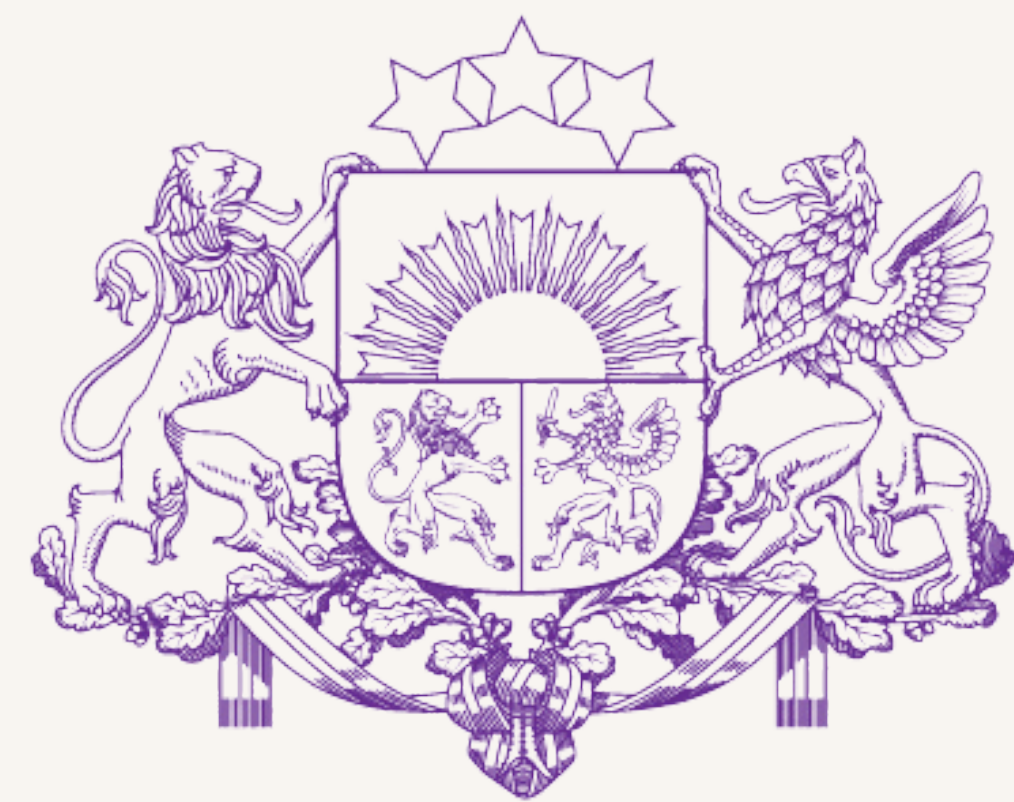




LATVIJAS REPUBLIKAS

TIESĪBSARGS

Vai šī ir diskriminācija?

Informatīvais materiāls

Tiesībsarga birojs

2022. gads



Diskriminācija ir situācija, kurā cilvēki bez objektīva un saprātīga pamata piedzīvo atšķirīgu attieksmi, jo pieder kādai konkrētai personu grupai. Visbiežāk diskriminācija ir saistīta ar dzimumu, rasi vai etnisko izcelsmi, invaliditāti, vecumu, seksuālo orientāciju vai reliģiju.

Diskriminācijas rezultātā cilvēks tiek atstumts vai izslēgts, un viņam tiek liegtas tiesības. Tādēļ diskriminācija ir aizliegta.

Tā rīkoties nedrīkst.

Ir aizliegta cilvēka aizskaršana un diskriminācija viņa rases vai etniskās piederības, tai skaitā, ādas krāsas, etniskās un nacionālās izcelsmes un tautības dēļ. Viens no rasu diskriminācijas veidiem ir rasu jeb etniskā profilēšana, kad, ņemot vērā cilvēku rasi, etnisko piederību vai reliģiskās īpašības, viņi tiek izdalīti identitātes un drošības pārbaudēs. Minēto parasti īsteno tiesībsargājošo iestāžu darbinieki un drošības dienestu darbinieki, kuri pieņem lēmumu par cilvēka bīstamību, pamatojoties uz rasi, nevis uz pamatotām aizdomām. Etniskā profilēšana parasti ir vērsta pret minoritātēm, tā vienlaikus palielina risku, ka sabiedrībā kopumā var pieaugt rasistiskas tendences. Šajā gadījumā apsargs, iespējams, ir īstenojis atšķirīgu attieksmi pret klientu, kamēr tas atradās veikalā, veicot etnisko profilēšanu. Jāuzsver, ka profilēšana kā metode ir tiesiska, tomēr, lai veiktu etnisko profilēšanu, ir nepieciešams stingrs pamatojums.

Esmu no romu kopienas, man ir tumša ādas krāsa. Iepērkoties veikalā, apsargs man visu laiku sekoja un, ejot ārā, pārbaudīja somas saturu un pirkuma čeku. Citiem klientiem to nelika darīt. Vai drīkst šādi rīkoties?



Priekšnieks regulāri visu komandu aicina pusdienās, izņemot mani. Viņš ir arī izveidojis Whatsapp grupu, kurā es neesmu iekļauts. Kolēģi nestāsta, kas tajā tiek apspriests. Vai šis ir mobings?

Šajā situācijā novērojamas potenciālas mobinga un bosinga pazīmes.

Jebkāda veida psiholoģiskais terors (tostarp ignorēšana un atstumšana no kolektīviem pasākumiem) darba vietā gan no darba devēja (bosings), gan kolēģu puses (mobings) ir aizliegts.

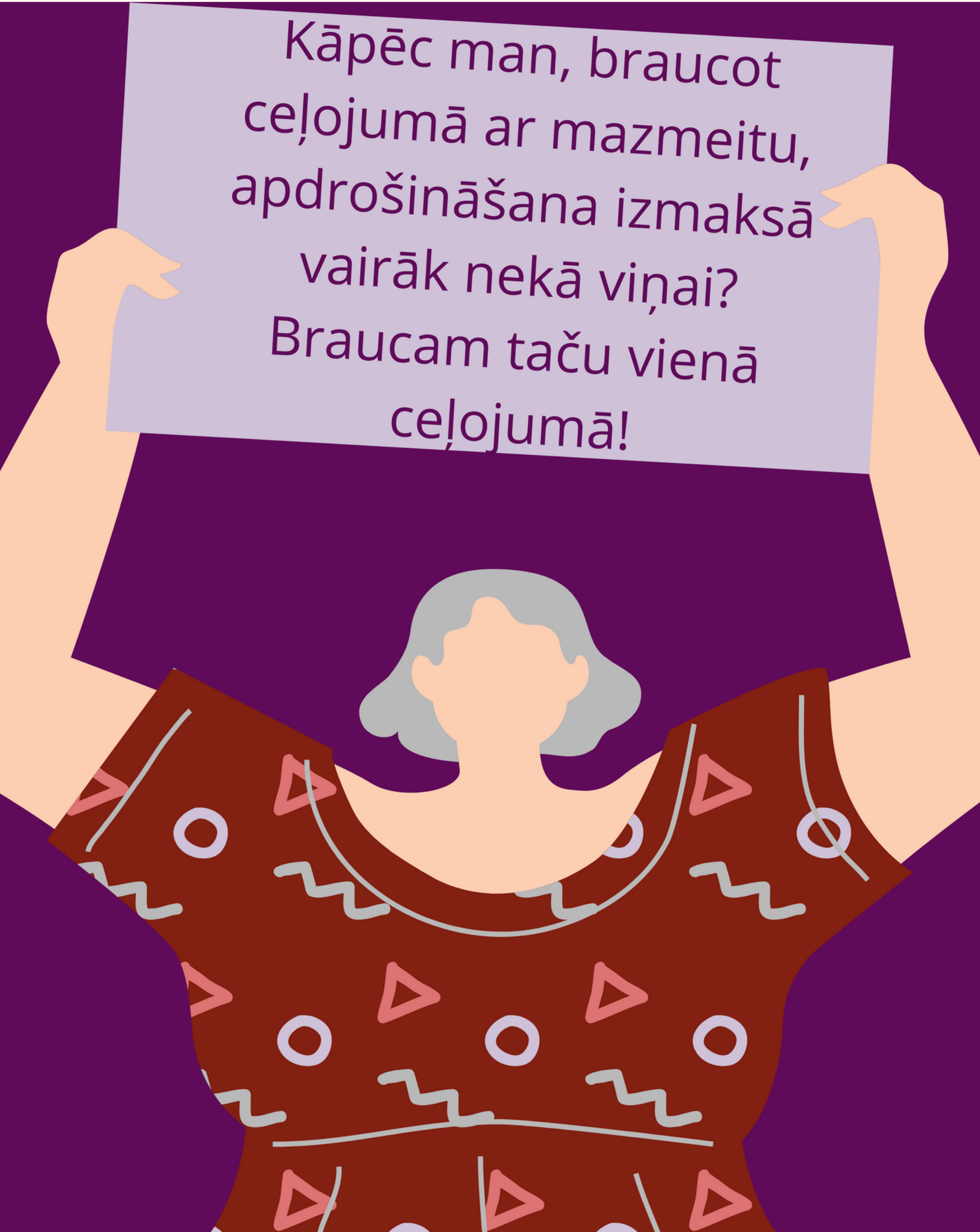
Praksē mobings/bosings ir grūti identificējama un pierādāma rīcība – it īpaši ņemot vērā, ka mobingu/bosingu īstenojošā cilvēka attieksme pret upuri pati par sevi var arī nebūt prettiesiska.

Prettiesisks ir šīs rīcības mērķis – padarīt upura atrašanos konkrētajā vietā par neciešamu un panākt tā aiziešanu no darba.

Jāņem vērā tas, ka atsevišķi konflikti, domstarpības, kā arī tas, ka darba devējs izmanto likumā paredzētās tiesības, mobingu/bosingu neveido. Līdz ar to ne visas vadītāja darbības darba vietā, kas neatbilst darbinieka interesēm, ir vērtējamas kā mobings/bosings. Jebkura darba vide paredz to, ka tiek doti noteikta veida norādījumi, rīkojumi, uzdevumi, līdz ar to padotie tiek psiholoģiski ietekmēti. Par prettiesisku var atzīt tādu psiholoģisku ietekmēšanu, kas savā būtībā ir destruktīva un vērsta uz cilvēka nemitīgu pazemošanu.

Jā, jo pakalpojumiem ir jābūt pieklūstamiem ikvienam.

Diskriminācija dzimuma, rases vai etniskās piederības un invaliditātes pamata attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, tostarp izglītības pakalpojumiem nepārprotami ir aizliegta. Tas jāievēro visiem valsts, pašvalības vai privātiem preču pārdevējiem un pakalpojumu sniedzējiem. Piemēram, privātajām izglītības iestādēm ir jānodrošina vienlīdzīgas iespējas visiem studentiem, tostarp studentiem ar invaliditāti. Šo iestāžu pienākums ir pielāgot fizisko vidi, ja tas ir nepieciešams un neuzliek nesamērīgu vai nepamatotu slogu. Vērtējot samērīgumu, jāņem vērā nepieciešamie izdevumi, organizācijas lielums un finanšu līdzekļi, kā arī iespēja saņemt valsts finansējumu. Jāņem vērā, ka saprātīgs pielāgojums ir vērtējams individuāli un tā atteikums ne vienmēr nozīmēs diskrimināciju.



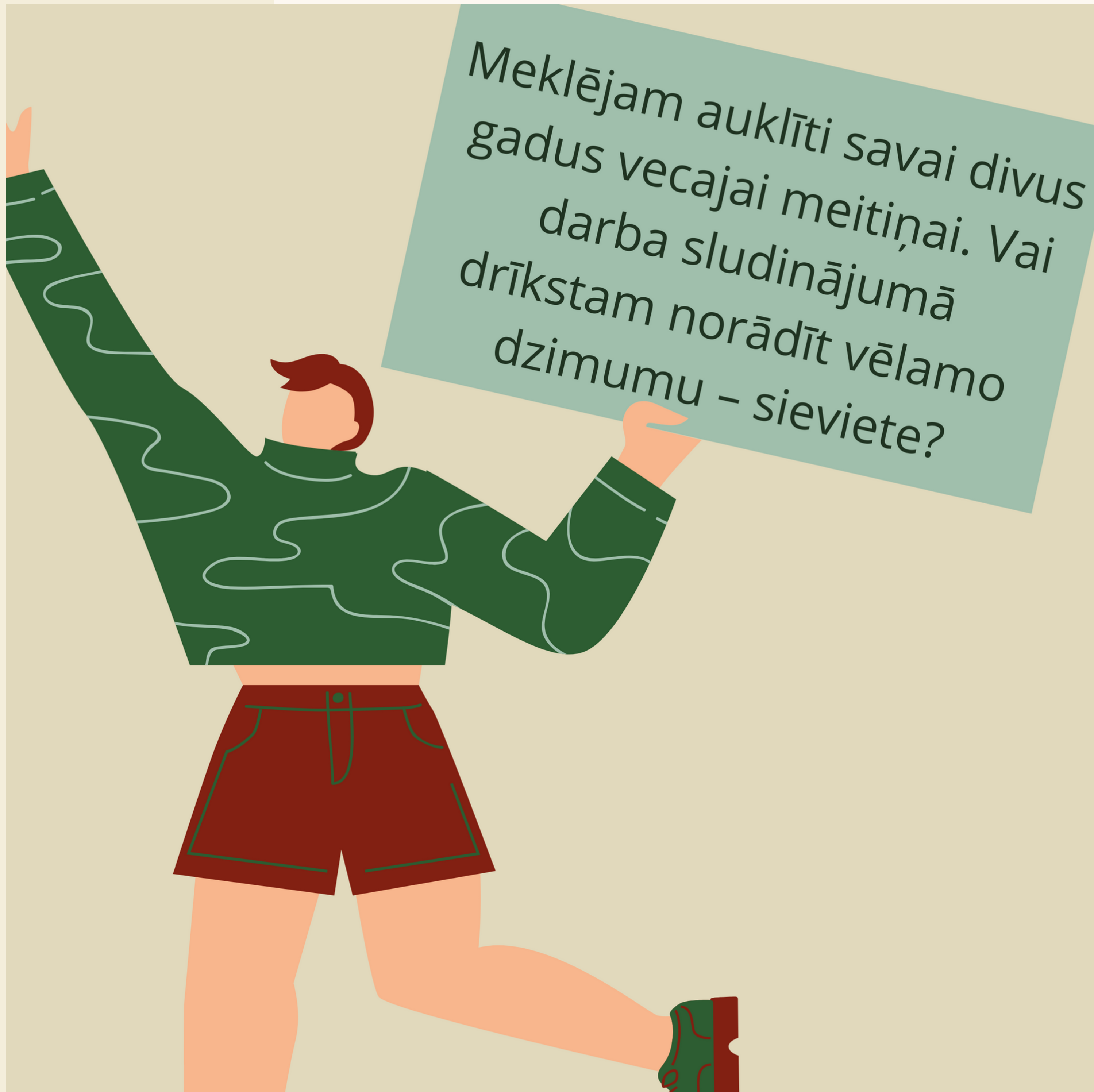
Šajā situācijā, iespējams, notiek diskriminācija uz vecuma pamata.

Lielākā daļa apdrošinātāju nosaka vecuma limitu ceļojumu apdrošināšanas polisēm, jo vecumu saskata kā būtisku riska faktoru. Vecuma kritērijs apdrošināšanas jomā lielākoties ir balstīts uz pieņēmumiem, aizspriedumiem un stereotipiem. Lai novērstu diskrimināciju uz vecuma pamata apdrošināšanas jomā, vēlams, ka senioriem apdrošinātāji piemērotu individuālu riska izvērtējumu. Pretējā gadījumā apdrošinātājam ar precīziem datiem, pētījumiem un statistiku ir jāpamato vecumu riska novērtējums. Riska faktori saistībā ar vecumu nav diskriminējoši, ja tiek pierādīts, ka tieši šie faktori ir galvenie riska novērtēšanā.

Nē, darba sludinājumā nevajadzētu norādīt vēlamo dzimumu.

Darba likums noteic, ka darba sludinājumos bez pamata nedrīkst norādīt vēlamo dzimumu, vecumu vai svešvalodu prasmes. Tātad darba sludinājums nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība noteiktam dzimumam ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums. Piemēram, sieviešu lomas atveidošanai izrādē var tikt aicinātas tikai sievietes. Diskriminācijas aizliegums darba attiecībās (tostarp arī, uzsākot darba attiecības) attiecas gan uz valsts, gan privāto sektoru, gan uz uzņēmumiem, gan indivīdiem.

Šajā gadījumā nevajadzētu norādīt vēlamo dzimumu, jo arī vīrietis var kvalitatīvi un profesionāli pildīt darba funkcijas. Tāpat vēlams sludinājumā izmantot dzimumneitrālu valodu, piemēram, “bērna aprūpētājs/-a”. Ar vārdu “auklīte” tiek netieši norādīts vēlamais dzimums - sieviete.



Dzīvokļa īpašnieks atteica man izīrēt dzīvokli, saprotot, ka esmu ārzemnieks un nerunāju latviski. Vai viņam ir tādas tiesības?



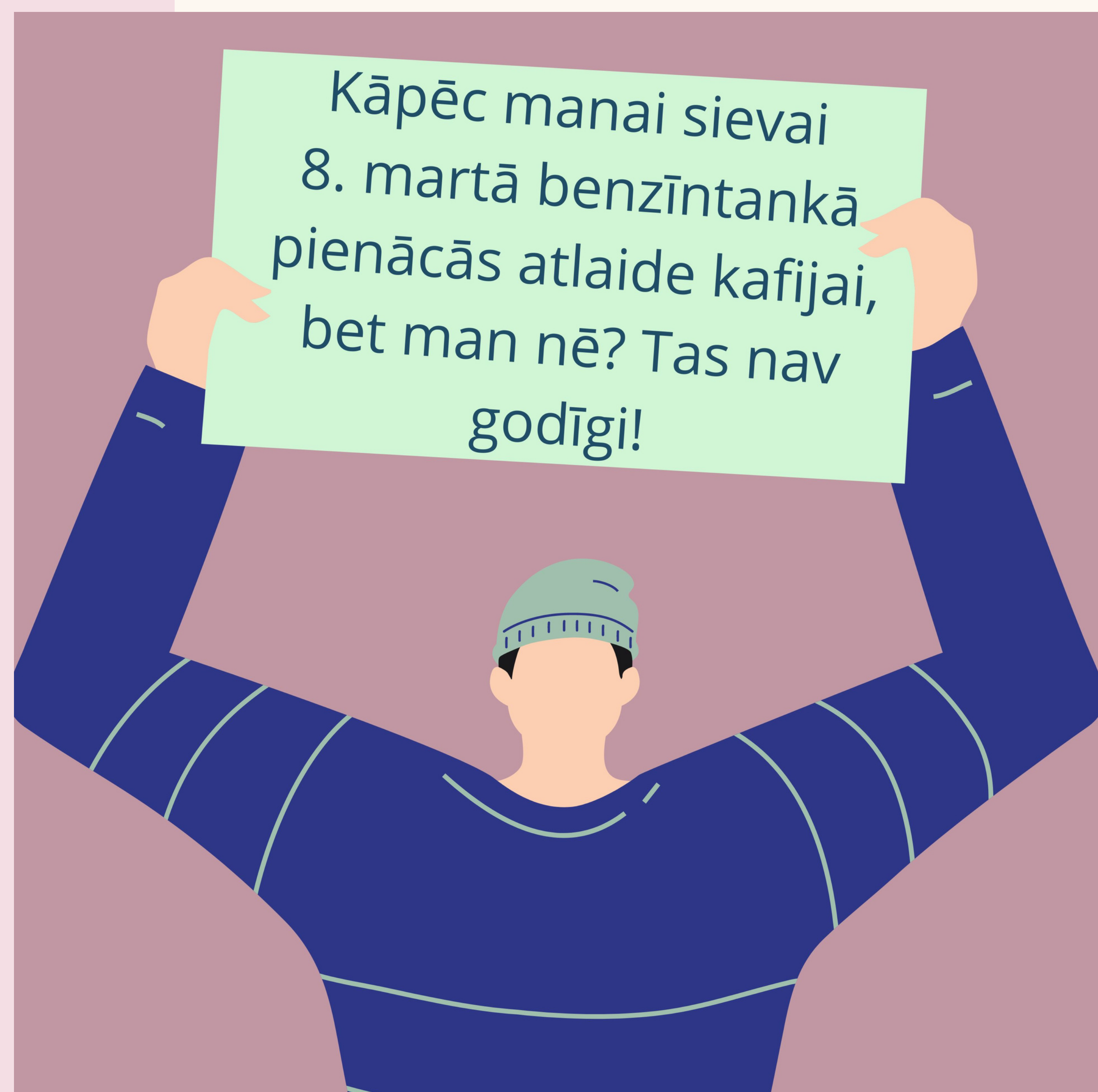
Šajā gadījumā, iespējams, novērojama diskriminācija etniskās piederības dēļ.

Ja Jums tiek atteikts mājoklis vai izvirzīti neizdevīgāki līguma nosacījumi kā citiem, balstoties uz aizliegtajiem diskriminācijas pamatiem (piemēram, dzimumu, invaliditāti, rasi vai etnisko piederību), ir pārkāpts diskriminācijas aizliegums.

Diskriminācija attiecībā uz valsts vai pašvaldības īpašumā esošu mājokļu pieejamību Latvijā ir aizliegta. Tāpat diskriminācijas aizliegums ir saistošs privātu mājokļu izīrētājiem vai iznomātājiem, ja informācija par izīrējamo mājokli ir publiska (piemēram, ir publicēts sludinājums internetā), jo viņi ir reģistrēti pakalpojumu sniedzēji un arī uz viņiem attiecas Patērētāju tiesību aizsardzības likums.

8. martā (izņēmuma kārtā) sievietēm var tikt piemērotas atlaides.

Lai arī preces/pakalpojumi ir jāsniedz, nevērtējot dzimuma piederību, normatīvais regulējums atsevišķos gadījumos pieļauj izņēmumu, ja tas ir pamatots. 8. marta atlaižu akcijas pamatojums, visticamāk, ir Starptautiskā sieviešu diena (atbalsta akcija). Šajā dienā ne tikai tiek pievērsta uzmanība sieviešu sasniegumiem sociālajā, ekonomiskajā, kultūras un politiskajā jomā, bet tiek norādīts arī uz vēl aizvien pastāvošo dzimumu nevienlīdzību. Pašlaik dzimumu līdztiesība pret sievietēm Latvijā netiek nodrošināta pilnā apjomā. Ja komersants vienu reizi gadā, atbilstoši valstī atzītai svētku, atceres vai atzīmējamai dienai, šīs dienas mērķgrupai rada īpašu akciju, atlaidi vai pasākumu, tas nav kvalificējams kā diskriminācijas aizlieguma pārkāpums. Tas attiecas arī uz atlaidēm, piemēram, Mātes un Tēva dienās.



Kāpēc manai sievai
8. martā benzīntankā
pienācās atlaide kafijai,
bet man nē? Tas nav
godīgi!

Darba devējs bija gatavs
noslēgt līgumu, bet,
uzzinot, ka esmu
stāvoklī, atsauca
piedāvājumu. Vai šāda
attieksme ir atļauta?



Šāda rīcība nav atļauta.

Darba devējam nav tiesību mainīt savu attieksmi, balstoties uz potenciālā darbinieka grūtniecību. Šajā gadījumā darba devējam būtu jāspēj pierādīt, ka pēc grūtniecības fakta uzzināšanas tā attieksme nav mainījusies un pēkšņais atteikums nav bijis tiešā cēloņsakarībā ar paziņoto grūtniecību. Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, un taisnīgu darba samaksu. Atšķirīga attieksme ir aizliegta gan, dibinot darba tiesiskās attiecības, gan šo attiecību pastāvēšanas laikā, gan uzteicot darba līgumu.

Skaidrojošā vārdnīca

Bosings (no angļu *bashing*, *to bash* – “uzbrukt”) - darba devēja/ vadības īstenots psiholoģiskais terors.

Cilvēks ar invaliditāti - cilvēks, kuram ir ilgstoši vai nepārejoši fiziskās, garīgās, intelektuālās vai sensorās veselības traucējumi (piemēram, ārstējama vai neārstējama slimība).

Diskriminācija uz dzimuma pamata - cilvēka negatīva novērtēšana vai sliktāka izturēšanās pret šo cilvēku, balstoties uz dzimumu, nepamatoti atšķirīga attieksme pret sievietēm un vīriešiem. Tā ietver arī diskrimināciju, kuras pamatā ir grūtniecība.

Diskriminācija uz invaliditātes pamata - cilvēkam tiek liegtas noteiktas tiesības un pret viņu izturas citādi (labāk vai sliktāk) nekā pret pārējiem cilvēkiem tikai invaliditātes dēļ. Diskriminācija uz invaliditātes pamata visbiežāk izpaužas darba attiecībās un sakarā ar preču un pakalpojumu pieejamību.

Dzimumneitrāla valoda - termins, ar ko apzīmē dzimumu nediskriminējošu, dzimumumiekļaujošu un dzimumtaisnīgu valodu. Šādas valodas lietošanas mērķis ir izvairīties no vārdiem, kurus var uztvert kā aizspriedumainus, diskriminējošus vai pazemojošus un kuri ļauj noprast, ka viens dzimums vai sociālā dzimte ir uzskatāms par normu.

Dzimumu līdztiesība - sieviešu un vīriešu, kā arī meiteņu un zēnu vienlīdzīgas tiesības, pienākumi un iespējas. Līdztiesība nenozīmē, ka sievietes un vīrieši kļūs vienādi, bet ka cilvēka tiesības, pienākumi un iespējas nebūs atkarīgas no dzimuma.

Eidžisms - veids, kādā mēs domājam, jūtam un rīkojamies attiecībā pret vecumu un novecošanu, tostarp ar vecumu saistīti aizspriedumi un stereotipi. Uz eidžisma balstīta rīcība var novest pie diskriminācijas uz vecuma pamata.

Feminisms - politiska nostāja un apņemšanās mainīt sieviešu politisko stāvokli un veicināt dzimumu līdztiesību.

Izstumšana jeb slēptais mobings - cilvēks tiek izstumts no grupas, ignorēts, izolēts, pret viņu izturas tā, it kā viņa nemaz nebūtu.

Mobings (no angļu *mobbing*, *to mob* - “nomākt, uzbrukt”) - darbinieku īstenots psiholoģiskais terors, kad viens vai vairāki kolēģi sistemātiski naidīgā un neētiskā veidā vēršas pret kādu savu kolēģi.

Naida runa - jebkāda veida aicinājums ienīst cilvēku vai cilvēku grupu un vērst pret to vardarbību, balstoties uz konkrētu attiecīgajiem cilvēkiem piemītošu īpašību, piemēram, rasi, etnisko izcelsmi, dzimumu, vecumu, seksuālo orientāciju, ticību.

Norādījums jeb aicinājums diskriminēt - diskriminācijas veids, kas konstatējams gadījumos, kad tiek dots norādījums citam cilvēkam diskriminēt kādu cilvēku, pamatojoties uz aizliegto kritēriju. Piemēram, veikala īpašnieks apsardzei norāda neielaidīt cilvēkus ar tumšu ādas krāsu.

Tiešā diskriminācija - notiek gadījumos, kad salīdzināmā situācijā attieksme pret cilvēku ir atšķirīga un mazāk labvēlīga, nekā pret citu cilvēku, piemēram, kad darbā netiek pieņemtas vai arī tiek sliktāk atalgotas sievietes vai gados vecāki cilvēki.