātajā sektorā, veselības aprūpē u.c. jomās.
2. Finansēt regulārus pētījumus un akadēmiskās iniciatīvas:
 - piešķirt valsts finansējumu pētījumiem sadarbībā ar universitātēm un pētniecības institūtiem,
 - veidot pētniecības programmas par novecošanās un vecuma diskriminācijas jautājumiem.
3. Stiprināt sadarbību ar starptautiskām organizācijām. Piemēram, ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondu (Eurofound), Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizāciju (OECD), lai izmantotu salīdzinošos datus un metodoloģijas.

Izglītība un informētība

Sabiedrības izglītošanas kampaņas par vecuma diskrimināciju var palīdzēt mazināt aizspriedumus. Ja cilvēki izprot diskriminācijas negatīvās sekas, viņi drīzāk ir gatavi pret to iestāties.

Sabiedrības izpratnes veicināšanai par vecuma diskrimināciju tiek īstenotas dažādas kampaņas. Piemēram, projekta “Atšķirīgi cilvēki. Atšķirīga pieredze. Viena Latvija” ietvaros tika organizētas āra reklāmas kampaņas, publikācijas medijos, TV raidījumi un interaktīvi pasākumi skolās, lai veicinātu vienlīdzību un neiecietības mazināšanu. Lai gan Latvijā ir bijušas vērtīgas kampaņas vecuma diskriminācijas mazināšanai, trūkst sistemātiskas ilgtermiņa pieejas un strukturētas komunikācijas stratēģijas. Efektīvākai rīcībai nepieciešams sabiedrības līmeņa dialogs, starppaaudžu izglītība un mērķēta komunikācija ar skaidriem rezultātiem.



Ieteikumi nediskriminācijas veicināšanai un atbalstam:

- Izstrādāt valsts mēroga stratēģiju sabiedrības izglītošanai par vecuma diskrimināciju.
- Iekļaut komunikācijas pasākumus jau esošajās valsts dzimumu līdztiesības, sociālās iekļaušanas vai darba tirgus politikā, nosakot skaidrus mērķus un rezultātu rādītājus.
- Integrēt vecuma tēmu izglītības sistēmā, lai veicinātu cieņpilnu attieksmi pret senioriem un mazinātu stereotipus par novecošanos. Mācību saturā iekļaujamas tēmas par aktīvu un cienīgu novecošanos, senioru lomām ģimenē un sabiedrībā, starppaaudžu sadarbību un savstarpējo atbildību, veselīga dzīvesveida nozīmi visā dzīves ciklā, kā arī vecuma diskriminācijas formām un to sekām. Šāda pieeja attīsta empātiju, veicina iekļaujošu domāšanu un palīdz veidot sabiedrību, kurā vecums netiek uztverts kā ierobežojums.
- Turpināt, sistematizēt un veicināt starppaaudžu dialogu – piemēram, ar sadarbības projektiem starp skolēniem un senioriem.
- Veidot regulāras, mērķtiecīgas un interaktīvas kampaņas – ne tikai informatīvas, bet arī uzvedību mainošas (angļu valodā – behavioral change campaigns). Kampaņas piemērs: “Atšķirīgi cilvēki. Atšķirīga pieredze. Viena Latvija” (SIF, 2013)

Piemērs

Pašvaldību iniciatīva emocionālā atbalsta veicināšanai – Rīgas domes Labklājības departaments īsteno projektu “Būsim aktīvi”, kura ietvaros tiek veidots emocionālā atbalsta zvanu centrs senioriem. Tajā brīvprātīgi iesaistītie vecāka gadagājuma cilvēki savstarpēji sniedz emocionālu atbalstu un uzklasa viens otru, tādējādi mazinot vientulību un sociālās izolācijas riskus (RD, 2016).

Nodarbinātība

Lai gan normatīvie akti diskrimināciju vecuma dēļ skaidri aizliedz, tomēr tā nodarbinātībā joprojām ir bieži sastopama.

Piemērs

Darba devēji dod priekšroku jaunākiem pretendentiem, diskriminē vecāka gadagājuma darba meklētājus. Šāda prakse ir pretrunā ar vienlīdzīgu iespēju principu un var liegt vecākiem cilvēkiem iespēju iegūt darbu, neraugoties uz pieredzi, prasmēm un kvalifikāciju. Ja paaugstināšana amatā galvenokārt ir balstīta uz vecumu vai darba stāžu, jaunāki darbinieki var nonākt neizdevīgā stāvoklī neatkarīgi no snieguma vai kvalifikācijas. Tas ietekmē karjeras iespējas. Šāda pieeja var kavēt jaunāku darbinieku izaugsmi un motivāciju, kā arī radīt nevienlīdzīgu konkurenci darbavietā.

Darba devējus ir jāaicina gādāt par **vecumam atbilstošiem darba apstākļiem** – tie ir tādi darba apstākļi, kas atbilst visu vecuma grupu vajadzībām, ietverot elastīgu darba laiku, apmācību iespējas, ergonomiskas darbavietas u.tml. Jaunāki darbinieki bieži vien ir fiziski izturīgi, bet vecākiem darbiniekiem var būt ierobežojumi, piemēram, muguras problēmu vai redzes pasliktināšanās dēļ. To var risināt praktiski, ieviešot regulējamās darba virsmas, lai nodrošinātu veselīgu stāju; automatizētus pacelšanas palīg līdzekļus, lai nav jāceļ smagumi ar rokām; labāku apgaismojumu un lielākus ekrānus darbiniekiem ar redzes traucējumiem utt.

Politikas veidotāji var aicināt darba devējus ieviest politiku, kas veicina dažādību darbavietā. Šāda politika var palīdzēt mazināt vecuma diskrimināciju. Programmas, kas atbalsta paaudžu sadarbību, var veicināt labas attiecības starp dažādām vecuma grupām. Piemēram:

1. Atbalsts uzņēmumu politikas attīstībai – politika var izveidot vadlīnijas un ieteikumus uzņēmumiem, kā veidot iekļaujošas un uz dažādību vērstas darbavietas. Šādas vadlīnijas var ietvert gan vadības apmācības par vecuma jautājumiem, gan konkrētas pieejas, lai veicinātu dažāda vecuma darbinieku sadarbību.

Piemērs

- OECD ziņojums “Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer” (latv. val. “Veicinot vecumam iekļaujošu darbaspēku: ilgāk dzīvot, mācīties un strādāt”) sniedz praktiskus ieteikumus, kā veidot darba vidi, kas atbalsta dažādu paaudžu līdzdalību un veicina darbaspēka ilgtspēju (OECD, 2020).
- “Age-friendly Employer Action Framework” (latv. val. “Rīcības plāns vecumam draudzīgiem darba devējiem”) ir rīks, ko izstrādājusi Lielbritānijas organizācija “Veselīgāka novecošanās” (Centre for Ageing Better), lai palīdzētu darba devējiem veidot darba vidi, kas ir iekļaujoša un draudzīga visām vecuma grupām, īpaši vecākiem darbiniekiem. Šis ietvars balstās uz pieciem galvenajiem virzieniem, kas kopā veicina darbavietas ilgtspēju un taisnīgu attīstību: vecumam draudzīga kultūra; pozitīva pieeja pieņemšanā darbā;

karjeras attīstība visos vecumos; veselības atbalsts visiem darbiniekiem (Ageing better).

- “Later Life Workplace Index” (LLWI) (latv. val. “Darbavietu indekss ilgākam darba mūžam”) ir Līnburgas Loifana universitātes (Leuphana University Lüneburg) izstrādāts novērtēšanas instruments, kas palīdz organizācijām izvērtēt un uzlabot darba apstākļus vecākiem darbiniekiem. LLWI ietver deviņas galvenās jomas, tostarp organizācijas klimatu, veselības uzraudzību, darbavietas dizainu un zināšanu pārvaldību. Šis rīks ļauj uzņēmumiem veikt pašnovērtējumu un salīdzināt savu praksi ar citiem, veicinot ilgtspējīgu vecāku darbinieku nodarbinātību (Leuphana, 2024).

2. Darba ņēmēju aizsardzība un atbalsts gados vecākiem darbiniekiem ir būtiska darba tirgus politikas sastāvdaļa. Lai veicinātu viņu līdzdalību un mazinātu diskriminācijas riskus, tiek īstenotas dažādas iniciatīvas, piemēram, apmācību programmas un elastīgi darba modeļi. Ņemot vērā pētījumos minēto, ka vecāka gadagājuma cilvēkiem bieži ir grūtības iesaistīties tradicionālajās apmācībās, ir īpaši svarīgi nodrošināt elastīgu pieeju, kas nozīmē īsus, modulārus kursus un individuālas apmācības, kuras pielāgotas konkrēto darba ņēmēju vajadzībām, tādējādi veicinot viņu palikšanu darba tirgū un nodrošinot vienlīdzīgas iespējas (European Commission, 2024).

Piemērs

Apvienotajā Karalistē organizēta iniciatīva, lai izskaustu vecuma diskrimināciju un veicinātu darbaspēka dažādību. Iniciatīvu uzsāka Darba un pensiju departaments, lai palīdzētu uzņēmumiem ieraudzīt un izmantot gados vecāku darbinieku potenciālu.

Iniciatīva piedāvāja uzņēmumiem visaptverošas vadlīnijas un apmācības, lai mazinātu vecuma diskrimināciju un aktīvi integrētu vecāka gadagājuma cilvēkus darba vidē. Uzņēmumi tika mudināti izskaust vecuma diskrimināciju personāla atlases procesos. Piemēram, personāla atlases speciālistiem tika piedāvātas darbnīcas par neapzinātu aizspriedumu mazināšanu un apmācības uz kompetencēm balstītā intervēšanā un atbilstošu darba apstākļu radīšanu, kas piemēroti dažāda vecuma darbinieku vajadzībām.

Iniciatīvas rezultātā daudzi uzņēmumi, piemēram, Marks & Spencer un BT pieņēma darbā vecāka gadagājuma darbiniekus, tādējādi palielinot darba produktivitāti un vairojot pieredzi. Iniciatīva radīja izpratni par darbaspēka dažādības priekšrocībām.

Iniciatīvas autori atzina, ka panākumu atslēga bija Lielbritānijas valdības atbalsts un resursu nodrošinājums iniciatīvai, kas palīdzēja daudziem uzņēmumiem proaktīvi risināt vecuma diskriminācijas problēmu (Department for Work & Pensions, 2024).

Kā labā prakse ir atzīstamas apmācību un attīstības programmas, kas paredzētas visām vecuma grupām un iekļauj dažāda vecuma cilvēkus. Latvijā profesionālās izglītības iestādēs nav noteikti vecuma ierobežojumi, un personas var uzsākt mācības jebkurā vecumā, ja atbilst uzņemšanas

kritērijiem. Tomēr praksē vecāki darba ņēmēji bieži sastop šķēršļus piekļuvei apmācībām un profesionālās attīstības iespējām.

Piemērs

Darba devēji var neizvēlēties vecākus darbiniekus dalībai apmācībās, uzskatot, ka viņi ir mazāk elastīgi vai nespējīgi apgūt jaunas prasmes. Šāda prakse var radīt nevienlīdzību un ierobežot iespējas pilnveidot prasmes un zināšanas.

Lai sekmīgāk vērstos pret diskrimināciju vecuma dēļ, politikas veidotājiem, uzraugošajām institūcijām un statistikas apkopotājiem ir nepieciešams risināt sekojošus jautājumus:

1. Iekļaut vecuma aspektu valsts statistikas pārskatos attiecībā uz piekļuvi mūžizglītībai un darbavietas apmācībām.
2. Pārskatīt Eiropas Sociālā fonda un citu programmu īstenošanu, lai novērstu netiešu diskrimināciju vecuma dēļ.
3. Izstrādāt atbalsta mehānismus darba devējiem iekļaujošai piekļuvei apmācībām:
 - izstrādāt vadlīnijas darba devējiem par iekļaujošu apmācību politiku, lai veicinātu dažāda vecuma cilvēkiem atbilstošu mācīšanās vidi;
 - ieviest finansiālus stimulus uzņēmumiem, kuri nodrošina līdzvērtīgas mācību iespējas arī vecāka gadagājuma darbiniekiem.
4. Integrēt vecuma dažādības jautājumus apmācību programmās:
 - pielāgot apmācību metodes dažādām mācīšanās vajadzībām (piemēram, digitālā prasība, elastīgi grafiki, lēnāks temps);
 - sekmēt mentoringa programmas, kurās gados vecāki un gados jaunāki darbinieki var mācīties cits no cita.

Finanšu pakalpojumu joma

Viena no svarīgākajām dzīves jomām, kurā notiek institucionāla diskriminācija vecuma dēļ, ir finanšu pakalpojumi – gan kreditēšanā, gan apdrošināšanā (EU Monitor, 2008).

Piemēram, hipotekārā kredīta piešķiršana, tā apjoms, procentu likme un atmaksas periods ir primāri saistīts ar kredīta ņēmēja vecumu – jo gados vecāks kredīta ņēmējs, jo neizdevīgāki noteikumi, tādēļ ka finanšu iestāde vecumu saista ar paaugstinātu risku.

Arī apdrošināšanas jomā veselības ceļojuma, veselības vai dzīvības apdrošināšana maksā dārgāk gados vecākiem cilvēkiem (Dewhurst, E., 2020).

Pretējs piemērs ir brīvprātīgā civiltiesiskā apdrošināšana automašīnām, kas ir dārgāka autovadītājiem ar mazu braukšanas stāžu. Tas visbiežāk attiecas uz gados jaunākiem cilvēkiem (Altero, 2024).

Piemērs

Vecāka gadagājuma cilvēki bieži maksā augstākas veselības un dzīvības apdrošināšanas iemaksas, jo viņus uzskata par paaugstināta riska klientiem neatkarīgi no faktiskā veselības stāvokļa.



Ieteikumi

- Pārskatīt regulējumu, kas ļauj noteikt apdrošināšanas prēmijas tikai uz vecuma pamata. Veicināt uz individuālu riska izvērtējumu balstītu pieeju, kas ņem vērā konkrētā cilvēka veselības stāvokli, dzīvesveidu un profilakses pasākumus.
- Ieviest caurspīdīguma prasības apdrošinātājiem. Pieprasīt, lai apdrošināšanas uzņēmumi skaidri pamato prēmiju struktūru un nodrošina alternatīvus piedāvājumus vecāka gadagājuma cilvēkiem.
- Izstrādāt valsts atbalsta mehānismus vai kopējās riska grupas risinājumus. Ieviest valsts līdzfinansētas programmas vai solidaritātes fondus senioriem ar zemiem ienākumiem, lai segtu pieaugošās apdrošināšanas izmaksas.
- Apzināt un ierobežot vecuma diskrimināciju finanšu pakalpojumos. Iekļaut apdrošināšanas sektoru vecuma diskriminācijas monitoringa sistēmā (CSO, 2025).

Jaunās tehnoloģijas un digitālā vide

Lai risinātu jautājumu par iekļaujošu digitālo vidi, politikas veidotājiem ir nepieciešams veikt sekojošus uzdevumus:

- sasniegt un motivēt visu vecumu cilvēkus apgūt digitālās pamatprasmes;
- digitālo risinājumu izstrādātājiem jāņem vērā gados vecāku cilvēku digitālo prasmju ierobežojumi. Ir jānodrošina alternatīvas piekļuves iespējas, lai šī sabiedrības grupa varētu vienlīdzīgi ar pārējo sabiedrību izmantot visus pakalpojumus;
- digitālās desmitgades mērķu sasniegšanā apzināt un ņemt vērā visu vecumu cilvēku digitālās prasmes un zināšanas, tai skaitā nodrošinot atbilstošu datu vākšanu un analīzi.

Apkārtējā vide

- Jāveicina pieejamu, drošu un pielāgojamu mājokļu attīstība, ņemot vērā gados vecāku cilvēku vajadzības (piemēram, lifti, neslidoši segumi, vienkārša piekļuve).
- Sabiedriskajam transportam jābūt fiziski un digitāli pieejamam visiem, tostarp jānodrošina satiksmes informācija saprotamā formātā, ērtas iekāpšanas iespējas un skaidras atlaides sistēmas, lai vecums nekļūtu par šķērslī pārvietošanās brīvībai (Apeirons, 2025).
- Sabiedriskajai videi un pakalpojumiem jābūt veidotiem atbilstoši universālā dizaina principiem, lai tie būtu fiziski un informatīvi pieejami arī senioriem ar funkcionāliem ierobežojumiem, novēršot situācijas, kur vecums kļūst par šķērslī pakalpojumu saņemšanai. (Apeirons 2025).

Diskriminācija
atkarībā no
vecuma



Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

Pētījumi

Pasaules Veselības organizācijas 2021. gada pētījumā “Pasaules ziņojums par eidžismu” (angļu valodā “Global report on ageism”) analizēta vecuma diskriminācijas izplatība un tās ietekme uz cilvēku veselību un labklājību visā pasaulē. Iegūts no: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>

Eiropas Komisijas 2024. gada pētījumā “Vecuma līdztiesība un nediskriminācija pēc vecuma pazīmes” (angļu valodā “Age equality and non-discrimination on the grounds of age”) apkopoti vecuma līdztiesības un diskriminācijas aizlieguma gadījumi ES un piedāvātas rekomendācijas politikas uzlabošanai, lai efektīvāk aizsargātu cilvēkus no vecuma diskriminācijas dažādās dzīves jomās. Iegūts no: https://commission.europa.eu/document/download/7e51d7ba-46df-436d-82f3-833e385d7a8c_en?filename=Conclusion%20Paper%20of%20the%20High-Level%20Group%20on%20non-discrimination%2C%20equality%20and%20diversity.pdf

Grāmatas

Nelson, T., D. (2017). Ageism: Stereotyping and Prejudice Against Older Persons (2nd Edition). Grāmata detalizēti aplūko vecuma diskrimināciju no dažādiem zinātniskiem skatpunktiem. Iegūts no: https://www.amazon.com/Ageism-Stereotyping-Prejudice-against-Bradford/dp/0262533405?utm_source=chatgpt.com

Sargeant, S. (2006). Age Discrimination in Employment. Grāmatā piedāvāts visaptverošs pārskats par vecuma diskrimināciju darba tirgū. Iegūts no: <https://ieej.lv/7iNbU>

Wolfgang, F., Preiser, E. & Smith, H., K. (2010). Universal Design Handbook. Grāmata piedāvā visaptverošu skatījumu uz universālā dizaina principiem, kas veicina pieejamu, iekļaujošu un lietotājam draudzīgu vidi visiem cilvēkiem neatkarīgi no viņu spējām. Iegūts no: <https://www.lehmanns.de/shop/technik/12895685-9780071629232-universal-design-handbook-2e>

Izmantotie avoti

Ageing better. Iegūts no: <https://ageing-better.org.uk/age-friendly-employer-action-framework>

ANO. (1966). ANO Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām. Iegūts no: likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/705

ANO 2. (1966). ANO 1966. gada Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām. Iegūts no: www.mfa.gov.lv/lv/ano-1966gada-starptautiskais-pakts-par-pilsoniskajam-un-politiskajam-tiesibam#:~:text=ANO%201966.,un%20politiskaj%C4%81m%20ties%C4%ABb%C4%81m%20%7C%20%C4%80rlietu%20ministrija

ANO. (2008). ANO Konvencija par personu ar invaliditāti tiesībām. Iegūts no: likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1630

Apeirons. (2025). Vides pieejamība. Iegūts no: http://www.videspieejamiba.lv/lat/universalais_dizains/?doc=84

Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. (1995). Iegūts no: likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649

Corney, T., Cooper, T., Shier, H., Williamson, H. (2021). Youth participation: Adulthood, human rights and professional youth work. Iegūts no: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/chso.12526>

CSO. (2025). Equality and Discrimination 2024. Iegūts no: <https://www.cso.ie/en/releasesandpublications/ep/p-ed/equalityanddiscrimination2024/financialinstitutions/>

Darba likums. (2001). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums

Department for Work & Pensions. (2024). Guidance about employing older workers and working past 50 (UK). Iegūts no: www.gov.uk/government/publications/help-and-support-for-older-workers/help-and-support-for-older-workers

Dewhurst, E. (2020). Age discrimination law outside the employment field. European Equality Law Network. European Commission. Iegūts no: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5302-age-discrimination-law-outside-the-employment-field-pdf-1-51-mb>

Diehl, A., Dzubinski, M. L., Stephenson, L. A. (2023). How Bias Against Women Persists in Female-Dominated Workplaces. Iegūts no: https://hbr.org/2022/03/research-how-bias-against-women-persists-in-female-dominated-workplaces?utm_source=chatgpt.com

Dūmiņa, I., Cimdiņa, A. (2025). Intersekcionalitāte: jauna pieeja cilvēkresursu vadības izaicinājumiem. Iegūts no: mindlink.lv/intersekcionalitate-jauna-pieeja-cilvekresursu-vadibas-izaicinajumiem-11525

Eurobarometers. (2019). Discrimination in the European Union. Iegūts no: europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

EP ziņojums. (2020). Ziņojums par vecā kontinenta novecošanu: iespējas un risināmie uzdevumi, kas saistīti ar novecošanas politiku laikposmam pēc 2020. gada. Iegūts no: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0194_LV.html

ES Pamattiesību harta. (2016). Eiropas Savienības. Iegūts no: eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=uriserv:l33501

EU court of Humane rights. (2024). JUDGMENT: CASE OF HANOVS v. LATVIA. Iegūts no: [https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:\[%22001-235016%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-235016%22]})

EU Democracy in action. (2025). Democracy in action. Iegūts no: www.europarl.europa.eu/

EU Discrimination. (2025). Discrimination in the European Union. Iegūts no: europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

Eurofound. (2005). Stereotypes associated with employment of older workers. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Iegūts no: https://www.eurofound.europa.eu/mt/publications/all/stereotypes-associated-employment-older-workers?utm_source=chatgpt.com#overview

EU Monitor. (2008). Annexes to SEC(2008)2180 - Commission staff working document accompanying the proposal for a Council directive on implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of religion or belief, disability, age or sexual orientation - Imp. Iegūts no: eumonitor.eu/9353000/1/j4nvirkkkr58fyw_j9tvgaicor7dxyk_j9vvik7m1c3gyxp/vk8jfzxfrbzs?utm_source=chatgpt.com

European Commission. (2023). Commission sets out tools to manage demographic change in the EU. Iegūts no: malta.representation.ec.europa.eu/news/commission-sets-out-tools-manage-demographic-change-eu-2023-10-11

European Commission. (2024). Promoting the labour force participation and employment of older people in the EU. Iegūts no: <https://op.europa.eu/webpub/empl/lmwd-annual-review-report-2024/chapter3/policies-to-facilitate-the-employment-of-older-people.html>

FRA. (2023). Fundamental rights of older people: ensuring access to public services in digital societies. Iegūts no: <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/older-people-digital-rights?page=7#read-online>

Jankovska, M. (2019). Vecumdienas. Pētījums par senioru dzīvi Latvijā. Iegūts no : <https://www.valtersunrapa.lv/lv/gramatai/filozofija/vecumdienas-petijums-par-senioru-dzivi-latvija.html>

Jauns.lv. (2025). Kā senioriem novecojot ilgāk saglabāt neatkarīgu dzīvi pašu mājās, stāsta eksperti. Iegūts no: <https://jauns.lv/raksts/maja-un-darzs/651478-ka-senioriem-novecojot-ilgak-saglabat-neatkarigu-dzivi-pasu-majas-stasta-eksperti>

LCTC Ziņojumi. Iegūts no: cilvektiesibas.org.lv/lv/database/

Leuphana. (2024). Later Life Workplace Index. Leuphana University Lüneburg. Iegūts no: www.leuphana.de/en/portals/late-life-workplace-index/late-life-workplace-index.html

LR Ekonomikas ministrija. (2013). Pētījuma „Par iedzīvotāju novecošanās ietekmi uz nākotnes prasmju piedāvājumu Latvijā”. Iegūts no: www.em.gov.lv/lv/media/688/download?attachment

LR Labklājības ministrija 2. (2022). Sabiedriskās domas aptauja par sabiedrības izpratni par diskriminācijas aspektiem. Iegūts no: www.lm.gov.lv/lv/sabiedriskas-domas-aptauja-par-sabiedrības-izpratni-par-diskriminācijas-aspektiem-28122022

LR Labklājības ministrija. (2022). Gala ziņojums: Ikgadējs nabadzības un sociālās atstumtības mazināšanas rīcībpolitikas izvērtējums 2020. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/projekts/ikgadejs-nabadzibas-un-socialas-atstumtības-mazinasanas-ricibpolitikas-izvertejums>

LR Satversme. (1922). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme

LSM. (2021). Pētījums: Ceturtdaļa jauniešu vēlas pārcelties uz dzīvi ārzemēs. Iegūts no: <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/latvija/petijums-ceturtdala-jauniesu-velas-parcelties-uz-dzivi-arzemes.a425660/>

Malli, M. (2023). Has the Representation of Older Women Changed in Contemporary Popular Culture? Iegūts no: <https://www.ageing.ox.ac.uk/blog/Has-the-Representation-of-Older-Women-Changed-in-Contemporary-Popular-Culture>

MK rīkojums Nr. 739. (2023). Par Mājokļu pieejamības pamatnostādņēm 2023.–2027. gadam. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/347211-par-majoklu-pieejamības-pamatnostadnem-2023-2027-gadam>

NVA. (2025). Pārskats par darba tirgus situāciju valstī. Iegūts no: <https://www.nva.gov.lv/lv/media/22196/download?attachment>

OECD. (2020). Promoting an Age-Inclusive Workforce: Living, Learning and Earning Longer. Iegūts no: https://www.oecd.org/en/publications/promoting-an-age-inclusive-workforce_59752153-en.html

Oficiālās statistikas portāls. (2024). 2023. gadā iedzīvotāju skaits samazinājies par 11 tūkstošiem. Iegūts no: stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/iedzivotaju-skaitis/preses-relizes/20902-iedzivotaju-skaita-izmainas

Oficiālās statistikas portāls (2025). Pirmoreiz par personām ar invaliditāti atzīto pilngadīgo iedzīvotāju skaits pēc invaliditātes cēloņiem, invaliditātes grupas, dzimuma un vecuma 2018 - 2024. Oficiālās statistikas portāls. Iegūts no: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__VES__VD__VDP/VDE010/

Osis, J. (2024). Demogrāfiskās tendences un pieprasījums pēc aprūpes – izaicinājumi un risinājumi, sociālais darbs Latvijā, 2/2024. Iegūts no: https://www.socialwork.lv/wp-content/uploads/2024/09/LM_augusts_web.pdf

Padomes Direktīva, 2000/78/EK. Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV>

PwC Latvija. (2024). Vecuma dažādība darba tirgū: Vērtība, kuru neizmantojam. Iegūts no: www.pwc.com/lv/lv/news/vecuma-dazadiba-darba-tirgu.html

PwC Latvija, Alma Career Latvia. (2024). Aptauja: Vairāk nekā puse Latvijas darba ņēmēju savā darbavietā ir saskārušies ar vecuma diskrimināciju. Iegūts no: www.pwc.com/lv/lv/news/aptauja-par-vecuma-diskriminaciju.html

RD. (2016). Projekts “Būsim aktīvi”. Iegūts no: <https://veseligsridzinieks.lv/uzsakts-projekts-busim-aktivi/>

Rubene, Z. (2020). Vērtības paaudžu griezumā. Iegūts no: www.mk.gov.lv/lv/media/8465/download

SIF. (2013). Dažādi cilvēki, atšķirīga pieredze, viena Latvija. Sabiedrības integrācijas fonds. Iegūts no: lvportals.lv/norises/261589-viena-latvija-dazadi-cilveki-dazada-pieredze-2014

SIF. (2022). Pasaules valstu prakses situācijas izvērtējums par vecuma diskriminācijas pamatu. Sabiedrības integrācijas fonds. Iegūts no: www.sif.gov.lv/lv/media/4560/download?attachment

Skaidrojošā un sinonīmu vārdnīca. (2025). Adultisms. Iegūts no: <https://tezaurs.lv/adultisms>

Starptautiskās darba organizācijas Konvencija Nr. 111. (2012). Diskriminācija darba un nodarbošanās jomā. Iegūts no: cilvektiesibas.org.lv/lv/database/starptautiskas-darba-organizācijas-konvencija-nr11/

Tiesībargs. (2022). Vai šī ir diskriminācija? Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/vai-si-ir-diskriminacija/>

Tiesībsargs. (2019). Kas ir eidžisms? Un kāda tam saistība ar vecuma diskrimināciju? Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/news/lv/kas-ir-eidzisms-un-kada-tam-saistiba-ar-vecuma-diskriminaciju>

VARAM. (2010). Latvijas ilgtspējīgas attīstības stratēģija līdz 2030. gadam. Iegūts no: www.varam.gov.lv/sites/varam/files/content/files/lias_2030_parluku_lv.pdf

Vienlīdzīgas attieksmes direktīva. (2000). Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Iegūts no: eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV

Viprey, M. (2002). New anti-discrimination law adopted (France). Iegūts no: www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2002/new-anti-discrimination-law-adopted

vs.lv. (2022). Latvijas Senioru kopienu apvienība aicina aktualizēt eidžisma problēmu Latvijā. Iegūts no: <https://vs.lv/raksts/sabiedriba/2022/07/31/latvijas-senioru-kopienu-apvieniba-aicina-aktualizet-eidzisma-problemu-latvija>

WHO. (2021). WHO Global Report on Ageism. Iegūts no: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/340208/9789240016866-eng.pdf?sequence=1>

WHO analysis. (2017). Beyond the barriers: framing evidence on health system strengthening to improve the health of migrants experiencing poverty and social exclusion. Iegūts no: www.who.int/publications/i/item/beyond-barriers-framing-evidence-on-health-system

IV NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no seksuālās orientācijas



Jēdzieni un definīcijas

Jēdziens **seksuālā orientācija** jeb dzimumorientācija ietver bioloģiskus, psiholoģiskus un sociālus aspektus. Seksuālā orientācija nav tikai heteroseksualitāte vai homoseksualitāte, biseksualitāte, pie tās varam pieskaitīt arī aseksualitāti (dzimumtieksmes trūkums). Seksuālā orientācija ir dzimumidentitātes daļa, kas ir plašāks cilvēku (grupu) raksturojošs jēdziens.

Diskriminācija atkarībā no seksuālās orientācijas izpaužas kā netaisnīga attieksme pret personu tikai tāpēc, ka tā ir vai tiek uztverta kā homoseksuāla, biseksuāla vai heteroseksuāla (SIF, 2023). Aizliegta tieša un netieša diskriminācija, personas aizskaršana un norādījums diskriminēt, pamatojoties uz personas seksuālo orientāciju, visās publisko tiesību jomās (Satversmes 91. pants).

Dzimumidentitāte⁸ (angļu valodā – gender identity) ir personas iekšējā sajūta – vai tā jūtas kā vīrietis vai sieviete, un raksturo to, kā cilvēks sevi uztver saistībā ar savu bioloģisko dzimumu un seksuālo orientāciju (Cilvēktiesību gids, 2025). Piemēram, cilvēks ar bioloģisku vīrieša ķermeni sevi var identificēt kā sievieti vai otrādi (transpersona (transgender)). Ir arī cilvēki, kuri sevi neidentificē ne ar vienu no abiem dzimumiem (Vesela pasaule, 2025)⁹.

Akronīms – **LGBTQ+**, kas saīsināti apzīmē dažādas seksuālās orientācijas un seksuālās identitātes¹⁰.

Aizspriedumaina attieksme un nepietiekams izpratnes līmenis par šo diskriminācijas aizlieguma pamatu var radīt šķēršļus cīņai pret diskrimināciju atkarībā no seksuālās orientācijas un apgrūtināt cietušo piekļuvi tiesiskai aizsardzībai. Esošajai situācijai ir vairāki iemesli:

- uzskats par seksuālo orientāciju kā privātu jautājumu, kur valsts vai pašvaldības iestādēm (politikai) nav jāiejaucas;
- vēsturiski izveidojušies aizspriedumi un sociālās normas, kas padara šo diskrimināciju par mazsvarīgu sabiedrības acīs, piemēram, heteroseksualitāte tiek uzskatīta par “normu”, savukārt citas orientācijas – par novirzēm;
- tiešas diskriminācijas pieredzes trūkums vai informācijas trūkums par diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ.

Diskriminējošas rīcības risks pastāv, ja pāru attiecības tiek skaidrotas, balstoties uz nepilnīgiem vai stereotipiskiem priekšstatiem, piemēram:

- jāpastāv tikai ģimenēm, kur vecāki ir heteroseksuāli;
- vairums cilvēku ir heteroseksuāli, jo tas ir nepieciešams dabiskai reprodukcijai;
- atšķirīga seksuālā orientācija ir cilvēka brīva izvēle, tātad to var mainīt;
- homoseksuālas un citas LGBTQ+ attiecības ir grēks un nosodāmas.

ES pēc Eiropabarometra statistikas datiem 54 % homoseksuālu personu un 57 % transpersonas ir piedzīvojušas diskrimināciju (Discrimination in the European Union, 2025). Turklāt diskrimināciju atkarībā no seksuālās orientācijas, t.sk. naida runu, ir grūti pierādīt un veikt atbilstošu tiesisko aizsardzību, ja nav faktiski fiksēts notikums, piemēram, ieraksts sociālajos tīklos vai videomateriālā. Viens no biežāk sastopamiem diskriminācijas veicinātājiem ir homofobija¹¹ vai transfobija¹².

Eiropas Komisijas stratēģijā “Savienība, kurā valda līdztiesība: LGBTQ+ līdztiesības stratēģija 2020.-2025. gadam”, balstoties uz dažādu pētījumu datiem, ir izstrādāti ieteikumi LGBTQ+ līdztiesības veicināšanai valsts un pašvaldības politikas veidotājiem un institūcijām (EK paziņojums Eiropas parlamentam, 2020). Daži no šiem ieteikumiem:

- Stiprināt tiesisko aizsardzību pret diskrimināciju, t.sk. paplašinot nodarbinātības un ārpus nodarbinātības vienlīdzības direktīvas piemērošanu LGBTQ+ jomā, piemēram, nodrošinot, ka ES dalībvalstu likumdošanā ir skaidri iekļauts diskriminācijas aizliegums atkarībā no seksuālās orientācijas un dzimuma identitātes.
- Paplašināt un vienādot tiesisko regulējumu pārrobežu mobilitātē, t.sk. nodrošinot brīvas pārvietošanās tiesību ievērošanu, tostarp ES tiesas sprieduma īstenošanu (atzīt viendzimuma laulātos visā ES). Garantēt drošus un atbalstošus uzņemšanas apstākļus, aizsardzību pret diskrimināciju LGBTQ+ patvēruma meklētājiem, bēgļiem un viendzimuma partneru ģimenes apvienošanu.

2025. gada oktobrī EK “Tieslietu un patērētāju ģenerāldirektorāts” (EC Directorate-General for Justice and Consumers) izstrādāja un pieņēma LGBTIQ+ vienlīdzības stratēģiju 2026-2030 (LGBTIQ+ equality strategy 2026 – 2030) (LGBTIQ+ Equality strategy, 2025).

Piemērs

ES tiesību akti (Direktīva 2004/38/EK, 2024) piešķir tiesības uz pārvietošanās brīvību ES pilsoņu ģimenes locekļiem visā ES teritorijā, t.sk. viņu laulātajiem un bērniem, pat ja ģimenes locekļi paši nav ES pilsoņi. ES Tiesa 2018. gadā ir skaidri norādījusi, ka viendzimuma attiecībās otram laulātajam vai laulātajai ir tiesības uzturēties citā ES valstī, tiklīdz šī cilvēka partneris tur ir likumīgi iekārtojies, pat ja uzņemošā valsts pati nav nodibinājusi viendzimuma laulību institūciju” (Judgment of the Court, 2018).

- Novērst naida noziegumus un naida runu, t.sk. iekļaujot ES noziegumu sarakstā pret LGBTQ+ vērstus naida noziegumus un naida runu, kā arī uzlabojot tiesībaizsardzības iestāžu spējas atpazīt un reģistrēt homofobiskus uzbrukumus. (Intersections, 2023).
- Veicināt iekļaujošu sabiedrību izglītības, veselības, kultūras un sporta jomā, atbalstot drošu un iekļaujošu izglītību visiem bērniem, arī no LGBTQ+ ģimenēm, kā arī veicinot vienlīdzību veselības aprūpē – apmācot mediķus par LGBTQ+ vajadzībām.
- Atbalstīt pilsonisko sabiedrību un LGBTQ+ interešu pārstāvjus, t.sk. veicinot atvērtu un strukturētu dialogu starp Eiropas Komisiju, NVO, ES dalībvalstīm un uzņēmumiem.

Diskriminācija atkarībā no seksuālās orientācijas var izpausties dažādās dzīves jomās, piemēram:

- darba attiecībās;
- izglītībā;
- preču un pakalpojumu pieklūstamībā;
- tiesībās uz mājokli;
- valsts iestāžu, tostarp valdības, tiesu un tiesībaizsardzības iestāžu darbībā (Cilvēktiesību gids, 2025).

Piemēri

Diskriminācija darba attiecībās var izpausties, kad cilvēkam viņa seksuālās orientācijas dēļ tiek liegtas darba iespējas, ignorējot profesionālo kvalifikāciju. ES vidēji diskriminācijai darba tirgū ir pakļauti 10,17 % LGBTQ+ kopienas pārstāvju (Intersections, 2023).

Diskriminācija var tikt konstatēta gadījumā, ja persona ziņo, ka ir cietusi no vardarbības savas seksuālās orientācijas dēļ, bet policija atteikusies konkrēto incidentu izmeklēt vai uzskata šo gadījumu par huligānismu, nevis naida noziegumu seksuālās orientācijas dēļ.

Eiropas Komisijas stratēģijā (EK paziņojums Eiropas parlamentam, 2020) viens no ieteikumiem ES dalībvalstīm ir veicināt monitoringu un datu vākšanu par diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ, bet šī ieteikuma nodrošināšanai ir vairāki izaicinājumi:

- personiskās drošības dēļ cietušie neziņo par diskrimināciju, naida runu vai fizisko aizskārumu (vardarbības gadījumiem), jo nevēlas publiskot savu seksuālo orientāciju¹³. Datu trūkums par diskriminācijas gadījumiem var veicināt situāciju, kad diskriminācija netiek atzīta par aktuālu un netiek veikta atbilstoša tiesiskās aizsardzības mehānismu pilnveide;
- diskriminācijas, naida runas vai fiziskā aizskārums gadījumus seksuālās orientācijas dēļ ir sarežģīti izmeklēt, kā arī policijai un tiesībsargājošiem profesionāļiem trūkst attiecīgas kompetences, turklāt esošais tiesiskais regulējums nav pietiekami skaidrs, lai cietušās personas varētu to efektīvi izmantot visos diskriminācijas gadījumos un ziņotu par diskrimināciju;
- sabiedrībā LGBTQ+ kopienas pārstāvju diskriminācija netiek uztverta kā problēma;
- pastāv netieša diskriminācija, un tās izpausmes ir grūti reģistrēt un pierādīt (piemēram, diskriminācija attiecībā uz paaugstināšanu amatā, iebiedēšana vai sociālā atstumtība u.c.).

Neraugoties uz datu trūkuma problēmu, ar aktīvu sabiedriskā sektora organizāciju un pilsoniskās sabiedrības līdzdalību ir iespējams identificēt jomas, kurās diskriminācija atkarībā no seksuālās orientācijas izpaužas visvairāk.

Diskriminācijas piemēri

Darba tirgū – ierobežotas iespējas realizēt savu profesionālo potenciālu darbavietā vai attīstīt karjeru seksuālās orientācijas dēļ.

Lai gan saskaņā ar ES datiem Latvijā 66 % cilvēku jūtas komfortabli, strādājot kopā ar kolēģiem ar dažādu seksuālo orientāciju (LGBTIQ Equality, 2024), tomēr nereti seksuālā orientācija darba vidē tiek slēpta attieksmes, karjeras izaugsmes vai citu apstākļu dēļ. Turklāt 2023. gada ES Pamattiesību aģentūras dati liecina, ka 29 % Eiropas Savienības pilsoņu atzīst – dzimumidentitāte var būt šķērslis tam, lai cilvēks tiktu uzskatīts par labāko kandidātu pieņemšanai darbā, (LGBTIQ Equality 2, 2024).

Piemērs

Anna ir lesbiete un pieredzējusi grāmatvede, pretendē uz vadošu amatu pašvaldības iestādē. Intervijas laikā personāla vadītājs netieši jautā par ģimenes stāvokli. Kad Anna piemin, ka ir partnerattiecībās ar sievieti, noskaņojums mainās. Vēlāk Anna uzzina, ka amats piešķirts mazāk kvalificētam kolēģim, paskaidrojot, ka Anna ir pārāk kvalificēta pašvaldības grāmatvedības darbam. Annai nav pierādījumu, ka tā bijusi tieša diskriminācija, jo darba intervija nav protokolēta. Anna no citas kolēģes neoficiāli uzzināja, ka labāk nepārsūdzēt lēmumu, jo tad vispār nedabūs darbu šajā pašvaldībā. Šāds gadījums varētu nebūt, piemēram, ja pašvaldības ētikas komisija izstrādātu iestādes darbiniekiem vadlīnijas par diskriminācijas risku novēršanu un vienlīdzības principiem.



Piemērs

32 gadus vecais Lūkass jau piecus gadus strādā ministrijā. Viņš ir kompetents un apņēmīgs, un tiek apsvērta iespēja paaugstināt viņu amatā. Ministrijas saliedēšanās pasākumā izbraukuma laikā viņš pastāsta kolēģiem, ka dzīvo kopā ar draugu. Pēc pasākuma Lūkasa priekšnieka un kolēģu izturēšanās mainās. Lūkasu pēkšņi vairs neaicina uz svarīgām sanāksmēm. Priekšnieks izsaka nicīgas piezīmes par “modernajām tendencēm, kas šeit neiederas”. Jaunam, mazāk pieredzējušam darbiniekam tiek piešķirts paaugstinājums, lai gan Lūkass ir piemērotāks šim darbam. Lūkass jūtas izolēts un sāk slēpt savu seksuālo orientāciju.

Šajā gadījumā gan priekšnieka izteikumi, gan nicinoša attieksme var tikt uzskatīta par homofobisku un pazemojošu, psiholoģisku spiedienu un nelabvēlīgu darba vidi. Lūkasa gadījumā, lai novērstu diskrimināciju, būtu:

- jādokumentē situācija vai jālūdz kādam kolēģim liecināt;
- jāinformē ministrijas Ētikas komisija vai jāvērsas pie diskriminācijas mazināšanas un vienlīdzības eksperta;
- jāziņo vai jāsaņem konsultācija LR Tiesībsarga birojā vai Valsts darba inspekcijā;
- iespējams, jāiesniedz prasība tiesā par diskrimināciju un atlīdzību par morālo kaitējumu.



Pieeja veselības aprūpei – nepietiekama pieeja medicīniskajai aprūpei LGBTQ+ kopienas pārstāvjiem. Aizspriedumi (piemēram, ārstniecības personāla) veselības aprūpē noved pie tā, ka LGBTQ+ kopienas pārstāvji apmeklē ārstu retāk vai neatklāj ārstiem informāciju par savu seksuālo orientāciju. Saskaņā ar ES Pamattiesību aģentūras 2020. gadā veikto analīzi ES valstīs kopumā 16 % LGBTQ+ personu norādīja, ka ir saskārušās ar diskrimināciju veselības aprūpē; transpersonu vidū šis rādītājs bija pat 34 %, bet 46 % LGBTQ+ kopienas pārstāvju neatklāja medicīnas personālam savu seksuālo orientāciju vai dzimumidentitāti (LGBTI-Personen auf und empfiehl Lösungen, 2024).

Piemērs

Homoseksuāls vīrietis apmeklē ārsta kabinetu seksuāli transmisīvas infekcijas dēļ. Ārsts izsaka nievājošas piezīmes par vīrieša seksualitāti un izskatu. Izveidojas konflikts, un ārsts atsakās veikt izmeklējumu un ārstēšanu, kā arī izsauc apsargu. Rezultātā vīrietis meklēja medicīnisko palīdzību pie cita ārsta (privātā klīnikā, bez valsts līdzfinansējuma) pēc LGBTQ+ kopienas pārstāvju ieteikuma.

Līdzīga situācija ir ar homoseksuālu sieviešu regulāru izmeklēšanu, viņām maldīgu priekšstatu dēļ var nesniegt pietiekamu informāciju par nepieciešamiem izmeklējumiem, uzskatot, ka sieviešu viendzimuma pāra partnerattiecībās var nebūt konkrētu saslimšanu.¹⁴ Latvijā nepieciešama medicīnu izglītošana par piemērotu medicīnisko aprūpi LGBTQ+ pacientiem.

Finanšu jomā – biznesa vidē, piemēram, banku sektorā, ir novērojams, ka viendzimuma pāriem, piemēram, kā kredīta līdzzaņēmējiem ir pozitīva pieredze. Taču grūtības rodas gadījumos, kad finanšu joma kā valsts pensiju fondu, privāto pensiju fondu vai apdrošināšanas gadījumos pārklājas ar civillikuma regulētajām mantojuma tiesībām.

Piemērs

Viendzimuma pāris, Andris un Mārtiņš, vairākus gadus kopīgi maksā privātā pensiju fonda iemaksas. Kad Mārtiņš mirst, fonds atsakās izmaksāt uzkrāto summu Andrim, jo viņš netiek atzīts par likumīgo mantinieku – Civillikums neparedz viendzimuma partneru tiesības mantojumā.

Tā ir netieša diskriminācija uz seksuālās orientācijas pamata, kas izriet no tiesiskā regulējuma neatbilstības reālajai sociālajai situācijai.

2024. gadā Saeima pieņēma Partnerības regulējumu, kas paredz tiesisku regulējumu viendzimuma un dažādu dzimumu pāriem, kuri vēlas reģistrēt partnerību. Šis likums nodrošina noteiktas sociālās un ekonomiskās tiesības, piemēram, tiesības pārstāvēt partneri veselības aprūpē vai saņemt informāciju par viņa stāvokli. Tomēr mantojuma tiesības joprojām nav pilnībā pielīdzinātas laulātajiem.



4. Tabula. Galvenie tiesību akti Latvijā, kuri nosaka vienlīdzības veicināšanu un diskriminācijas aizliegumu atkarībā no seksuālās orientācijas. (Autoru veidots, 2025)

Nosaukums	Saturs
Latvijas tiesību akti	
Satversme (91., 110. pants) (LR Satversme, 1922)	Aizliedz jebkādu diskrimināciju. Valsts aizsargā un atbalsta jebkuru ģimeni, vecākus un bērnus.
Darba likums (7. un 29. pants) (Darba likums, 2024)	Aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu diskrimināciju atkarībā no seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.
Bērnu tiesību aizsardzības likums (3 (2)).pants (BTAL, 2025)	Bērna tiesības un brīvības valsts nodrošina visiem bērniem bez jebkādas diskriminācijas neatkarīgi no bērna, viņa vecāku, aizbildņu, ģimenes locekļu un citiem apstākļiem. Aizliegums diskriminēt ģimeni ar bērniem.
Krimināllikums (Krimināllikums, 2025)	149.1 pants. Par diskrimināciju uz citiem aizliegtiem pamatiem (t.sk. pēc seksuālās orientācijas), ja tā izpaužas kā atteikums nodarbināt, atlaišana no darba vai citāda nelikumīga personas tiesību ierobežošana. 78. pants. Par darbību, kas vērsta uz nacionālā, etniskā, rasu vai reliģiskā naida vai naidīguma izraisīšanu. 78. pants tieši neattiecas uz seksuālo orientāciju, kas var radīt problēmas. Piemēram, naida runas gadījumi pret LGBTQ+ kopienas pārstāvjiem var netikt atbilstoši kvalificēti.
Starptautiskie dokumenti	
ANO Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām (ICCPR) (ANO 2, 1966)	2. pants – pilsoņu tiesību nodrošināšana bez diskriminācijas. 26. pants – vienlīdzība likuma priekšā un diskriminācijas aizliegums. ANO Cilvēktiesību komiteja ir noteikusi, ka seksuālā orientācija ietilpst šī pakta aizsardzības jomā.
Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija (Cilvēka tiesību konvencija, 1950)	8. pants. Tiesības uz privāto un ģimenes dzīvi. 14. pants. Diskriminācijas aizliegums saistībā ar citu tiesību izmantošanu. Eiropas Cilvēktiesību tiesas prakse šo dokumentu interpretē tā, ka seksuālā orientācija ietilpst 14. panta aizsardzībā.
ES Pamattiesību harta (ES Pamattiesību harta)	21. pants. Diskriminācijas aizliegums, tai skaitā uz seksuālās orientācijas pamata. 20. pants. Vienlīdzība likuma priekšā Pamattiesību harta ir juridiski saistoša, ja tiek piemērots ES likums.
Eiropas Padomes direktīva 2000/78/EK (Direktīva 2000/78/EK, 2000)	Par vienlīdzīgu attieksmi nodarbinātības un profesijas jomā, aizliedzot diskrimināciju arī pēc seksuālās orientācijas.
Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2004/38/EK (Direktīva 2004/38/EK, 2024)	Par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, t.sk. LGBTQ+ ģimenēm. Par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā, t.sk. LGBTQ+ ģimenēm.

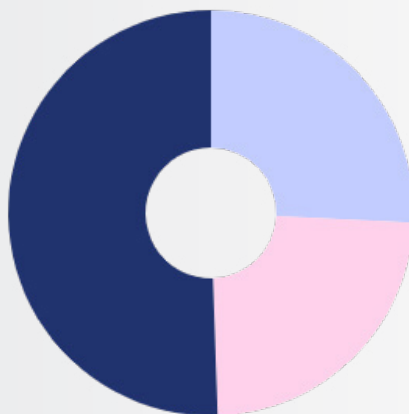
Diskriminācija
atkarībā no
seksuālās
orientācijas



Neraugoties uz pozitīvām pārmaiņām sabiedrībā un attieksmes rādītāju uzlabošanos, LGBTQ+ kopienas pārstāvji Latvijā joprojām jūtas sociāli atstumti. Homoseksualitāte joprojām ir tēma, kas sabiedrībā izraisa domstarpības un aizspriedumus. LGBTQ+ apvienības ILGA-Eiropa indeksā Latvija LGBTQ+ tiesību aizsardzības jomā 2022. gadā no 49 Eiropas valstīm ieņēma 36. vietu (Mozaika, 2022). Ziņojumā uzsvērtā aizspriedumaina retorika, vardarbīgi uzbrukumi un citas diskriminācijas izpausmes.

Tiesībsargs norāda, ka tiesiskā vai juridiskā aizsardzība nevar būt vienīgais risinājums diskriminācijas mazināšanai atkarībā no seksuālās orientācijas. Diskriminācijas novēršana ir saistīta gan ar attieksmi, valodu, gan komentāriem un izteicieniem publiskajā sfērā u.tml.: “Tiesībsarga ieskatā ne mazāk svarīgi ir nicinoši, aizspriedumaini un neobjektīvi izteikumi, kas izskanēja debatēs par likumprojektu “Par civiltiesisko savienību”, jo tie veicina neiecietību pret seksuālās minoritātes pārstāvjiem un rada sabiedrībā maldīgu priekšstatu par viendzimuma pāriem” (Tiesībsargs 2, 2025).

2022. gadā veiktā Latvijas Sabiedrības integrācijas fonda pētījumā “Eiropas valstu prakses situācijas izvērtējums: par diskrimināciju uz seksuālās orientācijas pamata” konstatēts, ka jautājumā par attieksmi pret homoseksuāliem cilvēkiem sabiedrības domas dalās:



- 25 % aptaujāto attieksme ir pieņemošā;
- 23 % aptaujāto attieksme ir nosodoša;
- 49 % aptaujāto attieksme ir neitrāla (SIF, 2022).

6. attēls. Eiropas iedzīvotāju attieksme pret homoseksuāliem cilvēkiem 2022. gadā, % (Autoru veidots, 2025)



Savukārt ES kontekstā Latvija joprojām atrodas starp vismazāk “pieņemošajām” valstīm. Piemēram, apgalvojumam, ka viendzimuma laulībām jābūt atļautām visā Eiropā, Eiropas Savienībā vidēji piekrita 79 % (ES un LGBTI līdztiesība, 2020) iedzīvotāju, bet Latvijā – 49 % (SIF, 2024).

Viendzimumu pāru tiesības

Latvijā ir bijuši vairāki Satversmes tiesas lēmumi, kuros ir atzītas viendzimuma pāru tiesības un viendzimuma pāru ģimeņu tiesības.

Piemērs

2020. gadā Satversmes tiesa lēma par labu E. Gošai lietā par bērna bioloģiskās mātes partnerei nepiešķirto Darba likumā paredzēto desmit dienu atvaļinājumu. Lai gan spriedums bija saistīts ar bērna aprūpes tiesībām, pamatā tas ir par homoseksuālu partneru vienlīdzīgām tiesībām bērnu aprūpē salīdzinājumā ar heteroseksuāliem partneriem (LSM, 2020).



Satversmes tiesas 2020. gada 12. novembra spriedumā (Satversmes tiesa, 2020) atzīts, ka atbilstoši Latvijas Republikas Satversmes 110. panta pirmajam teikumam likumdevējam ir pienākums nodrošināt arī viendzimuma partneru ģimenes juridisku aizsardzību un paredzēt arī šādai ģimenei atbilstošus sociālās un ekonomiskās aizsardzības un atbalsta pasākumus, ievērojot vispārējos tiesību principus un citas Satversmes normas. Kaut arī likumdevējs puda noteiktu rīcības brīvību gan viendzimuma partneru ģimenes attiecību tiesiskajā regulējumā, gan ģimenes sociālās un ekonomiskās aizsardzības pasākumu formas un satura noteikšanā, tam nav rīcības brīvības izvēlēties, vai šādai ģimenei vispār ir jānodrošina juridiskā aizsardzība, kā arī ekonomiskā un sociālā aizsardzība un atbalsts¹⁵. Balstoties uz Satversmes tiesas spriedumu, 2022. gadā ar kolektīvo pieteikumu administratīvā rajona tiesā vērsās vairāki viendzimuma pāri, kurus ar tiesas lēmumu atzina par pāriem, kas atrodas ģimenes attiecībās.

Piemērs¹⁶

Viendzimuma pāris 2021. gadā vērsās pirmās instances administratīvajā tiesā, lai viņu attiecības tiktu juridiski atzītas par ģimeni un lai partneriem būtu tiesības pārstāvēt vienam otru bezspēcības vai veselības lēmumu pieņemšanas gadījumos. Atzīšanas process ilga vairāk nekā sešus mēnešus, tādējādi viendzimuma pārim nācās ieguldīt laiku un finansiālos līdzekļus, kas heteroseksuāliem pāriem nav nepieciešami, jo viņu attiecības tiek atzītas automātiski.

Pēc bērna piedzimšanas pāris atkārtoti vērsās administratīvajā tiesā, lai viņu savienība ar bērnu tiktu atzīta par ģimeni un tiktu nodrošinātas tiesības nebioloģiskajam vecākam piedalīties bērna aprūpē un pārstāvniecībā. Valsts ar tiesas lēmumu atzina šo viendzimuma pāri par ģimeni, nodrošinot abiem vecākiem tiesības pārstāvēt bērnu ārstniecības un izglītības iestādēs. Šis process aizņēma aptuveni pusotru gadu un bija saistīts ar tiesas izdevumiem, ko var uzskatīt par netiešu diskrimināciju, salīdzinot ar heteroseksuāliem pāriem, kuri šādam procesam nav pakļauti.

Iepriekš minētais pāris norāda, ka viņu ģimenes dzīvē bijuši arī pozitīvi gadījumi. Piemēram, sadarbība ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūru bijusi konstruktīva – iestāde pieņēma administratīvās tiesas lēmumu kā pamatu ģimenes pabalsta un citu ar bērna aprūpi saistīto pabalstu piešķiršanai. Pozitīva pieredze bija arī hipotekārā kredīta saņemšanā Latvijas

komercbankā, kā arī pirmsskolas izglītības iestādē, kur pedagoģiskais personāls pieņēma abus vecākus kā līdzvērtīgus.

Diskriminācijas aspekts atkarībā no seksuālās orientācijas – neraugoties uz tiesas spriedumu, bērna dzimšanas apliecībā nebioloģiskais vecāks joprojām netiek ierakstīts kā pilntiesīgs bērna vecāks. Līdz ar to bērns netiek atzīts par pirmās šķiras mantinieku attiecībā pret nebioloģisko vecāku (Civillikums, 2025). Vecāka nāves gadījumā būtu nepieciešams atkārtots tiesas process, kas atkal nozīmētu papildu administratīvo un finansiālo slogu, no kura heteroseksuālie pāri ir atbrīvoti.

No 2024. gada 1.jūlija Latvijā var reģistrēt partnerību. Partnerība ir divu pilngadīgu personu attiecību juridiska nostiprināšana. Partnerību regulē Saeimā pieņemtie un Valsts prezidenta izsludinātie likumprojekti: “Grozījumi Notariāta likumā”, “Grozījumi Fizisko personu reģistra likumā”, “Grozījumi likumā “Par iedzīvotāju ienākuma nodokli””, “Grozījumi Pacientu tiesību likumā”, “Grozījumi likumā “Par interešu konflikta novēršanu valsts amatpersonu darbībā””, “Grozījumi Maksātspējas likumā”, “Grozījumi likumā “Par valsts pensijām”” un “Grozījumi likumā “Par valsts sociālo apdrošināšanu”” (Partnerība, 2025).

Likumu grozījumu pieņemšana būtiski uzlaboja viendzimuma pāru ģimeņu tiesības, t.sk. partneriem ir tiesības pārstāvēt partneri veselības aprūpes iestādēs, ārkārtas situācijās vai lēmumu pieņemšanā un mantojumu tiesībās.

Piemērs

No 2024. gada 1. jūlija iepriekšējā piemērā minētais viendzimuma pāris reģistrēja partnerību pie notāra. Partnerības reģistrēšana garantē:

- tiesības pārstāvēt partneri veselības aprūpes iestādēs un rīcībnespējas gadījumos;
- mantojuma tiesības starp partneriem kā pirmās šķiras mantiniekiem, bet ne pēc Civillikuma, jo šāda partnerība nav pielīdzināma laulībai (LR Satversmes tiesa, 2020).

Tomēr arī pēc partnerības reģistrācijas vecākiem nav līdzvērtīgu aprūpes, mantojuma un bērna pārstāvniecības tiesību kā heteroseksuāliem vecākiem un partneriem. Šo piemēru var interpretēt kā strukturālu diskrimināciju, jo normatīvajos aktos, pretēji Satversmes tiesas lēmumam, ir radīti šķēršļi viendzimuma pāriem kādi nav heteroseksuāliem pāriem.

Viendzimuma pāriem ar bērniem joprojām nav tādu pašu tiesību kā heteroseksuāliem pāriem. Piemēram, mantojuma gadījumos un bērna dzimšanas apliecības ieraksta gadījumā, kad nav minēts otrs vecāks.

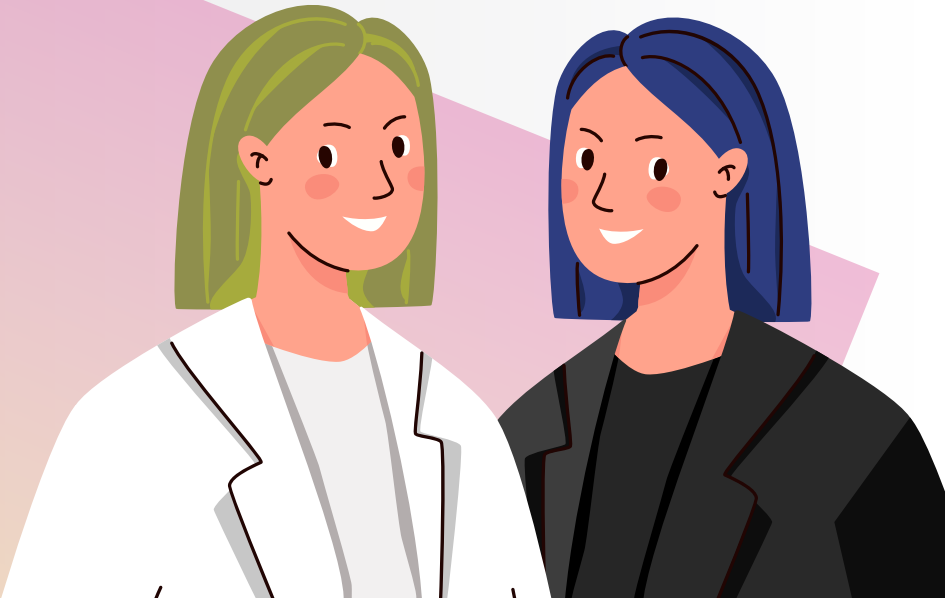
Tālāk redzamajā 5. tabulā salīdzināta trīs valstu situācija diskriminācijas novēršanā atkarībā no seksuālās orientācijas. Salīdzinājums parāda Latvijas situāciju LGBTQ+ kopienas pārstāvju tiesību aizsardzības jomā no Ziemeļvalstu perspektīvas.



5. tabula. Tiesību salīdzinājums cilvēkiem ar citu seksuālo orientāciju
(Autoru veidots pēc (Andersone, I., 2024) piemēra).

Tiesiskais regulējums	Tiesiskā regulējuma spēkā stāšanās gads		
	Zviedrija	Igaunija	Latvija
Pretdiskriminācijas likums darba tirgū, balstoties uz seksuālo orientāciju	1987. g.	2004. g.	1999. g. vispārējā pretdiskriminācijas norma LR Satversmē
Tiesību un mantojumu garantijas likums viena dzimuma pāriem tāpat kā heteroseksuāliem pāriem	1995. g.	2014. g.	2005. g. LR Satversmē tiek nostiprināts, ka laulība ir tikai starp vīrieti un sievieti.
Viendzimuma partnerības reģistrācijas likums	2003. g.		No 2024. gada 1. jūlija daļēji “legalizē” viendzimuma partnerību, bet bez līdzvērtīgām garantijām kā laulātiem partneriem.
Viendzimuma partneru laulības likums	2009. g.	2020. g.	Nav pieņemts
Viendzimuma partneru adopcijas tiesību likums	2013. g.	Adopcija (aizbildniecība) laulības ietvaros	Nav pieņemts
Mantojuma tiesības viendzimuma pāriem	Tiesības kā heteroseksuāliem pāriem	Tiesības kā heteroseksuāliem pāriem	Nav pieņemts

Saskaņā ar EK paziņojumu 21 ES dalībvalsts atzīst viendzimuma pāru savienību, bet 15 dalībvalstis noteikušas, ka viendzimuma pāri drīkst adoptēt bērnus (EK paziņojums Eiropas parlamentam, 2020).



Seksuālā orientācija un intersekscionālā diskriminācija

Interseksionalitāte norāda uz dažādu identitāšu savstarpējo pārklāšanos un pastiprina diskrimināciju un nevienlīdzību. EK norāda, ka ilgtspējīgas un cieņpilnas pārmaiņas sabiedrībā var panākt, tikai izmantojot interseksionālu pieeju (EK paziņojums Eiropas parlamentam, 2020).

Interseksionālās diskriminācijas gadījumā cilvēkus vienlaikus var diskriminēt atkarībā no vairākiem pamatiem (piemēram, atkarībā no seksuālās orientācijas, etniskās piederības un invaliditātes).

ILGA – Europe pētījumā 40 % aptaujāto norādīja, ka tiek diskriminēti gan LGBTQ+ identitātes, gan etniskās izcelsmes dēļ. Interseksionālā diskriminācija LGBTQ+ jomā īpaši skar (Intersections, 2023):

- cilvēkus ar migrācijas pieredzi, īpaši no trešajām valstīm (7,71 % LGBTQ+ kopienas pārstāvju ir no etniskajām minoritātēm vai ar migrācijas pieredzi);
- cilvēkus ar invaliditāti (5,18 % LGBTQ+ kopienas pārstāvju ir ar invaliditāti);
- cilvēkus ar noteiktu reliģisko piederību (EK paziņojums Eiropas parlamentam, 2020).



Interseksionālās diskriminācijas piemēri

Romu izcelsmes biseksuāla sieviete var saskarties ar etnisko diskrimināciju (antičigānismu), homofobiju un seksismu. Iespējams, ka viņa tiek atstumta gan savā kopienā (kultūras vai reliģisku iemeslu dēļ), gan plašākā sabiedrībā, kas stigmatizē romus. Darbavietā viņu var diskriminēt ne tikai seksuālās orientācijas, bet arī etniskās izcelsmes un dzimuma dēļ.

Homoseksuāls cilvēks ar bēgļa statusu var baidīties meklēt palīdzību, piedzīvojot vardarbību, jo bēgļa statuss agrūtina pieeju atbalstam. Viņu var diskriminēt gan imigrācijas pieredzes dēļ, gan sabiedrības homofobijas dēļ.



Saskaņā ar EK paziņojumu, lai efektīvi risinātu interseksionālās diskriminācijas jautājumus LGBTQ+ kopienā, ES dalībvalstīm ir ieteicams:

- pilnveidot likumdošanu, lai aizsargātu cilvēkus pret diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ, arī ja seksuālā orientācija un tās izpausmes ir kombinētas ar citām identitātēm (piemēram, etniskumu vai invaliditāti), t.sk. iekļaut interseksionalitāti likumdošanā;
- veicināt datu vākšanu un pētniecību par interseksionālo diskrimināciju un tās izpausmēm;
- veicināt sabiedrības un valsts iestāžu darbinieku, t.sk. skolotāju, mediķu un policijas darbinieku, informēšanu un izglītošanu par interseksionalitāti un LGBTQ+ kopienas pārstāvju vajadzībām (Intersections, 2023).¹⁷



Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse

Ir svarīgi padziļināt sabiedrības izpratni, lai uzlabotu aizsardzību pret diskrimināciju un nodrošinātu katra indivīda pamattiesības. Sabiedrībā cīņai pret diskrimināciju ir jānotiek pakāpeniski un kultūras ziņā iekļaujoši.

Sabiedrības izglītošana un informēšana



ES valstīs tiek rīkotas regulāras, uz faktiem balstītas izglītojošas programmas un informatīvi pasākumi, lai veicinātu dažādu sabiedrības grupu izpratni par personu ar citu seksuālo orientāciju nediskrimināciju un līdztiesības jautājumiem.

Informētības palielināšanas pasākumos ir svarīgi:

- parādīt, ka seksuālā orientācija nav tikai privāta lieta, bet tā reāli ietekmē cilvēku dzīvi. Piemēram, plašsaziņas līdzekļos informējot par cilvēku ar atšķirīgu seksuālo orientāciju pieredzes stāstiem, tie jāparāda kā ģimenes locekļi, kaimiņi vai kolēģi;
- skaidrot, ka diskriminācija vienmēr ir nevēlama un cilvēktiesību aizskaroša neatkarīgi no iemesla.

Veidojot sociāli atbildīgu un cieņpilnu dialogu ar un par atšķirīgiem uzskatiem, uzsvaram jābūt uz kopīgām cilvēku cenošām un respektējošām vērtībām, piemēram, brīvību, cieņu, ģimenes aizsardzību, bērna tiesībām, pret vardarbību un diskrimināciju vērstiem dialogiem u.tml.

Dialoga veicināšana ar reliģiskajām un konservatīvajām konfesijām un to līderiem



LGBTQ+ kopienā ir ap 25–30 % ticīgo, kuri seksuālās orientācijas dēļ nevar praktizēt draudzēs vai dievkalpojumos. Lai mazinātu spriedzi sabiedrībā un aizspriedumus pret LGBTQ+ kopienas pārstāvjiem, būtu jāattīsta sadarbība un cieņpilns dialogs ar sociāli atbildīgām reliģiskām konfesijām un autoritātēm, balstoties uz kopīgajām vērtībām, universāliem morāles principiem un aizsardzību pret vardarbību, veicinot arī LGBTQ+ kopienas pārstāvju piekļuvi reliģiskām praksēm un mācībām (Intersections, 2023).

Tiesiskā aizsardzība un likumdošanas pilnveidošana



Ir svarīgi arī turpmāk stiprināt diskriminācijas aizliegumu, piemēram, pilnveidojot esošo tiesisko regulējumu vai iniciējot jaunus normatīvos aktus, kas aizliedz diskrimināciju seksuālās orientācijas dēļ darba tirgū, veselības aprūpē un mājokļu tirgū, ievērojot nosacījumu, ka LGBTQ+ kopienas pārstāvju tiesības ir tādas pašas kā citām sabiedrības grupām un kopienām.

Diskriminācija
atkarībā no
seksuālās
orientācijas



Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

Pētījumi

Tiesībsargs. (2016). Naida runas un naida noziegumu atpazīšanas un izmeklēšanas prakses problēmaspekti Latvijas Republikā. Rīga. Iegūts no: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2022/07/naida_noziegumu_un_naids_runas_izmeklesana_lv_2016_1496214733.pdf

Starptautiskās organizācijas “ILGA-Europe” karte “2025 rainbow map”, kurā 49 Eiropas valstis ierindotas pēc to tiesiskās un politikas prakses attiecībā uz LGBTI cilvēkiem skalā no 0 līdz 100%. (ILGA, 2025). Iegūts no: <https://rainbowmap.ilga-europe.org/>

Grāmatas

Byrne, F. (2021). Homophobia: A History. Autors apraksta homofobijas attīstību gadsimtu gaitā. Iegūts no: <https://www.amazon.de/Homophobia-Byrne-Fone/dp/0312420307>

Lipša, I. (2014). Seksualitāte un sociālā kontrole Latvijā 1914-1939. Rīga: Zinātne, – 622 lpp. Iegūts no: <https://publikacijas.lu.lv/agenturas-zinatniskie-instituti/lu-latvijas-vestures-instituts/lipsa-ineta-seksualitate-un-sociala-kontrole-latvija-1914-1939/>

Filma

Mākslas filma “The Adventures of Priscilla, Queen of the Desert” (latv. valodā – “Priscillas piedzīvojumi, tuksneša karaliene”). Iegūts no: www.imdb.com/title/tt0109045/

Izmantotie avoti

A long way to go for LGBTI equality. (2020). EU agency “For Fundamental Rights”. Iegūts no: <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

Andersone, I. (2024). Izveidots pēc parauga: LGBTQ kopienas dalībnieku sociālā drošība. LU SZF.

ANO 2. (1966). ANO 1966. gada Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Iegūts no: <https://www.mfa.gov.lv/lv/ano-1966gada-starptautiskais-pakts-par-ekonomiskajam-socialajam-un-kulturas-tiesibam>

ANO 2. (1966). ANO 1966.gada Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām. Iegūts no: <https://www.mfa.gov.lv/lv/ano-1966gada-starptautiskais-pakts-par-pilsoniskajam-un-politiskajam-tiesibam>

ANO bērnu tiesību konvencija. (1990). ANO Ģenerālā asambleja. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/1150>

Bērnu tiesību aizsardzības likums (BTAL). (2025). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/49096-bernu-tiesibu-aizsardzibas-likums>

Cilvēka tiesību konvencija. (1950). Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija. EP. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649>

Cilvēktiesību gids. (2025). Seksuālā orientācija. Cilvēktiesību gids: Cilvēktiesības un pilsoniskā izglītība. Iegūts no: <https://www.cilvektiesibugids.lv/temas/diskriminacija/kas-ir-diskriminacija/diskriminacijas-pamati/seksuala-orientacija>

Civillikums. (2025). Civillikums 392.-398.p. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/225418-%20civillikums>

Darba likums. (2024). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

Discrimination in the European Union. (2025). Iegūts no: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972>

Dupate, K. (2023). Naida noziegumi un naida runa: starptautiskie standarti un Latvijas tiesiskais regulējums un prakse. Rīga, LU Akadēmiskais apgāds. Iegūts no: <https://www.apgads.lu.lv/izdevumi/naida-noziegumi-un-naida-runastarptautiskie-standarti-un-latvijas-tiesiskais-regulejums-un-prakse/>

EC Tiesa. 2024. gada 18. jūlija spriedums lietā Hanovs pret Latviju (pieteikuma Nr. 40861/22). Iegūts no: [https://hudoc.echr.coe.int/#{%22tabview%22:\[%22document%22\],%22itemid%22:\[%22001-235016%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/#{%22tabview%22:[%22document%22],%22itemid%22:[%22001-235016%22]})

EK paziņojums Eiropas parlamentam. (2020). EK paziņojums Eiropas parlamentam, padomei, Eiropas ekonomikas un sociālo lietu komitejai un reģionu komitejai. Savienība, kurā valda līdztiesība: LGBTQ+ līdztiesības stratēģija 2020.-2025. gadam. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/?uri=CELEX:52020DC0698>

EP ieteikumi. (2010). CM/Rec(2010)5 - Ministru komitejas rekomendācija dalībvalstīm par pasākumiem cīņā pret diskrimināciju uz dzimumorientācijas vai dzimuma identitātes pamata. Iegūts no: <https://www.coe.int/en/web/sogi/rec-%202010-5>

ES LGBTIK stratēģija. (2020). Savienība, kurā valda līdztiesība LGBTIK līdztiesības stratēģija 2000-2025. Iegūts no: https://commission.europa.eu/document/download/ccdbb88a-fac4-440a-beb6-bf2b59bd595c_lv?filename=lgbtiq_factsheet_2020-2025_lv.pdf

ES Pamattiesību harta. (2016). Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:I33501>

ES un LGBTI līdztiesība. (2020). Degpunktā. EK. Iegūts no: <https://op.europa.eu/webpub/com/factsheets/lgbti/lv/>

EU court of Humane rights. (2024). JUDGMENT: CASE OF HANOVS v. LATVIA. Iegūts no: [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-235016%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-235016%22]})

Glossary & Thesaurus. (2025). European Institute for Gender Equality. Iegūts no: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1133?language_content_entity=lv

Intersections. (2023). ILGA – EUROPE. Iegūts no: <https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2023/05/FRA-Intersections-Report-Intersex.pdf>

Jauns.lv. (2023). Kvīri, interseksuāļi, cis un panseksuāļi. Kas tie tādi ir un kādi cilvēki vēlas sevi ar tiem apzīmēt? Iegūts no: <https://jauns.lv/raksts/zinas/579183-kviri-interseksuali-cis-un-panseksuali-kas-tie-tadi-ir-un-kadi-cilveki-velas-sevi-ar-tiem-apzimet>

Judgment of the Court. (2018). Iegūts no: <https://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?num=C-673/16>

Krimināllikums. (2025). Krimināllikums. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/88966-kriminallikums>

LGBTI-Personen auf und empfiehlt Lösungen. (2024). Bericht zeigt unzureichenden Zugang zur Gesundheitsversorgung für LGBTI-Personen auf und empfiehlt Lösungen. Council of Europe. Iegūts no: <https://www.coe.int/de/web/portal/-/report-highlights-inadequate-healthcare-access-for-lgbti-people-recommends-solutions>

LGBTIQ Equality 2. (2024). LGBTIQ equality at a crossroads: progress and challenges. EU agency „For Fundamental Rights”. Iegūts no: https://fra.europa.eu/en/publication/2024/lgbtiq-equality-crossroads-progress-and-challenges?utm_source

LGBTIQ Equality. (2024). LGBTIQ Equality at a Crossroads: Progress and Challenges, Latvia. EU agency „For Fundamental Rights”. Iegūts no: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/lgbtiq_survey-2024-country_sheet-latvia.pdf

LGBTIQ+ Equality strategy. (2025). LGBTIQ+ equality strategy 2026 – 2030. EC Directorate-General for Justice and Consumers. Iegūts no: https://commission.europa.eu/publications/lgbtiq-equality-strategy-2026-2030-0_en

LR Satversme. (1922). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

LR Satversmes tiesa. (2020). Satversmes tiesas spriedums (2020-34-03) mantojuma nodevas, partnerim nevar būt augstāka nodeva nekā citiem Civillikumā paredzētiem pirmās kārtas mantiniekiem.

LSM. (2020). Evita Goša – «persona C» vēsturiskajā Satversmes tiesas lēmumā. Iegūts no: <https://www.lsm.lv/raksts/dzive--stils/cilvekstasti/evita-gosa--persona-c-vesturiskaja-satversmes-tiesas-lemuma.a385727/>

Mozaika. (2022). LGBTQ tiesību aizsardzības ziņā Latvijā vērojams neliels uzlabojums. Mozaika. Iegūts no: <https://www.mozaika.lv/l/lgbtq-tiesibu-aizsardzibas-zina-latvija-verojams-neliels-uzlabojums/>

Padomes Direktīva, 2000/43/EK. (2000). Direktīva, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=LV>

Padomes Direktīva, 2000/78/EK. (2000). Direktīva, kas nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV>

Padomes Direktīva, 2004/38/EK. (2024). Direktīva par Savienības pilsoņu un viņu ģimenes locekļu tiesībām brīvi pārvietoties un uzturēties dalībvalstu teritorijā. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2004/38/oj/lav>

Partnerība. (2025). Kas regulē partnerības noslēgšanu Latvijā? LR Tieslietu ministrija. Iegūts no: <https://www.tm.gov.lv/lv/partneriba>

Satversmes tiesa. (2020). Satversmes tiesas 2020. gada 12. novembra spriedums lietā Nr. 2019-33-01.

SIF. (2022). Eiropas valstu prakses situācijas izvērtējums. Iegūts no: <https://www.sif.gov.lv/lv/media/4556/download?attachment>

SIF. (2023). Diskriminācija uz seksuālās orientācijas pamata. SIF. Iegūts no: <https://www.sif.gov.lv/lv/diskriminacija-uz-seksualas-orientācijas-pamata>

SIF. (2024). Eiropas valstu prakses situācijas izvērtējums diskriminācijai uz seksuālās orientācijas pamata. Iegūts no: <https://www.sif.gov.lv/lv/diskriminacija-uz-seksualas-orientācijas-pamata>

Tiesībsarga likums. (2025). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/133535-tiesibsarga-likums>

Tiesībsargs 2. (2025). Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/news/valstij-jaaizsarga-visas-gimenes-tiesibsargs-aicina-deputatus-uz-korektu-un-cienpilnu-retoriku/>

Tiesībsargs. (2025). Diskriminācija uz seksuālās orientācijas pamata. Tiesībsargs. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/theme/diskriminacija/diskriminacija-uz-seksualas-orientācijas-pamata/>

Vesela pasaule. (2025). Ar dzimuma identitāti saistīti termini. Iegūts no: <https://www.veselapasaule.lv/lv/jauniesiem/seksuala-un-reproduktiva-veseliba/ar-dzimuma-identitati-saistiti-termini>

V NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no etniskās piederības



Jēdzieni un definīcijas

Etniskā piederība ir skaidrojama kā indivīda piederība sabiedrības grupai, kuru vieno kopīga valoda, kultūra, reliģija, nacionālā piederība un/vai rase. Etniskā piederība var sakrist ar pilsonību, taču mūsdienās teju neviena valsts nav monoetniska (viena etniskā grupa), tajā var līdzās pastāvēt vairākas etniskās grupas (SIF, 2025).

Etniskās piederības jēdziena pamatā ir sabiedrības grupas, kuras tiek iedalītas kopienās, balstoties uz viņu tautību, reliģisko pārliecību, valodu, kultūru un tradīcijām un sadzīves vidi (EST spriedums lietā C-83/14, 34.lpp).

Etnisko piederību nosaka ne tikai tādas objektīvas pazīmes kā izcelsme vai piederības sajūta, ko katrs cilvēks var individuāli noteikt, bet arī kultūras, sociālie un vēsturiskie aspekti, kas var atšķirties atkarībā no konteksta. Šī iemesla dēļ pētījumos etniskā piederība tiek saprasta kā cilvēka mainīga identitāte, sociāli konstruēts jēdziens, kas transformējas atkarībā no vēsturiskā, politiskā, sociālā un/vai kultūras konteksta. Daudziem cilvēkiem ir jaukta etniskā izcelsme. Cilvēku iedalīšana stingrās etniskās kategorijās bieži vien neatspoguļo šo cilvēku identitāti un var radīt pārpratumus.

Piemērs

Anna ir dzimusi Vācijā, viņas tēvs ir krievs, māte – latviete, un ģimenē runā gan krievu, gan latviešu valodā. Kad Annai jautā: “Kādas tautības tu esi?”, viņai ir grūti izšķirties par skaidru atbildi. Viņa jūtas krieviete, latviete un vāciete. Etniskās kategorijas “latviete” vai “krieviete” neatbilst Annas dažādajai identitātei un var radīt pārpratumus, piemēram, ja kāds sagaida, ka viņa runās tikai vienā valodā vai ka viņai būs noteikti kultūras ieradumi. Līdz ar to dažādās sabiedrībās un valstīs etniskās piederības definīcija un izpratne par šo jēdzienu var ievērojami atšķirties.

Galvenie tiesību akti, kas nosaka diskrimināciju rases, tostarp etniskās piederības dēļ, ir:

- ANO Starptautiskā konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu;
- ES Padomes Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības.

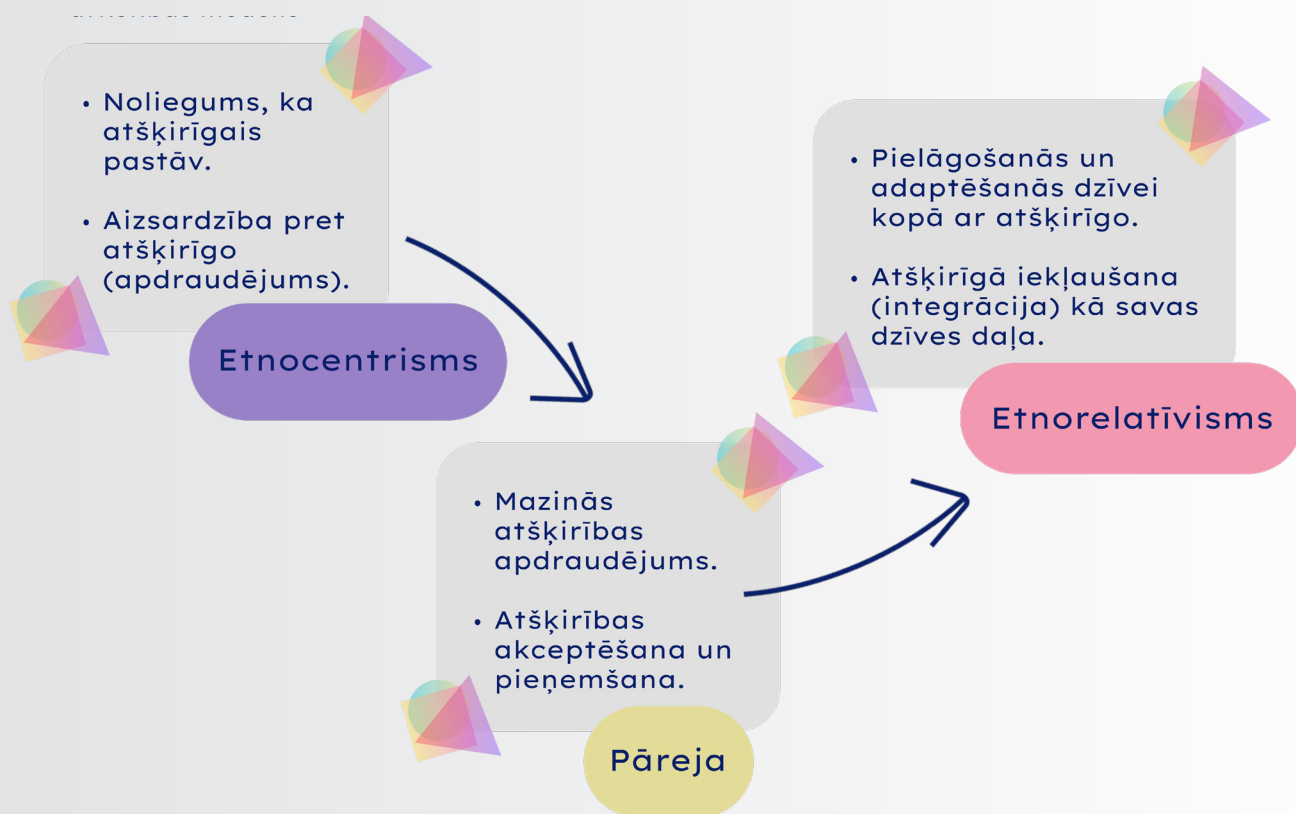


Likumā Par Vispārējo konvenciju par nacionālo minoritāšu aizsardzību (turpmāk – Konvencija) termins “nacionālās minoritātes” ir definēts kā Latvijas pilsoņi, kuri kultūras, reliģijas vai valodas ziņā atšķiras no latviešiem, paaudzēm ilgi tradicionāli dzīvojuši Latvijā un uzskata sevi par piederīgiem Latvijas valstij un sabiedrībai, vēlas saglabāt un attīstīt savu kultūru, reliģiju vai valodu, kā arī personas, kas nav Latvijas vai citas valsts pilsoņi, bet pastāvīgi un legāli dzīvo Latvijas Republikā, nepieder nacionālajai minoritātei

Konvencijas izpratnē atbilstoši attiecīgajā Latvijas Republikas deklarācijā sniegtajai nacionālās minoritātes definīcijai, bet sevi identificē ar šai definīcijai atbilstošu nacionālo minoritāti, var izmantot Konvencijā paredzētās tiesības (Konvencija par nacionālo minoritāšu aizsardzību, 1995).

Individuālā attieksme pret “svešo” etniskās piederības izpratnē tieši ietekmē diskriminācijas risku un politiskās norises procesus. Tie, kam ir aizspriedumi pret noteiktām grupām, neapzināti vai apzināti veicina sociālo atstumtību un pastiprina strukturālo diskrimināciju. Sabiedrības vairākuma locekļu individuālā un kolektīvā attieksme pret etniskajām grupām vai minoritātēm ietekmē politiskos lēmumus un politisko pieeju attiecībā uz skaitliski mazākajām etniskajām grupām. Lai lēmumi būtu iekļaujoši un atbilstu visu sabiedrības grupu interesēm, ir svarīgi nodrošināt etniskajām minoritātēm iespējas piedalīties politikas veidošanas procesos.

Amerikāņu sociologs Miltons Benets (Milton Bennett) ir izveidojis starpkultūru sensitivitātes attīstības modeli, kas ietver cilvēku reakcijas uz kultūras daudzveidību un pārejas posmus no etnocentriskās pieejas (etniskās atšķirības un dažādība tiek noraidīta) līdz etnorelatīvai pieejai, kad etniskās atšķirības tiek pieņemtas un integrētas (Bennett, M. J., 1986). Katrs posms atspoguļo dažādus veidus, kā sabiedrības vairākums uztver un reaģē uz kultūras un etniskām atšķirībām.



7. attēls. Starpkultūru jutīguma
attīstības modelis (Bennett, M. J., 1986)

Shēma atspoguļo pāreju no etnisko atšķirību noliegšanas, kad tiek ignorētas etniskās kultūras atšķirības un uzsvērts savas kultūras pārkums, līdz etnisko atšķirību un dažādību pieņemšanai un līdzpastāvēšanai. Noraidot etnisko atšķirību, politika balstās uz uzskatu, ka citu etnisko grupu pārstāvjiem ir jāpielāgojas vairākuma kultūrai vai ka etniskai grupai ir jāasimilējas, tādējādi pasargājot vairākuma etnisko identitāti no sajaukšanās ar citām grupām.

Atšķirību mazināšanas posmā tiek atzīta etniskā un kultūras dažādība, bet uzsvars joprojām ir uz etniskā vairākuma kultūras vērtībām un priekšstatiem (dzimumu lomām, dzīves ritmu, ārējo izskatu u.tml.), tiek ignorētas kultūras, etniskās un sociālā konteksta atšķirības. Šajā posmā tiek ignorēta virkne citu etnisko grupu raksturojošu fenomenu – tādu kā spējas un iespējas, pieredze, sociālās lomas dažādās kultūras un etniskajās grupās. Uzsvars ir uz personas atbildību. Piemēram, vēlme iekļauties vairākuma sabiedrībā kā brīvas gribas izpausme, un, ja persona to nevar, tad tā ir individuāla, nevis sabiedrības (sociālās iekļaušanas politikas) kopējā atbildība.

Atšķirību pieņemšanas posmā tiek atzīts, ka etniskās grupas ir atšķirīgas pēc savas kultūras, dzīvesveida un pasaules redzējuma, un, attīstot etnopolitiku, šīs atšķirības tiek ņemtas vērā. Notiek etnisko grupu, to kultūru un lomu sabiedrībā izpēti, jo nav universālas pieejas etnisko grupu iekļaušanas politikai, katrai etniskai un kultūras grupai var būt citādas vajadzības, pieejamie resursi, socializācijas iespējas un pašsaglabāšanās stratēģija.

Pielāgošanās posmā pieaug izpratne par citu etnisko grupu uzvedību un efektīvāku komunikāciju ar šīm grupām, pieaug empātija un atvērtība pret dažādību, tieksme uz savstarpējo sadarbību un kopīgu mērķu sasniegšanu. Pielāgošanās ir savstarpējas mijiedarbības process starp dažādām etniskajām grupām, kuras veido vienu sabiedrību.

Integrācijas posmā atšķirīgas etniskās grupas savstarpēji mijiedarbojas, veidojot kopīgu nāciju, kurai ir kopīgas vērtības, kas neapdraud etniskās kultūras savpatnību. Sabiedrības daudzveidība tiek uztverta kā priekšrocība un miermīlīgas attīstības pamats. Šī posma raksturojošās pazīmes ir kultūru hibriditāte, piemēram, ēdiena daudzveidība no dažādām kultūrām sabiedrībā, ko pārstāv dažādas etniskās grupas (ukraiņu borščs, turku kebabs u.tml.). Šajā politikas pieejā tiek praktizēta dažādības vadības izglītība, lai mazinātu aizspriedumus un veicinātu starpkultūru dialogu.



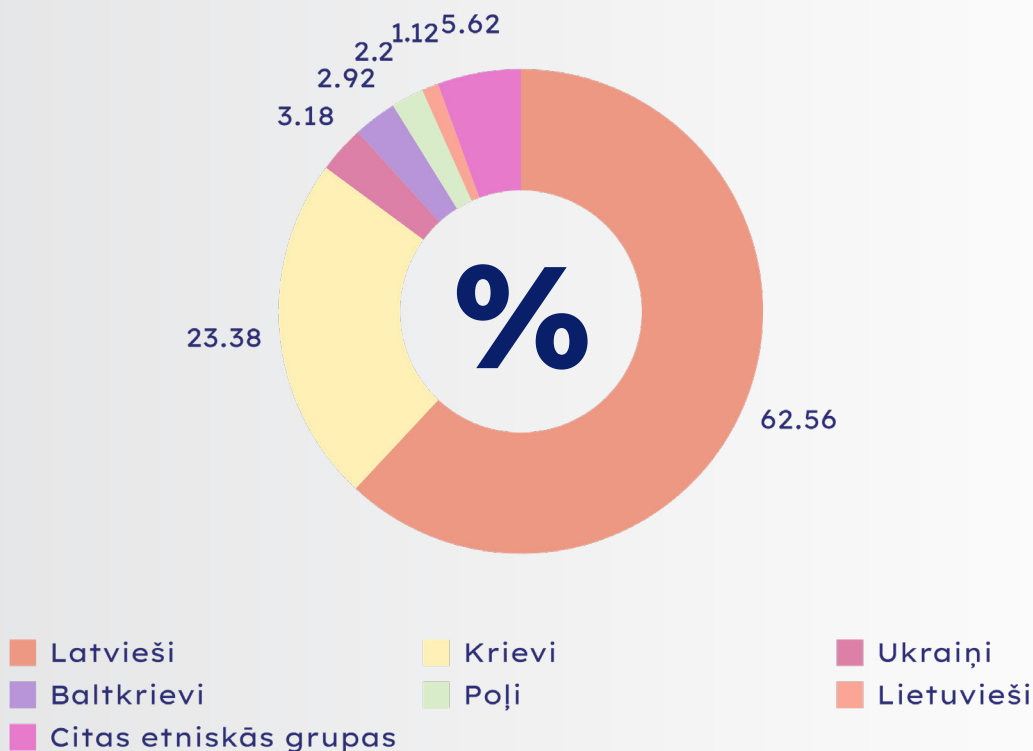
6. tabula. Galvenie tiesību akti un plānošanas dokumenti etniskās diskriminācijas aizliegumam un vienlīdzības veicināšanai Latvijā (autoru veidots, 2025)

Nosaukums	Saturs
Latvijas tiesību akti	
Satversme (91., 114. pants) (LR Satversme, 2019)	Aizliedz jebkādu diskrimināciju; garantē tiesības saglabāt valodu un kultūru
Darba likums (29. pants) (Darba likums, 2024)	Aizliedz etnisko diskrimināciju darba attiecībās
Izglītības likums (Izglītības likums, 2025)	Regulē mazākumtautību izglītību, valodu lietojumu skolās
Valsts valodas likums (Valsts valodas likums, 1999)	Noteic valsts valodas statusu, izņēmumi mazākumtautību valodām
Pilsonības likums (Pilsonības likums, 2023)	Noteic pilsonības iegūšanas kārtību, īpaši nozīmīgs nepilsoņiem
Krimināllikums (Krimināllikums, 2025)	Aizliedz diskrimināciju pēc etniskās piederības nodarbinātībā un citur (149.¹ pants). Paredz kriminālatbildību par: • genocīdu - par etniskas grupas iznīcināšanu vai vardarbību pret to. • noziegumiem pret cilvēci - sodāmi sistemātiski uzbrukumi civiliedzīvotājiem, arī etniskā pamata dēļ. • naida kurināšanu - aizliegta nacionālā, etniskā vai rasu naida izraisīšana, arī ar naida runu; • publiskām darbībām, tostarp izteikumiem, kas: ◦ kurina naidu vai nesaticību pret personu grupām pēc to nacionālās, etniskās vai rasu piederības, ◦ diskreditē vai apdraud šo grupu drošību vai cieņu. Ja runa vai informācija tiek izplatīta plašsaziņas līdzekļos vai internetā, sods var būt bargāks. Naida runa var būt vārdiska, rakstiska, vizuāla – tai nav jāietver tieši aicinājums uz vardarbību, pietiek ar naida kurināšanu.
Starptautiskie dokumenti	
ANO Konvencija par visu rasu diskriminācijas izskaušanu (ANO konvencija, 1969)	Aizliedz: • jebkādu diskrimināciju publiskajā un privātajā sfērā; • rasistisku propagandu, simboliku un naida runu. • rasistiskas organizācijas vai grupas (to atbalstīšanu, finansēšanu, darbību); • aizspriedumus nodarbinātībā, izglītībā, veselībā, politikā utt.
ES Pamattiesību harta (ES Pamattiesību harta)	Aizliedz jebkāda veida diskrimināciju, tostarp diskrimināciju dzimuma, rases, ādas krāsas, etniskās vai sociālās izcelsmes, valodas, reliģijas vai pārliecības, politisko vai jebkuru citu uzskatu dēļ, diskrimināciju saistībā ar piederību pie nacionālās minoritātes u.c. iemeslu dēļ.
Eiropas Padomes Vispārējā konvencija par nacionālo minoritāšu aizsardzību (EP konvencija, 2005)	Aizliedz jebkādu diskrimināciju, balstoties uz etnisko piederību, nodrošinot, ka personas tiek aizsargātas no nevienlīdzīgas izturēšanās, kas saistīta ar viņu etnisko vai kultūras identitāti. Ikvienam ir tiesības saglabāt savu etnisko identitāti, tradīcijas un valodu, kā arī brīvi piedalīties sociālās un kultūras aktivitātēs, kas nav pretrunā ar vispārpieņemtajām cilvēktiesībām un likumiem. Tas attiecas uz izglītību, kultūru, reliģiju un citām jomām, kas ļauj minoritātēm pilnvērtīgi iekļauties sabiedrībā, vienlaikus saglabājot savu īpašo etnisko piederību. Konvencija arī paredz, ka valstīm jāveicina iecietība, savstarpēja cieņa un izpratne starp etniskām grupām, kā arī jānodrošina aizsardzība pret jebkādu diskrimināciju darba tirgū, izglītībā un citās dzīves jomās.
Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija (Cilvēka tiesību konvencija, 1950)	Aizsargā pret diskrimināciju (tostarp pēc etniskās izcelsmes).

Nosaukums	Saturs
ES Padomes Direktīva 2000/43/EK, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (Direktīva 2000/43/EK, 2000)	Ievieš vienlīdzīgas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās izcelsmes. Direktīva paredz arī aizsardzību pret šādu diskrimināciju nodarbinātības un profesijas jomā un citās jomās. Direktīvas normas ir iestrādātas vairākos nacionālā līmeņa tiesību aktos (piemēram, Darba likumā, Izglītības likumā, Patērētāju tiesību aizsardzības likumā, kas nosaka diskriminācijas aizliegumu rases vai etniskās piederības dēļ).
Politikas plānošanas dokumenti attiecībā uz diskriminācijas izskaušanu un vienlīdzības veicināšanu neatkarīgi no etniskās piederības:	
Saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstības pamatnostādnes 2021.–2027. gadam (MK rīkojums, 2024)	Ietver mērķus mazākumtautību iekļaušanai un saliedētas sabiedrības veidošanai, paredz atbalstu mazākumtautību NVO līdzdalības veicināšanai, mazākumtautību kultūras savpatnības saglabāšanai un attīstībai, pasākumus etnisko minoritāšu tiesību aizsardzībai un nediskriminācijas veicināšanai.
Plāns romu stratēģiskā ietvara pasākumu īstenošanai 2024.–2027. gadam (MK rīkojums Nr. 709, 2024)	Ietver pasākumus, lai veicinātu Latvijas romu līdztiesību, iekļaušanu un līdzdalību saskaņā ar ES rekomendācijām un, ņemot vērā valstī pieejamos resursus, romu iedzīvotāju skaitu un viņu situāciju.
Plāns rasisma un antisemitisma mazināšanai 2024.–2027. gadam (Valsts kanceleja, 2024)	Ietver pasākumus, lai veicinātu rasisma un antisemitisma izpaušmju mazināšanu saskaņā ar Eiropas Komisijas paziņojumos iekļautajām rekomendācijām un ņemot vērā valstī pieejamos resursus.



Latvija ir etniski daudzveidīga valsts. Kā liecina statistikas dati, 2023. gada beigās valstī bija pārstāvētas 108 tautības (SIF, 2025).



8. attēls. Latvijas iedzīvotāju sadalījums pēc etniskās piederības 2024. gadā, % (Oficiālās statistikas portāls, 2025).

Latvijā sabiedrības attieksmes veidošanos pret etniskajām minoritātēm jeb mazākumtautībām, kā arī izpratni par etnisko piederību un identitāti ir noteikuši vairāki vēsturiskie un kultūras aspekti. Pēc neatkarības atjaunošanas 1991. gadā Latvijas Republikas pilsonība tika piešķirta tikai tiem, kuri bija Latvijas pilsoņi pirms padomju okupācijas (1940. gadā) un viņu pēcnācējiem. Latvijas īstenotās politikas mērķis bija un ir aizsargāt un saglabāt latviešu valodu un kultūru, vienlaikus cenšoties panākt pakāpenisku mazākumtautību integrāciju latviskā sabiedrībā ar vienu valsts valodu.

Turpmāk valsts mazākumtautību integrācijas politiku noteica starptautisko organizāciju, t.sk. Eiropas Padomes un Eiropas Savienības rekomendāciju pakāpeniska ieviešana nacionālajā likumdošanā, meklējot līdzsvaru starp nacionālo interešu aizstāvēšanu un starptautiskajām tiesībām un ņemot vērā labo praksi attiecībā uz etnisko minoritāšu iekļaušanu.

Pateicoties etniski daudzveidīgajai sabiedrībai un sadarbības pieredzei ar dažādām etniskajām grupām, Latvija varēja attīstīt etnopolitiku, pamatojoties uz saliedētības un iekļaujošas sabiedrības principiem. Pašlaik valsts politika attiecībā uz nacionālajām minoritātēm ir balstīta uz Saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstības pamatnostādņēm 2021.–2027. gadam, kuru mērķis ir veicināt sabiedrības saliedētību, pilsonisko līdzdalību un sociālo integrāciju. Pamatnostādņēs tiek uzsvēta nepieciešamība veicināt nediskrimināciju un vienlīdzīgas iespējas visiem cilvēkiem neatkarīgi no viņu etniskās piederības, izmantojot integrētu pieeju (MK rīkojums, 2021).

Lai gan Latvijas sabiedrība kļūst arvien daudzveidīgāka un starpkultūru saskarsme ar dažādu etnisko grupu cilvēkiem intensīvāka, joprojām pastāv



aizspriedumi un negatīva attieksme pret atšķirīgām etniskām grupām. Turklāt 2023. gadā veiktais pētījums “Sabiedrības saliedētības radars” liecina – sabiedrības vairākums uzskata, ka starp dažādām etniskajām grupām Latvijā ir vērojama spriedze (Kažoka, I., Bērziņa, L., 2023).

Eiobarometra 2019. gada dati liecina, ka ES ir plaši izplatīta diskriminācija etniskās piederības dēļ, vairāk nekā puse respondentu apgalvo, ka viņu valstī ir bieži novērojama romu diskriminācija (65 %), diskriminācija atkarībā no ādas krāsas (61 %) un diskriminācija atkarībā etniskās izcelsmes (60 %) (Eiobarometrs, 2019). Līdzīgi secinājumi ir izdarīti arī 2020. gada pētījumā “Starpkultūru stereotipi un aizspriedumi Latvijā” – šī pētījuma rezultāti liecina, ka Latvijas sabiedrībā visnoraidošākā attieksme ir pret musulmaņiem un romiem un šīs attieksmes pamatā ir aizspriedumi (Kaprāns, M., Mieriņa, I. & Saulītis, A, 2020). Arī sabiedriskās domas aptauja par Latvijas sabiedrības izpratni par dažādiem diskriminācijas aspektiem liecina, ka tiek diskriminētas personas ar atšķirīgu ādas krāsu, kā arī romu kopienas pārstāvji (LR Labklājības ministrija, 2022). 46 % šīs aptaujas respondentu atzīst, ka romu diskriminācija ir “ļoti bieži sastopama” vai “samērā bieži sastopama”.

Cilvēku etniskās piederības īpatnību un sabiedrības etniskās dažādības pieņemšanas izaicinājums aktualizējās ap 2015. gadu, kad Eiropas Savienības valstīs, arī Latvijā, lielā skaitā ieradās patvēruma meklētāji no Sīrijas, Eritrejas, Indijas, Gruzijas, Afganistānas u.c. valstīm. Piemēram, līdz 15.09.2017. uz Latviju bija pārvietoti 346 patvēruma meklētāji, bet 2024. gadā – 801 patvēruma meklētājs (PMLP, 2025). Latvijā tikai 35 % iedzīvotāju uzskata, ka imigranti var dot pozitīvu pienesumu ekonomikas attīstībai, kamēr vidēji Eiropas Savienībā šādam apgalvojumam piekrīt 55 % (SIF, 2025).



Diskriminācija atkarībā no etniskās izcelsmes un tās izpausmes

Diskriminācija atkarībā no etniskās piederības ir nevienlīdzīga attieksme pret cilvēkiem vai nelabvēlīga situācija, ko rada šo cilvēku faktiskā vai piedēvētā piederība kādai noteiktai etniskajai grupai. Etniskā diskriminācija var izpausties individuālos aizspriedumos, institucionālās struktūrās vai sociālajās normās un ietekmēt dažādas dzīves jomas, piemēram, darbu, izglītību, mājokli, veselības aprūpi vai politisko līdzdalību.

Ja pret personu izturas citādi nekā pret pārējām personām līdzīgā situācijā, tādēļ ka tā pieder pie noteiktas rases vai etniskās grupas, var tikt konstatēta rases vai etniskā diskriminācija.

Ir svarīgi saprast, ka diskriminācija nav saistīta tikai ar tiešu piederību etniskai grupai, bet arī ar to, kā citi sabiedrības locekļi pieņem personu ar noteiktu ārieni vai vārdu/uzvārdu. Lielākoties nevienlīdzīga attieksme un diskriminācija atkarībā no etniskās piederības ir saistīta ar sabiedrības etniskā vairākuma attieksmi pret etniskajām minoritātēm. Piedzīvot etnisko diskrimināciju var arī tad, ja vairākumam piederīgu cilvēku ar atšķirīgu ārieni kļūdaini pieskaita pie kādas etniskas minoritātes.

Diskriminācija atkarībā no etniskās izcelsmes var izpausties vairākos veidos:

Ksenofobija – dziļa nepatika pret svešiniekiem, bailes no nepazīstamām personām (Eurotermbank, 2025), kas izpaužas kā negatīva vai naidīga attieksme vai rīcība pret cilvēkiem, kas tiek uzskatīti par atšķirīgiem, bieži vien pamatojoties uz viņu etnisko izcelsmi, tautību vai kultūru.

Piemērs

Persona no kādas Āfrikas valsts pārceļas uz dzīvi Latvijā. Viņš sāk mācīties valodu, pielāgojas vietējām tradīcijām un mēģina iekļauties sabiedrībā. Tomēr vietējie, kuriem ir ksenofobiski uzskati, sāk baidīties no viņa, uzskatot, ka viņš ir citādāks un ka viņa kultūra un dzīvesveids apdraud vietējo identitāti un labklājību. Tā vietā, lai pieņemtu un izprastu šo cilvēku, iedzīvotāji sāk izvairīties no saskarsmes ar šo cilvēku, izrāda naidu un aizspriedumus, izsaka aizvainojošus komentārus.

Rasisms – politiska ideoloģija vai pārliecība, kas balstās uz pieņēmumu, ka cilvēkiem piemītošās īpašības un spējas nosaka viņa bioloģiskā izcelšanās – piederība rasei (Tēzaurs, 2025), ka cilvēku rases jau no dabas ir atšķirīgas pēc fiziskās un garīgās attīstības, arī pēc sociālās stratifikācijas. Rase nav bioloģiska realitāte, bet gan sociāli konstruēts jēdziens, kas vēsturiski izmantots, lai attaisnotu nevienlīdzību (piemēram, koloniālisms, verdzība). Rasu diskriminācija ir nevienlīdzīga attieksme pret indivīdiem vai grupām, nelabvēlīga situācija vai atstumtība, pamatojoties uz piedēvēto “rasi”, etnisko izcelsmi vai tautību. Diskriminācijas pamatā ir pārliecība, ka noteiktas grupas ir pārākas vai zemākas salīdzinājumā ar citiem, un tā var izpausties gan individuālos aizspriedumos, gan institucionālās struktūrās, gan sabiedrības normās.

Rasisms var būt strukturāls, ja politiskās, ekonomiskās vai sociālās sistēmas sistemātiski nostāda etniskās minoritātes neizdevīgā stāvoklī.

Piemēri

Persona ar tumšāku ādas krāsu vai citu vizuāli atšķirīgu etnisko izcelsmi saskaras ar nepamatotu un nelabvēlīgu attieksmi, īrējot dzīvokli vai piesakoties darbam. Tas ir saistīts nevis ar individuālām īpašībām, bet ar priekšstatiem par šīs personas etnisko izcelsmi.

Izglītota un profesionāli kvalificēta sieviete no Āzijas piesakās darbā lielā uzņēmumā Latvijā. Viņa ir labi sagatavojusies intervijai, un viņas profesionālie sasniegumi tiek ļoti augstu novērtēti. Tomēr pēc intervijas viņai tiek atteikts darbs, paskaidrojot, ka “uzņēmuma darba vidē ir grūti iekļauties cilvēkiem ar citu kultūru un izskatu”. Šādā situācijā skaidri saskatāma rasu diskriminācija, jo personai ir atteiktas darba iespējas konkrētā uzņēmumā, pamatojoties uz piederību citai kultūrai.

Tiesībsargs norāda, ka citas etniskās piederības pārstāvju mūsu populācijā nav daudz, ar ko skaidrojams, ka LR Tiesībsarga biroja rīcībā nav daudz sūdzību. Bet tas nenozīmē, ka aizspriedumi nepastāv un ka cilvēki viegli pieņemtu citas rases, tautības pārstāvjus savā vidē. LR Tiesībsarga birojs ir konstatējis gadījumus no NVO ziņojumiem, kad atteikts izīrēt dzīvokli tumšādainiem cilvēkiem (Tiesībsargs, 2020).

Antisemitisms ir nacionāls vai reliģisks naidis, tā dažādas izpausmes (runa, rīcība, viedoklis) un negatīvi aizspriedumi pret ebrejiem (Bela, B. & Rasnača, L. (zin. red.), 2023). Antisemitismam ir senas vēsturiskas saknes, un tas izpaužas dažādos veidos: reliģiskais antisemitisms (piemēram, aizspriedumi pret jūdaismu kā reliģiju) un rasistiskais antisemitisms (piemēram, uzskats, ka ebreji ir bioloģiski vai kulturāli “zemāki”).

Piemērs

Daudzās Eiropas valstīs un arī Latvijā ir bijuši gadījumi, kad ebreju kopienas locekļi saskārušies ar negatīvu attieksmi un aizvainojošiem komentāriem savas etniskās piederības dēļ. Dažreiz šie komentāri tiek izteikti publiskās vietās vai tiešsaistes diskusijās, kur par ebrejiem tiek izmantoti aizskaroši un stereotipiski izteicieni, kas balstās uz vēsturiskiem aizspriedumiem un nepamatotām savvērestības teorijām.

Vēsturiski antisemitisms ir novedis pie smagām vajāšanām, tostarp izsūtījumiem un holokausta.

Antičigānisms ir rasisma veids, kas vērsts pret romu un sinti kopienām, kā arī citām grupām, kas tiek apzīmētas kā “čigāņi”. Šīs diskriminācijas pamatā ir sabiedrībā dziļi iesakņojusies negatīvi aizspriedumi un pieņēmumi, piemēram, ka romi ir noziedznieki un sliņķi un nevēlas strādāt. Pastāv arī strukturālā diskriminācija, piemēram, romu kopienām daudzās Eiropas valstīs ir ierobežota piekļuve izglītībai, darbam vai mājoklim, kas izpaužas segregācijā vai piespiedu pārcelšanās. Antičigānisma dēļ romi daudzās valstīs un sabiedrībās joprojām atrodas nelabvēlīgā situācijā, ir sociāli atstumti un diskriminēti (Eiropas Padome, 2016).

Piemērs

Sabiedriskajā transportā, veikalos vai citās publiskās vietās kāds var izteikt aizvainojošus komentārus par romiem, norādot uz to, ka viņi ir “neizglītoti” vai “rada sabiedrībai slogu”. Šāda rīcība var radīt romiem diskriminējošu vidi. Romu tautības cilvēkiem bieži tiek liegta iespēja īrēt dzīvokļus, jo īpaši, ja viņi izrāda vēlmi īrēt īpašumu no privātpersonām. Dzīvojamā platība var tikt atteikta, pamatojoties uz aizspriedumiem, ka romi var radīt “haosu” vai “nekārtīgi izturēties pret īpašumu”.

Antisemitisms un antičigānisms ir specifiski rasistiskas diskriminācijas veidi, kas balstās uz vēsturiskiem aizspriedumiem, stereotipiem un strukturālām varas attiecībām. Tie parāda, ka rasistiskā diskriminācija ietver ne tikai individuālus aizspriedumus, bet bieži vien ir dziļi iesakņojusies sociālajās struktūrās, kolektīvajā atmiņā un tiek nodota no paaudzes paaudzē.

Tieša diskriminācija atkarībā no etniskās piederības izpaužas, kad persona tiek atklāti un tieši nostādīta neizdevīgākā situācijā savas etniskās izcelsmes dēļ. Visbiežāk cilvēki ar atšķirīgu tautību, īpaši vizuāli atšķirīgu izskatu, ar tiešo diskrimināciju saskaras darbā pieņemšanas un darba meklēšanas situācijās.

Piemērs

Pretendenti ar svešzemnieciski skanošiem vārdiem (piemēram, arābu vai afrikāņu) retāk saņem uzaicinājumus uz darba intervijām.

Berlīnes Sociālo zinātņu pētniecības centra 2011. gada pētījuma ietvaros tika izsūtīti aptuveni 6000 fiktīvi pieteikumi uz reāliem darba sludinājumiem, norādot vienādu kvalifikāciju, taču mainot vārdus. Rezultāti liecināja, ka pretendenti ar svešu valodu vārdiem tika retāk uzaicināti uz darba pārrunām salīdzinājumā ar tiem, kuru vārdi bija pazīstamāki. Turklāt darba devēju attieksme pret potenciālajiem darbiniekiem atšķīrās atkarībā no viņu izcelsmes valsts. Pretendenti no Rietumeiropas, Dienvideiropas un Austrumāzijas valstīm saskaras ar mazāk diskriminējošu attieksmi nekā pretendenti no Āfrikas vai musulmaņu valstīm. Tāpat pētījumā tika konstatēta atšķirīga attieksme pret pretendentu izcelsmes valstīm, piemēram, pret Kosovas izcelsmes kandidātiem bija noraidošāka attieksme nekā pret Kamerūnas izcelsmes pretendentiem, īpaši tirdzniecības nozarē, kur notiek tieša saskarsme ar klientiem. Šis pētījums parāda, ka darba devēju attieksme pret kandidātiem ir atkarīga ne tikai no viņu kvalifikācijas, bet arī no etniskās izcelsmes un valodu vārdiem, kas norāda uz konkrētu kultūru vai reģionu.

Netieša diskriminācija etniskās piederības dēļ var izpausties gadījumos, kad šķietami neitrāli nosacījumi nelabvēlīgi ietekmē noteiktas etniskās grupas un tās vajadzības.

Piemērs

Reklāmā un plašsaziņas līdzekļos netieša diskriminācija var rasties, ja produkti vai pakalpojumi tiek reklamēti tā, ka neapzināti tiek izslēgtas etnisko minoritāšu grupu pārstāvju vajadzības vai vēlmes. Kā piemēru var minēt kosmētikas zīmolu, kas savus produktus orientē tikai uz balto ādas krāsu vai rietumu skaistuma standartiem, ignorējot etniskās daudzveidības aspektu. Tā rezultātā citu etnisko grupu pārstāvji var nejusties uzrunāti vai tikt diskriminēti, pat ja reklāma no pirmā acu uzmetiena šķiet neitrāla.

Strukturālā diskriminācija etniskās piederības dēļ var izpausties situācijā, ja kādam cilvēkam viņa tautības dēļ ir nevienlīdzīgas iespējas piekļuvē sociālajām struktūrām un institucionālajiem mehānismiem. Šajā gadījumā liela loma ir datu monitoringam un politikas ietekmes izvērtējumam, lai identificētu jomas un dienaskārtības jautājumus, kas ir saistīti ar nevienlīdzību un diskriminācijas risku novēršanu, kā arī sabiedrisko pakalpojumu nodrošināšanu un normatīvo aktu sagatavošanu atbilstoši vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas principiem.

Piemērs

Ir gadījumi, kad romu bērni nesagatavotības dēļ tiek mācīti atsevišķās klasēs vai pēc īpašām mācību programmām, kas formāli skaitās integrētas, taču praksē salīdzinājumā ar vispārizglītojošajām mācību programmām nodrošina zemāku izglītības kvalitāti un vāju pāreju uz vidējo izglītību. Tas ierobežo romu bērnu iespējas nākotnē iekļauties darba tirgū vai turpināt izglītību.

Šāda segregācija veidojas no institucionālā mehānisma, ko raksturo:

- nepietiekama pedagogu sagatavotība darbam daudzveidīgā klasē;
- vāji vai nepietiekami atbalsta pasākumi sociāli nelabvēlīgajām romu ģimenēm;
- etniskie stereotipi skolās un sabiedrībā.

Šāda prakse veido strukturālu nevienlīdzību, jo institucionāli izglītības sistēma pieļauj vienlīdzīgu iespēju principa neievērošanu pēc etniskās piederības un ierobežo romu bērnu iespējas un tiesības iegūt kvalitatīvu izglītību. Turklāt tiek radīta ilgtermiņa ietekme ne tikai uz konkrētu bērnu, bet visu etnisko kopienu kopumā, veicinot izglītības trūkuma pārmantojamību¹⁸.

Lai izskaustu šo praksi, ir nepieciešama Tiesībsarga jeb ombuda iesaiste.

Piemērs

Tiesībsargs, veicot situācijas monitoringu 2018. gadā, konstatēja, ka šāda segregācijas prakse pastāv Ventspils vakara vidusskolā, jo “tur joprojām darbojas romu etniskās klases, kas ir pretrunā ar nacionālo un starptautisko regulējumu un veido romu segregāciju, atstumtību” (Tiesībsargs 2, 2013). Rezultātā Ventspils vakara vidusskola tika reorganizēta, un romu bērni tika integrēti vispārīgajās izglītības iestādēs, vienā no skolām nodrošinot romu skolotāja palīga atbalstu (LETA, 2018).



Etniskā piederība un interseksionālā diskriminācija

Etniskā piederība var mijiedarboties un pārklāties ar citām pazīmēm, kas var kļūt par pamatu diskriminācijai, īpaši atkarībā no dzimuma un reliģiskās pārliecības. Piemēram, romu izcelsmes sieviete, meklējot darbu, var piedzīvot atteikumu darba devēja etnisko aizspriedumu dēļ pret romiem, kā arī stereotipiskas dzimumu uztveres dēļ, ka sieviete ir mazāk kompetenta nekā vīrietis.

Piemērs

Roksana ir 32 gadus veca sieviete no Latvijas romu kopienas. Viņa ir izglītota, ar bakalaura grādu mārketingā un piederzi administratīvā darbā. Roksana nolemj mainīt darbu un darba tirgū sastopas ar daudziem šķēršļiem, kas nav saistīti ar profesionālajām spējām. Darba devēji, uzzinot par Roksanas romu izcelsmi (piemēram, iesniedzot pieteikumu klātienē vai nonākot uz darba atlases interviju), neatbild uz viņas darba pieteikumiem un neaicina uz darba interviju. Gadījumā, kad Roksana tiek līdž darba intervijai, darba devējs uzskata, ka viņa kā sieviete ir “mazāk ambicioza un kompetenta”, tāpēc nepiemērotāka noteiktām darba pozīcijām, salīdzinot ar citiem kandidātiem vīriešiem vai pat citām sievietēm, kuras nav romu izcelsmes. Roksanas profesionālās prasmes tiek novērtētas zemāk tikai tāpēc, ka viņa ir romu sieviete. Šajā gadījumā Roksana piedzīvo interseksionālo diskrimināciju darba tirgū – viņas etniskā piederība un dzimums ierobežo iespējas atrast darbu, veidot karjeru, kas atbilst viņas izglītībai un spējām.



Tālāk apskatīts piemērs, kurā pārklājas diskriminācija atkarībā no etniskās piederības un reliģiskās pārliecības. Reliģiskā piederība var pastiprināt etnisko diskrimināciju, īpaši vizuāli atšķirīgo reliģisko minoritāšu gadījumā. Musulmaņu sievietēm ar galvassegām ir ievērojami mazākas izredzes tikt uzaicinātām uz darba interviju nekā musulmaņu vīriešiem vai nemusulmaņu sievietēm.

Piemērs

Levons ir armēņu izcelsmes vīrietis, kurš dzīvo Latvijā kopā ar savu ģimeni. Viņš un viņa ģimene ir aktīvi praktizējoši kristieši kādā Vasarsvētku kustībā. Kad Levons pārcēlās no Armēnijas uz Latviju, lai strādātu un veidotu dzīvi šeit, viņš sastapās ar diskriminācijas izpausmēm gan viņa etniskās piederības, gan reliģiskās pārliecības dēļ. Levons izjūt, ka dažkārt viņu ignorē sabiedriskās vietās, uzskatot par “ārzemnieku”, un darba kolektīvā tiek izteikti aizvainojoši komentāri par viņa tautību, piemēram, stāstītas aizskarošas anekdotes. Papildus Levons jūt sabiedrības noraidījumu aktīvu darbību Vasarsvētku kustībā, ko uzskata par sektu. Levons piedzīvo interseksionālu diskrimināciju, jo saskaras ar aizspriedumiem gan darbā, gan sabiedrībā, kas viņu novērtē kā “pārāk citādāku” tikai tāpēc, ka viņa identitāte ir saistīta ar mazākumtautības grupu un atšķirīgu reliģisko pārliecību. Tas ierobežo iespējas pilnvērtīgi izmantot savas tiesības salīdzinājumā ar citiem cilvēkiem.

Ieteicamie risinājumi diskriminācijas novēršanā un labā prakse

Politikas veidošanā, īstenošanā un izvērtēšanā, ievērojot nediskriminācijas un vienlīdzīgu iespēju principus attiecībā uz etnisko piederību, ir vērojami vairāki izaicinājumi. Diskrimināciju etniskās izcelsmes dēļ bieži pastiprina dažādi stereotipi, kas cilvēkus ar noteiktām īpašībām stigmatizē kā “svešzemniekus”, “bīstamus” vai “zemāk vērtējamus”.

Pat tad, ja attiecīgi likumi un normatīvie akti ir pieņemti, ir grūtības nodrošināt to efektīvu un praktisku ievērošanu, lai veicinātu nediskrimināciju. Tiesību akti nevar pilnībā novērst diskrimināciju, ja sabiedrībā pastāv negatīva attieksme un aizspriedumi pret konkrētām etniskajām grupām.

Vienlaikus ir svarīga uzticības saikne un informācijas apmaiņa starp etnisko grupu un kopienu pārstāvjiem, arī nevalstiskajām organizācijām un interešu aizstāvības pārstāvjiem, un politikas veidotājiem un īstenotājiem, īpaši tiesībsargājošām iestādēm, lai nodrošinātu iespēju ziņot par diskriminācijas gadījumiem, sniegtu attiecīgu juridisku konsultatīvu atbalstu un laikus veiktu pārkāpumu novēršanu.

Labās prakses piemērs būtu visu šo pušu veiksmīga sadarbība.



Piemērs

Romu pārstāve, kura saskaras ar atteikumu no darba devēja, pamatojoties uz valodas akcentu, vērsās pie vietējās romu biedrības, kuras pārstāvji sazinājās ar pašvaldības iestādes speciālistiem, lai saņemtu konsultāciju par tālāko rīcību un novērstu iespējamo diskrimināciju. Pašvaldības darbinieks palīdzēja sagatavot un iesniegt nepieciešamo iesniegumu un pamatojošos dokumentus LR Tiesībsarga birojā. Tos izskatot, tika ierosināta sūdzība pret darba devēju. Cietušajai personai tika nodrošinātas bezmaksas jurista konsultācijas un viņas pārstāvība tiesā. Rezultātā darba devējs tika atzīts par vainīgo diskriminējošajā attieksmē, pamatojoties uz etnisko izcelsmi (EK ziņojums, 2008).

Labas prakses piemērs, kad palīdzēts laikus mazināt diskriminācijas risku un veicināts starpkultūru dialogs, ir saistīts ar sadarbību starp etniskās kopienas pārstāvjiem un valsts/pašvaldības iestādēm.

Piemērs

Atsevišķās Latvijas pašvaldībās, kurās dzīvo salīdzinoši liels romu kopienas pārstāvju skaits, darbojas romu mediators, kurš veido dialogu starp romu ģimenēm un pašvaldības iestāžu speciālistiem. Šis mediators palīdz romu ģimenēm sazināties ar skolām, sociālajiem dienestiem un veselības aprūpes iestādēm, lai veicinātu romu bērnu apmeklējumu skolā, romu piekļuvi veselības aprūpei un sociālajam atbalstam.

NVO un pašvaldības sadarbības prakse konkrētu etnisko kopienu vajadzību un interešu pārstāvībai ir vairākos Latvijas reģionos. Piemēram, Jelgavas pilsētas pašvaldībā šāda

Pieeja kvalitatīvai izglītībai

Diskriminācija un nevienlīdzīga attieksme ir konstatējama gadījumos, kad personai etniskās piederības dēļ nav vienlīdzīgas pieejas izglītībai.

Piemērs

Bērns netiek uzņemts izglītības iestādē (t.sk. privātskolā) etniskās piederības dēļ, jo skolas vadība uzskata, ka citu bērnu vecākiem varētu būt iebildumi pret attiecīgās tautības bērnu klasē (Cilvēktiesību gids, 2025).



Saskaņā ar Eiropas Komisijas īpašo Eiropabarometra ziņojumu Nr. 493 “Diskriminācija Eiropas Savienībā” 26 % Latvijas pilsoņu uzskata par nepieņemamu situāciju, kad viņu bērnu skolasbiedri būtu romu bērni (Eiropabarometrs, 2019). Lai novērstu šādu situāciju, skolas vadībai, sadarbojoties ar pašvaldības izglītības pārvaldi, ir jāskaidro bērnu vecākiem, ka atbilstoši Latvijas Republikas Satversmes 91. pantam cilvēktiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas, savukārt Satversmes 112. pants nosaka, ka ikvienam ir tiesības uz izglītību un valsts nodrošina iespēju bez maksas iegūt pamatzglītību un vidējo izglītību (LR Satversme, 2019). Papildus Izglītības likuma 3.¹ pants paredz atšķirīgas attieksmes aizliegumu, nosakot, ka ikvienam ir tiesības uz kvalitatīvu un iekļaujošu izglītību neatkarīgi no mantiskā un sociālā stāvokļa, rases, tautības, etniskās piederības, dzimuma, reliģiskās un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, nodarbošanās un dzīvesvietas (Izglītības likums, 2025).

Piemērs

Bērni no imigrantu ģimenēm skolā saskaras ar nesamērīgi lielu slogu, jo viņiem ir nepietiekams valsts valodas prasmju līmenis, skolā ir sveša sociālā vide, tāpēc šādos gadījumos būtu jānodrošina īpaši iekļaušanas atbalsta pasākumi šiem bērniem un viņu vecākiem, kā arī izpratnes līmeņa celšanas pasākumi skolas darbiniekiem un skolniekiem. Attīstot iekļaujošu izglītību un piemērojot nediskriminācijas principus, ļoti nozīmīga loma ir skolotāju attieksmei pret bērniem ar atšķirīgu tautību. Piemēram, ja skolotājiem ir etniskie aizspriedumi, tas negatīvi ietekmē bērnu iekļaušanos skolas vidē un mācību rezultātus. Intervijās romu jaunieši par savu mācību pieredzi skolā ir norādījuši, ka daži skolotāji pauž viedokli, ka “romiem taču izglītība nav vajadzīga”, laupot jauniešiem motivāciju turpināt mācības. Neizpaliek arī gadījumi, ka tieši skolotāju un skolotāju palīgu-romu atbalsts palīdzēja bērniem labāk integrēties un gūt panākumus mācībās.

Labas prakses piemērs ir skolotāju apmācība par vienlīdzīgu iespēju un diskriminācijas atpazīšanu, t.sk. mācības par stereotipu un aizspriedumu negatīvo ietekmi uz bērnu izpratni, par vienlīdzību un iekļaujošas izglītības sabiedrību.

Diskriminējoša ir arī prakse, kad skolnieki, kuri pēc savas etniskās piederības atšķiras no pārējiem, piemēram, romu bērni, izglītību apgūst speciālās klasēs. Romu tautības bērnu nosūtīšana uz speciālās izglītības iestādēm ir izglītības segregācijas īpašs paveids (ES Rezultātu izlase par romiem, 2016).

Piemērs

Tiesībsargs rekomendēja izmeklēt pašvaldību pedagoģiski medicīnisko komisiju darbu par iespējami nepamatotu romu bērnu ievietošanu speciālajās izglītības iestādēs vai sniedzot izglītību neatbilstošās speciālās izglītības programmās. Kā labas prakses piemērs ir ieteikts romu bērniem, kuri tiek mācīti atbilstoši speciālās izglītības programmām, nodrošināt skolotāju palīgu — romu atbalstu (Ilves, A., Freiberga, K. & Dragune, K., 2022).

Piekļuve darba tirgum

Starptautiskās Darba organizācijas 2020. gada pētījumā konstatēts, ka migranti visā pasaulē par to pašu darbu nopelna vidēji par aptuveni 13 % mazāk nekā vietējie iedzīvotāji (ILO, 2025).

Savukārt 2020. gada Eurostat dati par nodarbinātību un algu atšķirībām dažādās Eiropas valstīs, tostarp Latvijā, rāda, ka etniskajām minoritātēm ir zemāks vidējais ienākumu līmenis un viņi ir vairāk pārstāvēti zemāk atalgotās nozarēs (EU statistics, 2021).

Neraugoties uz tiesisko regulējumu (Darba likuma, 29. pants), kas aizliedz etnisku diskrimināciju, daudzi cilvēki joprojām ir nelabvēlīgā situācijā etniskās izcelsmes dēļ gan darbā pieņemšanas, gan karjeras attīstības ziņā. Pieņemums, ka atsevišķas etniskās grupas ir mazāk kompetentas vai kvalificētas, rada sistemātisku diskrimināciju darba tirgū. Latvijā ar to īpaši saskaras romu kopienas pārstāvji.

Saskaņā ar pētījumu centra SKDS veiktās aptaujas datiem vairāk nekā puse jeb 60 % Latvijas iedzīvotāju nevēlas strādāt kopā ar citu etnisko grupu pārstāvjiem, īpaši romiem, ko norāda 33 % respondentu (LETA/Jauns.lv, 2019).

Sociāli ekonomiskie izaicinājumi

Pieaugošā globalizācija un migrācijas procesi veicina etnisko daudzveidību, taču vienlaikus rada arī potenciālas kultūru konfliktu situācijas. Starp dažādām etniskajām grupām var veidoties spriedze un aizspriedumi, kas savukārt kļūst par pamatu nevienlīdzības un diskriminācijas riskam. Piemēram, Rīgā iespējama spriedze starp vietējām krieviski runājošajām kopienām un no Āzijas valstīm iebrukušajiem cilvēkiem. Daudzās sabiedrībās cilvēki no migrantu ģimenēm, neraugoties uz pilsonības esamību, netiek atzīti par pilntiesīgiem sabiedrības locekļiem un saskaras ar neiecietību, kā arī tiešu vai netiešu diskrimināciju.

Netieša diskriminācija izpaužas sabiedrības struktūrās, kad valsts pārvaldes institūcijas nenodrošina migrantiem, tostarp trešo valstu valstspiederīgajiem, kvalitatīvu piekļuvi pamatpakalpojumiem – nodarbinātībai, izglītībai, veselības

aprūpei, sociālajam mājoklim un sociālajam atbalstam. Šī strukturālā dimensija apgrūtina diskriminācijas atpazīšanu un efektīvu tās novēršanu, jo etniskā diskriminācija nereti nenotiek atklāti vai tieši, bet gan izpaužas strukturāli vai institucionāli.

Šādas diskriminācijas piemēri var būt nevienlīdzīga attieksme darba pieņemšanas procesā, ierobežota piekļuve izglītības iespējām etnisko aizspriedumu dēļ vai specifiskas informācijas trūkums par noteiktām etniskajām grupām krimināltiesību procesā. Šādās situācijās identificējama strukturālā un institucionālā diskriminācija, kas nav saistīta ar individuālu nodomu, bet gan ar sistemātiski veidotu nelabvēlīgu vidi vai attieksmi pret cilvēkiem ar atšķirīgu etnisko piederību, kas iestrādāta sabiedrības institucionālajās struktūrās.

Dati norāda, ka etnisko minoritāšu pārstāvji vidēji nopelna mazāk nekā etniskā vairākuma pārstāvji, pat ja viņu kvalifikācija un pieredze ir vienāda.

Diskriminācija mājokļu tirgū nozīmē, ka migranti un etniskās minoritātes koncentrējas noteiktos rajonos, kuros bieži vien ir sliktāka infrastruktūra un mazāk iespēju socializēties.

Diskriminācija attiecībā uz mājokļa pieejamību izpaužas gadījumos, kad pakalpojuma sniedzējs atsakās izīrēt mājokli vai izvirza atšķirīgus līguma nosacījumus¹⁹ īrnieka tautības dēļ.



Piemērs

Persona ar tumšāku ādas krāsu vēlas īrēt dzīvokli pilsētas centrā pēc tiešsaistē izvietota publiskā sludinājuma, bet saņem no izīrētāja atteikumu. Sākotnējā saziņa ar izīrētāju ir pozitīva, bet pēc personiskas tikšanās dzīvokļa īpašnieks pēkšņi maina attieksmi, sakot, ka “dzīvoklis vairs nav pieejams. Es tomēr nolēmu izīrēt citam. Kaimiņi nevēlas dzīvot blakus ārzemniekiem, jo tie ir aizdomīgi un nav zināms, ko no viņiem var sagaidīt.” Izīrētājs nav sniedzis objektīvu pamatojumu atteikumam, tas šķietami balstās uz īrnieka ārējo izskatu un tautību. Kaut arī atteikums neietver skaidri izteiktas diskriminējošas frāzes, konteksts un situācija ļauj secināt, ka atteikuma iemesls varētu būt personas āriene vai tautība.

Šajā gadījumā ir aizdomas par tiešu rasistisku diskrimināciju, jo tiek pārkāpts Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 3.1 pants “Atšķirīgas attieksmes aizliegums”. Par šādu attieksmi īrniekam būtu jāsniedz sūdzība LR Tiesībsargam vai vispārējās jurisdikcijas tiesai (Cilvēktiesību gids 2, 2025).

Piemērs

Latvijā tiek sniegts atbalsts trešo valstu pilsoņu iekļaušanas pasākumiem. Tas ir nepieciešams, lai Latvijas sabiedrībā mazinātu spriedzi, negatīvus stereotipus un aizspriedumus pret migrantiem, īpaši ar citu ādas krāsu. Kultūras pasākumos ar aktīvu trešo valstu pilsoņu līdzdalību notiek kultūras pieredzes un vērtību apmaiņa starp Latvijas iedzīvotājiem un trešo valstu pilsoņiem, kā arī praktizēšanās latviešu valodā. Kopienų/etnisko grupu “Dzīvo stāstu bibliotēkā” trešo valstu pilsoņi un vietējie dalās ar savu dzīves pieredzi, darbojas valodas klubā,

kultūru festivāls un radošās darbnīcas, kurās migranti un vietējie iedzīvotāji dalās ar savām tradīcijām, apgūst jaunas prasmes un veido kopīgu kultūras un sociālo pieredzi. Šādi pasākumi ir jāplāno un jānodrošina regulāri.

Tiesiskie izaicinājumi



Īstenojot valsts politiku attiecībā uz etnisko grupu un nacionālo minoritāšu iekļaušanu, integrāciju, šo grupu tiesību nodrošināšanu un saliedēšanu ar sabiedrības vairākumu, ir jāpārzina un jāanalizē situācija valstī. Tas rada etnisko datu vākšanas un apkopošanas izaicinājumu. Jāatceras, ka etnisko datu vākšana ir sensitīvs jautājums, un nacionālās valstis izstrādā savu pieeju un praksi, pamatojoties uz sabiedrības pieredzi, politiskajām interesēm un vēsturisko kontekstu.

Latvijā iedzīvotājiem ir iespēja norādīt etnisko piederību savos identifikācijas dokumentos. Ministru kabineta 2012. gada 21. februāra noteikumu Nr. 134 “Personu apliecinošu dokumentu noteikumi” 9.1. punkts pieļauj, ka pasē pēc personas vēlēšanās var iekļaut Fizisko personu reģistra ziņas par personas tautību. Pilsonības un migrācijas lietu pārvalde un Centrālā Statistikas pārvalde (CSP) veic iedzīvotāju uzskaitījumu pēc tautības (PMLP 2, 2025).²⁰ Daudzās citās valstīs (piemēram, Francijā, Vācijā) etniskā izcelsme iedzīvotājiem oficiāli netiek prasīta un apkopota.

Datu apkopošana un apstrāde par etnisko piederību ir problemātiska, jo etniskā piederība var tikt izmantota kā pamats diskriminācijai vai aizspriedumiem. Ja cilvēkiem jautā par viņu etnisko piederību, tas var izraisīt neuzticību vai diskomfortu, jo nav zināms, kādam nolūkam šī informācija tiek izmantota.

Piemēri

ASV un Lielbritānijā ir prakse oficiāli reģistrēt iedzīvotāju etnisko piederību, piemēram, tautas skaitīšanā vai pieteikuma veidlapās. Šīs pieejas mērķis ir padarīt dažādas etniskās grupas redzamas un nodrošināt tām vienlīdzīgas iespējas. Šāda pieeja rada risku, ka etniskās atšķirības noteiktos apstākļos var kļūt par naida runas, vardarbības un stereotipu mērķi.

Francijā etniskās izcelsmes jēdziens nav oficiāli atzīts un statistikā netiek reģistrētas etniskās kategorijas. Francijas konstitūcijas pamatā ir universālisma princips, kas nosaka, ka visi pilsoņi ir vienlīdzīgi neatkarīgi no etniskās izcelsmes vai reliģijas. Lai gan šīs pieejas mērķis ir veicināt vienlīdzību, pastāv risks, ka tā padara strukturālo diskrimināciju neredzamu un apgrūtina mērķtiecīgu politikas pasākumu izstrādi etniskās nevienlīdzības apkarošanai.

Etniskā piederība ir sensitīvi personas dati, kas ir aizsargājami, to vākšanu un apstrādi reglamentē ES Datu aizsardzības regula. Ir gadījumi, kad etnisko datu vākšana tikusi ļaunprātīgi izmantota, lai marginalizētu vai vajātu noteiktu etnisko grupu. Bet šādi dati ir svarīgi, lai veiktu salīdzinājumu etniskajā griezumā un nepieļautu kādas etniskās grupas tiesību ierobežošanu. Te jāuzsver, ka etnisko datu vākšana ir iespējama un ir nepieciešama valsts

politikas veidošanai, īstenošanai un izvērtēšanai. Šādi dati sniedz ieskatu un izpratni par programmām un pasākumiem, kas jāīsteno, lai uzlabotu atsevišķu etnisko minoritāšu (piemēram, romu) situāciju. ES Pamattiesību aģentūra skaidro, ka etnisko datu vākšana un izmantošana politikas attīstības vajadzībām ir pieļaujama, ja tiek nodrošināta respondentu anonimitāte un datu skaidrojumi nemarginalizē konkrētu etnisko grupu un tai piederīgos.

Piemērs

Latvijā ir attīstīta romu iekļaušanas un atbalsta politika, un politikas vajadzībām tiek veikti regulāri kvalitatīvie pētījumi par romu situāciju valstī, kā arī vākti statistikas dati.²¹ Šādā situācijā etniskie dati parāda, ka romiem Latvijā nav vienādas iespējas pamattiesību īstenošanai (darba tirgū, izglītībā, sociālo pakalpojumu saņemšanā, bērnu tiesību ievērošanā, kultūras mantojuma saglabāšanā, veselības un mājokļu jomā). Pamatojoties uz datiem, var veikt konkrētus atbalsta pasākumus situācijas uzlabošanai.

Naida runa un ziņošana par diskrimināciju

Naida runa Latvijā ir plaši izplatīta, un ir liels izaicinājums to identificēt un novērst. Latvijas Cilvēktiesību centra veiktajā naida runas monitoringā no 2021. līdz 2023. gadam secināts, ka 20 % gadījumos naida runa bijusi vērsta pret konkrētas etniskās vai nacionālās piederības personām, 18 % gadījumu tā izpaudās kā ksenofobija, 6 % kā rasisms (Kamenska, A., Tumule, J., 2024). Naidis uz tautības pamata visvairāk izpaužas kā aizskārumi, dehumanizācija, aicinājumi uz vardarbību.

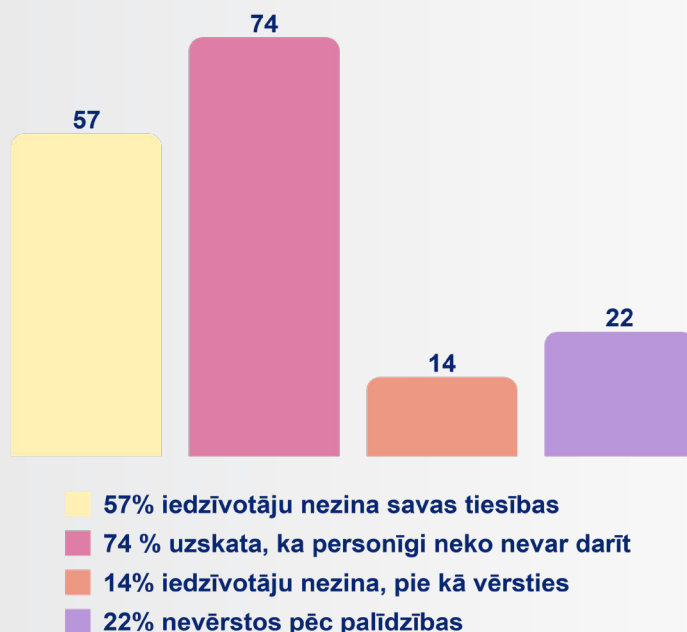
Par naida runu atbilstoši Krimināllikuma 78. pantam ir paredzēta kriminālatbildība vai administratīvā atbildība, vai atbildība civilprocesa kārtībā. Lai šīs normas tiktu efektīvi pielietotas pārkāpumu gadījumā, ir jānodrošina naida runas uzraudzība, piemēram, mediju un sociālo tīklu monitorings un analīze, kā arī jāveicina izpratne par naida runas novēršanu.

Piemērs

Ziņu portāla redakcija regulāri veic savu ziņu komentāru satura monitoringu, dzēš naidīgos komentārus un informē policiju par pārkāpumiem; papildus ziņu portāls regulāri veic savu darbinieku informēšanu un izglītošanu par rīcību gadījumos, kad portāla komentāros vai sociālo tīklu platformās parādās naidīgi izteikumi un aicinājumi uz vardarbību etniskās vai citas piederības dēļ.



Viens no izaicinājumiem ir cilvēku nezināšana, kā rīkoties diskriminācijas vai rasistiska naida incidenta gadījumā. Liela sabiedrības daļa neuzticas varas iestādēm²² un nezina, kā praktiski aizstāvēt savas tiesības un intereses. Latvijā 57 % iedzīvotāju nezina savas tiesības, kļūstot par diskriminācijas upuriem, 74 % uzskata, ka personīgi neko nevar darīt, lai mazinātu diskrimināciju, 14 % iedzīvotāju nezina, pie kā vērsties diskriminācijas gadījumā, bet 22 % nevēršos pēc palīdzības (SIF, 2017).



9. attēls. Latvijas iedzīvotāju aptauja
par diskriminācijas jautājumiem (SIF, 2017)

Iedzīvotāju līdzdalība diskriminācijas mazināšanā ir būtisks atbalsts, taču ne vienmēr iedzīvotāju līdzdalība ir augsta. Vairākās valstīs (piemēram, Vācijā, Lielbritānijā) notiek informatīvās kampaņas vai sabiedriskās iniciatīvas par vienlīdzību etniskās piederības dēļ. Dažas no kampaņām ir saistītas ar sabiedrības iesaisti, piemēram, ziņot cilvēktiesību organizācijām, policijai, ombudsmenam par novēroto etnisko diskrimināciju. Cilvēki, kuri saskārušies ar diskrimināciju etniskās piederības dēļ, var novērtēt to, vai viņiem pieejama informācija par diskriminācijas pazīmēm un kur griezties. Pieejamā informācija ir sagatavota, piemēram, vieglajā valodā vai viņu dzimtajā valodā.

Vēl viens būtisks aspekts — pozitīva pieredze diskriminācijas mazināšanā un tiesiskā aizsardzība. Piemēram, sociālo kampaņu ietvaros sniedz konkrētu atbalstu cietušajiem, konsultē par praktisku rīcību diskriminācijas gadījumā etniskās piederības dēļ. Latvijā šādu atbalstu, piemēram, atbalsts iesnieguma sagatavošanā un iesniegšanā LR Tiesībsargam, juridisko konsultāciju sniegšanā, nodrošina Latvijas Cilvēktiesību centra pārstāvji vai organizācija “Patvērums “Drošā māja””.

Sabiedrības izglītošana ir viens no svarīgākajiem risinājumiem, lai veicinātu izpratni par etnisko un kultūras dažādību un nediskrimināciju. Izglītošana ietver gan formālas izglītības programmas, gan neformālus pasākumus, t.sk. mācības, seminārus u.c.

Piemēram, apmācības par dažādības jautājumiem var palīdzēt cilvēkiem izprast, kā veidojas aizspriedumi un stereotipi, kā tie izpaužas sabiedrībā, kā tos atpazīt un kā ar tiem cīnīties. Apmācības var ietvert diskusijas, lomu spēles un citus interaktīvus elementus, kas palīdz labāk izprast dažādības nozīmi un veicināt iekļaujošu attieksmi.





Lai atpazītu un laikus novērstu tiešo un netiešo diskrimināciju, īpaši strukturālo diskrimināciju, vairākās valstīs tiek nodrošināti izpratnes veicināšanas pasākumi valsts un pašvaldību iestāžu darbiniekiem par to, kā praktiski atpazīt etnisko diskrimināciju un tās izpausmes, iemeslus un veicinošus mehānismus.

Labā prakse ir organizācijām un iestādēm organizēt šādas mācības, lai celtu savu darbinieku izpratni par dažādības vadības principiem un iekļaujošu darba vidi.

Mediju kampaņu organizēšana par kultūru daudzveidību un dažādības vadību ir veids, kā celt sabiedrības izpratnes līmeni par šiem jautājumiem, veicināt iecietību un starpkultūru komunikāciju. Šādu kampaņu ietvaros var rīkot informatīvu kampaņu sociālajos medijos un veidot materiālus vieglajā valodā, organizēt sociālo reklāmu. Minētie pasākumi var aptvert lielu auditoriju un palīdzēt tai saprast, kā diskriminācija ietekmē individuālos un sabiedrību kopumā un kā praktiski rīkoties, lai veicinātu iekļaujošu un taisnīgu sabiedrību.

Piemērs

Latvijā noritēja kampaņa “Par Cilvēcību”, kuras laikā sabiedrībā tika aktualizēti migrācijas un starpkultūru saskarsmes jautājumi lokālā, vēsturiskā un personīgas pieredzes perspektīvā (“Patvērums “Drošā māja””, 2025).

Arī **plašsaziņas līdzekļiem** ir būtiska loma sabiedrības izpratnes veidošanā un tās vērtību atspoguļošanā, piemēram, piedāvājot auditorijai analītiskus raidījumus un diskusijas par dažādību un iekļaušanu. Plašsaziņas līdzekļu veidotajam saturam būtu jāaptver pēc iespējas plašāka mērķauditorija neatkarīgi no etniskās piederības. Labā prakse ir, kad mediji atspoguļo informāciju objektīvi, bez uzsvāra uz cilvēku etnisko piederību, nevairojot negatīvus stereotipus un aizspriedumus. Piemēram, ir vairāki gadījumi, kad sižetos tiek pieminēta konkrēta etniskā grupa vai to pārstāvji saistībā ar kādu likumpārkāpumu, tādējādi vispārinot atsevišķu gadījumu uz visu grupu un stigmatizējot to.

Lai mazinātu diskriminācijas risku **nodarbinātības jomā**, pastāv anonīma darbā pieteikšanās prakse. Šī ir inovatīva pieeja, kas paredz, ka darba devējs atlases procesā neiegūst informāciju par kandidāta vārdu, izskatu vai etnisko piederību/izcelsmi. Tādējādi tiek mazināta darba devēja iespējamo aizspriedumu ietekme uz atlasi un veicinātas vienlīdzīgas iespējas visiem pretendentiem. Atlases koncentrējas uz kandidāta profesionālajām prasmēm un pieredzi, nevis uz etnisko piederību vai izskatu, padarot atlases un izvērtēšanas procesu objektīvāku un taisnīgāku.

Piemērs

No 2020. gada vairākos Latvijas uzņēmumos, visvairāk IT un tehnoloģiju kompānijās, tiek izmantota anonimizēto darba pieteikumu pieeja jeb anonimizēts darbinieku CV atlases process, īpaši konsultāciju un tehnoloģiju pozīcijās, lai novērstu diskrimināciju un nodrošinātu atlases lēmumu neatkarību no pretendenta etniskās izcelsmes vai dzimuma.

Mākslīgā intelekta izmantošana darba atlases procesā. Mākslīgā intelekta (MI) izmantošana atlases procesā ir viens no veidiem, kā automatizēt un uzlabot atlasi. Tomēr ir svarīgi apzināties iespējamās riskus, proti,

MI algoritmi var būt ieprogrammēti ar aizspriedumiem, kas var diskriminēt noteiktas pretendentu grupas. Piemēram, ja algoritms ir apmācīts uz datiem, kas atspoguļo vēsturisku diskrimināciju, tas var turpināt šo diskrimināciju arī nākotnē.

Darba sludinājumiem ir liela nozīme pretendentu piesaistē. Ir svarīgi, lai sludinājumu saturs būtu iekļaujošs, veidots saprotamā un vieglajā valodā un aicinātu pieteikties kandidātus no dažādām kultūrvīdēm un etniskajām grupām. Darba sludinājuma saturam jābūt neitrālam, nedodot priekšrocības kādai etniskai grupai un neveicinot etniskus stereotipus un aizspriedumus.

Subsidētu darba vietu prakse un dažādības vadības principu ievērošana, kā arī iekļaujošas darba vides veidošana ir prakses, kas veicina dažādu etnisko grupu, arī migrantu izcelsmes cilvēku iesaisti darba tirgū. Šīs prakses var īstenot gan ar valsts atbalstu, gan ar darba devēju pašu iniciatīvu. Dažādība vadības līmenī ir svarīga, jo veicina dažādu skatījumu un ideju apmaiņu, kas uzlabo uzņēmumu sniegto pakalpojumu un preču klāstu, paplašina klientu loku un attīsta inovāciju. Viena no pieejām dažādības vadības ieviešanai publiskajā sektorā ES valstīs ir dažādības vadības principu ieviešana personāla vadības procesos (Golubeva, M., Kažoka, I. & Rastrigina, O., 2011).

Lai veicinātu sociāli neaizsargātu un diskriminācijai pakļautu etnisko grupu pārstāvju nodarbinātību, piemēram, romu piekļuvi darba tirgum, tiek izmantotas darbavietu kvotas, kas stimulē darba devējus pieņemt darbā šīs tautības pārstāvjus.

Polīcijas, tiesībsargājošo iestāžu un tiesu sistēmas loma etnisko grupu tiesību nodrošināšanā. Polīcijas darbībai un tiesu sistēmai ir jābūt iekļaujošām un nediskriminējošām, nodrošinot vienlīdzīgu attieksmi pret visiem iedzīvotājiem neatkarīgi no viņu izcelsmes vai rases. Lai to panāktu, jānodrošina rasu profilēšanas aizliegums, kas paredz ierobežojumu polīcijas un tiesībsargājošo institūciju darbiniekiem veidot iedzīvotāju rasu un etnisko grupu uzskaiti darba vajadzībām, kā arī balstīt savu darbību uz iedzīvotāju rasu vai etnisko izcelsmi, nevis uz konkrētiem pierādījumiem vai aizdomām par noziedzīgu darbību. Labā prakse, kas tiek ieviesta vairākās valstīs, ir apmācības polīcijas darbiniekiem par diskriminācijas novēršanu un cilvēktiesībām, kā arī dažādu etnisko grupu īpatnībām, tādējādi mazinot aizspriedumus.

Piemērs

Lielbritānijā lielas reformas tika ieviestas pēc sensacionālā 1999. gada Makfersona ziņojuma (The Macpherson Report, 1999), kas atklāja institucionālo rasismu polīcijā. Ziņojumā secināts, ka polīcijas iestādē pastāv institucionālais rasisms – dziļi iesakņojusies rasistiska attieksme pret etniskajām minoritātēm padarīja izmeklēšanu neobjektīvu. Tika konstatēta arī minoritāšu diskriminācija polīcijā. Reformas rezultātā ieviesa neatkarīgu sūdzību izskatīšanas struktūru, kas ļāva iedzīvotājiem ziņot par polīcijas pārkāpumiem, kā arī tika organizētas regulāras obligātās apmācības rasisma novēršanai un dažādības veicināšanas pasākumi.

Tiesiskais regulējums un politiskā griba

Tiesiskajam regulējumam un politiskajai gribai šo regulējumu efektīvi īstenot praksē ir izšķiroša nozīme cīņā pret diskrimināciju, kā arī vienlīdzīgu tiesību nodrošināšanā. Ir nepieciešams regulāri pārskatīt un pilnveidot nediskriminācijas tiesību normas, lai tās atbilstu mūsdienu izaicinājumiem un efektīvi aizsargātu cilvēktiesības. Jānodrošina caurspīdīgums un atskaites par valsts iestāžu sadarbību diskriminācijas novēršanas jomā. Jāsekmē dialogs ar sabiedrību un nevalstiskajām organizācijām par vienlīdzības iespēju nodrošināšanas jautājumiem un diskriminācijas problēmām un risinājumiem, piemēram, izstrādājot dažādas atbalsta iniciatīvas un politikas pasākumus, konsultējoties ar etnisko grupu pārstāvjiem.



Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

Pētījumi

Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras (FRA) ziņojumā “Melnādaino cilvēku pieredze Eiropas Savienībā – Āfrikas izcelsmes personu pieredze” (angļu valodā “Being Black in the EU – Experiences of people of African descent”) ir konstatēts, ka, piemēram, Vācijā 2022. gadā diskriminācija pret cilvēkiem no Āfrikas valstīm ir pieaugusi un sasniedz līdz 77 % no 65 % divpadsmit mēnešu laikā. Lielākā daļa šādu diskriminācijas gadījumu netiek ziņota policijai. Ziņojums uzsver nepieciešamību pēc efektīvākiem pasākumiem diskriminācijas mazināšanai un tiesību aizsardzībai, piemēram, anonīmas ziņošanas sistēmas izveide, policijas apmācības u.c. (FRA, 2023). Iegūts no: <https://fra.europa.eu/en/publication/2023/being-black-eu>

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (Organisation for Economic Co-operation and Development) pētījums “Diskriminācijas novēršana Eiropas Savienībā” (angļu valodā “Combatting Discrimination in the European Union”) analizē diskriminācijas izplatību un tās ietekmi Eiropas Savienībā. Tas izvērtē dažādu politiku efektivitāti diskriminācijas mazināšanā un piedāvā ieteikumus valstu līmeņa pasākumiem, piemēram, uzlabot pieeju tiesību aizstāvības palīdzībai diskriminācijas gadījumā, pilnveidot datu vākšanas sistēmu u.c. (OECD, 2025). Iegūts no: https://www.oecd.org/en/publications/combating-discrimination-in-the-european-union_29c2c36a-en/full-report.html

Grāmatas

Ponterotto, J., G., Utsey, S., O., & Pedersen, P., B. (2006). Preventing Prejudice – A Guide for Counselors, Educators, and Parents. Iegūts no: <https://www.amazon.com/Preventing-Prejudice-Counselors-Multicultural-Psychotherapy-ebook/dp/B013LYOPU2>

Schiwy, M. (2018). Rassismus: Die Erfindung der Menschenrassen. Grāmatas autors pēta rasismu un cilvēku rases jēdziena vēsturi, piedāvājot kritisku skatījumu uz rasu konstrukcijām. Iegūts no: <https://www.thalia.de/shop/home/artikeldetails/A1047982551?>

Kendi, I. (2019). How to Be an Antiracist. Grāmata piedāvā personisku un akadēmisku skatījumu uz rasismu. Iegūts no: <https://www.amazon.de/How-Be-Antiracist-Ibram-Kendi/dp/0525509283>

Videomateriāls

“The Danger of a Single Story” – Chimamanda Ngozi Adichie (TED Talk). Iegūts no: <https://www.youtube.com/watch?v=BQR8x3CCo0A>

TED runas video (angliski) piedāvā ieskatu, kā vienpusēji stāsti var veicināt stereotipus un rasismu.



Izmantotie avoti

Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2020. gada 17. novembra spriedums lietā SKA-17/2020, ECLI:LV:AT:2020:1127.A420281216.5.S. Iegūts no: https://cilvektiesibas.org.lv/media/attachments/22/12/2021/Anonimizets_nolemums_432076.pdf

Bela, B. & Rasnača, L. (red.). (2023). Sociālā darba vārdnīca. Iegūts no: www.lm.gov.lv/lv/media/23154/download?attachment

Bennett, M. J. (1986). A Developmental Approach to Training for Intercultural Sensitivity. *International Journal of Intercultural Relations*, 10(2), 179-196

Cilvēktiesību gids 2. (2025). Kā sūdzēties? Iegūts no: www.cilvektiesibugids.lv/temas/diskriminacija/ka-sudzeties

Cilvēktiesību gids. (2025). Rase vai etniskā piederība. Iegūts no: www.cilvektiesibugids.lv/temas/diskriminacija/kas-ir-diskriminacija/diskriminacijas-pamati/rase-vai-etniska-piederiba

Centrālā Statistikas pārvalde. (2025). Iegūts no: www.csp.gov.lv/lv

Darba likums. (2001). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/23309-pateretaju-tiesibu-aizsardzibas-likumslikumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

Eiobarometers 2. (2019). Discrimination in the European Union. Iegūts no: www.europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251

Eiobarometers. (2019). Europeans' attitudes towards culture. Iegūts no: www.europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3364

Eiropas Padome. (2016). Latvijas Republikas trešais nacionālais ziņojums par Vispārējās konvencijas par nacionālo minoritāšu aizsardzību izpildi Latvijā. Iegūts no: <https://rm.coe.int/16806c72e6>

Eiropas Savienības Pamattiesību harta. (2016). Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT>

EK ziņojums. (2008). Eiropas Komisija pret rasismu un neiecietību. Trešais ziņojums par Latviju. Strasbūra: Eiropas Padome. Iegūts no: <https://rm.coe.int/third-report-on-latvia-latvian-translation-/16808b58b5>

EP rezolūcija, (2023/2840(RSP). (2023). Eiropas Parlamenta rezolūcija par romu bērnu segregāciju un diskrimināciju izglītībā. Iegūts no: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2023-0342_LV.html

ES Tiesas spriedums (2018. gada 17. aprīlī) lietā C-414/16 Vera Egenberger pret Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, ECLI:EU:C:2018:257 Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/PDF/?uri=CELEX:62016CJ0414>

ES Tiesas spriedums (2015. gada 16. jūlijā) lietā CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480. Tiesas spriedums (2020. gada 29. oktobrī) lietā C-243/19 A pret Veselības ministriju, ECLI:EU:C:2020:872 Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/ALL/?uri=CELEX:62014CJ0083>

ES Tiesas spriedums (2021. gada 15. jūlijā) apvienotajās lietās C-804/18 un C-341/19, IX pret WABE eV (C-804/18), un MH Müller Handels GmbH pret MJ (C-341/19), ECLI:EU:C:2021:594 Iegūts no: <https://johan-callewaert.eu/freedom-to-wear-visible-political-philosophical-or-religious-signs-in-the-workplace-judgment-of-the-cjeu-in-the-case-of-wabe-and-mh-muller-handel/>

EU statistics. (2021). EU migrant integration statistics 2020. Iegūts no: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/migrant-integration/migrant-integration-hub_en

Eurotermbank. (2025). Ksenofobija. Iegūts no: <https://eurotermbank.com/search/ksenofobija>

FRA. (2020). Eiropas Savienības minoritāšu un diskriminācijas otrais apsekojums. Rezultātu izlase par romiem. Iegūts no: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2016-eu-minorities-survey-roma-selected-findings_lv.pdf

Golubeva, M., Kažoka, I. & Rastrigina, O. (2011). Dažādības vadība publiskajā sektorā: attīstīto valstu pieredze un Latvijas situācijas novērtējums. Providus. Iegūts no: https://providus.lv/article_files/1044/original/Zinojums_Dazadibas_vadiba.pdf?1326899457

ILO. (2025). Data and statistics. Iegūts no: <https://www.ilo.org/data-and-statistics>

Ilves, A. (2024). Kas ir un kā atpazīt sistēmisko diskrimināciju nodarbinātībā. Jurista vārds, 2024, Nr. 20. Iegūts no: <https://m.juristavards.lv/zurnals/285269-kas-ir-un-ka-atpazit-sistemisko-diskriminaciju-nodarbinatiba/>

Ilves, A., Freiberga, K. & Dragune, K. (2022). Romu situācija Latvijā. Tiesībsargs. Iegūts no: https://www.tiesibsargs.lv/wp-content/uploads/2022/07/romu_situacija_latvija_2022_1648646871.pdf

Izglītības likums. (2025). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/50759-izglitibas-likums>

Jelgava. (2025). Jelgavas mazākumtautību nacionālās kultūras biedrības. Iegūts no: www.jelgava.lv/sc/sakumlapa/nvo/jelgavas-mazakumtautibu-nacionalas-kulturas-biedribas/

Kamenska, A., Tumule, J. (2024). Naida runa Latvijā: tendences un izaicinājumi. Latvijas Cilvēktiesību centrs. Iegūts no: https://cilvektiesibas.org.lv/media/attachments/08/05/2024/Naida_runa_petijums_2023final.pdf

Kaprāns, M., Mieriņa, I. & Saulītis, A., (2020). Starpkultūru stereotipi un aizspriedumi Latvijā. LU Filozofijas un socioloģijas institūts. Iegūts no: https://www.integration.lv/uploads/files/informativie-materiali/lu_petijums_sapc.pdf

Kažoka, I., Bērziņa, L. (2023). Sabiedrības saliedētības radara ziņojums: 2023. SIF. Iegūts no: <https://www.sif.gov.lv/lv/media/5598/download?attachment>

Konvencija par nacionālo minoritāšu aizsardzību. (1995). Likums par “Vispārējo konvenciju par nacionālo minoritāšu aizsardzību”. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/109252-par-visparejo-konvenciju-par-nacionalo-minoritasu-aizsardzibu>

Latvijas Cilvēktiesību centrs. (2015). Antisemitisma izpausmes: vēsture un mūsdienas. Latvijas Cilvēktiesību centrs, 3. lpp.

LETA. (2018). Pēc Ventspils vakarskolas un romu klašu slēgšanas lielākā daļa romu bērnu turpina mācības citās skolās. Iegūts no: <https://ventspils.pilseta24.lv/zina?slug=pec-ventspils-vakarskolas-un-romu-klasu-slegšanas-lielaka-dala-romu-bernu-turpina-macibas-citas-skolas>

LETA/Jauns.lv. (2019). Aptauja atklāj Latvijas iedzīvotāju neiecietību pret citu etnisko grupu pārstāvjiem. Iegūts no: https://jauns.lv/raksts/zinas/320639-aptauja-atklaj-latvijas-iedzivotaju-neiecietibu-pret-citu-etnisko-grupu-parstavjiem#google_vignette

LR Kultūras ministrija. (2024). Piemēram skatīt Plāna romu stratēģiskā ietvara pasākumu īstenošanai 2022. - 2023. gadam ietekmes izvērtējumu. Iegūts no: <https://www.km.gov.lv/lv/media/49371/download?attachment>

LR Labklājības ministrija. (2022). Sabiedriskās domas aptauja par sabiedrības izpratni par diskriminācijas aspektiem. Iegūts no: <https://www.lm.gov.lv/lv/sabiedriskas-domas-aptauja-par-sabiedribas-izpratni-par-diskriminacijas-aspektiem-28122022>

LR Satversme. (2019). Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme>

MK rīkojums Nr. 709. (2024). Plāns romu stratēģiskā ietvara pasākumu īstenošanai 2024. – 2027. gadam. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/354561-plansromu-strategiska-ietvara-pasakumu-istenosanai-20242027gadam>

MK rīkojums. (2021). MK rīkojums par saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstības pamatnostādņem 2021. - 2027. gadam. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/320841-par-saliedetas-un-pilsoniski-aktivas-sabiedribas-attistibas-pamatnostadnem-2021-2027-gadam>

MK rīkojums. (2024). Saliedētas un pilsoniski aktīvas sabiedrības attīstības plāns 2024.–2027. gadam. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/id/357419-saliedetas-un-pilsoniski-aktivas-sabiedribas-attistibas-plans-2024-2027-gadam>

Oficiālās statistikas portāls. (2025). Pirmoreiz par personām ar invaliditāti atzīto pilngadīgo iedzīvotāju skaits pēc invaliditātes cēloņiem, invaliditātes

grupas, dzimuma un vecuma 2018 – 2024. Iegūts no: https://data.stat.gov.lv/pxweb/lv/OSP_PUB/START__VES__VD__VDP/VDE010/

Padomes Direktīva 2000/43/EK. (2000). Direktīva, ar ko ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=CELEX:32000L0043&from=LV>

Padomes Direktīva 2000/78/EK. (2000). Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pēc ES Tiesas spriedums (2018. gada 11. septembris) lietā C-68/17 IR pret JQ, ECLI:EU:C:2018:696. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV>

Patvērums, Drošā māja. (2025). Kampaņa “Par Cilvēcību” Viesītē. Patvērums “Drošā mājā”. Iegūts no: www.patverums-dm.lv/lv/kampana-%E2%80%9Cpar-cilvecibu%E2%80%9D-viesite

PMLP 2. (2025). Fizisko personu reģistra statistika 2025. gadā. Iegūts no: <https://www.pmlp.gov.lv/lv/fizisko-personu-registra-statistika-2025gada>

PMLP. (2025). Patvēruma meklētāju statistika. Iegūts no: <https://www.pmlp.gov.lv/lv/jaunums/migracijas-un-patveruma-aktualitates-emt-apkopojums-par-2024-gadu>

SIF. (2017). Ziņojums par pašreizējo sabiedrības izpratnes un informētības līmeni un efektīvākajiem informācijas sniegšanas mehānismiem. Iegūts no: <https://www.sif.gov.lv/lv/media/1233/download?attachment>

SIF. (2025). Etniskā piederība. Iegūts no: <https://www.dazadiba.lv/pamati-un-regulejums/etniska-piederiba/>

Tēzauris. (2025). LU skaidrojošā un sinonīmu vārdnīca. Iegūts no: <https://tezauris.lv/rasisms:1>

The Macpherson Report. (1999). The Macpherson Report: Twenty-two years on - Home Affairs Committee - House of Commons. Iegūts no: <https://committees.parliament.uk/work/347/the-macpherson-report-twentytwo-years-on/publications/>

Tiesībsargs 2. (2013). Viedoklis par romu bērnu segregāciju Ventspils vakara vidusskolā ir pieejams. Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/resource/tiesibsarga-viedoklis-par-romu-bernu-segregaciju-ventspils-vakara-vidusskola/>

Tiesībsargs. (2020). Kas ir rasisms un vai tas ir aktuāls arī Latvijā? Iegūts no: <https://www.tiesibsargs.lv/news/kas-ir-rasisms-un-vai-tas-ir-aktuals-ari-latvija/>

Valsts kanceleja. (2024). Plāns rasisma un antisemitisma mazināšanai 2024. – 2027. gadam. Iegūts no: https://tapportals.mk.gov.lv/legal_acts#

VI NODAĻA

Diskriminācija atkarībā no reliģiskās pārliecības



Jēdzieni un definīcijas

Pārļiecība vai reliģiskā ticība nozīmē, ka persona pieder pie konkrētas reliģijas vai reliģiskās kustības (piederība reliģiskai kopienai), ka personai ir konkrēti reliģiski uzskati, atšķirīga no citām personām pārļiecība vai arī, ka persona vispār nav ticīgs cilvēks.

Piemērs

Persona var būt tādas reliģiskās konfesijas vai draudzes, vai organizācijas loceklis, kurai ir skaidra struktūra un ticības sistēma, – katolis, protestants, krievu pareizticīgais, musulmanis, sikhs, mormonis, baptists, jūdaists utt. – vai arī nepieder pie kādas konkrētas filozofiskas vai reliģiskas kustības (Cilvēktiesību gids, Reliģija vai ticība, 2025).



Lai izprastu diskrimināciju pārļiecības, apziņas, reliģisko uzskatu vai piederības reliģiskai kopienai dēļ, nepieciešams saprast, kas ir reliģiskā brīvība – tā ietver ne tikai tiesības uz reliģisku ticību vai pārļiecību, bet arī brīvību to paust, pieņemt, mainīt vai atteikties no tās. **Reliģiskā brīvība** ir neatņemama cilvēktiesību sastāvdaļa un ir aizsargāta gan Latvijas tiesību aktos, gan starptautiskajās cilvēktiesību normās.

Saskaņā ar Latvijas Republikas Satversmes 99. pantu ikvienam ir tiesības uz domas, apziņas un reliģiskās pārļiecības brīvību (LR Satversme, 1922). Šo tiesību realizāciju aizsargā arī Eiropas Cilvēktiesību konvencijas 9. pants, kas skaidri nosaka tiesības uz domas, apziņas un reliģijas brīvību, tostarp tiesības mainīt reliģiju vai pārļiecību un brīvi to paust individuāli vai kolektīvi, publiski vai privāti.

Turklāt saskaņā ar Vispārīgo datu aizsardzības regulas (turpmāk – Regula) 9. pantu reliģiskā pārļiecība tiek klasificēta kā īpašas kategorijas personas dati, kuru apstrāde ir aizliegta, ja vien nav piemērojams kāds no Regulas 9. pantā minētajiem izņēmumiem, piemēram, datu subjekta piekrišana. Latvijā tas ir nostiprināts arī Fizisko personu datu apstrādes likumā.

Piemērs

Darba devējs atlases procesā jautā kandidātam par viņa reliģisko pārļiecību un vēlāk norāda, ka kandidāts nav piemērots uzņēmuma “korporatīvajai kultūrai” tieši savas reliģiskās pārļiecības dēļ. Šāda rīcība var tikt uzskatīta par netiešu diskrimināciju uz reliģijas pamata, pārkāpjot Darba likuma 29. panta otro daļu, kas aizliedz atšķirīgu attieksmi darba tiesisko attiecību nodibināšanas laikā reliģiskās pārļiecības dēļ. Šāda rīcība ne tikai pārkāpj tiesības uz vienlīdzīgu attieksmi, bet arī pārkāpj datu aizsardzības Regulas noteikumus, jo informācija par personas reliģisko pārļiecību ir sensitīva un to nedrīkst apstrādāt bez skaidras personas piekrišanas.

Pārliecība – tas, kā cilvēks saprot un interpretē pasauli. Pārliecība ietver uzskatus, vērtības un attieksmes, kas ietekmē cilvēka domas un rīcību. Pārliecība nav saistīta tikai ar reliģisku ticību vai mācību, bet var pamatoties arī uz zinātniskiem vai ateistiskiem un filozofiskiem pasaules uzskatiem.

Zinātniskie un filozofiskie pasaules uzskati balstās uz saprātu, empīriskiem pierādījumiem un kritisko domāšanu. Tie palīdz izprast pasauli ar zinātnes un loģikas palīdzību. Šie uzskati mēdz būt ļoti dažādi, piemēram:

- **ateisms** – pārliecība, ka dievi vai pārdabiskas būtnes nepastāv. Daži ateisti uz pasauli raugās stingri zinātniski, bet citi vadās pēc ētiskiem vai filozofiskiem principiem. Ateisms ir atteikšanās no reliģiskiem ticējumiem;
- **humānisms** – šī pasaules uzskata centrā ir cilvēks. Tas uzsver saprātu, ētiku, līdzcietību un cilvēka spēju rīkoties ētiski bez dievišķas autoritātes. Cilvēkiem ir jāpildinveidojas, izmantojot izglītību, zinātni un sociālo atbildību;
- **eksistenciālisms** – šī filozofija risina jautājumu par dzīves jēgu. Eksistenciālisti uzskata, ka dzīvei pašai par sevi nav iepriekš noteiktas jēgas - katrs cilvēks pats rada savu jēgu (Britannica, 2025).

Zinātniskie pasaules uzskati un pārliecības balstās uz objektīvajiem pierādījumiem un zinātnisko argumentāciju, filozofiskā pārliecība paļaujas uz pārdomām un individuāliem jēgas meklējumiem.

Sabiedrībās ar spēcīgām reliģiskajām tradīcijām var rasties konflikti, ja kāds novirzās no vairākuma pieņemtajām reliģiskajām vērtībām un uzskatiem. Šajos gadījumos var notikt cilvēku diskriminācija pēc zinātniskiem un ateistiskiem uzskatiem, un tā var izpausties kā sociālā atstumtība un nevienlīdzīga attieksme.

Piemēri

Pārliecināts ateists netiek pieņemts darbā reliģiskā vidē (piemēram, baznīcas iestādē, izglītības iestādē ar reliģisku novirzienu) par grāmatvedi, lai gan viņš/ viņa atbilst visām profesionālajām prasībām. Šajā gadījumā tiek pārkāpta Darba likuma 29. panta desmitā daļa, jo “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”. Tas nozīmē, ka reliģiskās organizācijas ir tiesīgas lietot atšķirīgu attieksmi pret garīgo personālu bez ierobežojumiem, bet pret darba ņēmējiem atkarībā no reliģiskās pārliecības, kas ir objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

Skolotājs humānists pēc pārliecības, kurš uzsāka darbu privātajā reliģiskā novirziena skolā (piemēram, svētdienas skolā), vēlas piedāvāt ētikas stundas bez reliģiska satura, taču skolas administrācija uz viņu izdara spiedienu, lai netiktu pasniegta daļa no mācību programmas, kas neatbilst skolas reliģiskajai mācībai. Šajā gadījumā, ja skola vēlas, lai visi tās skolotāji ievērotu noteiktus reliģiskās ticības principus, pasniedzot savus mācību priekšmetus, piemēram, ētiku, tai būtu skaidri jānorāda šī prasība gan darba sludinājumā, gan darba līgumā. Ja tas nav izdarīts,

skolai nav pamata ierobežot skolotāja tiesības uz mācību priekšmeta satura pasniegšanu pilnā apmērā, pat ja tas neatbilst skolas reliģiskajiem postulātiem.

Reliģiskā pārliecība ir saistīta ar pasaules uzskatu, vērtību un principu kopumu, kas ir daļa no cilvēka identitātes. No konfliktoloģijas (konfliktu risināšanas) perspektīvas tas nozīmē, ka nav iespējams rast vienotu risinājumu, ja saduras ticības un pārliecības jautājumi (notiek polarizācija), kas sakņojas noteiktajās un pretrunīgajās vērtībās un principos. Tas ietekmē gan veidu, kā sabiedrībā tiek diskutēts par ticību, gan kā tiek veidota valsts politika attiecībā uz reliģisko organizāciju darbību, ievērojot LR Satversmes 99. pantā noteikto, ka baznīca ir šķirta no valsts (LR Satversme, 1922).



7. tabula. Galvenie tiesību akti, kas regulē tiesības uz reliģiskās pārliedības brīvību un šo tiesību aizsardzību Latvijā. (Autoru veidots, 2025)

Nosaukums	Saturs
Latvijas tiesību akti	
LR Satversme (99. pants) (LR Satversme, 1922)	Aizliedz jebkādu diskrimināciju un garantē tiesības uz reliģiskās pārliedības izpausmi.
Reliģisko organizāciju likums (Reliģisko organizāciju likums, 2024)	Garantē reliģiskajām organizācijām tiesības brīvi sludināt savu mācību, rīkot dievkalpojumus, veikt reliģiskās darbības, celt dievnamus un citas ēkas, kas nepieciešamas to darbībai, izdot reliģiska satura literatūru, dibināt reliģiskās izglītības iestādes. Lai reliģiska organizācija Latvijā iegūtu juridisko statusu, tai jāveic reģistrācija.
Izglītības likums (3. ¹ pants) (Izglītības likums, 2025)	Paredz tiesības ikvienai personai iegūt izglītību neatkarīgi no reliģiskās pārliedības un citām pazīmēm. Reliģiskās organizācijas dibināta izglītības iestāde ir tiesīga balstīties uz personas reliģisko piederību, gatavību un spēju darboties labā ticībā un lojalitātē attiecībā uz konkrētās reliģijas mācību (doktrīnu), kā arī morāles un uzvedības normu, principu un ideālu kopumu, kas ir pamatā tās ticīgo pārliedībai.
Darba likums (7. un 29. pants) (Darba likums, 2024)	Paredz, ka tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas, t.sk. neatkarīgi no personas reliģiskās vai citas pārliedības un citiem apstākļiem. Atšķirīga attieksme ir pieļaujama gadījumā, ja noteikta veida reliģiskā pārliedība ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, ņemot vērā reliģiskās organizācijas ētosu.
Starptautiskā līmeņa dokumenti	
Eiropas Cilvēktiesību konvencija (9. pants) (Eiropas Cilvēktiesību konvencija, 1998)	Nodrošina pamattiesības uz reliģiskās pārliedības brīvību, bet šo tiesību īstenošana var tikt ierobežota ar likumu, ja tas nepieciešams sabiedriskās kārtības, drošības, sabiedrības veselības vai citu personu tiesību aizsardzības nolūkā.
ES Pamattiesību harta (ES Pamattiesību harta)	Aizliedz jebkāda veida diskrimināciju, tostarp diskrimināciju reliģijas vai pārliedības, vai jebkuru citu uzskatu dēļ.
Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija (Cilvēka tiesību konvencija, 1950)	Aizliedz diskrimināciju uz reliģijas pamata un garantē reliģijas brīvību (ticēt, mainīt ticību, praktizēt to publiski vai privāti). Valstīm jārespektē arī vecāku tiesības audzināt bērnus saskaņā ar savu reliģiju.

Nosaukums	Saturs
ES Padomes Direktīva 2000/78/EK, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (Direktīva 2000/78/EK, 2000)	Aizliedz diskrimināciju nodarbinātībā un profesijā, tai skaitā uz reliģijas vai pārliecības pamata Tieša diskriminācija izpaužas, kad persona tiek nelabvēlīgi izcelta savas reliģijas dēļ (piemēram, netiek pieņemta darbā). Netieša diskriminācija izpaužas, kad neitrāla prasība (piemēram, noteikta apģērba etiķete) nesamērīgi ietekmē personas ar noteiktu reliģisku pārliecību, ja vien tam nav objektīvs pamatojums. Īpašos gadījumos ir pieļaujama reliģiskās organizācijas prasība pēc konkrētas reliģiskās pārliecības, ja tā ir objektīvi pamatota un samērīga. Valstīm ir pienākums: • aizliegt diskrimināciju darba tiesību aktos un praksē; • nodrošināt cilvēktiesību aizsardzības mehānismus (piemēram, iespēju vērsties tiesā vai pie Tiesībsarga); • veicināt reliģisko iecietību darbavietās.
ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām (ANO, 1966)	Aizliedz diskrimināciju uz reliģiskā pamata. Valstīm ir pienākums veicināt vienlīdzību, tostarp reliģiskajā dimensijā, piemēram, piekļūstot darbam, mājoklim, veselības aprūpei u.c. Atzītas vecāku tiesības audzināt bērnus saskaņā ar savu reliģiju.
ANO Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām (ANO 2, 1966).	Aizliedz diskrimināciju uz reliģiskā pamata. Valstīm ir pienākums veicināt vienlīdzību, tostarp reliģiskajā dimensijā, piemēram, piekļūstot darbam, mājoklim, veselības aprūpei u.c. Atzītas vecāku tiesības audzināt bērnus saskaņā ar savu reliģiju.



Attiecībā uz reliģiskās diskriminācijas novēršanu un reliģiskās brīvības nodrošināšanu valstī ir svarīgi skatīt to no perspektīvas, ka valsts ir sekulāra un atdalīta no kristīgās baznīcas un citām reliģiskām institūcijām²³. Valsts un pašvaldību iestādēm ir pienākums saglabāt neitralitāti reliģijas jautājumos, proti:

- valsts nedrīkst dot priekšroku kādai reliģijai vai to diskriminēt;
- valsts pārvaldes iestādes nedrīkst veicināt reliģisku simbolu popularizēšanu vai izmantošanu.



Reliģiskās pārliecības un uzskatu izvēle ir attiecināma uz indivīdu privātajām tiesībām. Reliģijas brīvība aizsargā katra indivīda tiesības brīvi izvēlēties un praktizēt savu reliģiju. Valstij ir jānodrošina, lai indivīda tiesības uz reliģisku brīvību ir pielietojamas bez diskriminācijas.

Reliģiskajām kopienām un organizācijām Latvijā ir kolektīvās tiesības brīvi paust, praktizēt un izplatīt savu pārliecību. Saskaņā ar Latvijas tiesību aktiem šajās tiesībās ietilpst iespēja rīkot dievkalpojumus, uzturēt lūgšanu vietas, dibināt izglītības iestādes un izdot reliģisku literatūru.

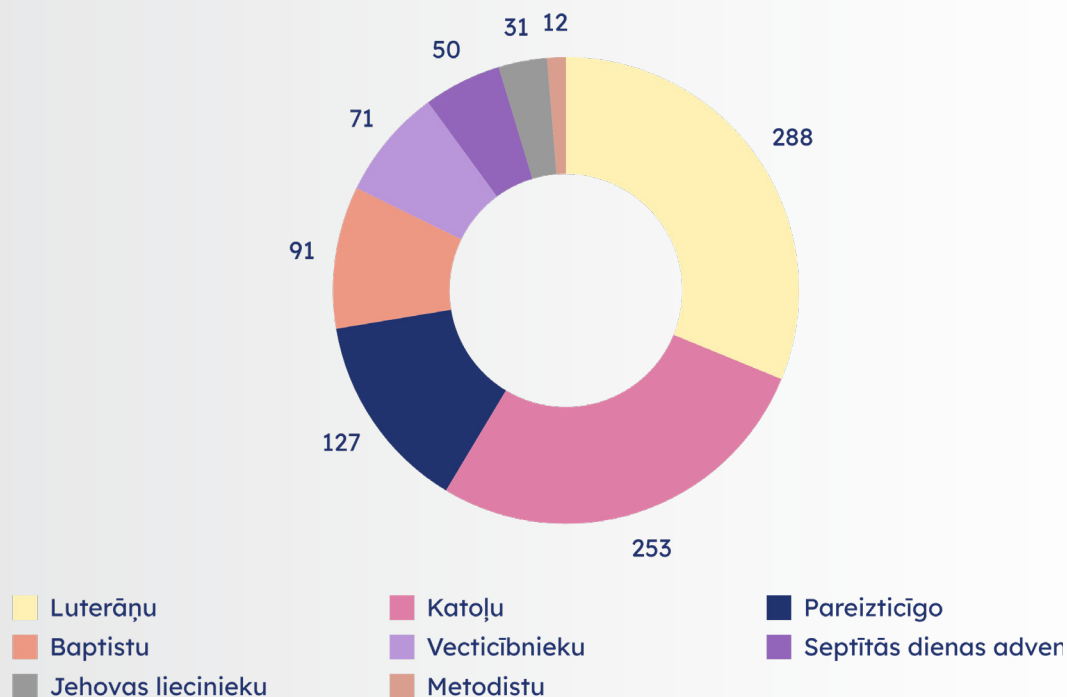
LR Satversmes preambulā ir ietverts vērtību un identitātes formulējums, kas attiecas arī uz reliģiju. Tā atspoguļo Latvijas valstiskuma, kultūras un garīgo pamatu: “Latvijas identitāti Eiropas kultūrtelpā veido latviešu tautas dzīvesziņa, latviešu valoda, vispārcilvēciskās un kristīgās vērtības. Latvijas tauta neaizmirst savas garīgās, kultūras un vēsturiskās tradīcijas...” (LR Satversme, 1922). Var secināt, ka:

- kristīgās vērtības ir daļa no valsts identitātes, bet tas nenozīmē, ka Latvija ir kristīga valsts vai ka kristietība ir noteikta kā oficiālā reliģija. Tās tiek minētas kultūrvēsturiskā kontekstā, nevis kā aicinājums ticēt konkrētai reliģiskajai doktrīnai;
- valsts ir neitrālās attiecībās ar kristīgo baznīcu un citām reliģijām, garantējot visiem cilvēkiem domu, apziņas un reliģijas brīvību (LR Satversmes 99. pants) un vienlīdzīgas tiesības neatkarīgi no viņu reliģiskās pārliecības (LR Satversmes 91. pants).



Mūsdienu sociālekonomiskie procesi (sabiedrības globalizācija, migrācija un pārrobežu mobilitāte u.c.) norāda uz tendenci sabiedrībai kļūt arvien sekulārākai un reliģiski daudzveidīgākai.

Lielākās reliģiskās konfesijas Latvijā



10. attēls Draudžu skaita attēlojums (Pārskats, 2024).

Kopumā valstī ir pārstāvētas aptuveni 30 konfesijas. Oficiālais musulmaņu draudžu locekļu skaits Latvijā ir neliels, taču kopienas pārstāvji ziņo par pieaugošu musulmaņu skaitu Latvijā, kas ir saistīts ar ārvalstu studentiem no musulmaņu valstīm (Pārskats, 2024).

Savukārt tirgus un sabiedriskā domas pētījumu centra “SKDS” pētījums parāda, ka apmēram 70 % Latvijas iedzīvotāju tic Dievam, tomēr gandrīz puse no ticīgajiem sevi neuzskata par kristiešiem un nepieskaita sevi nevienai reliģijai (SIF, 2025). Latvijas iedzīvotājiem ir tiesības praktizēt reliģiju, dibināt reliģiskas kopienas un piedalīties reliģiskās darbībās, un tas ietver arī brīvību nepiederēt nevienai reliģijai un netikt piespiestam veikt reliģiskas darbības.

Latvijā valsts un nevalstiskā sektora sadarbība ar dažādu reliģiju pārstāvjiem notiek vairākos līmeņos, taču tā vēl nav pilnībā sistematizēta, lai veicinātu efektīvāku reliģiju līdzāspastāvēšanu. Latvijā īpašs statuss ir vairākām “vēsturiski tradicionālām” konfesijām, ar kurām valstij ir noslēgti līgumi, piemēram, – ar Latvijas Evaņģēliski luterisko baznīcu, Romas katoļu baznīcu, Pareizticīgo baznīcu un Baptistu draudžu savienību. Šie līgumi nosaka sadarbību izglītības jomā (piemēram, kapelāni skolās un slimnīcās), īpašumu atgriešanu vai piešķiršanu, garīdznieku sociālās garantijas, iespēju ietekmēt sabiedriskās norises, īpaši ētikas jautājumos.

Reliģisko organizāciju konsultatīvā padome, ko koordinē LR Tieslietu ministrija, darbojas, lai veicinātu sadarbību starp valsti un dažādām reliģiskajām organizācijām, kā arī risinātu ar reliģijas brīvību un reliģisko organizāciju darbību saistītus jautājumus. Padome:

- sniedz atzinumus un ieteikumus Tieslietu ministrijai par reliģijas jautājumiem (piemēram, tiesību aktu izmaiņām);
- apspriež sabiedrībai svarīgus jautājumus, piemēram, reliģisko svētku svinēšanu, reliģiskās izglītības jautājumus, sadarbību starp dažādām reliģijām;
- veicina dialogu starp dažādām konfesijām – kristiešiem, musulmaņiem, ebrejiem u.c.;
- iesaistās diskriminācijas, reliģiskās iecietības un cilvēktiesību jautājumos.



Diskriminācija reliģiskās pārliecības dēļ notiek tad, ja cilvēki tiek nostādīti neizdevīgā stāvoklī vai pret viņiem izturas netaisnīgi viņu reliģiskās pārliecības dēļ; kad cilvēkam tiek rādīti nelabvēlīgi apstākļi un pausta nevienlīdzīga attieksme, pamatojoties uz viņa reliģisko pārliecību privātajā un publiskajā sfērā.



11. attēls. Diskriminācija reliģiskās pārliecības dēļ
Eiropā un Latvijā 2023. gadā, % (Eiropabarometrs, 2023)

Saskaņā ar Eiropabarometra 2023. gada datiem par diskrimināciju Eiropas Savienībā 42 % respondentu pārliecina, ka viņu valstī ir izplatīta diskriminācija uz reliģijas vai ticības pamata. Latvijā šim apgalvojumam piekrita tikai 11 % respondentu (Eiropabarometrs, 2023).

Diskriminācija, balstoties uz reliģisko ticību un pārliecību, var izpausties dažādi. Šeit ir aplūkoti piemēri dažādās politikas jomās.

Nodarbinātība

Diskriminācija darbavietā var izpausties kā nelabvēlīgi apstākļi darbā pieņemšanas, paaugstināšanas amatā vai atlaišanas gadījumā.

Piemēri

Darba devējs atsakās pieņemt darbā vai turpināt darba attiecības ar sievieti, kura valkā hidžābu, sakot, ka tas “neatbilst uzņēmuma tēlam”. Šāda darba devēja rīcība var tikt uzskatīta par tiešu diskrimināciju reliģiskās pārliecības dēļ, jo tika pārkāpts Darba likuma 29. pants. Šajā gadījumā aizliegums valkāt hidžābu darbavietā bez pamatota un samērīga iemesla (piemēram, drošības vai identifikācijas nolūkos) ir uzskatāms par tiešu diskrimināciju pēc reliģiskās pārliecības. Šāda situācija veido arī interseksionālo diskrimināciju, jo sievieti tiek vienlaikus diskriminēta ne tikai reliģiskās pārliecības, bet arī dzimuma dēļ, tikai musulmaņu vīriešiem galvassegas nav jāvalkā obligāti. Šajā situācijā personai ir tiesības iesniegt sūdzību Valsts darba inspekcijā, LR Tiesībsargam vai vērsties tiesā.

Izglītība

Diskriminācija var notikt izglītības iestādēs, t.sk. bērnudārzos, skolās un universitātēs, ja tiek pārkāpts Izglītības likuma 3.¹ pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums paredz, ka ikvienai personai ir tiesības iegūt izglītību neatkarīgi no reliģiskās pārliecības un citām pazīmēm.



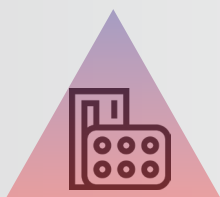
Diskriminācija var izpausties kā atteikšanās uzņemt personas izglītības iestādē vai kā piekļuves ierobežošana mācību procesam, aizliegums personām valkāt reliģiskus simbolus, negatīva skolotāju vai citu audzēkņu attieksme atkarībā no reliģiskās pārliecības.

Piemērs

12. klases skolēnam uzdots sagatavot prezentāciju par tēmu “Cilvēka vērtības manā dzīvē”. Skolēns sagatavo prezentāciju, kurā viņš dalās par savu kristīgo ticību, Bībeles ietekmi un morālajiem principiem, ko tā viņam devusi. Skolotājs viņam neļauj prezentēt darbu, sakot, ka “skolā reliģiskus tekstus nedrīkst popularizēt”, un liek mainīt tēmu, jo tā “nav objektīva” vai “nav piemērota laicīgai izglītības iestādei”. Izglītības likuma 10. pants nosaka, ka izglītības saturs balstās uz neitralitāti, bet tas nenozīmē, ka skolēns nedrīkst paust savu identitāti.

Šajā gadījumā bērna vecākiem ir tiesības vērsties ar iesniegumu vai pieprasīt konsultāciju Izglītības kvalitātes valsts dienestā vai LR Tiesībsarga birojā²⁴.

Piekļuve precēm un pakalpojumiem



Diskriminācija var notikt (gan privātajā, gan publiskajā sfērā), ja tiek pārkāpts Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 3.¹ pants “Atšķirīgas attieksmes aizliegums”. Diskriminācija var izpausties kā atteikums sniegt pakalpojumu vai pārdot preci personai tās reliģiskās pārliecības dēļ, nevienlīdzīgi nosacījumi (piemēram, augstāka cena vai sliktāka apkalpošana), kā arī nepieejamība vai neadekvāta attieksme veikalos, iestādēs vai sabiedriskās vietās.

Piemērs

Sporta klubs atsakās ļaut sievietei trenēties, ja viņa valkā garu apģērbu un galvas lakatu, sakot, ka tas “nav atbilstoši kluba tēlam” un “var traucēt citiem”. Apģērbs netraucē fiziskām aktivitātēm, un sieviete ir gatava ievērot visus drošības noteikumus. Šāda rīcība ir diskriminācija pēc reliģiskās pārliecības, jo persona tiek nepamatoti izslēgta no pakalpojuma saņemšanas reliģisko apsvērumu dēļ (Patērētāju tiesību aizsardzības likums, 2024).

Veselības aprūpe



Diskriminācija var notikt, ja tiek pārkāpts Pacientu tiesību likuma 3. panta “Vispārīgie noteikumi” (2) punkts, kas paredz atšķirīgas attieksmes²⁵ aizliegumu atkarībā no personas reliģiskās vai citas pārliecības un citām pazīmēm vai citiem apstākļiem. Diskriminācija var izpausties kā necieņas izrādīšana, ignorēšana vai sliktāka attieksme attiecībā pret citām īpašībām.

Piemērs

Personai, kura pēc savas reliģiskās pārliecības nepiekrīt konkrētās ārstnieciskās manipulācijas veikšanai ar asiņu pārliešanu, tika atteikta atļauja citā dalībvalstī saņemt Latvijā apmaksātu veselības aprūpes pakalpojumu, jo nav medicīnisku iemeslu, kādēļ persona šo pakalpojumu nevarētu saņemt Latvijā. Personai netika liegtas tiesības atteikties no ārstēšanas, kas neatbilst viņas reliģiskajai pārliecībai un netika aizliegts izvēlēties viņas reliģiskajai pārliecībai atbilstošu alternatīvu ārstēšanu. Alternatīvo ārstēšanu valsts neapmaksā, proti, izdevumi par ārstēšanu personai ir jāsedz pašai. Šādai pieejai nepiekrīt nedz EST, nedz Augstākā tiesa, norādot, ka valstij nav pienākums nodrošināt (apmaksāt) ārstniecības pakalpojumus atbilstoši pacientu reliģiskajai pārliecībai, tomēr valstij ir pienākums sabalansēt pacientu reliģijas brīvības tiesības un slogu, ko īpašās prasības uzliek veselības aprūpes budžetam (FRA, 2024)²⁶.



Mājokļu joma

Diskriminācija var izpausties, ja cilvēkam tiek atteiktas tiesības uz mājokli, tā pirkšanu vai īri reliģiskās pārliecības dēļ.

Piemērs

Izīrētājs atsaka izīrēt dzīvokli musulmaņu ģimenei, sakot, ka “kaimiņi nevēlas šādas kultūras cilvēkus savā mājā. Šeit dzīvo kristieši”. Šis ir diskriminācijas gadījums, jo pārkāpj musulmaņu ģimenes tiesības uz vienlīdzīgu mājokļa īri un konkrēti Patērētāju tiesību aizsardzības likuma 3.1 pantu “Atšķirīgas attieksmes aizliegums”. Cietušajai personai ir tiesības vērsties tiesā, iesniegt sūdzību Tiesībsargam un saņemt no Tiesībsarga tiesisko atbalstu, kā arī juridisko konsultāciju no Latvijas Cilvēktiesību centra pārstāvjiem²⁷.

Diskriminācija
atkarībā no
reliģiskās
pārliecības



Reliģiskā pārliecība un interseksionālā diskriminācija

Reliģiskā piederība var mijiedarboties un pārklāties ar citām diskriminācijas aizlieguma pazīmēm, īpaši dzimuma un etnisko piederību, kas pastiprina diskrimināciju.

Piemērs

Sieviete vārdā Amina Khana meklē dzīvokli lielpilsētā. Viņai ir stabili ienākumi un derīga uzturēšanās atļauja. Tomēr viņa turpina saņemt atteikumus no izīrētājiem, kamēr paziņas ar tipiskiem latviešu vārdiem saņem piedāvājumus un piekrišanu dzīvokļa īrei.



Šajā gadījumā pastāv diskriminācija atkarībā no sievietes šķietamās reliģiskās pārliecības (vārds norāda uz musulmaņu izcelsmi) un etniskās piederības (viņa tiek uztverta kā ārzemiece). Šis piemērs parāda, kā diskriminācijas veidi mijiedarbojas un samazina izredzes noīrēt dzīvokli.

Piemērs

Skolēns Ahmeds no tatāru ģimenes, kas pārcēlusies uz Latviju no Krievijas, nevēlas piedalīties Ziemassvētku pasākumā reliģisku iemeslu dēļ. Skolotāji publiski izsaka piezīmes, sakot, ka “viņam vajadzētu pielāgoties” un “visi bērni piedalās”. Skolēns sāk justies izolēts, kaunas no savas pārliecības un kļūst mazāk aktīvs klasē, pašizolējas.

Šajā piemērā notiek **diskriminācija izglītības vidē**, kur skolēna reliģiskā pārliecība netiek respektēta. Ahmeds tiek publiski nosodīts un izcelts atšķirīguma dēļ, kas pamatojas uz viņa **reliģisko identitāti** un **kultūras piederību**. Šāda veida situācijas var ietekmēt Ahmeda **sociālo identitāti** un pašvērtējumu, izraisīt sajūtu, ka viņš “nav īsti pieņemts”, un ietekmēt viņa iekļaušanos gan mācību procesā, gan sabiedrībā kopumā.

Risinājums šādās situācijās ir komplekss, jo tajās krustojas gan kultūras un reliģiskā dažādība, gan vecuma, etniskās piederības un varas attiecības, kas padara problēmu interkulturālu un interseksionālu. Tomēr ir iespējama tieša rīcība konkrētajā situācijā, skolotājam jāpraktizē iekļaujoša komunikācija, cienot bērna izvēli un piedāvājot alternatīvas bez nosodījuma. Svarīgi klasē veidot atvērtu vidi, runājot par kultūru daudzveidību ar vecumam atbilstošām metodēm, kas palīdz mazināt stereotipus un veidot savstarpēju cieņu.

Piemērs

Bērnudārzs plāno rīkot Lieldienu pasākumu, kurā audzinātājiem ir jāpārgērbjas par Lieldienu zaķiem. Viena no audzinātājām atsakās, jo tas nav savienojams ar viņas reliģisko pārliecību. Viņa uzskata, ka Lieldienu zaķu tradīcija nav kristīga, tāpēc nevēlas tajā piedalīties. Šajā gadījumā audzinātājai ir tiesības atteikties pārgērbties reliģisku apsvērumu dēļ. Nevienam nedrīkst piespiest rīkoties pretēji reliģiskajai pārliecībai.

Šis gadījums parāda, ka pretrunas starp individuālajiem uzskatiem un institucionālajām prasībām prasa pragmatiskus risinājumus. Piemēram, bērnudārza audzinātāja varētu piedalīties svinībās, uzņemoties citu lomu (piemēram, stāstīt stāstu, nevis pārgērbties). Bērnudārza vadība var paredzēt tādu pasākuma scenāriju, kurā zaķa tērps ir pēc izvēles. Atklātā dialogā starp audzinātāju un bērnudārza vadību tiek atrasts kompromiss starp mācību programmas prasībām, bērnu vajadzībām un audzinātājas tiesībām.

Preventīvi pasākumi, pieņemot lēmumu par svētku formām, apzināties un pievērst uzmanību dažādām reliģiskām piederībām un to ārējām izpausmēm. Meklēt iespēju neitrālām vai alternatīvām svētku formām, lai nodrošinātu visiem skolēniem piederības sajūtu, kā arī skaidras skolas vadlīnijas, kas aizsargā skolēnu tiesības un nodrošina iekļaujošu vidi ikdienas praksē.

Piemērs

Jauns vīrietis vārdā Jusufs Alijevs, Latvijas pilsonis, piesakās darbā apsardzes firmā. Viņam ir visi nepieciešamie sertifikāti un nevainojama reputācija. Taču pēc darba intervijas viņš saņem atteikumu un vēlāk uzzina no paziņām, ka “firmā nevēlas musulmaņus” un “baidās no agresīviem vīriešiem no austrumiem”.

Šajā gadījumā vērojama diskriminācija, kas balstīta uz jaunieša **etnisko izcelsmi** un iespējamo **reliģisko piederību**.

Turklāt piemērs parāda, kā vārds un uzvārds bieži kalpo par netiešu identitātes marķieri, kas darba tirgū var izraisīt nevienlīdzīgu attieksmi. Viņš tiek noraidīts uz pieņemumu pamata, kas saistīti ar viņa vārdu, izcelsmi un izplatītiem stereotipiem.

Šāda prakse norāda uz **netiešu diskrimināciju**, kas ir grūtāk pierādāma, taču tikpat kaitīga – tā ierobežo piekļuvi iespējām un veicina sociālo nevienlīdzību.

Secinājumi

- Reliģiskā piederība netiek diskriminēta atsevišķi, bet ir daļa no plašākiem stereotipiem, kas saistīti ar izcelsmi, dzimumu vai citiem faktoriem.
- Musulmaņu ticība un ar to saistītie ārējie simboli (piemēram, lakati, vārdi, uzvedības normas) ir izplatīts diskriminācijas iemesls mūsdienu Eiropas sabiedrībā, tostarp arī Latvijā.
- Reliģiskās piederības dēļ piedzīvotā diskriminācija nereti netiek ņemta vērā vai tiek attaisnota ar kultūras vai “integrācijas” argumentiem.
- Lai nodrošinātu vienlīdzību, ir nepieciešama sabiedrības izglītošana par reliģisko daudzveidību, kā arī iestāžu spēja atpazīt un reaģēt uz diskriminācijas gadījumiem, kas saistīti ar interseksionāliem faktoriem.



Ieteikumi iekļaujošai darba vides veidošanai

Darba devējs nedrīkst darbiniekus nostādīt neizdevīgā stāvoklī vai diskriminēt viņu reliģiskās pārliecības dēļ. Tas attiecas gan uz pieņemšanu darbā, gan paaugstināšanu amatā.

Darba devējiem būtu jānodrošina vadlīnijas par vienlīdzības principa piemērošanu, lai darba devēji visās nozarēs saprot, kā rīkoties, lai nepieļautu diskrimināciju atkarībā no reliģiskās pārliecības, t.sk. par reliģisko zīmju, simbolu vai apģērbu elementu izmantošanu darba kolektīvā u.c.

Lai veicinātu iekļaujošu darba vidi un vienlīdzīgas tiesības neatkarīgi no reliģiskās pārliecības, pastāv dažādas darba devēju izpratnes un izglītošanas prakses, piemēram:

- darba devējam darba līgumā un iekšējos noteikumos ir jāparedz un jāievēro diskriminācijas aizliegums reliģiskās pārliecības dēļ, piemēram, jāatzīst reliģiskie svētki un jāpiedāvā darbiniekiem elastīgs darba laiks, praktiski risinājumi attiecībā uz reliģisko praksi (vietu un laiku reliģiskajai praksei darba laikā) un reliģisko simbolu izmantošanu darbavietā (ja tie nav pretrunā ar darba drošības normām);
- uzņēmumos jāveido dažādības un iekļaušanas pieejas, kas vērstas uz darba kolektīva izglītošanu par daudzveidību un cieņpilnu attieksmi pret atšķirīgiem reliģiskajiem uzskatiem un praksēm.

Ieteikumi valsts un pašvaldību iestādēm

1. Jānodrošina atbilstoši aizsardzības pasākumi, lai neviena persona netiktu diskriminēta reliģiskās pārliecības dēļ, piemēram, izstrādāt specifiskas vadlīnijas darbiniekiem vai organizēt izpratnes veicināšanas apmācības par reliģisko neitralitāti, pildot darba pienākumus, un to, kā izturēties pret atšķirīgu reliģisko pārliecību. Nodrošinot minētos pasākumus, būtu jāņem vērā sabiedrībā pastāvoša reliģiskā daudzveidība un labās prakses piemēru praktiska izmantošana. Valsts pārvaldes darbiniekiem, pildot savus pienākumus, jārīkojas reliģiski neitrāli, un tie nedrīkst veicināt vai diskriminēt nevienu reliģiju.

2. Jāizstrādā pārdomāta un uz atšķirīgām cilvēku vajadzībām un tiesībām orientēta likumdošana, lai aizsargātu reliģijas brīvību un saglabātu valsts neitralitāti.²⁸ Piemēram, izstrādājot noteikumus nodarbinātības jomā, jāparedz, ka tiek ievērotas migrantu tiesības darba tirgū, lai viņiem būtu iespēja nepieciešamības gadījumā piekopt reliģisko praksi darba laikā, nodrošinot elastību no darba devēja puses, vienlaikus rekomendējot darba devējiem attīstīt dažādības vadības pieejas savos uzņēmumos vai organizācijās.

3. Jānodrošina līdzsvars starp amatpersonu vai darbinieku darba pienākumu pildīšanu, ievērojot reliģisko neitralitāti, un to reliģisko pārliecību, nodrošinot reliģiskās brīvības aizsardzību. Piemēram, amatpersonām vai darbiniekiem veikt valsts darba pienākumus reliģiski neitrāli, nepropagandējot savu reliģisko pārliecību dienesta laikā, vienlaikus ļaujot amatpersonām vai darbiniekiem valkāt reliģiskus simbolus, ja tie neapdraud iestādes reliģisko neitralitāti un

nav pretrunā ar drošības noteikumiem. Savukārt reliģiskās brīvības aizsardzība paredz valsts un pašvaldību darbiniekiem tiesības privāti praktizēt savu reliģiju un svinēt reliģiskos svētkus. Šajā gadījumā darba devējiem jāpiedāvā elastīgs darba laiks vai brīvdienu iespējas, lai tas būtu iespējams.

4. Jāveicina starpreliģiju dialoga pasākumu īstenošana un atbalstīšana, lai mazinātu starpkonfesionālus konfliktus un attīstītu cieņu pret citām reliģijām, to konfesijām un praksēm. Piemēram, organizēt regulāras starpkonfesiju apaļā galda diskusijas ar valsts, pašvaldību un reliģisko kopienu pārstāvjiem, lai risinātu aktuālas problēmas un veicinātu savstarpējo izpratni, kā arī sniegt finansiālo atbalstu starpkonfesiju iniciatīvām, piemēram, kopīgiem kultūras pasākumiem, izglītības programmām vai labdarības akcijām.

Ieteikumi izglītības jomā

Lai nodrošinātu cieņu pret atšķirīgu reliģisko pārliecību, valsts un pašvaldību izglītības iestādēs var izmantot dažādas pieejas, piemēram:

- piedāvāt skolēniem izvēles kursus reliģijas mācībā, tādējādi nodrošinot bērniem un viņu vecākiem reliģijas brīvību;
- izglītības iestādēm izstrādāt iekšējos noteikumus par reliģisko simbolu nēsāšanu, kas respektētu darbinieku, bērnu un vecāku reliģijas brīvību, un informēt par šiem noteikumiem darbiniekus un bērnu vecākus.

Ieteikumi tiesu prakses pilnveidošanai

Lai veicinātu vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšanu tiesu praksēs un tiesu administrācijas darbā, ir jāveicina regulāra tiesnešu profesionālā pilnveide par diskriminācijas riskiem, aizspriedumu un stereotipu ietekmi uz lēmumu pieņemšanu, īpašu uzmanību pievēršot interseksionalitātei un reliģiskās nevienlīdzības mazināšanai. Piemēram:

- veicināt tiesnešu regulāru apmācību par reliģiskās dažādības jautājumiem un ar to saistītiem dažādiem aizspriedumiem un to ietekmi uz lēmumu pieņemšanu;
- iekļaut interseksionalitātes aspektus, tai skaitā par reliģiskās un citas pārliecības atšķirībām Tiesnešu ētikas kodeksā.

Cīņā pret diskrimināciju ir svarīga individuāla attieksme. Individuālajā līmenī ir vairākas pieejas, kā stiprināt neitralitāti un diskriminācijas apkarošanu, piemēram:

- apmeklēt kursus par diskriminācijas novēršanu un dažādību;
- reflektēt par saviem aizspriedumiem un to iespējamo ietekmi, lasot un analizējot pieejamo informatīvo materiālu par diskriminācijas novēršanu un vienlīdzīgu tiesību ievērošanu;
- izmantot kolēģu konsultācijas vai supervīziju, lai pārdomātu sarežģītus gadījumus.

Piemērs

Tiesnesis izlemj divas līdzīgas lietas par zādzību. Viens apsūdzētais ir kristietis, otrs – musulmanis. Lai gan nodarījumi un iepriekšējā sodāmība ir vienādi, tiesnesis apsūdzētajam musulmanim piespriež bargāku sodu reliģisku aizspriedumu dēļ.

Vienlīdzīgas attieksmes nodrošināšana tiesu praksē iespējama, ja tiesu administrācijā tiek nodrošināta regulāra tiesnešu profesionālā pilnveide par diskriminācijas riskiem un aizspriedumu un stereotipu ietekmi uz lēmumu pieņemšanu, īpašu uzmanību pievēršot interseksionalitātei un reliģiskās nevienlīdzības mazināšanai.

Ieteikumi:

- Veicināt tiesnešu regulāru apmācību par dažādu aizspriedumu/stereotipu ietekmi uz lēmumu pieņemšanu.
- Iekļaut interseksionalitātes aspektus Tiesnešu ētikas kodeksā (Tiesnešu ētikas kodekss, 2021).
- Tiesnešu ētikas komisija var interpretēt un papildināt ētikas normas, izstrādājot vadlīnijas, kas vērstas uz neitrālu attieksmi un aizspriedumu mazināšanu.



Papildu materiāli tēmas padziļinātai apguvei

Pētījumi

Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras ziņojumā “Būt musulmanim Eiropas Savienībā” (angļu valodā “Being Muslim in the EU”) ir konstatēts, ka 47% musulmaņu respondentu izjutuši diskrimināciju pēdējo piecu gadu laikā, īpaši darba, mājošanas un pakalpojumu jomā. (FRA, 2024). Iegūts no: <https://fra.europa.eu/fr/publication/2024/being-muslim-eu>

Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūras ziņojumā “Antisemitisms un naida noziegumi” (angļu valodā “Antisemitism and hate crimes”) ir uzsvērts, ka pieaudzis antisemitisko incidentu skaits ES valstīs un joprojām pastāv informācijas trūkums un nepilnīga pierādījumu vākšana par diskrimināciju pret ebrejiem. (FRA, 2023). Iegūts no: <https://fra.europa.eu/sq/publication/2023/antisemitism-overview-2012-2022>

Publikācija “Antisemitisma izpausmes: vēsture un mūsdienas” konspektīvi apskata vēsturiskos un mūsdienu ietekmējošos jautājumus: kas ir antisemitisms, kādi ir tā raksturīgākie mīti un aizspriedumi un kā tie attīstījušies vēstures gaitā. Zellis, K. (zin. red.) (2015). Antisemitisma izpausmes: vēsture un mūsdienas. Latvijas Cilvēktiesību centrs. Iegūts no: https://cilvektiesibas.org.lv/media/attachments/21/01/2016/antisemitisma_brosura.pdf

Grāmatas

Malhotra, R. (2013). Being Different. Autors izaicina Rietumu skatījumu uz Indijas kultūru un reliģiju, piedāvājot alternatīvu skatījumu, kas veicina izpratni un cieņu pret atšķirībām. Iegūts no: <https://www.amazon.co.uk/Being-Different-Indian-Challenge-Universalism/dp/9351160505>

Hitchens, C. (2009). Der Herr ist kein Hirte. Autors kritiski analizē reliģijas lomu sabiedrībā, uzsverot tās potenciālo saistību ar rasismu un neiecietību. Iegūts no: <https://ieej.lv/c2mOA>

Filmas

„Nicht in meinem Namen“ (latv. val. “Ne manā vārdā”). Filma attēlo Zolingenes pilsētā īstenotu projektu ar tādu pašu nosaukumu. Jaunieši stāsta par savu pieredzi ar izstumšanu, kā arī par nepieciešamību un iespējām cīnīties pret diskrimināciju un naidu. Iegūts no: <https://www.youtube.com/watch?app=desktop&v=C0YNVmcjiZk>

Haben wir schon immer an Götter geglaubt? Stimmt es, dass ...? (latv. val. “Vai mēs vienmēr esam ticējuši dieviem? Vai tas ir patiesi, ka ...?”). Dokumentālā filma ar automātiski ģenerētiem latviešu subtitriem. Iegūts no: https://www.youtube.com/watch?v=Ym9xnQr_MgU&t=4s

Izmantotie avoti

ANO. (1966). Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām. Iegūts no: www.mfa.gov.lv/lv/ano-1966gada-starptautiskais-pakts-par-ekonomiskajam-socialajam-un-kulturas-tiesibam

ANO 2. (1966). Starptautiskais pakts par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām. Iegūts no: www.mfa.gov.lv/lv/ano-1966gada-starptautiskais-pakts-par-pilsoniskajam-un-politiskajam-tiesibam#:~:text=ANO%201966.,un%20politiskaj%C4%81m%20ties%C4%ABb%C4%81m%20%7C%20%C4%80rlietu%20ministrija

ES Tiesas spriedums (2018. gada 17. aprīlī) lietā C-414/16 Vera Egenberger pret Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung eV, ECLI:EU:C:2018:257

ES Tiesas spriedums (2021. gada 15. jūlijā) apvienotajās lietās C-804/18 un C-341/19, IX pret WABE eV (C-804/18), un MH Müller Handels GmbH pret MJ (C-341/19), ECLI:EU:C:2021:594

EST spriedums (2020. gada 29. oktobrī) lietā C-243/19 A pret Veselības ministriju, ECLI:EU:C:2020:872

Augstākās tiesas Senāta Administratīvo lietu departamenta 2020. gada 17. novembra spriedums lietā SKA-17/2020, ECLI:LV:AT:2020:1127. A420281216.5.S. Iegūts no: https://cilvektiesibas.org.lv/media/attachments/22/12/2021/Anonimizets_nolemums_432076.pdf

Britannica. (2025). Humanism. Existentialism, Atheism. Iegūts no: www.britannica.com/topic/humanism.

Cilvēka tiesību konvencija. (1950). Eiropas Padomes “Cilvēka tiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencija”. Iegūts no: <https://likumi.lv/ta/lv/starptautiskie-ligumi/id/649>

Darba aizsardzības likums. (2020). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums

Darba likums. (2024). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums.

Dimitrovs A. (2022). Valsts un baznīca. Jurista vārds. 2022., Nr. 7. Iegūts no: m.juristavards.lv/zurnals/280622-valsts-un-baznica/.

Eiropabarometrs. (2023). Discrimination in the European Union. Iegūts no: europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2972

Eiropas Cilvēktiesību konvencija. (1998). Iegūts no: www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_lav

ES Pamattiesību harta. Eiropas Savienības Pamattiesību harta. Iegūts no: eur-lex.europa.eu/legal-content/LV/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:l33501

FRA. (2023). Antisemitism and hate crimes. Iegūts no: <https://fra.europa.eu/sq/publication/2023/antisemitism-overview-2012-2022>

FRA. (2024). Muslims in Europe face ever more racism and discrimination. European Union Agency for Fundamental Rights. Iegūts no: https://fra.europa.eu/en/news/2024/muslims-europe-face-ever-more-racism-and-discrimination?utm_source=chatgpt.com

FRA. (2013). Discrimination and hate crime against Jews in EU Member States: experiences and perceptions of antisemitism. European Union Agency for Fundamental Rights. Iegūts no: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2013-discrimination-hate-crime-against-jews-eu-member-states_en.pdf

Izglītības likums. (2025). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/50759-izglitiba-likums

Letonika. (2025). Termini un sinonīmi. Iegūts no: www.letonika.lv/groups/default.aspx?q=p%c4%81rliec%c4%abba&s=0&g=2&r=1107.

LR Satversme. (1922). Iegūts no: likumi.lv/ta/id/57980-latvijas-republikas-satversme

Mammām un tētiem. (2025). Augstākā tiesa skata sarežģītu strīdu starp Jehovas liecinieku un Veselības ministriju. Iegūts no: www.mammamuntetiem.lv/zinas/aktualitates/43865/augstaka-tiesa-skata-sarezgitu-stridu-starp-jehovas-liecinieku-un-veselibas-ministr

Padomes Direktīva, 2000/78/EK. (2000). Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Iegūts no: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj/?locale=LV>

Padomes Direktīva 2000/78/EK. (2000). Direktīva, ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju. Pēc ES Tiesas spriedums (2018.gada 11.septembris) lietā C-68/17. Iegūts no: <https://ieej.lv/O23cT>

Patērētāju tiesību aizsardzības likums. (2024). Patērētāju tiesību aizsardzības likums. Iegūts no: likumi.lv/ta/id/23309-pateretaju-tiesibu-aizsardzibas-likums.

Pārskats. (2024). Cilvēktiesības Latvijā 2019. - 2023. gadam. Latvijas Cilvēktiesību centrs. Iegūts no: cilvektiesibas.org.lv/lv/publications/cilvektiesibas-latvija-2019-2023-gada-673/

Reliģija vai ticība. (2025). Cilvēktiesību gids. Iegūts no: www.cilvektiesibugids.lv/temas/diskriminacija/kas-ir-diskriminacija/diskriminacijas-pamati/religija-vai-ticiba

Reliģisko organizāciju likums. (2024). Reliģisko organizāciju likums. Iegūts no: likumi.lv/ta/id/36874-religisko-organizaciju-likums

Rokeach, M. (1968). Beliefs, Attitudes, and Values: A Theory of Organization and Change. San Francisco: Jossey-Bass.

SIF. Reliģija. (2025). SIF. Iegūts no: www.dazadiba.lv/pamati-un-regulejums/religija/

Tiesnešu ētikas kodekss. (2021). Iegūts no: https://www.at.gov.lv/files/uploads/files/9_Tieslietu_padome/Dokumenti/Tiesnesu%20etikas%20kodekss-02_02_2021.pdf

VDAR. (2016). Vispārīgā datu aizsardzības regula. ES. Iegūts no: eur-lex.europa.eu/LV/legal-content/summary/general-data-protection-regulation-gdpr.html.

Diskriminācija
atkarībā no
reliģiskās
pārliecības



- 1 Informācija par projektu ir pieejama Labklājības ministrijas tīmekļvietnē <https://www.lm.gov.lv/lv/vienlidzigu-iespeju-un-nediskriminācijas-veicinasana>
- 2 Aizsardzības, ārlietu, ekonomikas, finanšu, iekšlietu, izglītības un zinātnes, klimata un enerģētikas, kultūras, labklājības, satiksmes, tieslietu, viedās administrācijas un reģionālās attīstības, veselības, kā arī zemkopības politika.
- 3 Papildus par “Intersekscionālo diskrimināciju” var lasīt: Dupate, K. (2025). Aizsardzība pret intersekscionālo diskrimināciju Eiropas Savienības un Latvijas tiesībās. Iegūts no: https://www.apgads.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/apgads/PDF/Konferences/2025/juzk-83/juzk.83.01_dupate.pdf.
- 4 Lai atgrieztos pie teksta, klikšķini uz cipara 4 kreisajā pusē.**
- 5 Akronīms, ar ko apzīmē lesbietes, gejus, biseksuāļus, transpersonas un kvīrus, tika ieviests kā saīsinājums visām dzimuma, dzimtes identitātēm un seksuālajai orientācijai, kas atšķiras no binārajām un heteroseksuālajām normām. Un visbeidzot, ir plusa zīme + kā “brīva vieta” citām dzimtes identitātēm (turpmāk – LGBTQ+).
- 6 LETA. (2023). Fathers’ role in raising children up in Latvia, Ministry of Welfare reports. Iegūts no: <https://bnn-news.com/fathers-role-in-raising-children-up-in-latvia-ministry-of-welfare-reports-249260>
- 7 EIGE skaidrojums jēdzienam “stikla griesti”: mākslīgi un neredzami šķēršļi, kas kavē sieviešu piekļuvi augstākajiem lēmumu pieņemšanas un vadības amatiem organizācijās ikvienā industrijas jomā gan publiskajā, gan privātajā sektorā. Iegūts no: https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/terms/1099?language_content_entity=en
- 8 Latviešu valodā tiek lietota gan “dzimumidentitāte” (Cilvēktiesību gids, 2025), gan “dzimtas identitāte” (Jauns.lv, 2023).
- 9 Personas, kuru dzimumidentitāte atbilst dzimumam, kas tām ir piedzimstot (piemēram, vīrieši un sievietes, kas ir bioloģiski piederīgi vienam no dzimumiem un ar to arī identificējas), sauc par cisdzimte vai cisdzimuma (cisgender) personām (Jauns.lv, 2023).
- 10 Akronīms, ar ko apzīmē lesbietes, gejus, biseksuāļus, transpersonas un kvīrus, tika ieviests kā saīsinājums visām dzimuma, dzimtes identitātēm un seksuālajai orientācijai, kas atšķiras no binārajām un heteroseksuālajām normām. Un visbeidzot, ir plusa zīme + kā “brīva vieta” citām dzimtes identitātēm (turpmāk – LGBTQ+). Akronīmi “LGBTI”, “LGBTIQ+”, “LGBTQIA” u. c. var atšķirties terminoloģijas attīstības un lietojuma daudzveidības dēļ. Dažādos pētījumos var tikt izmantoti atšķirīgi akronīmu varianti atbilstoši to konceptuālajam ietvaram un pētniecības fokusa specifikai.
- 11 Homofobija ir aizspriedumos balstītas iracionālas bailes un nepatika pret homoseksualitāti un lesbietēm, gejiem un biseksuāļiem (Glossary & Thesaurus, 2025).
- 12 Transfobija ir neracionālas bailes no dzimuma neatbilstības vai dzimuma normu neievērošanas, piemēram, bailes no un nepatika pret vīrišķīgām sievietēm, sievišķīgiem vīriešiem, personām, kas valkā citam (ne savam) dzimumam raksturīgu apģērbu, transpersonām, transseksuāļiem un citām personām, kuras neatbilst pastāvošajiem stereotipiem par dzimumu (Glossary & Thesaurus, 2025)
- 13 LGBTQ+ kopienā, publiski paužot savu seksuālo orientāciju, tiek izmantots apzīmējums „Iznākšana no skapja”.
- 14 Piemēram, papilomas vīrusa, bakteriālās vaginozes un sēnīšu infekciju.
- 15 Satversmes tiesas spriedums nosaka, ka viendzimuma partneru ģimenēm, t.sk. ģimenē augošiem bērniem, jānodrošina pienācīga juridiskā, sociālā un ekonomiskā aizsardzība.
- 16 Sagatavoti pēc tiesu prakses sadarbībā ar G. Šantari, COBALT vecāko speciālisti, zvērināta advokāta palīdzi.

17 Ar pārējiem ieteikumiem var iepazīties (Intersections, 2023). ILGA – EUROPE. Iegūts no: <https://www.ilga-europe.org/files/uploads/2023/05/FRA-Intersections-Report-Intersex.pdf>

18 Šis prakses aizliegums ir noteikts vairākos starptautisko organizāciju dokumentos. Piemēram, EP rezolūcija, 2023.

19 Piemēram, nosaka īrniekam nepamatoti augstāku īres cenu īrnieka tautības dēļ.

20 Piemēram, PMLP ir pieejami dati pēc tautības un nacionālās piederības Fizisko personu reģistra statistika 2025. gadā.

21 Piemēram, skatīt Plāna romu stratēģiskā ietvara pasākumu īstenošanai 2022.–2023. gadam ietekmes izvērtējumu (LR Kultūras ministrija, 2024)

22 Saskaņā ar 2019. gada Eirobarometra datiem, ja saskartos ar diskrimināciju un būtu kļuvuši par diskriminējošas rīcības upuriem, 20 % ziņotu policijai, 17 % Tiesībsargam, 6 % tiesām, vairākums 29 % vērstos pie drauga vai ģimenes locekļa (Eirobarometrs 2, 2019).

23 Saskaņā ar Reliģisko organizāciju likuma 5. pantu Latvijas Republikā valsts ir atdalīta no baznīcas. Valsts institūcijām ir laicīgs raksturs, un reliģiskās organizācijas valsts funkcijas veic tikai likumos paredzētajos gadījumos (Reliģisko organizāciju likums, 2024).

24 Saskaņā ar Izglītības likuma 3.1 panta (4) punktu (Izglītības likums, 2025), ja atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas tiek pārkāpts, personai ir tiesības prasīt pārkāpuma novēršanu, saskaņā ar Tiesībsarga likumu saņemt tiesisko atbalstu, kā arī vērsties tiesā.

25 Atšķirīga attieksme ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, personas aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt.

26 Muslims in Europe face ever more racism and discrimination | European Union Agency for Fundamental Rights
Discrimination and hate crime against Jews in EU Member States: experiences and perceptions of antisemitism

27 Vairāk informācijas par sniegtajām juridiskajām konsultācijām pieejama <https://cilvektiesibas.org.lv/lv/legal-assistance/>

28 Jomās, kurās ir tieša saskare ar pilsoņiem, piemēram, policijā vai tiesu iestādēs, var ierobežot uzkrītošu reliģisku simbolu nēsāšanu, lai saglabātu uzticību valsts pārvaldes neitralitātei.