



**DARBĪBAS ATSKAITE:
PRETDISKRIMINĀCIJAS UN DAUDZVEIDĪBAS MĀCĪBAS
LATVIJA**

Latvijas Cilvēktiesību centrs

2008. gada maijs



Ziņojuma saturs var arī neatspoguļot Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ģenerāldirektorāta uzskatus vai nostāju. Tāpat arī ne Eiropas Komisija, ne arī cita persona, kas to pārstāv, nenes atbildību par ziņojumā ietvertās informācijas tālāku izmantošanu.

Publikācija un projekts ir izpildīts Eiropas Komisijas uzdevumā Eiropas Kopienas rīcības programmas cīņai pret diskrimināciju ietvaros (2001-2006). Programmu izveidoja, lai palīdzētu efektīvi ieviest ES jaunās pretdiskriminācijas tiesību normas. Sešu gadu programmas mērķa auditorija ir visi, kas var palīdzēt veidot atbilstošas un efektīvas pretdiskriminācijas tiesību normas un politiku visās ES dalībvalstīs, EFTA un ES kandidātvalstīs.

Pretdiskriminācijas semināros un daudzveidības seminārā izmantotās mācību rokasgrāmatas ir pieejamas Eiropas Komisijas mājas lapā:
http://ec.europa.eu/employment_social/fundamental_rights/public/pubst_en.htm#train

Pretdiskriminācijas un daudzveidības mācību projektu vadīja *Human European Consultancy* (humanconsultancy.com) sadarbībā ar *Migration Policy Group* (www.migpolgroup.com) un Starptautisko Daudzveidības vadības sabiedrību (*the International Society for Diversity Management*) – idm (www.idm-diversity.org).

Latvijā aktivitātes veica Latvijas Cilvēktiesību centrs (www.humanrights.org.lv).

• **Satura rādītājs**

I.	Satura rādītājs.....	5
II.	Ievads.....	6
III.	Pretdiskriminācijas semināri	7
	a) Aktivitātes un pretdiskriminācijas semināri Latvijā	7
	b) Situācijas atainojums: NVO/arodbiedrības, kas cīnās pret diskrimināciju	12
	c) Latvijas pretdiskriminācijas tiesību normas	24
	d) Finansējuma pieejamība pretdiskriminācijas jomā.....	55
IV.	Daudzveidības vadības seminārs.....	59
	Pielikumi.....	63
	Arodbiedrību loma diskriminācijas novēršanā.....	63
	Daudzveidības mācību rokasgrāmata.....	Error! Bookmark not defined.

II. Ievads

Projekta "Pretdiskriminācijas un daudzveidības mācības" ietvaros no 2007. gada beigām līdz 2008. gada sākumam Latvijas Cilvēktiesību centrs sarīkoja trīs seminārus. Pamata pretdiskriminācijas seminārs notika 2007. gada 20. un 21. novembrī Rīgā, tajā piedalījās 29 dalībnieki no nevalstiskajām organizācijām un arodbiedrībām. Daudzveidības vadības seminārs notika 2008. gada 8. februārī Rīgā. Tā 18 dalībnieki galvenokārt pārstāvēja vidējā līmeņa Latvijas uzņēmumus. Turpinājuma pretdiskriminācijas seminārs notika 2008. gada 18. – 19. martā, piesaistot 37 dalībniekus, galvenokārt NVO pārstāvjus (seši dalībnieki bija no arodbiedrībām).

Galvenais secinājums pēc sarīkotajiem semināriem ir, ka gan izpratne, gan interese par pretdiskriminācijas jautājumiem ir pieaugusi, salīdzinot ar semināriem, kas tika rīkoti 2005. gadā vai vēl agrāk. Ir acīm redzams, ka ES, un tieši ES 2000/43/EK un 2000/78/EK direktīvas, ir bijis galvenais virzītājspēks pretdiskriminācijas tiesību normu attīstībā un arī to ieviešanā un piemērošanā praksē. Palielinoties un padziļinoties izpratnei par šiem jautājumiem ne tikai likumdevēju un diezgan šauras ekspertu grupas vidū, arī publiskās diskusijas par dažādiem diskriminācijas jautājumiem kļūst arvien detalizētākas un bieži vien iziet ārpus ES direktīvu noteiktajiem rāmjiem.

Lai arī zināšanas par diskrimināciju Latvijas sabiedrībai un pat politikas veidotājiem joprojām nav pietiekamas, ir jāatzīst, ka līdz šim Latvijā vadošā loma zināšanu uzkrāšanā un izpratnes veicināšanā ir bijusi tieši NVO, kas pašas savukārt cīnās par savu pastāvēšanu nepietiekamo resursu un kapacitātes dēļ. Tāpat kā pilsoniskā sabiedrība, arī Latvijas arodbiedrības vēl tikai veido savu stāvokli un ietekmi. Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) darba kārtībā sāk parādīties pretdiskriminācijas jautājumi. Dažādu nozaru arodbiedrību pārstāvji bija aktīvi semināru dalībnieki, ko varēs izmantot kā pamatu tālākai sadarbībai starp arodbiedrībām un NVO.

Savukārt semināri par daudzveidības tēmu nav tik labi atpazīstami, tajā skaitā arī darba devēju vidū. Ņemot vērā, ka Latvijā vēl joprojām ir daudzas nopietnas problēmas, kas raksturīgas pārejas posma sabiedrībai, kas pārdzīvo pirmās bailes no inflācijas un iespējamās ekonomikas pārkaršanas, darba devēji un augstākā līmeņa vadītāji nav izvirzījuši daudzveidības jautājumus kā savas prioritātes. Būtu diezgan nereāli cerēt, ka augstākā līmeņa vadība vēltītu savu laiku, lai apmeklētu šādus seminārus, lai arī kopumā, iespējams, viņu attieksme pret daudzveidības jautājumiem ir atvērta un pozitīva. Kā pirms semināra sarunā ar semināra rīkotājiem norādīja viens no Darba devēju konfederācijas vadītājiem, pastāv divas iespējas: vai nu kompānijas Latvijā ir lielas, ļoti profesionālas un tās ir nopietni starptautiska mēroga spēlētāji, un tādā gadījumā tās uzskata, ka tās zina visu par šiem jautājumiem, vai arī tās ir nelieli vai vidēji uzņēmumi, kas cīnās par savu pastāvēšanu, un šiem uzņēmumiem varbūt vēl nav izpratnes, ka daudzveidība ir ne tikai sociālās atbildības jautājums, bet tā var būt arī peļņu nesošs faktors uzņēmuma darbībā. Neskatoties uz iepriekš minēto, seminārs uzņēmējdarbības pārstāvjiem un diskusijas, kas notika pirms semināra un pašā seminārā, skaidri parādīja, ka dažādu līmeņu uzņēmumu vadītājiem ir ļoti liela vēlēšanās uzzināt jaunāko pretdiskriminācijas tiesību normu attīstībā un kādas sekas tas varētu radīt viņiem kā vadītājiem. Šo interesi varētu izmantot kā pirmo soli ceļā uz interesi par daudzveidības jautājumiem.

III. Pretdiskriminācijas semināri

a) Aktivitātes un pretdiskriminācijas semināri Latvijā

Pamata pretdiskriminācijas seminārs 2007. gada 20. – 21. novembrī

Mācību semināra apraksts

Rokasgrāmata, mērķgrupa, starptautisko semināra vadītāja/-u loma, semināra vadītāji, rīkotājorganizācija

Koordinējošā NVO sekmīgi izmantoja pieredzi, ko tā guva, rīkojot pretdiskriminācijas semināru 2005. gadā. Tika atjaunota 2005. gadā rīkotajos semināros izmantotā rokasgrāmata, tajā skaitā nodaļa par arodbiedrībām, kā arī nopietni tika paplašināta nodaļa par pretdiskriminācijas jautājumiem Latvijā, apkopojot Latvijā spēkā esošās pretdiskriminācijas tiesību normas un likumprojektus, institūcijas, tiesību aizsardzības līdzekļus un kārtību un reālos diskriminācijas gadījumus, kas nonākuši tiesā. Lai gan semināri noritēja latviešu valodā, mācību materiāli bija pieejami gan latviešu, gan krievu valodā. Mūsu mērķauditorija bija NVO, kuras interesē pretdiskriminācijas jautājumi, kā arī arodbiedrību pārstāvji no visas Latvijas. Šo semināru vadīja eksperti, kas vadīja arī iepriekšējo pretdiskriminācijas semināru un kuriem, vismaz dažiem no viņiem, bija izdevies uzkrāt nopietnu pretdiskriminācijas semināru vadītāju pieredzi. Viņu uzdevums bija izveidot divu dienu semināra programmu, sagatavot semināra saturisko daļu un veikt apmācību. Šajā posmā starptautiskā semināra vadītāja palīdzība netika lūgta, jo šo semināru varēja veiksmīgi izstrādāt un balstīt uz 2005. gada semināra pieredzes. Latvijas Cilvēktiesību centrs (LCC) koordinēja un nodrošināja telpas semināra vadītāju sagatavošanās darbiem, atjaunoja un nodrošināja mācību materiālu tulkošanu, izsludināja seminārus, uzaicināja dalībniekus un nodrošināja semināra sarīkošanu.

Semināra sagatavošana

Semināra vadītāju sagatavošana, semināra turpinājuma sagatavošana, izziņošana, dalībnieku atlase, tehnisko uzdevumu plānošana un nodrošināšana

Iepriekšējā pretdiskriminācijas semināra, kas notika 2005. gadā, laikā tika izveidota sešu Latvijas semināru vadītāju komanda. Šī projekta semināriem vadītāju komanda bija gandrīz tāda pati, izņemot vienu jaunu projektā iesaistītu semināra vadītāju, kam arī bija ļoti labas zināšanas pretdiskriminācijas jautājumos un pieredze sadarbībā ar LCC, rīkojot seminārus citu projektu ietvaros. Semināra vadītāji papildus netika apmācīti, taču vadītājiem bija vairākas neformālas pārrunas, kurās viņi dalījās savā pieredzē un idejās, ko guvuši rīkojot citus seminārus. Informācija par pretdiskriminācijas semināru tika plaši izziņota NVO un arodbiedrībām, īpašu uzmanību pievēršot šīs informācijas nogādāšanai organizācijām ārpus galvaspilsētas, kas parasti ir visu notikumu epicentrs. LCC izplatīja informāciju elektroniski, izmantojot Latvijas Pilsoniskās alianses e-pastu saņēmēju sarakstu, kā arī izvietojot informāciju tās mājas lapā (<http://www.nvo.lv/news.php?id=20&newsid=238&lang=lv>) un dialogi.lv (<http://www.dialogi.lv/article.php?id=2748&t=0&rub=0&la=2>). Neskatoties uz plašo informācijas saņēmēju loku, balstoties uz iepriekšējo LCC semināru rīkošanas pieredzi, iespējamās dalīborganizācijas tika informētas arī personīgi. Lai arī tas prasa daudz laika, tā tiek nodrošināts lielāks dalībnieku skaits, kā arī patiešām ieinteresētu pārstāvju dalība. Seminārs notika viesnīcās "Konventa seta", kas atrodas Rīgas centrā (Kalēju iela 9/11), konferenču zālē; viesnīcā ir nodrošināta telpu pieejamība cilvēkiem ratiņkrēslos (tas tika noskaidrots pirms semināra, jo Rīgā diemžēl tā vēl nav pašsaprotama lieta); LCC sedza ceļa un viesnīcas izdevumus dalībniekiem, kas nedzīvo Rīgā.

Semināra norise

Dalībnieki, semināra gaita (novērojumi), novērtējums

Dalībnieki pārstāvēja dažādus Latvijas reģionus, kā arī visdažādākās sociālās grupas, tajā skaitā gan NVO, gan arodbiedrības. Kā vienmēr, izsūtīto uzaicinājumu skaits vairākas reizes pārsniedza reālo dalībnieku skaitu (gandrīz 10:1!). Dalību bija pieteikuši 35 NVO un arodbiedrību pārstāvji, taču piedalījās 29, no tiem seši bija no arodbiedrībām.

Dalībnieki izrādīja dziļu interesi par diskriminācijas jautājumiem, aktīvi iesaistījās diskusijās, uzdeva jautājumus un ļoti vēlējās saņemt atbildes uz daudziem jautājumiem. Seminārā tika izmantotas interaktīvas metodes, lomu spēles un darbs grupās. Šādas metodes joprojām Latvijā nav plaši izplatītas: daudzi semināri tiek rīkoti kā tradicionālas lekcijas un lasījumi ar jautājumu sadaļu lekcijas beigās. Dalībnieki ļoti pozitīvi atsaucās par seminārā izmantotajām metodēm. Ir skaidrs, ka interaktīvu metožu izmantošana uzlabo informācijas apguvi, kā arī savstarpējo komunikāciju un šādas metodes ir noteikti jāattīstīta un jāizmanto arī turpmāk. Lai arī dalībnieku zināšanas bija atšķirīgas, kopumā ņemot, visiem dalībniekiem bija bijusi kaut kāda saskarsme ar pamatjautājumiem diskriminācijas jomā. It īpaši dalībniekiem gribējās dzirdēt un apspriest Latvijas pretdiskriminācijas tiesību normas, to piemērošanu praksē, kā arī uzzināt par diskriminācijas gadījumiem no tiesu prakses. Taču tikpat ļoti dalībnieki vēlējās dalīties savās zināšanās un pašu pieredzētajā. Semināra vadītāji bija ļoti sagatavojušies un savstarpēji sadarbojās semināra rīkošanas un vadīšanas laikā. Vadītāju darbs ar auditoriju bija ļoti kvalitatīvs un rūpīgi saplānots, kas ļāva gan pasniegt vajadzīgo materiālu, gan arī uzklaut jautājumus un komentārus.

Kopējais dalībnieku semināra novērtējums bija ļoti pozitīvs, tajā skaitā arī par tā atsevišķām sadaļām: semināra saturu, modeli, vadītājiem, telpām, materiāliem un iegūto rezultātu. Tomēr daži dalībnieki norādīja, ka viņu zināšanas un prasmes pirms semināra šķita nepietiekamas. Daži dalībnieki ieteica, ka iespējams, ka semināru varētu uzlabot, nodrošinot plašāku informāciju pirms semināra. Novērtējuma anketās dalībnieki norādīja, ka viņi izmantos iegūtās zināšanas savā ikdienas darbā un dalīsies iegūtajās zināšanās un materiālos ar saviem kolēģiem un citiem. Daudzi dalībnieki augsti novērtēja semināra laikā notikušās diskusijas.

Svarīgākie atzinumi

Ja semināra dalībniekiem bija skaidrs, kādi ir semināra mērķi, tad pirms semināra zināšanu līmenis par pretdiskriminācijas jautājumiem dalībniekiem bija atšķirīgs un atsevišķos gadījumos diezgan mazs. Daudzi dalībnieki izteica vēlmi apgūt pašus pamatus un galvenos jautājumus. Dalībnieki ļoti labprāt iesaistījās interaktīvās metodēs, kas Latvijā vēl joprojām tiek uzskatītas par kaut ko jaunu. Konstruktīvas un aktīvas diskusijas tika veicinātas, pievēršot lielāku uzmanību reālu un praktisku piemēru izpētei un apspriešanai. Tas lika secināt, ka vispārēja un juridiska rakstura pamatinformācija ir jāpapildina ar praktiskiem piemēriem un jāatvēr pietiekams laiks domu un pieredzes apmaiņai. Dalībnieki pauda patiesu interesi piedalīties semināros arī turpmāk, lai iegūtu dziļāku izpratni par konkrētiem pretdiskriminācijas jautājumiem, saņemtu jaunāko informāciju par ES un Latvijas tiesību normām, kā arī analizētu praktiskus pretdiskriminācijas tiesību normu piemērošanas piemērus, tajā skaitā pieejamo tiesisko aizsardzību un kompensācijas un gūto pieredzi no tiesu lietām.

Turpinājuma pretdiskriminācijas seminārs, 2008. gada 18. -19. marts

Mācību semināra apraksts

Rokasgrāmata, mērķa grupa, starptautisko semināra vadītāja/-u loma, semināra vadītāji, rīkotājorganizācija

Turpinājuma pretdiskriminācijas seminārs tika izstrādāts, ņemot vērā iepriekšējo pretdiskriminācijas semināru pieredzi, kā arī 2007. gada pretdiskriminācijas semināra dalībnieku novērtēšanas anketas. Dalībniekiem tika nodrošināta atjaunota 2007. gada pretdiskriminācijas seminārā piedāvātā rokasgrāmata, kā arī citi materiāli par pretdiskriminācijas un ar cilvēktiesībām saistītiem jautājumiem (gan latviešu, gan krievu valodā). Semināra pamatauditorija bija 2005. un 2007. gada pretdiskriminācijas semināru dalībnieki. Izziņojot semināru, tika skaidri norādīts, ka tas ir semināru turpinājums. Informācija par semināru tika izplatīta arodbiedrību informācijas tīklā (pateicoties Latvijas Brīvo arodbiedrību savienībai) un NVO informācijas avotos. Starptautiskajam semināru vadītājam bija īpaša loma programmas izveidošanā un praktisko piemēru izvēlē, kā arī diskusijās par konkrētām juridiskām niansēm. Savukārt Latvijas semināru vadītāju komanda LCC juristes Ilvijas Pūces vadībā palika tāda pati, kāda tā bija 2007. gada seminārā. Visa komanda piedalījās programmas veidošanā un apmācību veikšanā. Ņemot vērā faktu, ka daži dalībnieki tomēr nebija piedalījušies iepriekšējos semināros, vadītāji izveidoja tādu programmu, kas padarītu semināru noderīgu un interesantu gan tiem, kas piedalījās pirmo reizi, gan jau iepriekšējo semināru dalībniekiem. Tādēļ seminārā tika ietverts pārskats par svarīgākajiem jēdzieniem, saistītiem ar diskrimināciju, atsevišķu jautājumu dziļāka analīze, kā arī apmācībā tika izmantotas interaktīvas metodes. Latvijas Cilvēktiesību centram bija koordinators funkcija, kā arī bija jānodrošina telpas, lai vadītāji varētu sagatavot semināru. Tāpat arī LCC bija atbildīgs par materiālu atjaunošanu un tulkojumu, semināra izziņošanu, dalībnieku uzaicināšanu un tehniskajiem semināra sarīkošanas aspektiem.

Semināra sagatavošana

Semināra vadītāju apmācība, sagatavošanās semināra turpinājuma sarīkošana, izsludināšana, dalībnieku izvēle, tehnisko uzdevumu plānošana un nodrošināšana

2008. gada semināru, kas bija 2007. gada semināra turpinājums, sagatavoja tie paši Latvijas semināru vadītāji, kas sagatavoja un vadīja 2007. gada pretdiskriminācijas semināru. Lai gan nenotika nekādas pašu semināra vadītāju mācības, decembrī notikusī tikšanās ar starptautisko semināru vadītāju Deklanu Odempciju (*Declan O'Dempsey*) palīdzēja salikt vajadzīgos uzsvarus semināra plānošanā un programmā, galveno uzmanību pievēršot savstarpējai NVO un NVO un arodbiedrību sadarbības veicināšanai, diskusijām un juridisku nianšu dziļākai izskaidrošanai. Lai arī ne visiem Latvijas semināru vadītājiem bija iespēja tikt ar starptautisko ekspertu decembrī, tie, kam bija tāda iespēja, dalījās iegūtajās zināšanās ar saviem kolēģiem. Uz šo semināru īpaši tika aicināti tie pārstāvji, kas piedalījās 2005. un 2007. gadā rīkotajos semināros. Informāciju izplatīja arī arodbiedrību un NVO informācijas tīklos. Tā kā izplatītā informācija izraisīja pietiekamu interesi Latvijas arodbiedrībās un NVO, kas nodarbojas ar cilvēktiesību un pretdiskriminācijas jautājumiem, LCC nolēma pieņemt arī pieteikumus no "jaunajiem" dalībniekiem. Izstrādājot semināra programmu, semināra vadītāji ņēma vērā šo faktu. Seminārs notika viesnīcas "Konventa seta", kas atrodas Rīgas centrā (Kalēju iela 9/11), konferenču zālē; viesnīcā ir nodrošināta telpu pieejamība cilvēkiem ratiņkrēslos (tas tika noskaidrots pirms semināra, jo Rīgā diemžēl tā vēl nav pašsaprotama lieta); LCC sedza ceļa un viesnīcas izdevumus dalībniekiem, kas nedzīvo Rīgā.

Semināra norise

Dalībnieki, semināra norise (novērojumi), novērtējums

Dalībnieki bija ieradušies no dažādiem Latvijas ģeogrāfiskajiem reģioniem un mazpilsētām. Viņi pārstāvēja dažādu jomu NVO, kuru profesionālā darbība galvenokārt skar atšķirīgus diskriminācijas pamatus, un arodbiedrības. Tāpat kā 2007. gadā lielākā daļa dalībnieku bija no NVO, bet 6 no 37 dalībniekiem bija no arodbiedrībām. Lai arī arodbiedrības pārstāvju skaits bija mazāks, deleģētie pārstāvji bija ļoti aktīvi dalībnieki, tādēji nodrošinot pilntiesīgu arodbiedrību pārstāvniecību un izcilu sadarbību saskarsmē.

Divu dienu seminārs sākās ar dalībnieku pieredzes apmaiņu par 2005. un 2007. gada semināriem. Tad sekoja īss pārskats par svarīgākajiem pretdiskriminācijas jautājumiem un definīcijām (tiešā un netiešā diskriminācija, norādījums diskriminēt, saprātīga darba vietas pielāgošana invalīdiem, veicinošie pasākumi, personas aizskaršana (harassment), pierādīšanas pienākums, viktimizācija). Semināra dalībniekus iepazīstināja ar pēdējiem jaunumiem Latvijas un Eiropas pretdiskriminācijas tiesību normu jomā. Atsevišķi pretdiskriminācijas jautājumi tika izklāstīti detalizētāk: diskriminācija uz invaliditātes pamata, diskriminācija uz vairākiem pamatiem vienlaicīgi, institūcijas, kas nodrošina vienlīdzīgu attieksmi, (Latvijas tiesībsargs) loma. Semināra lielākā daļa noritēja interaktīvi, izmantojot konkrētu gadījumu analīzi, diskusijas, darbu grupās, diskutējot par tādiem jautājumiem kā saprātīgas darba vietas izveidošana invalīdiem, pierādījumu nasta, pozitīva darbība, diskriminācija uz vairākiem pamatiem vienlaicīgi, kā arī arodbiedrību, NVO loma un to sadarbība pretdiskriminācijas jautājumos.

Tāpat kā 2007. gadā, arī 2008. gada semināra dalībnieki bija ļoti aktīvi. Bija skaidri redzams, ka izpratnes līmenis par pretdiskriminācijas jautājumiem bija augstāks, nekā iepriekšējos semināros. Dalībnieki uzdeva daudz konkrētākus jautājumus un spēja daudz ātrāk saskatīt diskrimināciju dotajos piemēros. Dalībnieki izrādīja arī lielu interesi par konkrētiem aspektiem, kas attiecas uz viņu NVO vai arodbiedrības darbības jomu. Apkopojot seminārā notikušās diskusijas, bija jāsecina, ka arodbiedrības arvien vairāk apzinās savu atbildību, potenciālo lomu un iespējas diskriminācijas novēršanā un tiesiskās aizsardzības nodrošināšanā diskriminācijas upuriem. Seminārā izrādītais interese līmenis un diskusijas tā laikā, kā arī semināra dalībnieku atsauksmes par semināru parāda, ka seminārā iegūtās zināšanas tiks izmantotas praksē – izmantotas darbā, sadzīvē, izglītojot savus draugus un kolēģus vai izplatot iegūtās zināšanas plašākai sabiedrībai. Dalībnieki skaidri norādīja, ka viņi ir ieinteresēti piedalīties semināros arī turpmāk, it īpaši par praktiskiem pretdiskriminācijas tiesību normu piemērošanas gadījumiem, kā arī jaunumiem tiesību normu jomā. Visi atzina, ka sadarbība ir vajadzīga gan NVO vidū, gan starp NVO un arodbiedrībām. Seminārs arī parādīja rīkotājorganizācijai (LCC), ka tai ir konstruktīva un praktiska loma sadarbības tīklu un pašas sadarbības izveidošanā pretdiskriminācijas jautājumu jomā. LCC varētu sniegt savu ekspertīzi, ja tāda būtu nepieciešama, kā arī saņemt plašu informāciju par esošo situāciju visā valstī.

2008. gada semināru dalībnieki novērtēja ļoti pozitīvi, tajā skaitā arī semināra saturu, modeli, vadītājus, vidi, materiālus un rezultātus. Iespējams, ka visaugstākais novērtējums bija tas, ka otrās semināra dienas beigās dalībnieku skaits bija tāds pats, kā semināra sākumā, un semināra otrās dienas beigās dalībnieki vēlējās turpināt diskutēt tikpat ļoti, cik semināra sākumā. Tāpat kā galvenajā seminārā, daži dalībnieki pirms semināra bija kritiski par savām zināšanām un prasmēm. Dalībnieki augsti novērtēja diskusijas un informāciju par tiesību normu piemērošanu praksē un apgalvoja, ka viņi izmantos seminārā iegūtās zināšanas savā ikdienas darbā. Dalībnieki arī augstu novērtēja iespēju iegūtās zināšanas izmantot darbā, dalīties pieredzē un izveidot jaunus kontaktus. Daži NVO un arodbiedrības izteica vēlmi turpināt sadarbību konkrēti ar semināra organizētājorganizāciju.

Galvenie atzinumi

Izpratne par pretdiskriminācijas jautājumiem izvēlētajā mērķauditorijā – pretdiskriminācijas jomā strādājošie NVO un arodbiedrības – pakāpeniski palielinās. Dalībniekiem bija daudz labāka izpratne par vispārējiem jautājumiem un svarīgākajām definīcijām, nekā iepriekšējo semināru dalībniekiem, lai gan joprojām var novērot atšķirīgu sagatavotības līmeni, kas ir viens no grūtākajiem uzdevumiem, kas jāatrisina semināra vadītājiem. Seminārs atklāja, ka dalībnieki ir gatavi ilglaicīgi strādāt ar šiem jautājumiem un ļoti vēlas padziļināt savas zināšanas, iegūstot sīkāku informāciju un apgūstot vairāk par konkrētām jomām/pamatiem, kas viņus interesē.

Tomēr izpratnes un zināšanu līmenis par pretdiskriminācijas un iecietības jautājumiem sabiedrībā ir diezgan zems, kā to atklāj sabiedrisko aptauju rezultāti, sūdzību skaits un to saturs un līdz šim pavisam nelielais diskriminācijas lietu skaits Latvijas tiesu praksē. Diskusijās par diskrimināciju un neiecietību joprojām vēl var dzirdēt atsaukšanos uz “kultūru un mentalitāšu atšķirībām”, “īpašajiem Latvijas apstākļiem” vai Bībeli, lai attaisnotu it kā pastāvošās tiesības diskriminēt ekonomiskajās attiecībās (it īpaši nodarbinātībā un mājokļu jomā).

Ir nepieciešams veicināt vispārējo sabiedrības zināšanu un izpratnes līmeni par pretdiskriminācijas jautājumiem. Semināros iegūtā pieredze rāda, ka, lai to panāktu, vairāk jāiesaista pilsoniskā sabiedrība un jāpaaugstina tās zināšanu līmenis, ko var panākt apzinoties, uzrunājot un veicinot sadarbību starp tām organizācijām, kas jau ir parādījušas savu gribu darboties šajā jomā. Gan arodbiedrībām, gan NVO, kas nodarbojas ar diskriminācijas jautājumiem, ir dziļa interese saņemt regulāru informāciju par jaunāko ES un Latvijas pretdiskriminācijas tiesību normās un to praktisko piemērošanu, tajā skaitā arī tiesu lietām diskriminācijas jomā.

Seminārs skaidri parādīja, ka pastāv reālas iespējas izveidot NVO un arodbiedrību sadarbību un turpināt veidot zināšanas par pretdiskriminācijas jautājumiem konkrēti izvēlētajās mērķauditorijās. Lai šis process būtu saprotams, turpinātos un koordinēts, ir jābūt vienai vadošajai organizācijai, kam būtu citu organizāciju un gan valsts, gan nevalstiskā sektora uzticība, kas iegūta sniedzot uzticamu un kompetentu ekspertīzi.

Semināra sagatavošana bija izdevība uzsākt sadarbību, jo īpaši tāpēc, ka projektā bija paredzēti nevis vienkārši viena semināra norise, bet divu semināru rīkošana un plaša apjoma materiālu sagatavošana. LCC sadarbības pieredze ar LBAS bija īpaši pozitīva, jo kā papildu rezultāts jāmin arodbiedrību pārstāvju ieteikums, ka abām divām organizācijām būtu jāsadarbojas, lai izveidotu seminārus un materiālus konkrētām nozaru arodbiedrībām, kas atrodas reģionos.

b) Situācijas atainojums: NVO/arodbiedrības, kas cīnās pret diskrimināciju

NVO, kas cīnās pret diskrimināciju, apraksts

a) Kādas ir NVO/arodbiedrības, kas cīnās pret diskrimināciju valsts mērogā?

NVO: Latvijā NVO sāka dibināt deviņdesmito gadu vidū, bet līdz pat šim brīdim NVO, kas nodarbojas tikai ar cilvēktiesību jautājumiem, skaits ir pavisam neliels. Savukārt no šī nelielā skaita tikai atsevišķas spēcīgākās NVO savā darbības lokā apmēram pirms četriem gadiem sāka iekļaut arī pretdiskriminācijas jautājumus. Latvijā nav nevienas NVO, kas nodarbotos tikai ar pretdiskriminācijas jautājumiem.

Nedaudzās NVO, kuru darbības sfērā ietilpst arī pretdiskriminācijas jautājumi, varētu iedalīt divās grupās: 1) pāris NVO, kas nodarbojas ar visiem cilvēktiesību jautājumiem, – Latvijas Cilvēktiesību centrs, Latvijas Cilvēktiesību komiteja un Eiropas Jauniešu cilvēktiesību sadarbības tīkls (pēdējo divu organizāciju darbība gan ir bijusi diezgan maz pamanāma pēdējo divu gadu laikā), un 2) vairākas NVO, kas pārstāv konkrētas jomas un interešu grupas – organizācijas, kas pārstāv invalīdu tiesības („Apeirons”, „Sustento”); organizācijas, kas pārstāv LGTB kopienas intereses – “Mozaīka,” Geju un lesbiešu jauniešu atbalsta grupa, Homoseksualitātes informācijas centrs un Afrolatviskā asociācija, kura apvieno cilvēkus, kuru izcelsme saistīta ar Āfriku.

Iepriekš minēto organizāciju pretdiskriminācijas darbība vairāku gadu garumā ir bijusi ar atšķirīgu intensitātes un iesaistīšanās pakāpi. Pēdējo divu gadu laikā nav izveidota neviena jauna spēcīga organizācija, izņemot „Mozaīku”.

Bez iepriekš minētajām organizācijām ir vairākas NVO, kas ieviesušas individuālus projektus, saistītus ar pretdiskriminācijas jautājumiem dažādu ES grantu, lielākoties ESF, EQUAL, Pirmsiestāšanās palīdzības instrumenta ietvaros, kurus administrēja un arī līdzfinansēja Latvijas valdība.

Deviņdesmito gadu vidū un beigās tika izveidots reģionāls cilvēktiesību NVO sadarbības tīkls, kurā tika iekļautas mazās NVO no 10 Latvijas pilsētām. Taču laika gaitā vairākas organizācijas pārstāja darboties un līdz ar to pārstāja darboties arī sadarbības tīkls. Tāpat arī NVO Centra Rīgā sadarbība ar reģionālajiem NVO centriem, no kuriem daži piedalījās reģionālajā cilvēktiesību NVO sadarbības tīklā un arī tagad apgalvo, ka vēl joprojām nodarbojas ar cilvēktiesību jautājumiem, reizumis ir aktīva, kam seko pasīvāki posmi. 2006. gada februārī izveidoja ENAR - Latvija. Šobrīd tajā ir trīs organizācijas: Latvijas Cilvēktiesību centrs, Eiropas Jauniešu cilvēktiesību sadarbības tīkls un Afrolatviskā asociācija.

Samērā liels skaits (Latvijas kontekstā) ir tādu NVO – apmēram 250 – kas apgalvo, ka pārstāv dažādu etnisko un reliģisko grupu, tajā skaitā krievu, ebreju, romu, musulmaņu un citu intereses, taču šo NVO darbība galvenokārt skar kultūras un savas identitātes saglabāšanas jautājumus.

Arodbiedrības:

Lielākā daļa no šobrīd pastāvošajām arodbiedrībām ir veidotas uz vēl padomju laikā dibinātajām arodbiedrībām un to organizatoriskajām struktūrām, kas ir viens no iemesliem, kāpēc lielai sabiedrības daļai nav uzticības ne pašām arodbiedrībām, ne to darbības rezultātiem. Cits faktors, kas izskaidro arodbiedrību samēro formālo un neefektīvo darbību, ir vispārējā Latvijas sociālekonomiskā situācija: daudzi rādītāji, kā

darba samaksa, darba apstākļi un citi, joprojām atpaliiek no vairākuma Rietumvalstu un pat atsevišķu Centrālās un Austrumeiropas valstu rādītājiem.

Līdz šim pretdiskriminācijas jautājumi, izņemot dzimumu vienlīdzības jautājumus, netika iekļauti ne arodbiedrību oficiālajā politikā, ne praktiskajā darbībā. Vairāku arodbiedrību līderi savos publiskajos paziņojumos ir netieši norādījuši, ka pretdiskriminācijas jautājumi Latvijā nav aktuāli, un tāpēc tie nav iekļauti arodbiedrību darba kārtībā.

Arodbiedrības veido atsevišķas nozares, un gandrīz visas (95%) arodbiedrības ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) biedres. LBAS pārstāv 24 nozaru arodbiedrības, kurās ir apvienojušies 170 000 biedri no vairāk nekā 3 000 uzņēmumiem, institūcijām un organizācijām. Latvijā nav tādas arodbiedrības, kas pati vai sabiedrības acīs pārstāvētu kādu konkrētu sociālo vai etnisko grupu.

b) Ar kādiem diskriminācijas pamatiem, jomām un izplatību strādā šīs NVO?

NVO: Tās NVO, kas pēdējo desmit gadu laikā nodarbojās ar minoritāšu tiesībām, vairāk pievēršas tieši diskriminācijai uz etniskās piederības un rasu pamata. Spēcīgas NVO ir pārstāvētas arī tādās jomās, kā diskriminācija uz invaliditātes un seksuālās orientācijas pamata. Kopš 2005. gada vasaras, kad Geju un lesbiešu jauniešu atbalsta grupa noorganizēja pirmo geju parādi Rīgā, un 2006. gada Rīgas Domes atteikuma gājiena rīkotājiem rīkot praidu, seksuālā orientācija ir kļuvusi par sabiedrībā plaši apspriestu un kontraversiālu jautājumu.

Diskriminācija uz vecuma pamata ir jautājums, ar ko sāk nodarboties pensionāru apvienības, taču jāatzīst, ka viņu izpratne par jautājumu ir neliela. Latvijā nepastāv organizācija, kas būtu specializējusies reliģiskās diskriminācijas jautājumos, taču nedaudzās NVO, kas nodarbojas ar etniskās un rasu diskriminācijas jautājumiem, atsevišķos gadījumos cenšas iekļaut arī šo jomu.

Arodbiedrības: vienīgais diskriminācijas veids, ar ko ir nodarbojušās arodbiedrības, ir diskriminācija uz dzimuma pamata, taču šis diskriminācijas pamats neattiecas uz šo projektu.

c) Vai pretdiskriminācijas aktivitātes ir šo NVO galvenās aktivitātes vai tikai neliela daļa no to kopējā darba

Visas NVO, kas darbojas pretdiskriminācijas jomā, nodarbojas arī ar citiem jautājumiem, vai nu tie būtu plašāki cilvēktiesību jautājumi vai arī ietvertu citus jautājumus, kas attiecas uz kādas noteiktas grupas interesēm.

d) Vai šīs NVO/arodbiedrības ir oficiāli reģistrētas Latvijā? Cik vienkārši/sarežģīti ir reģistrēt NVO/arodbiedrību?

NVO: NVO jāreģistrē Valsts Uzņēmumu reģistrā, kas ir samērā vienkārša procedūra: valsts institūcijai ir jāiesniedz juridiski pareizi uzrakstīti statūti un dibināšanas sapulces protokols. Reģistrācija ir birokrātisks, bet ātrs process. Praksē ir bijuši tikai daži gadījumi, kad NVO tika atteikta reģistrācija (atteikums jāpamato ar konkrētām tiesību normām). Pārtraukt NVO darbību ir iespējams tikai pamatojoties uz tiesas spriedumu un pēc tam, kad ir bijuši brīdinājumi par NVO darbības neatbilstību tiesību normām. Bez tam, 2004. gadā spēkā stājās jauns likums par biedrībām un nodibinājumiem un tika izstrādāts likums par sabiedriskā labuma organizācijām, kuru iecerētais mērķis ir veicināt pilsoniskās sabiedrības veidošanos.

Arodbiedrības: Arodbiedrības ir neatkarīgas sabiedriskas organizācijas, kuras var izveidot Latvijas Republikas iedzīvotāji, kas strādā vai mācās. Arodbiedrības ir jāreģistrē Valsts Uzņēmumu reģistrā. Latvijā praksē nav bijis neviens gadījums, kad arodbiedrībai būtu atteikta reģistrācija. Pēdējo četru gadu laikā ik gadu tiek reģistrētas 4-6 jaunas arodbiedrības.

e) Cik lielas ir NVO/arodbiedrības (lielāko arodbiedrību biedru skaits) ?

NVO: Lielākajai daļai NVO ir neliels pastāvīgo darbinieku skaits. Dažām NVO nav pat neviena pastāvīgā darbinieka - šādā gadījumā NVO darbība balstās uz brīvprātīgajiem. LCC ir izņēmums, jo tajā ir 11 darbinieki. EYHR- Net ir 2 pastāvīgi darbinieki (40 biedri un 40 brīvprātīgie); „Apeironā” strādā 8 pastāvīgie darbinieki (vairāk nekā 60 brīvprātīgo), „Afolat” nav neviena pastāvīga darbinieka, bet tam ir apmēram 50 biedri. “Sustento” ir vadošā organizācija, kas apvieno 22 dažādas organizācijas, kurās kopā ir apmēram 20 000 biedru, taču pastāvīgo darbinieku skaits pašā organizācijā ir neliels. “Mozaikā” darbojas viens pastāvīgais darbinieks un apmēram 10- 12 brīvprātīgo.

Arodbiedrības: arodbiedrības biedru skaits (kopumā apmēram 25% (200,000) no visiem darbiniekiem ir reģistrējušies kā arodbiedrības biedri) neatspoguļo to patiesās iespējas ietekmēt sociālos, ekonomiskos un politiskos procesus.

f) Vai tie ir biedri/dalīborganizācijas kādā Latvijas organizāciju tīklā? Vai arī tie darbojas pilnīgi neatkarīgi?

NVO: lielākā daļa NVO strādā pilnīgi neatkarīgi, un lai arī sadarbība pēdējo gadu laikā ir uzlabojusies, ierobežotie materiālie un cilvēku resursi lielā mērā sarežģī iespējas uzturēt sadarbību vai iesaistīties ilglaicīgā un formālā sadarbībā. EYHR-Net, “Apeirons” un “Sustento” ir vietējās tīklu organizācijas, tām patiešām ir arī daži centri reģionos. Vadoties no LCC pieredzes, ir ļoti svarīgi nodrošināt forumu sadarbībai starp organizācijām, kas nodarbojas ar pretdiskriminācijas jautājumiem un dažādu grupu interešu pārstāvniecību, taču līdz šim vienīgais šāds mēģinājums notika pagājušajā gadā LCC projektā „Nostiprinot pretdiskriminācijas kapacitāti”, kuru finansēja Nīderlande un Eiropas Komisijas kampaņa “Par daudzveidību. Pret diskrimināciju”. 2006. gada februārī tika nodibināta ENAR – Latvija. Šobrīd organizācijā ietilpst trīs organizācijas – LCC, EYHR-Net, Afrolatviskā asociācija

Arodbiedrības: 95% arodbiedrību ir Latvijas Brīvo arodbiedrību savienības (LBAS) biedres. LBAS apgalvo, ka tajā ir apvienojušies 165 000 biedri no visas Latvijas.

g) Vai tās galvenokārt atrodas galvaspilsētā vai arī visos Latvijas reģionos?

NVO: Organizācijas, kurām ir kaut kāda pieredze un zināšanas pretdiskriminācijas jomā, galvenokārt atrodas Rīgā. Lai arī dažas no šīm organizācijām ir tīkla organizācijas, kurām ir reģionālie atbalsta centri, reģionālo atbalsta centru kapacitāte ir vēl zemāka (attiecībā uz cilvēkresursiem, materiālajiem resursiem un pieredzi) nekā to vadošajām organizācijām. Vadoties no LCC pieredzes reģionālo pretdiskriminācijas semināru rīkošanā, reģionālo organizāciju izpratne par diskrimināciju ir ļoti ierobežota, un seminārā notiekošajās diskusijās tās parasti runā par visām sociālajām problēmām.

Arodbiedrības: skaitliski lielākās arodbiedrības, kā arī lielākā daļa arodbiedrību atrodas lielākajās Latvijas pilsētās, jo tajās ir koncentrējušās arī dažādas rūpniecības nozares. Taču mazākas arodbiedrības darbojas visā Latvijas teritorijā.

h) Vai galvaspilsētā darbojošās NVO/arodbiedrības dara to pašu, ko reģionālās?

NVO: tās NVO, kas atrodas galvaspilsētā, daudz vairāk piedalās Latvijas valdības un parlamenta darbā, tās arī vairāk nodarbojas ar dažādu projektu koordināciju visā Latvijas teritorijā, kā arī piedalās dažādos starptautiskos pasākumos (vismaz dažas NVO), jo galvaspilsētas NVO ir lielāka pieredze un izdevīga atrašanās vieta. Lai gan galvaspilsētā izvietotās NVO nodrošina pakalpojumus individuāliem klientiem, tajā skaitā arī juridiskās konsultācijas, darbam ar klientiem lielāku uzmanību pievērš tieši reģionālās NVO, taču tās atkal nesniedz juridiskās konsultācijas, jo parasti šīm organizācijām nav jurista. Reģionālajām NVO bieži vien ir sistemātiskāki kontakti ar vietējās varas pārstāvjiem.

Arodbiedrības: arodbiedrības galvaspilsētā un reģionos dara vienu un to pašu darbu, taču to vadošā organizācija LBAS, kas atrodas Rīgā, kā savu galveno uzdevumu ir izvirzījusi politikas veidošanu, lobēšanu un vispārēju politikas jautājumu ieviešanu, kā arī mācību organizēšanu arodbiedrību organizāciju biedriem.

i) Kāda ir šo NVO/arodbiedrību politiskā vai sabiedriskā ietekme valstī (uz sabiedrību kopumā, pilsonisko sabiedrību, uzņēmumiem, darba devējiem, valdību)?

Pilsoniskās sabiedrības piedalīšanās politiskajā un sabiedriskajā dzīvē, kā arī lēmumu pieņemšanā, ir samērā jauna tradīcija Latvijā. Tādēļ šobrīd vēl nepastāv stabili mehānismi un veidi, kas nodrošinātu pilsoniskās sabiedrības iesaistīšanos. Arī pašai pilsoniskajai sabiedrībai un valdībai nav īpaši dziļa izpratne par to, kā ieviest šādus mehānismus un modeļus. Gan valdība, gan pilsoniskā savienība ir veikušas savstarpēji nekoordinētus mēģinājumus stiprināt pilsonisko sabiedrību, tomēr šobrīd nav sasniegts vērā ņemams progress.

NVO: dažas NVO, kam ir lielāka pieredze, ir ieguvušas zināmu statusu pilsoniskās sabiedrības un valdības acīs, taču, jāatzīmē, ka tie patiešām ir izņēmuma gadījumi un noteikti nebūtu attiecināmi uz vispārējo NVO statusu.

Arodbiedrības: jau iepriekš minēto iemeslu dēļ Latvijā arodbiedrībām ir samērā nenozīmīga ietekme.

j) Vai šajā jomā darbojošās NVO savstarpēji sadarbojas:

a. Sadarbības mērķis/veids (piemēram, pieredzes apmaiņas, sadarbība kādā noteiktā lietā vai kampaņās, kopā rīko dažādus pasākumus)

NVO, kas strādā pretdiskriminācijas jomā, dalās savās zināšanās un pieredzē semināros un konferencēs, uzaicinot citu organizāciju pārstāvjus uz saviem pasākumiem un projektiem. Šī sadarbība pēdējā laikā ir uzlabojusies, jo bieži vien tieši pretdiskriminācijas jautājumi ir tie, kādēļ dažādās jomās strādājošās NVO uzsāk sadarbību. Taču joprojām būtu godīgi atzīt, ka gan pārāk lielās darba slodzes, gan arī resursu trūkuma dēļ (ne tikai finansiālu, bet arī laika), sadarbība ir nepietiekama un lielākoties ierobežojas tikai ar dalību semināros. Nav bijuši mēģinājumi veikt kopīgas sabiedriskas kampaņas, taču ir uzsākti nelieli sadarbības projekti, kuros iesaistīti vairāki partneri. Līdz šim nekāda koordinēta sadarbība nav notikusi konkrētos diskriminācijas gadījumos.

b. Vai sadarbība starp organizācijām ir specīgāka jomā, kas attiecas uz kādu noteiktu diskriminācijas pamatu? Ja jā, kurā?

Pastāv zināma sadarbības koordinācija starp NVO, kas darbojas rasu/etniskās piederības jomā, lai arī tā bieži vien ir balstīta tikai uz personīgiem kontaktiem. Pēdējā laikā LCC ir mēģinājis uzsākt sadarbību cīņā pret rasismu, piemēram, nodibinot nacionālo pretrasisma tīklu. Organizāciju, kas nodarbojas ar invaliditātes jautājumiem, nacionālā sadarbības tīkla izveidošana nozīmē, ka šīs jomas organizācijas darbojas koordinētāk. Taču jāatzīmē, ka lielākoties koordinējošās funkcijas (kā arī vispārējās aktivitātes) pamatā veic tīkla/organizācijas vadošā organizācija.

k) Kā notiek šo NVO finansēšana?

a. Vai tās saņem valsts finansējumu?

Šīm organizācijām nav pieejams tieši šim mērķim domāts valsts subsīdijas vai finansējums, bet pēdējo gadu laikā ir ievērojami palielinājušās iespējas saņemt finansējumu atsevišķiem projektiem. Finansējums atsevišķiem projektiem, tajā skaitā tādiem, kas veicina vienlīdzību, pretdiskrimināciju un iecietību, ir pieejams no 2002. gada, kad tika izveidots Sabiedrības integrācijas fonds (galvenokārt PHARE finansējums, bet 2006. un 2007. gadā Pirmsiestāšanās līdzekļu instrumenti). Pieejamā finansējuma apjoms parasti ir neliels, bet ir arī nedaudzi lielāki granti (līdz EUR 100,000), kas savā ziņā arī atspoguļo pastāvošo realitāti – tikai ļoti nedaudzām

NVO ir kapacitāte izveidot, koordinēt, ieviest un atskaitīties par lielāka apjoma projektiem. 2004. gadā dažas minoritāšu NVO saņēma nelielu finansējumu no Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta. Reizēm NVO ir iespējas pieteikties uz finansējumu no vietējām pašvaldībām, bet tā apjoms parasti ir diezgan niecīgs. ES finansējums (piemēram, Equal) ir pieejams kopš 2005. gada no attiecīgajām ministrijām (piemēram, Labklājības), kas izsludina projektu konkursus uz šiem finansējumiem.

b. Kādi ir nosacījumi, lai saņemtu valsts finansējumu?

Finansējums tiek piešķirts, iesniedzot pieteikumu projektu konkursā, kur to izvērtē komitejas vai valdes. Parasti konkursa dalības nosacījumi ir: organizācijai jābūt oficiāli reģistrētai, kam ir labs finansiālais stāvoklis. Savukārt pieteiktos projektus izvērtē, ņemot vērā to kvalitāti un izmaksas.

c. Vai tās saņem/piesakās finansējumam no privātiem avotiem?

Finansēšana no privātiem avotiem Latvijā vēl nav plaši izplatīta parādība. Viens no šo gadu laikā pieejamajiem privātā finansējuma veidiem ir uzņēmumu granti, kas tiek piešķirti uz ad hoc pamatiem, bez skaidri saprotamiem noteikumiem un bieži vien, vismaz iepriekš, pamatojoties uz personīgu pazīšanos un nevis uz projektu lietderību. Pēdējā laikā šajā jomā ir novērojama attīstība un arvien vairāk NVO saņem finansējumu no uzņēmumu privātajiem fondiem. Lielākā daļa no privātā finansējuma tiek piešķirta labdarības projektiem vai organizācijām, un NVO, kas strādā ar sabiedriskiem un cilvēktiesību jautājumiem, nav guvuši popularitāti un atbalstu. Dažās no attiecīgajām organizācijām finansējums tiek iegūts no biedru naudām vai individuāliem ziedojumiem. Latvijā nepastāv neviens privāts fonds, kas piedāvātu finansējumu tieši pretdiskriminācijas aktivitātēm. Kā jau teikts iepriekš, privātais finansējums vēl Latvijā nav izplatīts.

d. Vai privātajiem finansētājiem uzstāda kādus ierobežojumus vai nosacījumus?

Privātie finansētāji izmanto savas privilēģijas izvēlēties organizāciju vai projektu, ko viņi atbalstīs, neizvirzot skaidrus kritērijus. Parasti finansētāji pieprasa, lai atbalstītā organizācija nodrošinātu viņiem atpazīstamību projekta ietvaros. Paši projekti tiek noraidīti vai atbalstīti bez skaidru un noteiktu nosacījumu izvirzīšanas.

l) Kas finansē arodbiedrības?

a. Vai tās saņem finansējumu no valsts?

Saskaņā ar likumu arodbiedrības ir nevalstiskas organizācijas, un tās pakļaujas tieši tādām pašām tiesību normu regulējumiem gan attiecībā uz to darbību, gan finansējumu kā NVO. Līdz šim praksē arodbiedrības nav saņēmušas tiešu valsts finansiālo atbalstu.

b. Vai tās finansē politiskās partijas? Ja jā, vai tām ir jāpakļaujas un jāseko partiju noteiktajiem virzieniem?

Likums neaizliedz politiskajām partijām finansēt arodbiedrības, tomēr likums aizliedz valsts iestādēm vai jebkurām citām institūcijām veikt jebkādu darbību, kas vērsta uz tiešu vai netiešu arodbiedrību ietekmi. Arodbiedrības apgalvo, ka tās nekad nav saņēmušas finansējumu no politiskajām partijām.

c. Vai tās pastāv pateicoties tikai/arī biedru naudām?

Lielākā finansējuma daļa nāk no biedru naudām, taču saskaņā ar likumu ir iespējami arī citi finansējuma avoti, tajā skaitā, uzvarot projektu konkursos.

d. Vai tām ir atļauts saņemt privātu finansējumu un/vai piedalīties projektos, ko finansē Eiropas/starptautiskās institūcijas?

Arodbiedrībām ir gan tiesības saņemt finansējumu no privātiem finansējuma avotiem, gan arī piedalīties ES projektu konkursos. LBAS ir vairākkārt pieteikusies ES finansētajos projektu konkursos, un šie pieteikumi ir bijuši arī sekmīgi.

m) Vai finanšu trūkums ir būtisks nosacījums tam, cik liela ir NVO/arodbiedrība un vai tas ierobežo to darbību apjomu un būtību?

Finanšu trūkums iet roku rokā ar kapacitātes trūkumu. Ir pilnīgi skaidrs, ka tas ir viens no iemesliem, kādēļ Latvijas pilsoniskā sabiedrība nav pietiekami attīstījusies. Mazām NVO ir ļoti sarežģīti paplašināt gan savas struktūras, gan kapacitāti tādā apmērā, lai varētu piedalīties lielākos valsts vai starptautiska mēroga projektos. Latvijas valsts nesniedz finansējumu organizācijas strukturālajai vai kapacitātes attīstībai. Ļoti niecīgam NVO skaitam ir tāda kapacitāte, lai varētu pieteikties uz starptautiskiem projektu konkursiem, tajā skaitā ES fondiem. Taču, kā apstiprina Sabiedrības integrācijas fonda pieredze, finansējuma piešķiršana pati par sevi neatrisina projektu izstrādes un ieviešanas kapacitāti, jo bieži vien vispārējās darbinieku iemaņas un pieredze ir ļoti zemas.

n) Vai tās sadarbojas (uztur sakarus) ar līdzīgām NVO/arodbiedrībām citās valstīs?

a. Ar kaimiņvalstīm?

Vairumam NVO nav tiešu starptautisku kontaktu, taču tādi ir dažām spēcīgākajām NVO – it īpaši tām, kas savā darbībā koncentrējas uz kādu konkrētu sfēru. Sadarbība ar kaimiņvalstīm ir pārsteidzoši neattīstīta, it īpaši ar Igauniju un Lietuvu. Daļēji tas ir tāpēc, ka šajās valstīs ir tādas pašas attīstības problēmas kā Latvijā, bet daļēji tas ir arī tāpēc, ka pirmkārt starptautiskie sakari tika izveidoti jau ar ilglaicīgām, spēcīgām un augstas kapacitātes reģionālajām vai starptautiskajām organizācijām vai sadarbības tīkliem.

1999. gadā nodibināja Baltijas jūras arodbiedrību tīklu, taču līdz šim tas nav ieviesis kādus konkrētus kopējus projektus/ aktivitātes.

b. Ar citām jaunajām ES dalībvalstīm?

Sadarbība ar citām jaunajām ES dalībvalstīm nav pietiekami attīstīta. LCC ir Starptautiskās Helsinku cilvēktiesību federācijas biedrs. Ar šī tīkla palīdzību LCC ir bijusi sadarbība ar citām organizācijām. Līdzīgi tas ir arī ar Sorosu saistītajām organizācijām, kuru tīkls ir nodrošinājis sadarbības iespējas ar valstīm, kas nesen kļuvušas par ES dalībvalstīm.

LBAS ir Eiropas Arodbiedrību konfederācijas biedre.

c. Ar citām?

Salīdzinoši nesen, piedaloties dažādās starptautiskās aktivitātēs, dažas organizācijas ir nodibinājušas sakarus ar potenciālajiem partneriem no tādām ES valstīm kā Nīderlande, Lielbritānija, Skandināvijas valstis. Piemēram, LCC ir bijuši uzaicinājumi iesaistīties kā partnerim dažos ES mēroga vai reģionālos projektos no organizācijām, kas atrodas Somijā, Norvēģijā, Lielbritānijā.

o) Vai tās darbojas starptautiskā līmenī (veic kampaņas, virza diskriminācijas gadījumu lietas, citas aktivitātes)?

Ļoti nedaudzas organizācijas pavisam nesen ir uzsākušas darbu starptautiskā līmenī, bet šis darbs parasti nozīmē piedalīšanos starptautiska līmeņa diskusijās un atbalstu citu organizāciju rīkotajām starptautiskajām kampaņām. LCC ir sniedzis informāciju par valstī notiekošo citu valstu organizācijām, piemēram, par patvēruma jautājumiem. Tomēr starptautiska mēroga aktivitātes ir uzsāktas pavisam nesen. Organizācijām pašām vajadzētu būt aktīvākām un uzņemties iniciatīvu uzsākt kāda jautājuma lobēšanu, kampaņu rīkošanu, utt. starptautiskā līmenī. Būtu loģiski, ja nākamais solis būtu savu zināšanu un pieredzes sniegšana trešajām valstīm un tieši NVS.

Ja nerunājam par arodbiedrību dalību starptautiskās arodbiedrību organizācijās kā to biedrēm, nav nekādas informācijas par arodbiedrību starptautiska mēroga aktivitātēm.

p) Vai tās var darboties angļiski?

Tikai pāris organizācijām piemīt angļu valodas prasme. Vadošajām organizācijām parasti ir vismaz daži darbinieki, kas prot angļiski, bet reģionālajām organizācijām visbiežāk valodu zināšanu nav. Zināšanas uzlabojas, bet kopumā tās joprojām ir ļoti vājas, it īpaši, ja ir nepieciešamas rakstiskās angļu valodas zināšanas.

q) Tajās valstīs, kurās arodbiedrības ir saistītas ar politiskajām partijām, vai politiskās partijas iesaistīšanās vai neiesaistīšanās ietekmē arodbiedrības iespēju strādāt ar pretdiskriminācijas jautājumiem ?

Šis jautājums neattiecas uz Latviju, jo nepastāv oficiālas saites starp politiskajām partijām un arodbiedrībām.

r) Vai arodbiedrību pārstāvniecības reģionos var strādāt ar pretdiskriminācijas jautājumiem, pat ja centrālā organizācija ar tiem nenodarbojas ?

Teorētiski tas ir iespējams, taču tā kā reģionālo arodbiedrību kapacitāte, resursi un zināšanas ir daudz vājākas, nekā to vadošajām organizācijām, nav zināms neviens gadījums, ka tā būtu noticis.

II NVO/arodbiedrību ekspertīze cīņā pret diskrimināciju

Tā kā Latvijas arodbiedrības nav iesaistītas pretdiskriminācijas aktivitātēs, atbildes raksturo tikai NVO situāciju.

19. Kāda veida darbībā tās ir iesaistītas ?

Tā kā pretdiskriminācijas aktivitātes Latvijā tika uzsāktas tikai pēdējo gadu laikā (ja nerunājam par vispārējo pieredzi, kas attiecas uz minoritāšu tiesībām), lielākā daļa darbības līdz šim ir bijusi vērsta uz informācijas un izpratnes veicināšanu, tas ir, konferences, lekcijas, semināri, mācību kursi, ielu akcijas, utt. Tikai pāris organizācijas veic pētījumus. LCC arī piedalījās mēģinājumos izstrādāt un lobēt likumdošanu, kā arī iedrošina iesniegt sūdzības, lai tiesās parādītos diskriminācijas lietas. NVO arī sāk pārstāvēt cietušos tiesā (cf. 26.)

20. Vai tās pieņem sūdzības par diskrimināciju?

Cik izdevies noskaidrot, tikai ļoti nedaudzas organizācijas pieņem iesniegumus par diskriminācijas gadījumiem. Dažas no tām, kas apgalvo, ka pieņem šādus iesniegumus, patiesībā nodarbojas ar vispārējiem sociāla rakstura jautājumiem un valsts iestāžu neizdarību, nevis ar diskrimināciju.

21. Vai galveno uzmanību tās pievērš savai/vietējai kopienai?

Tā parasti dara reģionālās organizācijas, bet attiecībā uz vadošajām organizācijām situācija ir atšķirīga. Konkrēto jomu, piemēram, invalīdu un seksuālās orientācijas jautājumu NVO, protams, galveno uzmanību pievērš savai interešu grupai, bet cilvēktiesību organizācijas darbojas visās jomās un aptver visu valsti.

22. Vai tās strādā tiešā kontaktā ar cietušajiem?

Daudzām organizācijām nav iespēju strādāt ar individuāliem cietušajiem, taču dažas to dara (LCC, Latvijas Cilvēktiesību komiteja, "Apeirons", "Sustento"). Pārējās, kā EYHR-Net, cietušos novirza uz attiecīgajām organizācijām, kurām ir iespējas viņiem palīdzēt.

23. Vai uzņēmumā arodbiedrības var pārstāvēt tikai savus biedrus vai jebkuru darbinieku?

Likums neaizliedz pārstāvēt jebkuru darbinieku, lai arī viņš/-a nav arodbiedrības biedrs, taču praksē arodbiedrības pārstāv tikai savus biedrus ierobežoto resursu un iespēju dēļ.

24. Vai tās nodarbojas ar konkrētiem gadījumiem?

Ar konkrētiem gadījumiem nodarbojas tikai atsevišķas organizācijas, tās, kuras sniedz juridisko palīdzību.

25. Vai tām ir pieeja valsts finansējumam, lai konstatētu un risinātu konkrētus diskriminācijas gadījumus?

Latvijā nav finansējuma tieši tādām mērķim, taču ir iespējams iegūt finansējumu no attiecīgām ES grantu shēmām, kurās nelielu daļu (parasti 15%) finansē arī Latvijas valsts. 2007. gadā LCC saņēma finansējumu no Sabiedrības integrācijas fonda, lai ieviestu projektu, kura viena no aktivitātēm bija arī diskriminācijas testēšana nodarbinātībā.

26. Vai tajā ir iekļauta arī cietušā pārstāvēšana tiesā?

Līdz šim Latvijā ir bijuši tikai daži diskriminācijas gadījumi, kas nonākuši tiesā, taču gan LCC, gan Latvijas Cilvēktiesību komiteja ir bijušas personu juridiskie pārstāvji rasisma un diskriminācijas lietās tiesā. Kopš 2005. gada pavasara pavisam ir bijušas četras diskriminācijas tiesu lietas, kas dažādā mērā iesaistīja arī pretdiskriminācijas jomā darbojošos NVO: 1) diskriminācijas lieta uz seksuālās orientācijas pamata, kad seksuālā orientācija bija iemesls darba atteikumam. Cietušo pārstāvēja Aleksejs Dimitrovs no Latvijas Cilvēktiesību komitejas, viņš ir arī palīgs politiskās apvienības Par cilvēktiesībām vienotā Latvijā Saeimas frakcijai; 2) par pieeju sabiedriskām vietām, liegtu uz invaliditātes pamata. Lietā cietušais bija NVO "Apeirons", kas lobē invalīdu tiesības, darbinieks (cietušā aizstāvis bija privāts advokāts); 3) attiešanās pieņemt darbā uz dzimuma pamata. Lietā kā pārstāve piedalījās LCC juriste; 4) nevienlīdzīga samaksa uz dzimuma pamata. Lietā cietušo pārstāvēja LCC juriste.

27. Vai NVO/arodbiedrības var iesaistīties juridiskos vai administratīvos procesos, lai pārstāvētu vai atbalstītu personas, kas cietušas no diskriminācijas?

Pretdiskriminācijas tiesību normas joprojām nav pilnībā izstrādātas un pieņemtas, tajā skaitā Saeima joprojām nav pārņēmusi dažas ES pretdiskrimināciju direktīvu prasības valsts likumdošanā. Biedrībām un nodibinājumiem, kuru statūtos noteiktie mērķi vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, ir tiesības ar aizskartās fiziskās personas piekrišanu vērsties iestādēs vai tiesā un aizstāvēt šīs personas tiesības vai likumiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

28. Vai NVO/arodbiedrības var izmantot plašas sabiedriskas akcijas, ja tādas ir atļautas valsts līmenī?

Likums neaizliedz rīkot plašas sabiedriskas akcijas/protestus, taču vispārēja NVO un arodbiedrību kapacitāte un, kopumā ņemot neattīstītā pilsoniskā sabiedrība, būtu galvenie šķēršļi iespējam sarīkot šādas akcijas.

29. Vai tās veic citas praktiskas darbības? (piemēram, palīdzība cietušajiem vai potenciālajiem cietušajiem, sociālā palīdzība, utt)

LCC jurists sniedz bezmaksas juridiskās konsultācijas LCC Rīgas birojā, un nesen tika uzsākti arī izbraukumi uz reģionu centriem, pirms tam izsludinot pieņemšanas laikus vietējās avīzēs un sadarbībā ar vietējiem NVO; "Apeirons" un "Sustento" sniedz sociālo palīdzību ļoti lielā apjomā. Netiek veikta nekāda darbība, lai sniegtu atbalstu un palīdzību cietušajiem, izņemot iespēju griezties krīzes centrā, kas sniedz psiholoģisko palīdzību jebkādas krīzes gadījumā (taču šim centram nav pieredzes tieši rasisma vai diskriminācijas jautājumos).

30. Vai tie iestājas un aicina veikt izmaiņas tiesību normās un politikā?

LCC piedalījās Sabiedrības integrācijas lietu sekretariāta darba grupā, kuras uzdevums bija izstrādāt pretdiskriminācijas tiesību normas. Arī citi LCC darbinieki ir nodarbojušies ar izmaiņu lobēšanu dažādos likumos un tiesību normās, piemēram, par naida noziegumiem; "Sustento" pārstāvji ir piedalījušies Labklājības un Veselības ministrijas darba grupās.

Iepriekš minētās organizācijās ir aicinājušas veikt pārmaiņas politikā (kas Latvijas gadījumā gan nozīmē politikas izveidošanu) dažādās konferencēs, intervijās medijiem un rakstos.

31. Kādas ir to attiecības ar valsts vadību?

Pamatā sadarbība ar valdību diskriminācijas jautājumos atšķiras atkarībā no diskriminācijas pamata: ja ir runa par diskrimināciju, piemēram, uz invaliditātes vai vecuma pamata, tad sadarbība norit vieglāk, taču, ja runa ir par pretrunīgi vērtētiem vai politiski jūtīgiem pamatiem, piemēram, seksuālā orientācija un etniskā piederība, tad sadarbība ir samērā sarežģīta. Tomēr, ilglaicīgi darbojošās NVO laika gaitā ir spējušas izveidot labus kontaktus ar dažādām valsts institūcijām (un dažreiz ar konkrētiem darbiniekiem no šīm institūcijām neoficiālai sadarbībai). LCC un organizācijas, kas aizstāv invalīdu tiesības, nereti tiek aicinātas sniegt savu ekspertīzi vai piedalīties oficiālās darba grupās. Taču jāatzīst, ka ir brīži, kad sadarbība nesokas, jo vēl joprojām valsts institūcijas uztver NVO kritiku diezgan personīgi un dažreiz pat ar atklātu izsmieku un publisku pretestību. Pēdējo gadu laikā arvien vairāk pilsoniskā sabiedrība tiek aicināta uz dažādām konsultācijām, bet bieži vien tā ir tikai formāla "ķeksīša pievilksana", bet bieži vien nav pat tādas.

32. Ar reģionāla mēroga valsts institūcijām un vietējām pašvaldībām?

Attiecības ar vietējo pašvaldību ir atkarīgas no atrašanās vietas (un organizācijas). Ir pavisam nesenī piemēri par projektiem, kuros bija iesaistīti gan reģionāla, gan vietēja līmeņa partneri, tajā skaitā arī valsts institūcijas (piemēram, viens no "Sustento" projekta mērķiem ir izveidot sadarbību starp cilvēkiem ar īpašām vajadzībām un trīs reģionālajām pašvaldībām, lai uzlabotu viņu iespējas aktīvāk piedalīties lēmumu pieņemšanā). Vietēja mēroga NVO, lai arī tās vēl nav tik spēcīgas, parasti ir veiksmīgāka sadarbība ar reģionālajām un pašvaldību iestādēm, bet kopumā šķiet, ka šī sadarbība ir lielā mērā atkarīga no personīgām attiecībām. Dažās Latvijas lielākajās pilsētās ir konsultatīvās padomes konkrētos jautājumos (taču nav nevienas par diskrimināciju), kurās iekļauj arī NVO, tā uzlabojot to iespējas sadarboties.

33. Kāda ir arodbiedrību sadarbība ar darba devēju organizācijām?

LBAS ir valsts mēroga sadarbība ar Darba devēju konfederāciju. Tomēr LBAS apgalvo, ka sadarbība ar darba devējiem patiesībā ir nepietiekama un pārāk vāja, jo nav organizāciju, kas pārstāvētu darba devēju intereses.

34. Vai tām ir saites ar specializētajām institūcijām/tiesībsargu?

Latvijas vienādas attieksmes veicināšanas iestādi (Latvijas Valsts cilvēktiesību birojs - VCB) nodibināja tikai 2005. gada beigās un no 2007. gada janvāra tas pārtapa par Tiesībsarga biroju. Cilvēktiesību NVO ir bijusi laba sadarbība ar VCB, tajā skaitā daloties pieredzē, piedaloties darba grupās un semināros utt. Taču VCB kapacitāte vai resursi nebija lielāki nekā dažām no NVO, lai arī VCB oficiāli noteikto tiesību loks bija daudz plašāks, nekā tas ir NVO (piemēram, juridiski garantēta pieeja veikt pārbaudes, mediators loma). Finansējums Tiesībsarga birojam ir vairākkārt palielināts, kā arī gandrīz pēc diviem gadiem, kuru laikā birojs bija bez oficiālas vadības, 2007. gada februārī Saeima beidzot atbalstīja arī plašākai sabiedrībai pieņemamu kandidātu Tiesībsarga biroja vadītāja amatam. Šie notikumi liek cerēt, ka turpmākā Tiesībsarga biroja sadarbība ar NVO attīstīsies ātrāk un pozitīvi.

35. Kāda ir darbinieku kvalifikācija?

Cilvēki, kas strādā NVO, parasti ir beiguši universitāti, bieži vien viņu studiju joma ir bijusi kāda no sociālajām zinātnēm (kas diemžēl nebija padomju izglītības sistēmas spēcīgā puse un vēl joprojām piedzīvo daudzus kritiskus brīžus). Spēcīgākajām NVO ir arī štata juristi vai tiesību eksperti. Latvijas augstākās mācību iestādes nenodrošina kvalitatīvas studijas cilvēktiesību un vienādu tiesību jautājumos, tāpēc darbiniekiem šajos jautājumos ir ļoti maza pieredze (izņemot to, kas iegūta praksē strādājot). Valodu zināšanas reizēm ir šķērslis, lai varētu piedalīties starptautiskā mēroga darbībā, taču lielākoties darbinieki zina vismaz divas valodas (latviešu un krievu), un bieži vien organizācijā ir darbinieki, kas pārzina angļu valodu (ne tik bieži ir darbinieki, kas runā franciski, vāciski).

36. Kā darbinieki tiek apmācīti strādāt ar pretdiskriminācijas jautājumiem?

Pavisam nedaudziem darbiniekiem no dažām spēcīgākajām NVO ir bijusi iespēja piedalīties starptautiskās mācībās Abo akadēmijā Somijā, ANO un Eiropas Padomes organizētajos semināros, tiesvedības seminārā Nīderlandē, apmācībās par rasu direktīvām Budapeštā. Latvijā LCC kopā ar Romu tiesību centru (Roma Rights Centre) rīkoja apmācības par rasu direktīvu vietējiem NVO pārstāvjiem Rīgā. LCC ir rīkojis arī vairākus pretdiskriminācijas seminārus Latvijas NVO reģionos. Tajos tika apskatīti tādi jautājumi, kā attīstība Latvijas pretdiskriminācijas tiesību normās, ES direktīvas, NVO loma un iespējamā tiesvedības loma. Kopumā ņemot, mācības nav bijušas pietiekami aptverošas. Tikai neliels skaits cilvēku, kas strādā ar pretdiskriminācijas jautājumiem, ir saņēmuši atbilstošu apmācību.

37. Vai darbinieki ir piedalījušies mācībās, kā rakstīt projektu pieteikumus un iesniegt atskaites?

Lielākajai daļai organizāciju ir pieredze projektu pieteikumu rakstīšanā, lai gan šādas pieredzes apjoms ir ļoti atšķirīgs. Tikai ļoti nedaudzām organizācijām ir pieredze ES finansējuma piesaistīšanā, kas iekļauj arī projekta pieteikumu izstrādi. Arī tikai pāris organizācijām ir pieredze sadarboties ar citām organizācijām viena projekta ietvaros. LCC bija vadošā organizācija ES trīs gadu projektā par cilvēktiesību ievērošanu slēgtajās iestādēs, projektā piedalījās arī starptautiski partneri, bet tas ir pirmais tāda mēroga projekts Latvijā. Dažām no lielākajām organizācijām ir pieredze izstrādāt projektu pieteikumus ES piedāvātajam finansējumam, ko administrē Latvijas institūcijas, vai finansējumam no citiem starptautiskiem avotiem (piemēram, vēstniecībām, reģionālām organizācijām), bet būtu jāatzīst, ka lielākajai daļai organizāciju nav atbilstošu projektu un projektu pieteikumu izstrādāšanas prasmju. Apmācība šajā jomā ir bijusi niecīga, tāpēc būtu nepieciešams veikt papildu mācības. Mazākiem un ārpus Rīgas esošiem NVO projektu izstrādes kapacitāte un pieredze ir diezgan zema.

38. Kā organizācijas vērtē sava darba sekmīgumu un pretdiskriminācijas darba kvalitāti?

Līdz šim nav notikusi ietekmes izvērtēšana, daļēji arī tāpēc, ka pats pretdiskriminācijas darbs Latvijā ir sācies pavisam nesen. Rādītāji, kam parasti pievērš uzmanību, ir darbības atspoguļojums un biežums medijos, ietekme uz likumdošanu un oficiālo politiku un ilgākā laika posmā iegūstami rādītāji - sabiedrības diskurss un sabiedriskās aptaujas. Kad LCC rīko seminārus, to beigās tiek lūgts aizpildīt novērtējuma anketas, kā arī semināra sākumā un beigās atvēl laiku diskusijām un jautājumiem, lai gūtu priekšstatu, vai auditorija ir saņēmusi nepieciešamo informāciju. Kopējais priekšstats ir, ka zināšanu līmenis ir ļoti atšķirīgs, tāpēc ir svarīgi izstrādāt individuālu pieeju, lai nodrošinātu efektīvu komunikāciju ar dažādām auditorijām. Vēl viens atzinums ir, ka jāturpina semināru turpinājumi, kā arī semināru sērijas, kas aplūko konkrētākus jautājumus vai konkrētus pamatus.

III. NVO, kas cīnās ar diskrimināciju, vajadzības un problēmas

39. Ar kādām lielākajām problēmām nākas saskarties NVO/arodbiedrībām, kas cīnās pret diskrimināciju?

Finansējuma trūkums ir visu Latvijas NVO lielākā problēma, taču problēmas ar finansēm ir tieši saistītas ar kapacitātes jautājumu, kas nepieciešama, lai finansējumu varētu izmantot efektīvi. Pretdiskriminācija ir jauna un nepopulāra tēma, tādēļ ir samērā grūti iegūt finansējumu šādiem projektiem no valsts vai privātajiem avotiem, bet to kompensē plašās finansējuma pieejamības iespējas ES līmenī.

40. Vai pretdiskriminācijas NVO viena no lielākajām problēmām ir ekspertīzes/darbinieku trūkums?

Lielākajai daļai NVO patiešām trūkst kvalificētu darbinieku, un atbilstoša finansējuma trūkums liedz organizācijām apmācīt jau esošos darbiniekus.

41. Vai pretdiskriminācijas NVO/arodbiedrību viena no lielākajām problēmām ir to darbinieku nepietiekamās zināšanas vai prasmes?

Latvijā ir tikai daži cilvēktiesību juristi – vai juristi, kurus interesē cilvēktiesību jautājumi, un neviens no viņiem nestrādā tikai ar diskriminācijas jautājumiem, tāpēc NVO ir ļoti grūti piesaistīt kvalificētus juristus. Sociālās zinības studējušie ir izrādījuši lielāku interesi, bet tādā gadījumā nepieciešamas papildu mācības. Parasti piesakās darbinieki, kam ir interese un apņemšanās strādāt ar šiem jautājumiem, taču pārsvarā viņiem nav iepriekšēju zināšanu par šo jomu.

42. Kādas mācības ir nepieciešamas NVO/arodbiedrībām, lai tās veiktu savu darbu tā, kā to pašas vēlas?

Mācības ir nepieciešamas gan par saturu (par diskriminācijas jēdzieniem (tajā skaitā par to, kas nav diskriminācija un detalizēts izskaidrojums par to, kādi ir izņēmumi aizliegumiem diskriminēt) direktīvās, Latvijas tiesību normās, sūdzību un vienošanās procedūrām, tiesvedību, par praktiskiem diskriminācijas piemēriem un kā tos veiksmīgi atrisināt, par situāciju ES un starptautiski pieejamajiem tiesiskās aizstāvības veidiem). Mācības ir nepieciešamas arī par to, kā efektīvi pasniegt informāciju un kā veicināt interesi un diskusijas.

43. Vai to darbiniekiem ir bijušas pietiekami plašas mācības par Latvijas pretdiskriminācijas tiesību normām?

Darbinieku apmācības nav bijušas pietiekamas (bet jāņem vērā, ka Latvijas pretdiskriminācijas tiesību normas nodarbinātībā ir pieņemtas tikai nesen, bet citās jomās vēl nav pieņemtas vispār).

44. Vai to darbinieki ir guvuši pietiekami plašu apmācību par Eiropas pretdiskriminācijas tiesību normām?

Darbinieku apmācības nav bijušas pietiekamas.

45. Vai darbiniekiem ir bijušas mācības par to, kā konsultēt valdību: politikas priekšlikumi? Priekšlikumi tiesību normu izstrādei/grozījumiem?

Dažiem no lielāko NVO darbiniekiem ir samērā plaša pieredze šādās lietās, bet kopumā tie ir tikai daži indivīdi, kas šīs zināšanas guvuši aktīvi piedaloties valdības darbā (tāpat kā pati valdība). Mazākiem NVO ir neliela pieredze vai tās nav vispār. Likumprojektu priekšlikumi pati par sevi ir problēma Latvijā, jo milzīgs apjoms tiesību normu tiek pieņemts īsā laika posmā, un gandrīz nekad likumprojektu priekšlikumi netiek pietiekami analizēti un izstrādāti. Tā rezultātā ne reti tiek pieņemtas nekvalitatīvi izstrādātas tiesību normas.

46. Vai tām vajadzētu vairāk veicināt savu pretdiskriminācijas pozīciju?

Tā kā pretdiskriminācija ir jauna tēma Latvijā, ir skaidrs, ka lielāka uzmanība ir jāvelta pretdiskriminācijai kā tādai, kā arī NVO lomai, strādājot ar diskriminācijas jautājumiem. Tām NVO, kas jau darbojas šajā jomā, sava interese un pieaugošās zināšanas par šo jomu ir jāparāda plašākai sabiedrībai.

47. Vai tām vajadzētu vairāk “piestrādāt” pie aktivitātēm ar klientiem?

Lai gan klientiem piedāvātais pakalpojumu klāsts un veidi ir ļoti atšķirīgi NVO vidū, visām NVO, pat tām, kas jau to dara, ir jādara vairāk. Pirmkārt, ir nepieciešams atklāt nepārprotamus diskriminācijas gadījumus, lai varētu uzsākt stratēģisko tiesvedību un attīstītu tiesu praksi. Līdz šim ir bijis sarežģīti piesaistīt klientus ar sūdzībām par diskrimināciju (ne tikai NVO, bet arī Valsts Cilvēktiesību birojam), kas iespējams ir sabiedrības zemā informētības līmeņa dēļ. Tajā pašā laikā iesniegumi, kas šobrīd tiek saņemti, bieži vien nav saistīti ar diskriminācijas gadījumiem, lai arī cik nopietna būtu klienta iesniegtā sūdzība.

48. Vai tām vajadzētu vairāk “piestrādāt” pie savas sadarbības ar valdību – lai paaugstinātu savu uzticamību un statusu?

Daudzām organizācijām ir jāuzlabo sava darbība valdības darbā, sniedzot savas atziņas par tiesību normu un politikas veidošanu. Uzticamība un statuss tiek veidoti, stratēģiski izvēloties starptautiskos sadarbības partnerus un piedaloties starptautiska mēroga aktivitātēs, kā arī nopietni padziļinot savu ekspertīzi, kas tādēļ būtu liekamas kā NVO prioritātes. Ir jāveicina arī sadarbība starp NVO sadarbību tīkliem, jo tādējādi tie varētu sevi efektīvāk pārstāvēt valdības līmenī. NVO ir jāiziet ārpus jau pierastajiem darbības rāmjiem – dalībai ministriju darba grupās un Saeimas komisijās ekspertu lomā – un vairāk darba ir jāiegulda sadarbības izveidošanā un semināru rīkošanā valsts institūcijām un to vadošajiem darbiniekiem visdažādākajās nozarēs (piemēram, tiesībsargājošajām iestādēm, tiesām, nodarbinātības aģentūrām, utt)

49. Vai arodbiedrībām ir vairāk “jāpiestrādā” pie savas sadarbības ar uzņēmumiem/darba devēju organizācijām?

Arodbiedrībām ir jāceļ sava kapacitāte visās jomās, tajā skaitā arī to sadarbība ar uzņēmumiem un darba devēju organizācijām.

50. Vai tām vajadzētu vairāk “piestrādāt” pie sabiedrības viedokļa veidošanas un zināšanu paaugstināšanas?

Sabiedrības zināšanas par diskriminācijas jautājumiem ir pavisam nelielas. Sabiedrisko aptauju rezultāti atklāj, ka vai nu cilvēki ar vārdu „diskriminācija” apzīmē jebkādas problēmas, vai tieši pretēji, noliedz jebkādu diskrimināciju. Ļoti būtisks ir darbs ar medijiem, un lai gan dažas organizācijas medijos tiek atspoguļotas samērā bieži, pati pretdiskriminācijas tēma nav pietiekami atspoguļota. Būtiski ir pievērst īpašu uzmanību darbam ar medijiem un potenciālo partneru noteikšanai. Tāpēc arī turpmāk ir jābūt sabiedriskiem pasākumiem, publikācijām un semināriem, īpašu uzmanību pievēršot to rīkošanai reģionos un mazpilsētās.

51. Ko tām vajadzētu attīstīt?

NVO ir jāattīsta gandrīz visu veida aktivitātes un jomas: zināšanas un prasmes, spēja piesaistīt finansējumu, darbs ar medijiem, projektu pieteikumu rakstīšana, darbs ar valdību, lobēšana, savstarpējā sadarbība un koordinēšana, utt. NVO ir jāattīsta arī mediācijas prasmes, kā arī tiesvedības iemaņas.

c) Latvijas pretdiskriminācijas tiesību normas

Diskriminācijas aizliegums jau ilgstoši pastāv Latvijā, jo tas ir nostiprināts gan Latvijas likumos, gan virknē Latvijai saistošu starptautisku cilvēktiesību dokumentu¹. 1998. gadā, kad Latvijas Republikas Satversmi papildināja ar cilvēka pamattiesību nodaļu, tajā iekļāva arī 91. pantu par vienlīdzību.

Tomēr laika posmā pirms un pēc Latvijas iestāšanās Eiropas Savienībā (ES) diskriminācijas jautājumi ir ieguvuši arvien lielāku aktualitāti. Uz Eiropas Savienības līguma 13. panta pamata, kas paredz diskriminācijas aizliegumu, izstrādātās vienlīdzības direktīvas - Padomes 2000. gada 29. jūnija Direktīva 2000/43/EC, kas ievieš vienādas attieksmes principu pret personām neatkarīgi no rasu vai etniskās piederības (turpmāk Rasu Direktīva), un Padomes 2000. gada 27. novembra Direktīva 2000/78/EC (turpmāk Nodarbinātības direktīva), kas nosaka kopēju sistēmu vienādei attieksmei nodarbinātībā un profesijās - Latvijai kļuva saistošas līdz ar iestāšanos ES. To prasības kā likumā paredzēto minimumu toreizējām ES dalībvalstīm bija jāievieš nacionālajā likumdošanā līdz 2003. gadam, bet valstīm, kas ES iestājās 2004. gada 1. maijā, tās bija jāievieš līdz iestāšanās brīdim. Tā kā Latvija līdz iestāšanās brīdim ES nebija ieviesusi šo direktīvu prasības likumos, šis process turpinājās arī 2005. un 2006. gadā. Ir vērojams progress pretdiskriminācijas likumu pilnveidošanā, kā arī institūciju izveidē un jēdzienu izpratnē un atpazīstamībā, taču direktīvu pārņemšanas procesu nacionālajā likumdošanā vēl līdz 2006. gada beigām nevarēja uzskatīt par pabeigtu, nemaz nerunājot par sistemātisku un visaptverošu likumu un politikas izstrādi.

Šis ES direktīvu pārņemšanas process un tā loma likumu attīstībā un informācijas izplatīšanā ir ietekmējis, ka lielākā uzmanība bijusi vērsta tieši uz sešiem direktīvās uzskaitītajiem diskriminācijas aizlieguma pamatiem (dzimums, rase vai etniskā izcelsme, reliģija vai pārliecība, invaliditāte, vecums un seksuālā orientācija), tomēr jāatzīmē, ka Latvijas Republikas likumos, kā arī citos starptautiskajos cilvēktiesību dokumentos, ir uzskaitīts lielāks aizliegto pamatu skaits, turklāt šis saraksts nav izsmejošs. Arī uzmanība dažādām jomām atšķiras, bet nodarbinātības jomai nenoliedzami ir bijusi vissvarīgākā loma valstīs, kur jau sen izveidojusies juridiskā bāze un prakse diskriminācijas jautājumos. Droši vien nav nejaušība, ka arī Latvijā pirmās tiesu lietas bija saistītas tieši ar nodarbinātību. Ņemot vērā, ka vismaz viena no direktīvām izceļ citas jomas, kā mājoklis, veselība, izglītība un publiski pieejamas preces un pakalpojumi, var prognozēt, ka tieši šīs jomas tuvākajā laikā kļūs arvien redzamākas arī Latvijā.

Par reālo situāciju ar diskrimināciju Latvijā pagaidām vēl maz zināms, jo tikai tagad top un tiek publicētas pirmās aptaujas par diskrimināciju un pētījumi (Sk. Pētījumi), 2006. gada vasarā veiktajā Eiropas aptaujā Latvijas iedzīvotāji uzskata, ka Latvijā visizplatītākā ir diskriminācija uz vecuma (55%), invaliditātes (51%) un seksuālās orientācijas pamata (32%), tālāk seko diskriminācija pēc etniskās piederības (29%), dzimuma (21%) un reliģiskās piederības (10%). Tikai 28% aptaujāto apgalvo, ka zinātu savas tiesības, ja būtu kļuvuši par diskriminācijas upuriem, un tikai 33% uzskata, ka Latvijā tiek darīts pietiekami daudz cīņā ar diskrimināciju.²

¹ ANO Vispārējās cilvēktiesību deklarācijas 2.pants; ANO Starptautiskā pakta par pilsoņu un politiskajām tiesībām 2.panta 1.daļa, 3.pants un 24.pants; ANO Konvencija par jebkuras rasu diskriminācijas izskaušanu; ANO Konvencija par jebkuras sievietes diskriminācijas izskaušanu; ANO Starptautiskais pakts par ekonomiskajām, sociālajām un kultūras tiesībām; Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14.pants.

² European Commission, *Discrimination in the European Union*, Special Eurobarometer 263/Wave 65.4-TNS Opinion & Social (2007), 172 p.

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jan/euro_baro_summary_en.pdf

Tomēr Latvijā situācijas izpēte ir vēl tikai sākuma posmā un, neskatoties uz pamazām pieaugošo informācijas daudzumu un pētījumu skaitu, reālā situācija attiecībā uz diskrimināciju dažādās jomās un uz dažādiem pamatiem vēl nav pietiekami izanalizēta. Taču diskriminācijas sūdzību skaits un lietu skaits tiesās pakāpeniski palielinās.

2006.gadā Valsts cilvēktiesību birojs (VCB) – bez Satversmes un vispārējās jurisdikcijas tiesām, vienīgā valsts iestāde, kas izskata sūdzības par diskrimināciju visās jomās un uz visiem aizliegtajiem pamatiem, saņēma 347 sūdzības par iespējamu diskrimināciju (109 rakstveida un 238 mutvārdu sūdzības (kas veido attiecīgi 5,6% un 6,8% no kopējā sūdzību skaita). Lielākā daļa sūdzību attiecas uz diskrimināciju uz dzimuma pamata (53 rakstiskas un 98 mutiskas sūdzības), tika saņemtas arī 49 (9 rakstiskas un 40 mutiskas) sūdzības par diskrimināciju uz rases vai tautības pamata. 2005.gadā tika saņemtas attiecīgi 117 sūdzības (25 rakstveida un 92 mutvārdu sūdzības).

VCB 2006. gadā saņemtās un izskatītās sūdzības

Tēma	Rakstveida sūdzības				Muvārdu sūdzības (konsultācijas)	Saņemtās sūdzības kopā
	saņemtās	atrisinātas	nepamattas	izbeigtas ar ieteikumu		
Diskriminācija:	109	32	1	70	238	347
A. Uz rases vai tautības pamata	9	-	-	10	40	49
B. Dzimumu diskriminācija	53	23	-	32	98	151
C. Uz vecuma pamata	2	-	-	2	15	17
D. Uz valodas pamata	14	1	1	10	14	28
E. Uz reliģiskās pārliecības pamata	-	-	-	-	-	-
F. Uz sociālās izcelšanās vai mantiskā stāvokļa pamata	1	-	-	-	3	4
G. Uz seksuālās orientācijas pamata	5	-	-	3	6	11
H. Uz veselības stāvokļa pamata	6	5	-	1	17	23
I. Uz politiskās vai citas pārliecības pamata	-	-	-	-	9	9
J. Uz cita pamata	19	3	-	12	36	55

Avots: Valsts cilvēktiesību birojs

Valsts darba inspekcija, kuras kompetencē arī ietilpst diskriminācijas gadījumu darba tiesiskajās attiecībās izskatīšana, atšķirībā no VCB/Tiesībsarga, var piemērot sankcijas diskriminācijas gadījumos, uzliekot administratīvo sodu diskriminācijas aizlieguma pārkāpējam. Līdz šim sūdzību skaits, un līdz ar to pieredze šādu jautājumu risināšanā, ir pavisam neliela.

2005. un 2006.gadā Satversmes tiesa izskatīja vairākas lietas, kurās sūdzības iesniedzēji apstrīdēja tiesību normu atbilstību Satversmes 91. pantam.

2005. un 2006.gadā vispārējās jurisdikcijas tiesas izskatīja vismaz astoņas lietas, kas saistītas ar diskrimināciju. Arī nevalstisko organizāciju vidū interese par diskriminācijas jautājumiem aug, un tajās NVO, kuras sniedz juridisko (vai citu) palīdzību klientiem, arī pieaug sūdzību skaits par diskrimināciju.

Likumi

Vienlīdzības princips ir nostiprināts Latvijas Republikas Satversmes 91. pantā, kas nosaka: „Visi cilvēki Latvijā ir vienlīdzīgi likuma un tiesas priekšā. Cilvēka tiesības tiek īstenotas bez jebkādas diskriminācijas.”

Praksē šī likuma norma pēdējos gados ir lietota, apstrīdot tiesību normas Satversmes tiesā saskaņā ar Satversmes tiesas likumu³, kas nosaka, ka Satversmes tiesas kompetencē ir izskatīt lietas par likumu un citu normatīvo aktu atbilstību Satversmei.

Vienlīdzības princips ir nostiprināts vairākos normatīvajos aktos, bet tā formulējums ir atšķirīgs un principa iekļaušana likumos nav sistemātiska. Atšķirīgā attieksme dažādos likumos ir aizliegta, nosaucot dažādus pamatus (atsevišķos likumos šie pamatu saraksti ir atstāti atvērti, paredzot arī citus apstākļus).

Darba likums nosaka, ka „Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka **dzimuma**. [...] Šā panta noteikumi [...], ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka **rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem**.”

Direktīva 2000/78/EC tika ņemta vērā jau izstrādājot jauno Darba likumu, kurš stājās spēkā 2002. gadā, un galvenās tās prasības tika iekļautas Darba likumā ar 2004. gada grozījumiem. Ar šiem grozījumiem Darba likumā ir ietvertas tiešās un netiešās diskriminācijas, personas aizskaršanas, norādījuma diskriminēt un viktimizācijas definīcijas un aizliegums, kā arī normas par pierādīšanas pienākuma pārvešanu uz darba devēju diskriminācijas gadījumos un darba devēja pienākumu veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības un veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu. Likumā ietverts neizsmeļošs aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījums, ietverot dzimumu, rasi, ādas krāsu, vecumu, invaliditāti, reliģisko, politisko vai citu pārliecību, nacionālo vai sociālo izcelsmi, mantisko vai ģimenes stāvokļa un citus apstākļus. Pēc asām debatēm Saeima 2006. gadā 15.jūnijā trešajā lasījumā noraidīja Labklājības ministrijas izstrādātos grozījumus Darba likumā, kuros tika paredzēts diskriminācijas aizliegto pamatu sarakstu papildināt ar Direktīvā 2000/78/EC pie aizlieguma pamatiem uzskaitīto seksuālo orientāciju. Tikai pēc tam, kad Valsts prezidente 21. jūnijā bija nosūtījusi grozījumus otrreizējai caurlūkošanai, 21. septembrī Saeima pēc ilgstošām un asām debatēm pieņēma grozījumus, kas papildināja aizliegto diskriminācijas pamatu sarakstu ar seksuālo orientāciju.⁴

Administratīvā procesa likumā, kura mērķis ir pakļaut neatkarīgas, objektīvas un kompetentas tiesu varas kontrolei izpildvaras darbības, kuras attiecas uz konkrētām publiski tiesiskajām attiecībām starp valsti un privātpersonu, vienlīdzības princips nostiprināts atsevišķā pantā, kurš nosaka, ka iestādei un tiesai jāpieņem lēmumi neatkarīgi no administratīvā procesa dalībnieku **dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģiskās pārliecības, politiskajiem vai citiem uzskatiem, sociālās izcelšanās, tautības, izglītības, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās veida un citiem apstākļiem**. Šajā likumā arī uzsvērts princips, kas ir būtisks diskriminācijas atpazīšanai un atzīšanai, ka

³ **Satversmes tiesas likums**, pieņemts 05.06.1996., stājās spēkā 28.06.1996., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 23.01.2004., 1. pants

⁴ **Grozījumi Darba likumā**, pieņemts 21.09.2006., stājās spēkā 25.10.2006.

diskriminācija var notikt ne tikai, ja pie vienādiem apstākļiem tiek pieņemti atšķirīgi lēmumi, bet arī tad, ja pie atšķirīgiem apstākļiem tiek pieņemti vienādi lēmumi.

Izstrādājot ES direktīvas, tika atzīts, ka, lai pretdiskriminācijas normas būtu efektīvas praksē, indivīdam ir jābūt iespējai diskriminācijas aizlieguma noteikumu pārkāpuma gadījumā pieprasīt atlīdzību. Sankcijām par diskrimināciju ir jābūt efektīvām, samērīgām un preventīvām (atturošām). Gan Administratīvā procesa likums, gan Darba likums paredz iespēju indivīdam pieprasīt atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, kā arī morālo kaitējumu.

Arī **Reliģisko organizāciju likumā**⁵ nostiprināta vienlīdzība likuma priekšā, un šī principa pārkāpšanas gadījumā dota atsaucē uz citiem likumiem (piemēram, Krimināllikumu). Vienlīdzības princips nostiprināts arī 2005. gadā pieņemtajā **Kriminālprocesa likumā**⁶, kurā noteikta vienota procesuālā kārtība visām kriminālprocesā iesaistītajām personām neatkarīgi no šo personu izcelsmes, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās, pilsonības, rases un nacionālās piederības, attieksmes pret reliģiju, dzimuma, izglītības, valodas, dzīvesvietas un citiem apstākļiem.

Deklaratīvi vienlīdzības princips nostiprināts arī vairākos citos likumos⁷, no kuriem lielākā daļa neparedz mehānismu šo tiesību aizsardzībai.

Direktīvu prasību pārņemšanas process un situācija 2006. gada beigās:

Nodarbinātības direktīvas pārņemšana

Līdz 2006. gada beigām, līdz ar grozījumu pieņemšanu Valsts civildienesta likumā, Nodarbinātības direktīva 2000/78/EC pamatos bija pārņemta.

Rasu direktīvas pārņemšana

Rasu direktīvas 2000/43/EC pārņemšana līdz 2006. gada beigām nebija pabeigta. 2006. gada jūlija sākumā Eiropas Komisija uzsāka likumu pārkāpšanas procedūru, nosūtot Latvijai formālo paziņojumu, kurā tika norādīts, ka Latvija ir nepilnīgi pārņēmusi Rasu direktīvu un tika lūgts sniegt paskaidrojumus par direktīvas ieviešanas gaitu.

⁵ **Reliģisko organizāciju likums**, pieņemts 07.09.1995., stājās spēkā 10.10.1995., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 26.09.2002., 4. pants

⁶ **Kriminālprocesa likums**, pieņemts 21.04.2005., stājās spēkā 01.10.2005., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 27.01.2006, 8. pants

⁷ **Par tiesu varu**, pieņemts 15.12.1992., stājās spēkā 01.01.1993., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 09.11.2006; **Izglītības likums**, pieņemts 29.10.1998., stājās spēkā 01.06.1999., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 29.12.2006; **Latvijas Republikas Advokatūras likums**, pieņemts 27.04.1993., stājās spēkā 21.05.1993., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 04.06.2004.; **Par policiju**, pieņemts 04.06.1991., stājās spēkā 04.06.1991., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 27.06.2006; **Latvijas Soduzpildes kodekss**, pieņemts 23.12.1970., stājās spēkā 01.04.1971., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 21.0.2006; **Bērnu tiesību aizsardzības likums**, pieņemts 19.06.1998., stājās spēkā 22.07.1998., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 01.11.2006; **Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums**, pieņemts 24.10.2002., stājās spēkā 01.01.2003., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 30.06.2006; **Robežsardzes likums**, pieņemts 27.11.1997., stājās spēkā 01.01.1998., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 29.06.2006; **Zinātniskās darbības likums**, pieņemts 14.04.2005., stājās spēkā 30.12.2006; **Reklāmas likums**, pieņemts 20.12.1999., stājās spēkā 24.01.2000., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 28.04.2004.; **Par privātajiem pensiju fondiem**, pieņemts 05.06.1997., stājās spēkā 01.07.1998., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.11.2005.

Darba grupai, kas 2004. gadā tika izveidota pie Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta, bija vairāki priekšlikumi, kā visefektīvāk un pieņemamākā veidā pabeigt direktīvas pārņemšanu līdz 2004. gada 1. maijam. Tika izstrādāts visaptverošs Diskriminācijas novēršanas likuma projekts⁸, kurā tika ņemti vērā visi Latvijai saistošie starptautiskie diskriminācijas novēršanas standarti. 2004. gada 7. aprīlī likumprojekts tika pieņemts pirmajā lasījumā, tomēr pēc atbildīgās Saeimas komisijas - Cilvēktiesību un sabiedrisko lietu komisijas un Saeimas Juridiskā biroja kritikas un mēģinājumiem mazināt likumprojektā paredzēto aizsardzības līmeni līdz direktīvas izvirzītajām minimālajām prasībām, likumprojekta vietā tika iesniegti projekti grozījumiem astoņos likumos, kas ir saistīti ar atšķirīgas attieksmes aizliegumu: Civillikumā, likumā Par sociālo drošību, Valsts civildienesta likumā, Patērētāju tiesību aizsardzības likumā, Biedrību un nodibinājumu likumā, Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju, Krimināllikumā un Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā. Tomēr šie grozījumi pilnībā neaptver Direktīvas 2000/43/EC prasības, piemēram, pieeju izglītībai.

Grozījumi tika nodoti dažādām Saeimas komisijām, un to pieņemšanas process nav noticis vienlaicīgi, jo tie netiek virzīti vienā likumprojektu paketē. Grozījumi likumā Par sociālo drošību tika pieņemti 2005. gada beigās⁹, bet grozījumi Valsts civildienesta likumā, Biedrību un nodibinājumu likumā tika pieņemti 2006.gada novembrī, savukārt grozījumi Civillikumā tika pieņemti pirmajā lasījumā 2006.gada rudenī. Grozījumi Krimināllikumā un Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā pirmajā lasījumā Saeimā tika pieņemti 2004. gadā,¹⁰ bet pēcāk to redakcija 2007.gada sākumā tika mainīta. Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā nav pieņemti pat pirmajā lasījumā, bet 2007. gadā darba grupa pie Labklājības ministrijas izstrādāja jaunu likumprojektu, ar kuru iecerēts pārņemt gan Rasu direktīvas prasības preču un pakalpojumu jomā, gan arī jauno Preču un pakalpojumu direktīvu, kas aizliedz diskrimināciju uz dzimuma pamata.

Grozījumi Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju¹¹ (VCB) tika pieņemti 2005. gada decembrī. Ar šiem grozījumiem VCB ir nozīmēta kā Rasu direktīvas 2000/43/EC īpašā vienlīdzības institūcija, taču grozījumi paredz VCB veikt tādas iestādes funkcijas, kas atbildīga ne tikai par nediskriminācijas principa īstenošanu uz rases un etniskās izcelsmes pamata, bet arī atbildīga par vienlīdzīgas attieksmes principa īstenošanu. Grozījumi paredz VCB tiesības (bet ne pienākumu) būt par personas tiesību un likumisko interešu aizstāvi civillietās un administratīvajās lietās, kurās prasības būtība ir saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Direktīvu nepilnīgā pārņemšana nacionālajā likumdošanā aktualizē jautājumu par direktīvu tiešo piemērošanu tiesās. Turklāt ņemot vērā diskriminācijas jomas svarīgo lomu, neapšaubāmi arī nākamajos gados ir paredzami likumu papildinājumi un jauni likumprojekti, arī, ja jāatzīst, ka iepriekšējais periods bija īpaši labvēlīgs ar to, ka ES direktīvu prasības veicināja politiskās gribas atrašanu šādu likumu pieņemšanai.

⁸ Likumprojekts „Diskriminācijas novēršanas likums”, reģ. nr. 741, pieņemts pirmajā lasījumā 07.04.2004

⁹ Likums **Grozījumi likumā Par sociālo drošību**, pieņemti 01.12.2005., stājās spēkā ar 2006.gada 5.janvāri

¹⁰ Likumprojekts „Grozījumi Krimināllikumā”, reģ. nr. 739, pieņemti pirmajā lasījumā Saeimā 07.04.2004.; Likumprojekts „Grozījumi Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodeksā”, reģ. nr. 740, pieņemti pirmajā lasījumā Saeimā 07.04.2004.

¹¹ Likums **Grozījumi Likumā par Valsts cilvēktiesību biroju**, pieņemti 15.12.2005., stājās spēkā ar 2006.gada 12.janvāri.

Institūcijas

Paralēli likumdošanas attīstībai attīstās arī tās institūcijas, kuru uzdevumos ietilpst diskriminācijas novēršana. Bez tiesām un likumdevēja, galvenās valsts institūcijas, kuru darbs saistās ar pretdiskriminācijas jomu, ir Valsts Cilvēktiesību birojs (no 2007. gada janvāra Tiesībsarga birojs), Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts (ĪUMSILS), kā arī Labklājības ministrija un citas iestādes. Arvien aktīvāk šajā jomā darbojas nevalstiskās organizācijas. Paredzams, ka nākotnē diskriminācijas novēršanā arvien lielāka loma būs Valsts darba inspekcijai un arodbiedrībām.

VCB - Tiesībsargs

VCB ir neatkarīga valsts institūcija, kuras darbības jomā kopš dibināšanas ietilpst visi cilvēktiesību jautājumi (sūdzību izskatīšana par cilvēktiesību jautājumiem, pētījumu veikšana par cilvēktiesību jautājumiem). Tā kā vienlīdzības princips neapšaubāmi ir centrāls cilvēktiesību jautājums, VCB kopš 1990. gadu vidus ir bijis atbildīgs par šā jautājuma iekļaušanu savā darbā. Laika periodā no 2000. – 2004.gadam VCB saņēma 338 mutiskas un rakstiskas sūdzības par diskrimināciju (61 – 2000.gadā, 77 – 2001.gadā, 142 – 2002.gadā, 58 – 2003. gadā). Tomēr, ES Rasu direktīva (200/43/EC) pieprasa, lai valsts nosaka speciālo vienlīdzīgas attieksmes iespējas veicināšanas iestādi.

Saeima 2005. gada 15.decembrī pieņēma likuma "Par Valsts cilvēktiesību biroju" grozījumus, kas paplašina tā funkcijas diskriminācijas novēršanā. Līdz ar to VCB uzskatāms par nacionālo vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas iestādi ES tiesību kontekstā. Kopš Tiesībsarga biroja izveides uz VCB pamata, no 2007. gada 1. janvāra šo funkciju pārņem jaunā institūcija, kas arī noteikts Tiesībsarga likumā.

Direktīvas minimālās prasības noteic, ka vienlīdzīgas attieksmes iestādei jābūt konkrētām kompetencēm diskriminācijas novēršanā uz rasu un etniskā pamata, bet Latvija, tāpat kā daudzas citas ES valstis, šīs iestādes mandātā ir iekļāvusi arī citus diskriminācijas pamatus. Latvijas gadījumā tie pat nav konkrēti nosaukti pamati, bet visi ar vienlīdzīgas attieksmes principu saistītie jautājumi, tātad arī tie, kas nav konkrēti nosaukti dažādo likumu aizliegtajos pamatu sarakstos.

Birojam ir noteikti jauni uzdevumi diskriminācijas novēršanā: izskatīt sūdzības; sniegt tiesisku atbalstu upuriem, regulāri veikt pētījumus un juridisku analīzi un tos publicēt, kā arī informēt sabiedrību. Arī paplašinātajā Tiesībsarga mandātā šīs funkcijas ir paredzētas, un Tiesībsargs tāpat kā VCB, ir tiesīgs (bet nav obligāti) administratīvajās vai tādās civillietās, kas saistās ar vienlīdzības principa pārkāpšanu, ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt tiesai pieteikumu un būt par pārstāvi tiesā. Svarīga VCB/Tiesībsarga funkcija diskriminācijas jomā ir mierizlīgums un mediācija, arī ja līdz šim praktiska pieredze šajā ziņā Latvijā ir ierobežota un vēl nav skaidrības, kā šīs atsevišķās funkcijas tiks praktiski apvienotas nacionālās vienlīdzīgas attieksmes veicināšanas iestādes darbā.

Šo funkciju veikšanai VCB 2005. gada nogalē tika izveidota Diskriminācijas novēršanas daļa, kurā 2006. gada beigās strādāja 4 cilvēki.

Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāts (ĪUMSILS)

Kompetences sadalīšanai starp valsts iestādēm, ieviešot ES direktīvas, noteica ĪUMSILS kā atbildīgo iestādi Rasu direktīvas likumu grozījumu izstrādei un direktīvas ieviešanai (bet ne Nodarbinātības direktīvas) un šādam uzdevumam tika izveidota arī Īpaša darba grupa pie

ĪUMSILS, kas izstrādāja dažādus likumu projektus jau pirms 2004. gada 1. maija, gan arī pēc tā.

Arī Sekretariātā 2005. gadā tika izveidots Eiropas pretdiskriminācijas politikas departaments.¹² Departamentam ir uzliktas plašākas funkcijas nekā tās, kas saistās ar Rasu direktīvu, ieskaitot politikas dokumentu izstrādes sagatavošanu diskriminācijas novēršanas jomā un Nacionālās programmas iecietības veicināšanai rīcības plāna 2005 – 2009 īstenošanu un koordinēšanu, kā arī izpratnes veicināšanu sabiedrībā par diskriminācijas novēršanas un iecietības veicināšanas politiku. 2006. gadā departaments pieteica un koordinēja Eiropas Savienības nacionālās kampaņas diskriminācijas mazināšanai, iecietības veicināšanai un sabiedrības informēšanai par Eiropas Savienības pretdiskriminācijas normām un politiku, „Par dažādību. Pret diskrimināciju”, kuru pēc projektu konkursa pieteikumiem īstenoja vairākas NVO, piedalījās un rīkoja informatīvus seminārus un arī kā koordinējošā institūcija ar Eiropas Komisiju diskriminācijas jautājumos gatavoja plānus ES Vienlīdzīgu iespēju gada kampaņai Latvijā, ko paredzēts īstenot 2007. gadā.

Labklājības ministrija

Šīs ministrijas ietvaros ir ritējis darbs pie diskriminācijas novēršanas likumdošanas priekšlikumiem jomās, kuras neietilpst ĪUMSILS uzdevumos. Labklājības ministrija ir atbildīga par Nodarbinātības direktīvas ieviešanu un no šīs ministrijas tika piedāvāti vairāki Darba likuma grozījumi, kas nepieciešami, lai pilnībā pārņemtu Nodarbinātības direktīvu. Jau kopš 1999. gada LM ir atbildīga par dzimumu līdztiesības principa īstenošanu valstī un integrētās pieejas dzimumu līdztiesībai īstenošanu. 2003. gadā pie LM tika izveidota Dzimumu līdztiesības padome un Eiropas un juridisko lietu departamenta Dzimumu līdztiesības nodaļa. LM administrē Eiropas sociālā fonda Nacionālās programmas un Eiropas Komisijas iniciatīvu EQUAL programmu.

Nevalstiskais sektors: NVO un sociālie partneri

Līdzās valsts iestādēm diskriminācijas novēršanas jomā aktīvi darbojas arī vairākas nevalstiskas organizācijas, veicot sabiedrības informēšanu, dažādu mērķauditoriju izglītošanu, situācijas un likumdošanas analīzi un sūdzību izskatīšanu (piemēram, Latvijas Cilvēktiesību centrs (visi pamati), APEIRONS (invaliditātes pamats), MARTA (dzimuma pamats), MOZAIKA (seksuālā orientācija)). Ņemot vērā arodbiedrību lomu citās Eiropas valstīs un to lomas pieaugšanu Latvijā, sagaidāms, ka tās pievērsīs arvien lielāku uzmanību diskriminācijas jautājumam savu biedru interešu aizstāvībā. Sagaidāms, ka šim jautājumam nākotnē vairāk pievērsīsies uzņēmēju organizācijas, kuru interesēs ir ne tikai likuma ievērošana darba attiecībās, bet arī labā prakse gan darbinieku tiesību ievērošanā, gan uzņēmējdarbības attīstībā, ko arī veicina laba pretdiskriminācijas un dažādības veicināšanas politika.

Tiesu prakse

Tiesu prakse lietās, kas saistās ar diskrimināciju Latvijā vēl arvien nav liela, bet pēdējos pāris gados lietu skaits ir pieaudzis gan Satversmes tiesā, gan citās tiesās.

Satversmes tiesa

Latvijas Republikas Satversmes tiesa 2005. un 2006. gadā izskatīja 13 pieteikumus, kuros tika apstrīdēta likuma normas atbilstība Satversmes 91. pantam. Deviņos no tiem Satversmes

¹² Darbojas kopš 2005. gada 1. augusta. Informācija ir pieejama Īpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās sekretariāta mājas lapā <http://www.integracija.gov.lv/index.php?id=784&sadala=192>

tiesa analizēja apstrīdētās tiesību normas atbilstību 91. pantam un četros gadījumos atzina par neatbilstošu 91. pantam.

Viens no šiem gadījumiem attiecās uz Izglītības likuma Pārejas noteikumu¹³ 9. punkta 3. apakšpunkta atbilstību Satversmes 91.pantam. Minētā Izglītības likuma norma nosaka: „2004.gada 1.septembrī — valsts un pašvaldību vispārējās vidējās izglītības iestādēs, kurās īsteno mazākumtautību izglītības programmas, sākot ar desmito klasi, mācības notiek valsts valodā atbilstoši valsts vispārējās vidējās izglītības standartam; valsts un pašvaldību profesionālās izglītības iestādēs, sākot ar pirmo kursu, mācības notiek valsts valodā atbilstoši valsts arodizglītības standartam vai valsts profesionālās vidējās izglītības standartam. Valsts vispārējās vidējās izglītības standarts, valsts arodizglītības standarts un valsts profesionālās vidējās izglītības standarts noteic, ka mācību satura apguve valsts valodā tiek nodrošināta ne mazāk kā trijās piektdaļās no kopējās mācību stundu slodzes mācību gadā, ieskaitot svešvalodas, un nodrošina ar mazākumtautības valodu, identitāti un kultūru saistīta mācību satura apguvi mazākumtautības valodā.”

Konstitucionālās sūdzības iesniedzēji (20 Saeimas opozīcijas deputāti no Tautas saskaņas partijas, apvienības “Par cilvēka tiesībām vienotā Latvijā” un Latvijas Sociālistiskās partijas) uzskatīja, ka likuma normas rezultātā mazākumtautību skolās varētu pasliktināties izglītības kvalitāte, jo netika ņemtas vērā ne reģionālās atšķirības, ne skolu specializācija, ne skolotāju sastāvs un vecāku vēlmes. Konstitucionālās sūdzības iesniedzēji secina, ja mazākumtautību skolu skolēniem nav nodrošinātas vienlīdzīgas iespējas iegūt tādas pašas kvalitātes izglītību, kādu iegūst citi skolēni, to var kvalificēt kā diskrimināciju. Sūdzības iesniedzēji savā sūdzībā norādīja arī uz Satversmes 1. un 114.pantu, Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14. pantu saistībā ar 1. protokola 2. pantu, Starptautiskā pakta par pilsoniskajām un politiskajām tiesībām 26. un 27. pantu, Starptautiskās konvencijas par visu veidu rasu diskriminācijas izskaušanu 5. pantu, Konvencijas par bērna tiesībām 2. un 30. pantu, kā arī Vīnes konvencijas par starptautisko līgumu tiesībām 18. pantu. Satversmes tiesa atzina, ka šobrīd nav pierādāms, ka apstrīdētās normas ieviešana radīs izglītības un izglītošanas procesa kvalitātes kritumu, tajā pašā laikā tiesa norādīja, ka pastāvošais izglītības un izglītošanas procesa kvalitātes kontroles mehānisms nav pietiekami efektīvs un būtu jāuzlabo. Tiesa arī atzina, ka apstrīdētās likuma normas skaidrošanā un ieviešanā ir jāievēro elastīgums un saudzīgums attiecībā pret tiem skolēniem, kuru zināšanu līmenis varētu pasliktināties. Satversmes tiesa nolēma, ka, ja šos ieteikumus ņems vērā, apstrīdētā likuma norma atbilst Satversmes 91.pantam.¹⁴

Satversmes tiesa izskatīja vēl vienas Izglītības likuma normas atbilstību Satversmei, kas noteica, ka “Privātās izglītības iestādes finansē to dibinātāji. Valsts un pašvaldības piedalās privāto izglītības iestāžu finansēšanā [..], ja šajās izglītības iestādēs tiek īstenotas akreditētas pamatizglītības un vispārējās vidējās izglītības programmas valsts valodā.”¹⁵ Konstitucionālās sūdzības iesniedzēji (20 Saeimas opozīcija deputāti no Tautas saskaņas partijas, apvienības “Par cilvēka tiesībām vienotā Latvijā” un Latvijas Sociālistiskās partijas) apstrīdēja likuma normas atbilstību Satversmes 91. pantam un Eiropas Cilvēktiesību un pamatbrīvību aizsardzības konvencijas 14. pantam saistībā ar Pirmā protokola 2. pantu. Satversmes tiesa norādīja, ka valstij nav pienākuma piedalīties privātu izglītības iestāžu finansēšanā, taču, ja tā ir pieņēmusi politisku lēmumu piedalīties šo iestāžu finansēšanā, tad šāda atbalsta sniegšanai, ievērojot pamattiesības, ir jābalstās uz vienlīdzības pamatiem. Satversmes tiesa nolēma, ka likuma norma nav samērīga ar tās leģitīmo mērķi – stiprināt

¹³ **Izglītības likums**, pieņemts 29.10.1998., stājās spēkā 01.06.1999., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 29.12.2006.

¹⁴ Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2005.gada 13.maija spriedums lietā Nr. 2004-18-0106

¹⁵ **Izglītības likums**, pieņemts 29.10.1998., stājās spēkā 01.06.1999., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 29.12.2006, 59. panta 2. daļa

valsts valodu – un pasludināja likuma normu par spēkā neesošu no sprieduma publicēšanas brīža.¹⁶

Vispārējās jurisdikcijas tiesas

2005.gads

2005. gadā tiesas pirmo reizi izskatīja lietas par no 2002. gada spēkā esošā Darba likumā¹⁷ iekļauto diskriminācijas aizlieguma principu.¹⁸ 2005.- 2006. gadā ir zināmas piecas lietas par diskrimināciju darba tiesisko attiecību jomā.

Vienā no lietām tiesa atzina diskrimināciju uz seksuālas orientācijas pamata. Kaut gan uz lietas iztiesāšanas brīdi šis diskriminācijas pamats nebija konkrēti minēts Darba likumā, tiesa uzskatīja, ka tas ir attiecināms uz „citiem pamatiem”, ņemot vērā, ka Darba likumā minēto aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījums nav izsmeļošs. Pedagoģis ar teoloģijas maģistra grādu iesniedza prasības pieteikumu Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesā pret Rīgas Kultūru vidusskolu (valsts izglītības iestāde). Iesniedzējs uzskatīja, ka ticis diskriminēts uz seksuālās orientācijas pamata pēc tam, kad skola attiecās pieņemt viņu darbā par reliģijas vēstures skolotāju. Darba vakance bija izsludināta laikrakstā. Prasības pieteicējs apgalvoja, ka skolas izvēlēta kandidāta profesionālā kvalifikācija nav augstāka par viņējo un ka pieteicēja homoseksuālā orientācija bijis galvenais iemesls viņa kandidatūras noraidīšanai.

Tiesa interpretēja Darba likumu saskaņā ar t.s. Nodarbinātības direktīvu 200/78/EC un ņēma vērā, ka diskriminācijas lietās ir jāpiemēro pierādīšanas pienākuma pārvešana uz darba devēju. Tiesa nolēma, ka darba devējs, neuzaicinot prasītāju uz darba interviju viņa seksuālās orientācijas dēļ, ir viņu tieši diskriminējis.

Tiesa piesprieda par labu prasītājam atlīdzību par morālo kaitējumu 2000 latu apmērā kā “taisnīgu, samērīgu un efektīvu atlīdzību par morālo kaitējumu diskriminācijas gadījumā, lai veicinātu tiesiskas darba vides veidošanos”. Tiesa noraidīja prasību daļā par gaidāmās peļņas atrāvumu 960 latu apmērā. Rīgas Kultūru vidusskola pirmās instances tiesas spriedumu pārsūdzēja, un 2006. gadā apelācijas instances tiesa – Rīgas apgabaltiesa - noraidīja prasību par morālā kaitējuma kompensācijas un zaudējumu piedziņu, secinot, ka nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un prasītāja nepieņemšanai darbā ir citi objektīvi apstākļi. Tiesas spriedums tika pārsūdzēts, taču Augstākās tiesas Senāts nepieņēma kasācijas sūdzību izskatīšanai, pamatojot šo lēmumu ar sūdzības neatbilstību likuma prasībām.

¹⁶ Latvijas Republikas Satversmes tiesas 2005.gada 14.septembra spriedums lietā Nr.2005-02-0106

¹⁷ **Darba likums**, pieņemts 20.06.2001., stājās spēkā 01.06.2002., ar grozījumiem, kas izsludināti līdz 25.20.2006. Grozījumi nosaka jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas aizliegumu uz personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem pamatiem. Seksuālā orientācija kā aizliegtais diskriminācijas pamats tika iekļauta Darba likumā ar Saeimas pieņemtajiem grozījumiem 21.09.2006.

¹⁸ Vēl uz iepriekšējo Darba likuma pamatu bija divas lietas, kurās sūdzības par diskrimināciju uz dzimuma pamata tika apmierinātas (2000. gadā **Lieta "D. Abramova pret SIA "Latgales druka"**, publicēts: “Latvijas Vēstnesis”

Jurista Vārds: 22.06.2000 [Nr. 25 \(178\)](#) un 2002. gadā **Lieta "I. Muhina pret LR Tieslietu ministrijas ieslodzījuma vietu pārvaldes Centrālcietumu"**, publicēts:

“Latvijas Vēstnesis” Jurista Vārds: 04.06.2002 Nr. 11 (244)

Otrajā gadījumā prasītāja uzskatīja, ka pagasta padome viņu nepieņēma darbā par kurinātāju, pamatojoties uz atšķirīgu attieksmi uz dzimuma pamata. Tiesa atzina prasību kā pamatotu un apmierināja pilnībā, turklāt klāt pie dzimuma pamata saskatot arī diskrimināciju uz mantiskā stāvokļa pamata, kaut arī prasības iesniedzēja bija lūgusi tiesai atzīt diskrimināciju tikai uz dzimuma pamatu. Šis bija pirmais tiesas spriedums Latvijā, kurā atzīta dubultā diskriminācija. Tiesa piesprieda pieprasīto zaudējumu kompensāciju Ls 585,30 un morālā kaitējuma atlīdzību Ls 1000 apmērā.

2005. gadā arī divās citās lietās tika ietverts diskriminācijas jautājums – viena no tām tika saistīta ar sabiedriskas vietas (naktskluba) pieejamību personai ar invaliditāti, un otra – nepamatots administratīvs lēmums atsaukt iepriekš izsniegtu gājiena atļauju, šajā lietā tiesa atzina arī saistību ar vienlīdzīgām iespējām īstenot pulcēšanas brīvību (administratīvajā tiesā).

Tiesu praksē iezīmējas gadījumi, kad dažās lietās, kurās pārkāpts vienlīdzības princips un kurās būtu tiesības uz atlīdzību, vienlīdzības principa pārkāpums pielīdzināts personas goda un cieņas aizskaršanai un piemērotas Civillikuma normas, kas paredz atlīdzību par personas goda un cieņas aizskaršanu. 2003. gadā bija divas šādi argumentētas lietas, kurās tiesa atzina rasu diskriminācijas izpausmes vēlēšanu reklāmās kā goda un cieņas aizskārumu konkrētiem indivīdiem. 2005. gadā šāda prakse turpinājās ar lietu, kurā persona ar īpašām vajadzībām tiesājās pret naktsklubu, jo netika ielaista sabiedriskā vietā.

2006.gads

2006. gads iezīmējās ar pirmo Latvijas tiesu vēsturē tiesas prāvu par diskrimināciju uz tautības pamata, kad 25.maijā Jelgavas tiesa apmierināja prasītājas - romu (čigānu) tautības sievietes prasību par atšķirīgās attieksmes aizlieguma pārkāpumu un piedzina 1000 latus par morālo kaitējumu no atbildētāja (uzņēmuma), kas viņai atteica darbu kā iemeslu minot akcentu latviešu valodā. Prasības pieteikumu prasītājas labā tiesā iesniedza Valsts cilvēktiesību birojs, kas pirmo reizi izmantoja savas tiesības pārstāvēt diskriminācijas upuru intereses tiesā. Atbildētājs spriedumu pārsūdzēja, taču tiesa sūdzību noraidīja atbildētāja atkārtotas un neattaisnotas neierašanās tiesā dēļ.¹⁹

2006.gadā Latvijas tiesas skatīja lietu par vienlīdzīgas darba samaksas vīriešiem un sievietēm pārkāpumu, kad prasītājai neilgi pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas kļuva zināms, ka darbinieks, kas pirms viņas ieņēmis to pašu amatu, saņēma par 100 latiem augstāku atalgojumu. Prasītāja uzskatīja, ka ir pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips, notikusi diskriminācija atkarībā no dzimuma un pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, un lūdza piedzīt no darba devēja Ls 2095 darba samaksas starpību par nostrādāto laiku un Ls 2000 par nodarīto morālo kaitējumu. Gan Rīgas Vidzemes priekšpilsētas tiesa, gan Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģija prasību noraidīja, atsaucoties uz atšķirīgo darba apjomu, ko ir veikusi prasītāja un iepriekšējais šī amata ņēmējs. Rīgas apgabaltiesa arī nosprieda, ka prasība noraidāma, jo var salīdzināt var tikai to darbinieku darbu, kas strādā vienā laikā periodā. Prasītāja iesniedza kasācijas sūdzību Augstākās tiesas Senātā, kurā lūdza spriedumu atcelt un nodot lietu jaunai izskatīšanai. 2007.gada februārī AT Senāta Civillietu departaments spriedumu atcēla un lietu nodeva jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā. 2007. gada jūnijā Rīgas apgabaltiesa prasību apmierināja un piedzina darba samaksas starpību un 1000 latu atlīdzību par morālo kaitējumu par diskrimināciju.

(Sk. sīkāk: Tiesas spriedumu apkopojums)

19

Kur un kā vērsties pēc palīdzības?

Valsts civiltiesību birojs/Tiesībsargs

Individuālu sūdzību izskatīšanas process VCB

Valsts Civiltiesību birojam (no 2007. gada janvāra - Tiesībsargam) katrs cilvēks var iesniegt sūdzību par iespējamu civiltiesību pārkāpumu. Sūdzības izskatīšana ir konfidenciāls un bezmaksas process. Tā rezultāts ir abu pušu labprātīga vienošanās par pieņemamu risinājumu vai pušu mierizlīgums.

VCB neizskata sūdzības lietās, kurās starp tām pašām pusēm un par to pašu pārkāpumu jau ir stājies spēkā tiesas spriedums.

Izskatot sūdzības, VCB pārliecinās par to pamatotību un ir tiesīgs izšķirt konfliktu mierizlīguma ceļā. Ja konfliktu nav iespējams atrisināt mierizlīguma ceļā, VCB viedoklim un priekšlikumiem par civiltiesību pārkāpumu novēršanu ir ieteikuma raksturs. Sūdzību izskatīšanas gaitā VCB pārstāvis sazinās ar visām strīdā vai notikumā iesaistītajām pusēm un, pirms izsaka savu viedokli, vispusīgi izmeklē konflikta apstākļus un atbilstību Satversmei un starptautisko civiltiesību normām. VCB ir tiesības pieprasīt sūdzības izskatīšanai nepieciešamu informāciju no jebkuras valsts un pašvaldību iestādes, citas juridiskas vai fiziskas personas.

Pēc sūdzības izskatīšanas VCB ir tiesības, aizstāvot personu tiesības un likumiskās intereses, ar aizskartās personas piekrišanu iesniegt iestādei iesniegumu vai tiesai pieteikumu tādās administratīvajās lietās vai civillietās, kurās prasības būtība ir saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Valsts darba inspekcija

Ja notikusi diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās, neatkarīgi no darba devēja tiesiskā statusa un diskriminācijas pamata darbinieks var iesniegt sūdzību Valsts darba inspekcijā. Darbinieks var pieprasīt darba devējam izbeigt atšķirīgo attieksmi un prasīt no darba devēja atbilstošu atlīdzību par pieļauto pāridarījumu, ieskaitot atlīdzību par morālo kaitējumu. Valsts darba inspekcija ir tiesīga administratīvi sodīt darba devēju.

Tiesa

Ja notikusi diskriminācija darba tiesiskajās attiecībās, darbinieks var arī vērsties ar prasības pieteikumu tiesā civilprocesa kārtībā un pieprasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Prasības pieteikums ir iesniedzams pilsētas/rajona tiesā viena mēneša laikā.²⁰ Prasītājam valsts nodeva nav jāmaksā,²¹ tam ir jāsniedz sākotnējie pierādījumi, kuri liecina, ka varētu būt notikusi diskriminācija.

Administratīvā tiesa

Administratīvā tiesa izskata indivīdu pieteikumus gadījumos, ja vienlīdzības principu uz jebkura no aizliegtā diskriminācijas pamata ar faktisko rīcību vai izdodot administratīvu aktu pārkāpusi valsts vai pašvaldību iestāde.

Pieteikums ir jāiesniedz Administratīvajā rajona tiesā 1 mēneša laikā (ja termiņš norādīts apstrīdamajā administratīvajā aktā) vai 1 gada laikā (ja termiņš nav norādīts vai ja tiek

²⁰ Darba likuma 34. panta 1. daļa, 48. pants, 60. panta 3. daļa, 95. panta 2. daļa.

²¹ Civilprocesa likuma 43. panta 1. daļas 1. punkts.

apstrīdēta iestādes faktiskā rīcība).²² Iesniedzējam jāsamaksā valsts nodeva Ls 10, bet var lūgt tiesai pilnīgi vai daļēji atbrīvot no valsts nodevas samaksas. Iesniedzējam atlīdzinājums vispirms jāprasa no iestādes.

2005.gada decembrī Valsts cilvēktiesību birojs izdeva brošūru „Kas ir diskriminācija? Uzzini un aizsargā savas tiesības!”, kas ietver pamatinformāciju par diskrimināciju un pieejamiem tiesību aizsardzības līdzekļiem diskriminācijas gadījumos.

Satversmes tiesa

Indivīdi var arī iesniegt sūdzību Satversmes tiesai, kurā apstrīd likuma normas atbilstību Satversmei, t.sk. atbilstību Satversmes 91.pantam, kurā nostiprināts vienlīdzības princips. Konstitucionālā sūdzība Satversmes tiesai ir jāiesniedz sešu mēnešu laikā pēc pēdējās institūcijas nolēmuma spēkā stāšanās. Sūdzība Satversmes tiesā ir jāiesniedz rakstveidā. Tajā jānorāda sūdzības iesniedzējs, institūcija vai amatpersona, kas izdevusi apstrīdēto aktu (tiesību normu), lietas faktisko apstākļu izklāsts, sūdzības juridiskais pamatojums, prasījums Satversmes tiesai.²³

NVO

Saskaņā ar Biedrību un nodibinājumu likumu biedrībām un nodibinājumiem, kuru darbības mērķi vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, ir tiesības ar aizskartās fiziskās personas piekrišanu vērsties iestādēs vai tiesā un aizstāvēt šīs personas tiesības vai likumiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.²⁴

Arodbiedrības

Saskaņā ar likumu Par arodbiedrībām²⁵ un Darba strīdu likumu²⁶ arodbiedrībām ir tiesības pārstāvēt un aizstāvēt savus biedrus valsts iestādēs un citās organizācijās darba attiecību, veselībai nodarītā kaitējuma atlīdzināšanas, dzīvokļu un citu sociālo un ekonomisko interešu jomā, individuālo un kolektīvo strīdu izskatīšanā, kā arī griezties tiesā savu biedru tiesību un interešu aizstāvēšanai.

²² Administratīvā procesa likuma 76. panta 2. daļa un 79. panta 1. daļa

²³ Satversmes tiesas likuma 18. pants un 19.² pants

²⁴ Biedrību un nodibinājumu likuma 10. panta 3. daļa

²⁵ Likuma Par arodbiedrībām 14. pants

²⁶ Darba strīdu likuma 8. pants

Nacionālie normatīvie akti

Likumi spēkā 2007. gadā:

Latvijas Republikas Satversme

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

Administratīvā procesa likums

6.pants Vienlīdzības princips: Pastāvot vienādiem faktiskajiem un tiesiskajiem lietas apstākļiem, iestāde un tiesa pieņem vienādus lēmumus (pastāvot atšķirīgiem faktiskajiem vai tiesiskajiem lietas apstākļiem, — atšķirīgus lēmumus) neatkarīgi no administratīvā procesa dalībnieku dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, valodas, reliģiskās pārliecības, politiskajiem vai citiem uzskatiem, sociālās izcelšanās, tautības, izglītības, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās veida un citiem apstākļiem.

92.pants. Tiesības uz atlīdzinājumu

Ikviens ir tiesīgs prasīt atbilstīgu atlīdzinājumu par mantiskajiem zaudējumiem vai personisko kaitējumu, arī morālo kaitējumu, kas viņam nodarīts ar administratīvo aktu vai iestādes faktisko rīcību.

Kriminālprocesa likums

8.pants Vienlīdzības princips: Kriminālprocesa likums nosaka vienotu procesuālo kārtību visām kriminālprocesā iesaistītajām personām neatkarīgi no šo personu izcelsmes, sociālā un mantiskā stāvokļa, nodarbošanās, pilsonības, rases un nacionālās piederības, attieksmes pret reliģiju, dzimuma, izglītības, valodas, dzīvesvietas un citiem apstākļiem

Darba likums

7.pants. Vienlīdzīgu tiesību princips

(1) Ikvienam ir vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu.

(2) Šā panta pirmajā daļā paredzētās tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiešas vai netiešas diskriminācijas — neatkarīgi no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa, seksuālās orientācijas vai citiem apstākļiem.

(3) Lai veicinātu vienlīdzīgu tiesību principa ieviešanu attiecībā uz invalīdiem, darba devēja pienākums ir veikt pasākumus, kas atbilstoši apstākļiem nepieciešami, lai pielāgotu darba vidi, sekmētu invalīdu iespējas nodibināt darba tiesiskās attiecības, pildīt darba pienākumus, tikt paaugstinātiem amatā vai nosūtītiem uz profesionālo apmācību, ciktāl šādi pasākumi neuzliek darba devējam nesamērīgu slogu.

9.pants. Aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas

(1) Aizliegts sodīt darbinieku vai citādi tieši vai netieši radīt viņam nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujama veidā izmanto savas tiesības.

(2) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu darba devēja radītajām nelabvēlīgajām sekām, darba devējam ir pienākums pierādīt, ka

darbinieks nav sodīts vai viņam nav tieši vai netieši radītas nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka darbinieks darba tiesisko attiecību ietvaros pieļaujamā veidā izmanto savas tiesības.

29.pants: Atšķirīgas attieksmes aizliegums

(1) Dibinot darba tiesiskās attiecības, kā arī darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laikā, it īpaši paaugstinot darbinieku amatā, nosakot darba apstākļus, darba samaksu vai profesionālo apmācību, kā arī uzteicot darba līgumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma.

(2) Atšķirīga attieksme atkarībā no darbinieka dzimuma ir pieļaujama tikai tādā gadījumā, ja piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums, kas ir samērīgs ar tā rezultātā sasniedzamo tiesisko mērķi.

(3) Ja strīda gadījumā darbinieks norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu viņa tiešai vai netiešai diskriminācijai atkarībā no dzimuma, darba devēja pienākums ir pierādīt, ka atšķirīgās attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, vai arī to, ka darbinieka piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(4) Par diskrimināciju šā likuma izpratnē uzskatāma arī personas aizskaršana un norādījums to diskriminēt.

(5) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar tās piederību pie noteikta dzimuma ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu.

(6) Netieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas viena dzimuma personām, izņemot gadījumu, kad šāds noteikums, kritērijs vai prakse ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

(7) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar tās piederību pie noteikta dzimuma, tajā skaitā – seksuāla rakstura rīcībai, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

(8) Ja tiek pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums un aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, darbiniekam papildus citām šajā likumā noteiktajām tiesībām ir tiesības prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības par morālo kaitējumu apmēru nosaka tiesa pēc sava ieskata.

(9) Šā panta, kā arī šā likuma 32.panta pirmās daļas, 34., 48., 60. un 95.panta noteikumi, ciktāl tie nav pretrunā ar attiecīgo tiesību būtību, attiecas arī uz atšķirīgas attieksmes aizliegumu atkarībā no darbinieka rases, ādas krāsas, vecuma, invaliditātes, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.

32.pants. Darba sludinājums

(1) Darba sludinājums (darba devēja paziņojums par brīvajām darba vietām) nedrīkst attiekties tikai uz vīriešiem vai tikai uz sievietēm, izņemot gadījumu, kad piederība pie noteikta dzimuma ir attiecīgā darba veikšanas vai attiecīgās nodarbošanās objektīvs un pamatots priekšnoteikums.

(2) Darba sludinājumā aizliegts norādīt vecuma ierobežojumus, izņemot gadījumu, kad saskaņā ar likumu personas noteiktā vecumā nedrīkst veikt attiecīgu darbu.

33.pants. Darba intervija

(1) Darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai.

(2) Darba intervijā nav pieļaujami tādi darba devēja jautājumi, kas neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumi, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši, it īpaši jautājumi par:

1) grūtniecību, izņemot gadījumu, kad darba līgums tiek slēgts uz noteiktu laiku un paredzēto darbu vai nodarbošanos nevar veikt grūtniecības laikā, vai arī gadījumu, kad laikposms, kurā sievietē neveic attiecīgo darbu vai nodarbošanos, nav samērīgs ar darba līguma termiņu;

2) ģimenes vai laulības stāvokli;

3) iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme;

4) reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas;

5) piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas;

6) nacionālo vai etnisko izcelsmi.

(3) Darba devējam ir pienākums iepazīstināt pretendentu ar uzņēmumā spēkā esošo darba koplīgumu un darba kārtības noteikumiem, kā arī sniegt citu informāciju, kam ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā.

(4) Pretendentam ir pienākums sniegt informāciju darba devējam par savu veselības stāvokli un profesionālo sagatavotību, ciktāl tai ir būtiska nozīme darba līguma noslēgšanā un paredzētā darba veikšanā.

34.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, dibinot darba tiesiskās attiecības

(1) Ja, dibinot darba tiesiskās attiecības, darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, pretendentam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad saņemts darba devēja atteikums nodibināt ar viņu darba tiesiskās attiecības.

(2) Ja darba tiesiskās attiecības nav nodibinātas atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanas dēļ, pretendentam nav tiesību prasīt šo attiecību nodibināšanu piespiedu kārtā.

48.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā

Ja darba devējs, uzteicot darba līgumu pārbaudes laikā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš saņēmis darba devēja uzteikumu.

60.pants. Vienlīdzīga darba samaksa

(1) Darba devējam ir pienākums noteikt vienlīdzīgu darba samaksu vīriešiem un sievietēm par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(2) Ja darba devējs pārkāpis šā panta pirmās daļas noteikumus, darbiniekam ir tiesības prasīt atlīdzību, kādu darba devējs parasti maksā par tādu pašu darbu vai vienādas vērtības darbu.

(3) Darbinieks var celt šā panta otrajā daļā paredzēto prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par šā panta pirmās daļas noteikumu pārkāpumu.

95.pants. Atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšana, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā

(1) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus vai profesionālo apmācību, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, attiecīgajam darbiniekam ir tiesības prasīt šādas atšķirīgas attieksmes izbeigšanu.

(2) Ja darba devējs, nosakot darba apstākļus, profesionālo apmācību vai paaugstinot amatā, ir pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, darbiniekam ir tiesības celt prasību tiesā viena mēneša laikā no dienas, kad viņš uzzināja vai viņam vajadzēja uzzināt par atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpšanu.

Likums „Par sociālo drošību”

2.pants. Sociālās drošības sistēmas darbības pamatprincipi

Sociālās drošības sistēma darbojas saskaņā ar šādiem pamatprincipiem:

1) atšķirīgas attieksmes aizliegums; (..)

2.¹ pants. Atšķirīgas attieksmes aizliegums

(1) Nodrošinot sociālos pakalpojumus, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no personas rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, invaliditātes, veselības stāvokļa, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelsmes, mantiskā vai ģimenes stāvokļa vai citiem apstākļiem.

(2) Atšķirīga attieksme ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, personas aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt.

(3) Tieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā attieksme pret personu saistībā ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem ir, bija vai var būt mazāk labvēlīga nekā pret citu personu.

(4) Netieša diskriminācija pastāv, ja salīdzināmā situācijā šķietami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse rada vai var radīt nelabvēlīgas sekas personai saistībā ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem.

(5) Personas aizskaršana šā likuma izpratnē ir personas pakļaušana tādai no šīs personas viedokļa nevēlamai rīcībai, kas saistīta ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem, ja šādas rīcības mērķis vai rezultāts ir personas cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana.

(6) Atšķirīga attieksme (izņemot personas aizskaršanu) saistībā ar kādu no šā panta pirmajā daļā minētajiem apstākļiem pieļaujama tikai gadījumā, ja šāda attieksme ir objektīvi pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

34.pants. Tiesību aizsardzība

(1) Persona ir tiesīga apstrīdēt un pārsūdzēt sociālo pakalpojumu sniedzēja lēmumu Administratīvā procesa likumā noteiktajā kārtībā.

(2) Aizliegts sodīt personu vai citādi tieši vai netieši radīt tai nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka persona tiesiskā veidā īsteno savu tiesību aizsardzību saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Valsts civildienesta likums

2.pants. Likuma darbība

(4) Valsts civildienesta tiesiskajās attiecībās piemērojamas darba tiesiskās attiecības regulējošo normatīvo aktu normas, kas nosaka vienlīdzīgu tiesību principu, atšķirīgas attieksmes aizlieguma principu, aizliegumu radīt nelabvēlīgas sekas, darba un atpūtas laiku, darba samaksu, darbinieka materiālo atbildību un termiņus, ciktāl to nenosaka šis likums.

Biedrību un nodibinājumu likums

10.pants. Publiskā darbība

(3) Biedrībām un nodibinājumiem, kuru statūtos noteiktie mērķi vērsti uz cilvēktiesību vai indivīda tiesību aizsardzību, ir tiesības ar aizskartās fiziskās personas piekrišanu vērsties iestādēs vai tiesā un aizstāvēt šīs personas tiesības vai likumiskās intereses lietās, kas saistītas ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Tiesībsarga likums

11.pants. Tiesībsarga funkcijas

Tiesībsargam ir šādas funkcijas:

- 1) veicināt privātpersonas tiesību un likumisko interešu aizsardzību;
- 2) sekmēt vienlīdzīgas attieksmes principa ievērošanu un jebkāda veida diskriminācijas novēršanu;
- 3) izvērtēt un veicināt labas pārvaldības principa ievērošanu valsts pārvaldē;
- 4) jautājumos, kas saistīti ar cilvēktiesību un labas pārvaldības principa ievērošanu, atklāt trūkumus tiesību aktos un to piemērošanā, kā arī veicināt šo trūkumu novēršanu;
- 5) sekmēt sabiedrības informētību un izpratni par cilvēktiesībām, par šo tiesību aizsardzības mehānismiem un par tiesībsarga darbu.

12.pants. Tiesībsarga uzdevumi

Pildot šajā likumā noteiktās funkcijas, tiesībsargs:

- 1) pieņem un izskata privātpersonu iesniegumus, sūdzības un priekšlikumus;
- 2) ierosina pārbaudes lietu apstākļu noskaidrošanai;
- 3) pieprasa, lai iestādes savas kompetences ietvaros un likumā paredzētajos termiņos noskaidro nepieciešamos lietas apstākļus un par tiem informē tiesībsargu;

4) izskatot pārbaudes lietu vai pēc tās pabeigšanas sniedz iestādei ieteikumus un atzinumus par tās darbības tiesiskumu, lietderību un labas pārvaldības principa ievērošanu;

5) šajā likumā noteiktajā kārtībā risina strīdus starp privātpersonām un iestādēm, kā arī ar cilvēktiesībām saistītus strīdus starp privātpersonām;

6) veicina izlīgumu starp strīda pusēm;

7) risinot strīdus cilvēktiesību jautājumos, sniedz privātpersonām atzinumus un ieteikumus cilvēktiesību pārkāpumu novēršanai;

8) sniedz Saeimai, Ministru kabinetam, pašvaldībām vai citām iestādēm ieteikumus attiecībā uz tiesību aktu izdošanu vai grozīšanu;

9) sniedz personām konsultācijas cilvēktiesību jautājumos;

10) veic pētījumus un analizē situāciju cilvēktiesību jomā, kā arī sniedz atzinumus par aktuāliem cilvēktiesību jautājumiem.

13.pants. Tiesībsarga tiesības

Pildot šajā likumā noteiktās funkcijas un uzdevumus, tiesībsargam ir tiesības:

1) pieprasīt un saņemt bez maksas no iestādes pārbaudes lietā nepieciešamos dokumentus (administratīvos aktus, procesuālos lēmumus, vēstules), paskaidrojumus un citu informāciju;

2) apmeklēt iestādes, lai iegūtu pārbaudes lietā nepieciešamo informāciju;

3) jebkurā laikā bez speciālas atļaujas apmeklēt slēgta tipa iestādes, brīvi pārvietoties iestādes teritorijā, apmeklēt visas telpas un vienatnē satikties ar personām, kuras tiek turētas slēgta tipa iestādēs;

4) uzklaustīt bērna viedokli bez viņa vecāku, aizbildņu, izglītības vai aprūpes un audzināšanas iestādes darbinieka klātbūtnes, ja bērns to vēlas;

5) aicināt jebkuru privātpersonu iesniegt dokumentus, sniegt paskaidrojumus un citu informāciju par jautājumiem, kam ir būtiska nozīme pārbaudes lietā;

6) ierosināt pārbaudes lietu pēc savas iniciatīvas;

7) pieprasīt un saņemt speciālistu atzinumu pārbaudes lietā;

8) iesniegt pieteikumu par lietas ierosināšanu Satversmes tiesā, ja iestāde, kas izdevusi apstrīdamo aktu, nav tiesībsarga norādītajā termiņā novērsusi konstatētos trūkumus;

9) pabeidzot pārbaudes lietu un konstatējot pārkāpumu, aizstāvēt privātpersonas tiesības un intereses administratīvajā tiesā, ja tas nepieciešams sabiedrības interesēs;

10) pabeidzot pārbaudes lietu un konstatējot pārkāpumu, vērsties tiesā tajās civillietās, kurās prasības būtība saistīta ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu;

11) pamatojoties uz viņa rīcībā esošajiem materiāliem, vērsties pie citām kompetentām institūcijām, lai izlemtu jautājumu par lietas ierosināšanu.

24.pants. Pārbaudes lietas ierosināšanas un izskatīšanas kārtība

(1) Izskatījis personas iesniegumu, sūdzību vai priekšlikumu vai arī pēc savas iniciatīvas tiesībsargs lemj par pārbaudes lietas ierosināšanu.

(2) Izskatījis personas iesniegumu, sūdzību vai priekšlikumu, tiesībsargs ierosina pārbaudes lietu, ja tas atbilst tiesībsarga funkcijām un uzdevumiem un personas norādīto jautājumu ir iespējams risināt.

(3) Pārbaudes lietas ierosināšana neaptur normatīvā akta, tiesas nolēmuma, administratīva vai cita individuāla tiesību akta darbību, kā arī likumā noteikto procesuālo termiņu tecējumu.

(4) Pārbaudes lietu izskata triju mēnešu laikā. Ja lieta ir sarežģīta vai arī citu objektīvu iemeslu dēļ šo termiņu nav iespējams ievērot, tiesībsargs to var pagarināt uz laiku, ne ilgāku par diviem gadiem no pārbaudes lietas ierosināšanas dienas, par to paziņojot iesniedzējam un norādot termiņa pagarināšanas iemeslus.

(5) Izskatot pārbaudes lietu, noklausās pušu un citu personu paskaidrojumus, pieprasa speciālistu atzinumus, kā arī veic citas likumā noteiktās darbības, kas nepieciešamas pārbaudes lietas izskatīšanai.

(6) Izskatot pārbaudes lietu, tiek veicināts izlīgums starp strīda pusēm.

Likums „Par tiesu varu”

4.pants: „(1) Visas personas ir vienlīdzīgas likuma un tiesas priekšā, tām ir vienādas tiesības uz likuma aizsardzību. (2) Tiesu spriež tiesa neatkarīgi no personas izcelsmes, sociālā un mantiskā stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma, izglītības, valodas, attieksmes pret reliģiju, nodarbošanās veida un rakstura, dzīvesvietas, politiskajiem vai citiem uzskatiem”.

Reklāmas likums

4.panta 2.daļas 1.punkts: „Reklāmā aizliegts: paust diskrimināciju pret cilvēku viņa rases, ādas krāsas, dzimuma, vecuma, reliģiskās, politiskās vai citas pārliecības, nacionālās vai sociālās izcelšanās, mantiskā stāvokļa vai citu apstākļu dēļ”.

Latvijas Sodū izpildes kodekss

4.pants: „Pamats kriminālsoda izpildei ir vienīgi likumīgā spēkā stājies tiesas spriedums. Izpildot jebkura veida kriminālsodu, ievērojami šādi pamatprincipi:

1) sodu izpildes praksē ir nodrošināmas likumā noteiktās garantijas pret spīdzināšanu un necilvēcīgu vai pazemojošu soda piemērošanu notiesātajai personai; soda izpildes mērķis nav sagādāt fiziskas ciešanas vai pazemot cilvēka cieņu, vai izstumt viņu no sabiedrības;

2) nav pieļaujama notiesāto diskriminācija atkarībā no rases, tautības, valodas, dzimuma, sociālā un mantiskā stāvokļa, politiskajiem uzskatiem, reliģiskās pārliecības un citiem kritērijiem;

3) likuma priekšā visi notiesātie ir vienlīdzīgi”.

Likums „Par policiju”

5.pants: „Policijas darbība tiek organizēta, ievērojot likumību, humānismu, cilvēka tiesības, sociālo taisnīgumu, atklātumu, vienvadību un balstoties uz iedzīvotāju palīdzību.

Policijas aizsargā personu tiesības un likumīgās intereses neatkarīgi no to pilsonības, sociālā, mantiskā un cita stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma un vecuma, izglītības un valodas, attieksmes pret reliģiju, politiskās un citas pārliecības.

Personu tiesību un brīvību un valsts interešu vienlīdzīgas aizsardzības nolūkā policijas darbinieki nepiedalās partiju, citu sabiedriski politisko organizāciju un kustību darbībā un uz dienesta laiku policijā aptur savu piederību pie tām.

Policija ar savu darbību nodrošina personu tiesību un brīvību ievērošanu. Šo tiesību un brīvību ierobežošana ir pieļaujama, tikai pamatojoties uz likumu un likumā noteiktajā kārtībā. Ikreiz, kad policijai nākas ierobežot personu tiesības un brīvības, policijas darbinieks sniedz tām paskaidrojumu, kurā pamato katru konkrēto ierobežojumu. Šādos gadījumos pēc personu pieprasījuma policijas darbiniekam jānosauc savs uzvārds, amats un dienesta vieta, kā arī jāuzrāda dienesta apliecība.

Policija dod iespēju aizturētajām un apcietinātajām personām realizēt tiesības uz juridisko palīdzību un, ja šīs personas vēlas, nekavējoties paziņo viņu atrašanās vietu ģimenei un darbavietas vai mācību iestādes administrācijai. Policija nodrošina aizturēto un apcietināto personu veselības aizsardzību, veic neatliekamus pasākumus medicīniskās palīdzības sniegšanai un šo personu īpašuma aizsardzībai.

Valsts drošības iestāžu likums

5.panta 5.daļa: „Valsts drošības iestāžu darbība nav ierobežojama atkarībā no personu pilsonības (pavalstniecības), dzimuma, tautības, vecuma, dzīvesvietas, izglītības, sociālā, dienesta un mantiskā stāvokļa un amata, to politiskajiem un reliģiskajiem uzskatiem, piederības pie partijām vai citām sabiedriskajām organizācijām”.

Operatīvās darbības likums

4.panta 5.daļa: „Operatīvās darbības pasākumi veicami neatkarīgi no personu pilsonības, dzimuma, tautības, vecuma, dzīvesvietas, izglītības, sociālā, dienesta un mantiskā stāvokļa un amata, to politiskajiem un reliģiskajiem uzskatiem, piederības pie partijām vai citām sabiedriskajām organizācijām. Minētie faktori nedrīkst ietekmēt operatīvo darbību, ja tas nav īpaši norādīts likumā”.

Valsts pārvaldes iekārtas likums

10.pants 2.daļa: „Valsts pārvalde savā darbībā ievēro cilvēktiesības”.

Bērnu tiesību aizsardzības likums

3.pants. Bērns un bērna tiesību vienlīdzības princips

(2) Bērna tiesības un brīvības valsts nodrošina visiem bērniem bez jebkādas diskriminācijas — neatkarīgi no bērna, viņa vecāku, aizbildņu, ģimenes locekļu rases, tautības, dzimuma, valodas, partijas piederības, politiskās un reliģiskās pārliecības, nacionālās, etniskās vai sociālās izcelsmes, dzīvesvietas valstī, mantiskā un veselības stāvokļa, dzimšanas vai citiem apstākļiem.

Izglītības likums

3.pants. Tiesības uz izglītību

Katram Latvijas Republikas pilsonim un personai, kurai ir tiesības uz Latvijas Republikas izdotu nepilsoņa pasi, personai, kurai ir izsniegta pastāvīgās uzturēšanās atļauja, kā arī Eiropas Savienības valstu pilsoņiem, kam izsniegta termiņuzturēšanās atļauja, un viņu bērniem ir vienlīdzīgas tiesības iegūt izglītību neatkarīgi no mantiskā un sociālā stāvokļa,

rases, tautības, dzimuma, reliģiskās un politiskās pārliecības, veselības stāvokļa, nodarbošanās un dzīvesvietas.

Latvijas Republikas Advokatūras likums

9. Visām personām nodrošināmas vienādas tiesības uz juridisko palīdzību. Fiziskajām personām juridiskā palīdzība jānodrošina neatkarīgi no to pilsonības, izcelsmes, sociālā, mantiskā, dienesta un cita stāvokļa, rases, tautības, valodas, dzimuma, izglītības, reliģiskajiem, politiskajiem un citiem uzskatiem, partijas piederības, nodarbošanās veida un rakstura un dzīvesvietas.

Ugunsdrošības un ugunsdzēsības likums

22.pants. Iestādes darbības principi

(1) Iestāde, pildot tai noteiktās funkcijas, aizsargā personu tiesības un likumīgās intereses ugunsdrošības, ugunsdzēsības, glābšanas un civilās aizsardzības jomā neatkarīgi no šo personu pilsonības, sociālā, mantiskā un cita stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma, vecuma, izglītības, valodas, politiskās, reliģiskās un citas pārliecības.

Robežsardzes likums

3.pants. Robežsardzes darbības principi

(1) Robežsardzes darbība tiek organizēta, ievērojot likumību, humānismu, cilvēka tiesības, atklātumu, vienvadību un balstoties uz iedzīvotāju palīdzību.

(2) Robežsardze aizsargā personu tiesības un likumīgās intereses neatkarīgi no to pilsonības, sociālā, mantiskā un cita stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma un vecuma, izglītības un valodas, attieksmes pret reliģiju, politiskās un citas pārliecības.

Zinātniskās darbības likums

3.pants. Tiesības veikt zinātnisko darbību

Tiesības veikt zinātnisko darbību ir jebkurai personai neatkarīgi no rases, tautības, dzimuma, valodas, vecuma, politiskās un reliģiskās pārliecības, sociālās izcelsmes, mantiskā vai dienesta stāvokļa.

Par privātajiem pensiju fondiem

11.pants. Pensiju plāna un dalības līguma obligātie nosacījumi

(2) Ja darba devējs pieņem lēmumu veikt iemaksas pensiju plānā, lai nodrošinātu papildpensiju saviem darbiniekiem, šis lēmums attiecināms uz visiem attiecīgā darba devēja darbiniekiem atbilstoši profesijai, darba stāžam un ieņemamam amatam, kā arī citiem objektīviem kritērijiem.

(3) To personu dalības jautājumi, uz kuriem attiecas vieni un tie paši šā panta otrajā daļā minētie objektīvie kritēriji, tiek risināti vienādi, un nav pieļaujama nekāda diskriminācija atkarībā no izcelsmes, mantiskā stāvokļa, rases un nacionālās piederības, dzimuma vai attieksmes pret reliģiju.

Latvijas Administratīvo pārkāpumu kodekss

“204.¹⁷ pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana

Par normatīvajos aktos noteiktā diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu —

uzliek naudas sodu no simt līdz piecsimt latiem.

213.pants. Rajonu (pilsētu) tiesu tiesneši

Rajonu (pilsētu) tiesu tiesneši izskata šā kodeksa (..) 204.¹⁷ pantā (izņemot lietas par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā) paredzēto administratīvo pārkāpumu lietas.

215.³ pants

(1) Valsts darba inspekcija izskata šā kodeksa (..) 204.¹⁷ pantā (par pārkāpumiem darba tiesisko attiecību jomā) paredzēto administratīvo pārkāpumu lietas.

Krimināllikums

78.pants. Nacionālā, etniskā un rasu naida izraisīšana

(1) Par darbību, kas apzināti vērsta uz nacionālā, etniskā vai rasu naida vai nesaticības izraisīšanu, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz trim gadiem vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz sešdesmit minimālajām mēnešalgām.

(2) Par tādu pašu darbību, ja tā saistīta ar vardarbību, krāpšanu vai draudiem vai ja to izdarījusi personu grupa vai valsts amatpersona, vai uzņēmuma (uzņēmējsabiedrības) vai organizācijas atbildīgs darbinieks, vai ja tā izdarīta, izmantojot automatizētu datu apstrādes sistēmu, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz desmit gadiem.

149.¹ pants. Diskriminācijas aizlieguma pārkāpšana

(1) Par diskrimināciju rasu vai etniskās piederības dēļ vai par cita normatīvajos aktos noteiktā diskriminācijas aizlieguma pārkāpšanu, ja tā izdarīta atkārtoti gada laikā, —

soda ar naudas sodu līdz trīsdesmit minimālajām mēnešalgām.

(2) Par tādu pašu darbību, ja ar to radīts būtisks kaitējums vai ja tā saistīta ar vardarbību, krāpšanu vai draudiem, vai ja to izdarījusi personu grupa vai valsts amatpersona, vai uzņēmuma (uzņēmējsabiedrības) vai organizācijas atbildīgs darbinieks, vai ja tā izdarīta, izmantojot automatizētu datu apstrādes sistēmu, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz piecdesmit minimālajām mēnešalgām.

150.pants. Reliģiskā naida celšana

(1) Par personu reliģisko jūtu aizskaršanu vai naida celšanu sakarā ar šo personu attieksmi pret reliģiju vai ateismu —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz diviem gadiem vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz četrdesmit minimālajām mēnešalgām.

(2) Par tādu pašu darbību, ja ar to radīts būtisks kaitējums vai ja tā saistīta ar vardarbību, krāpšanu vai draudiem, vai ja to izdarījusi personu grupa vai valsts amatpersona, vai uzņēmuma (uzņēmējsabiedrības) vai organizācijas atbildīgs darbinieks, vai ja tā izdarīta, izmantojot automatizētu datu apstrādes sistēmu, —

soda ar brīvības atņemšanu uz laiku līdz četriem gadiem vai ar piespiedu darbu, vai ar naudas sodu līdz astoņdesmit minimālajām mēnešalgām.

Likumprojekti 2007.gadā

Likumprojekts

Grozījumi Civillikumā

Izdarīt Civillikumā šādus grozījumus:

1. Papildināt likumu ar 1403.¹ pantu šādā redakcijā:

"1403.¹ Publiski piedāvājot precī vai pakalpojumu, kā arī taisot tiesisku darījumu, kas saistīts ar šādu piedāvājumu, aizliegta atšķirīga attieksme atkarībā no personas dzimuma, vecuma, rases, ādas krāsas, etniskās piederības, reliģiskās pārliecības, politiskajiem vai citiem uzskatiem un citiem apstākļiem.

Atšķirīga attieksme ietver personas tiešu vai netiešu diskrimināciju, aizskaršanu vai norādījumu to diskriminēt. Atšķirīga attieksme ir pieļaujama gadījumā, ja tā pamatota ar tiesisku mērķi, kura sasniegšanai izraudzītie līdzekļi ir samērīgi.

Nav pieļaujams tieši vai netieši radīt personai nelabvēlīgas sekas tāpēc, ka tā īsteno savu tiesību aizsardzību saistībā ar atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu.

Ja strīda gadījumā persona norāda uz apstākļiem, kas varētu būt par pamatu tās tiešai vai netiešai diskriminācijai, personas aizskaršanai, norādījumam minēto personu diskriminēt vai nelabvēlīgu seku radīšanai, aizskārējam jāpierāda, ka atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas nav pārkāpts."

Likumprojekts

Grozījumi Patērētāju tiesību aizsardzības likumā

Izdarīt Patērētāju tiesību aizsardzības likumā (Latvijas Republikas Saeimas un Ministru Kabineta Ziņotājs, 1999, 9.nr.; 2002, 1.nr.; 2003, 11.nr.; 2004, 11.nr.) šādus grozījumus:

1. Papildināt 3.pantu ar otro daļu šādā redakcijā:

"Īstenojot un aizsargājot patērētāja tiesības, piemēro Civillikuma noteikumus, ciktāl šajā likumā nav noteikts citādi."

2. Papildināt VII nodaļu ar 35.¹ pantu šādā redakcijā:

"35.¹ pants. Patērētāja tiesības, ja pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas

Ja pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums vai aizliegums radīt nelabvēlīgas sekas, patērētājs ir tiesīgs prasīt zaudējumu atlīdzību un atlīdzību par morālo kaitējumu. Strīda gadījumā atlīdzības apmēru par morālo kaitējumu nosaka tiesa."

TIESAS SPRIEDUMU APKOPOJUMS

Tiesas spriedumi diskriminācijas lietās

1.A.S. pret Straupes pagasta padomi

(2005., Cēsu rajona tiesa)

A.S. uzskatīja, ka pagasta padome viņu nepieņēma darbā par kurinātāju, diskriminējot uz dzimuma pamata. A.S., kura septiņas apkures sezonas bija strādājusi Straupes pagastā par kurinātāju, sākoties 2004. gada apkures sezonai, vairs netika pieņemta šajā darbā. Pagasta komunālās daļas vadītājs mutiski viņai bija paskaidrojis: „Sievieši vairs nekurinās!” Lai gan pēc tam, kad vietējā avīzē bija publicēta informācija, ka pagasta padome izsludina konkursu uz kurinātāja vietu, šim darbam bija pieteikušies seši kandidāti, ieskaitot A.S., pēc pagasta komunālās daļas vadītāja ieteikuma par kurinātāju tika pieņemts A.P., kurš formāli šim darbam vispār nebija pieteicies.

Kā lieciniece tiesas sēdē piedalījās otra kurinātāja, kura arī iepriekšējā gadā bija strādājusi Straupes pagastā un kurai arī pagasta komunālās daļas vadītājs mutiski bija paskaidrojis, ka „sievieši vairs nekurinās”.

Pagasta padomes pārstāvis prasību neatzina, uzskatot, ka pagasta padomei bija tiesības sadalīt pienākumus starp darbiniekiem (pieņemtais A.P. jau strādāja par pagasta ugunsdzēsēju šoferi), kā arī, ka A.S. jau saņem vecuma pensiju, līdz ar to viņai ir iztikas līdzekļi. Pagasta padome noraidīja gan prasību piešķirt zaudējumu atlīdzību, uzskatot, ka nekāds kaitējums nav veikts, gan prasību piešķirt atlīdzību par morālo kaitējumu, jo jebkuram cilvēkam varot būt pārdzīvojumi.

Tiesa tomēr atzina, ka A.S. prasība ir pamatota un apmierināma pilnībā, jo pagasta padome nespēja pamatot ar objektīviem kritērijiem (prasmes, kvalifikācija, iepriekšējā darba pieredze u.c.), kāpēc A.P. uzskatāms par labāku pretendentu uz kurinātāja amatu nekā citi konkursa pretendenti, tai skaitā A.S. Pamatojoties uz lietas apstākļiem, ieskaitot liecinieces liecību, tiesa atzina, ka šajā gadījumā notikusi diskriminācija uz dzimuma pamata, kā arī diskriminācija uz mantiskā stāvokļa pamata, jo pagasta padomes pārstāvis tiesas sagatavošanas sēdē norādīja, ka „nolemts pieņemt darbā esošo pagasta darbinieku, jo esošiem darbiniekiem, piemēram, A.P., ir mazs atalgojums”, pretnostatot to prasītājai A.S., kurai esot garantēti iztikas līdzekļi - vecuma pensija. Šis ir pirmais tiesas nolēmums, kurā atzīta multiplā diskriminācija. Tiesa arī atzina, ka prasītais zaudējumu atlīdzības apmērs, kas atbilst sešu mēnešu samaksai par kurinātāja amata pildīšanu iepriekšējā gadā pēc nodokļu nomaksas, ir taisnīgs, jo A.S. bija objektīvs pamats cerēt, ka tieši viņas kandidatūra tiks atzīta par piemērotāko kurinātājas amatam. Tāpat tiesa atzina, ka apmierināma arī prasība atlīdzināt morālo kaitējumu Ls 1000 apmērā, uzskatot, ka tas ir taisnīgs apmierinājums A.S. un turpmāk atturēs pagasta padomi no nelikumīgām darbībām, pieņemot darbiniekus.

Spriedums ir stājies spēkā.²⁷

²⁷ Cēsu rajona tiesas 2005. gada 5.jūlija spriedums Lietā Nr. C1101945.

2. I.G. pret Emīla Dārziņa mūzikas vidusskolu

(2006., Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesa, 2006., Rīgas apgabaltiesa, 2007., LR Augstākās tiesas Senāts)

I.G., kura kopš 1988. gada strādā Emīla Dārziņa mūzikas vidusskolā par mūzikas teorētisko priekšmetu pasniedzēju, tāpat kā citi skolas pedagogi, līdz aiziešanai grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumā saņēma mēneša daba algu un MK noteikumos paredzēto ikmēneša piemaksu par darba kvalitāti. Darba kvalitāti katru gadu uz 1. septembri vērtē skolā izveidota komisija, un piemaksas apmērs tiek aprēķināts pēc komisijas noteiktā punktu skaita. Taču pēc atgriešanās no bērna kopšanas atvaļinājuma 2005. gada 1. septembrī I.G. piemaksu par darba kvalitāti vairs nesaņēma. I.G. rakstiski vērsās pie skolas direktora, lūdzot izskaidrot situāciju. Atbildē I.G. tika norādīts, ka piemaksu par darba kvalitāti viņa nesaņem, jo iepriekšējā gadā skolā nav strādājusi, līdz ar to komisijai uz 1. septembri nav bijis kritēriju, pēc kuriem vērtēt I.G. darba kvalitāti, un uz piemaksu viņa varēs pretendēt tikai nākamajā gadā. I.G. lūgumu izskaidrot, kāpēc viņas darbs nav ticis vērtēts, nosūtīja arī komisijai un saņēma līdzīga satura atbildi, kurā bija norādīts, ka komisija I.G. darbu uz 1. septembri nav vērtējusi. Uzskatot, ka šāda rīcība nav pamatota, I.G. pēc palīdzības vērsās Latvijas Kultūras darbinieku arodbiedrību federācijā, un federācijas priekšsēdētājs A. Misēvičs, kopā ar federācijas juristi M. Pastari izvērtējot situāciju, nosūtīja E. Dārziņa mūzikas vidusskolas direktoram vēstuli, izskaidrojot, ka situācija, kad persona saņem mazāku darba algu tālab, ka izmantojusi grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumu, uzskatāma par diskriminējošu pret viņu kā pret sievieti. Ja nav iespējams vērtēt skolotājas darba kvalitāti tai gadā, kad viņa ir bijusi atvaļinājumā, tad komisijai bija jāvērtē viņas darbs par to gadu, pirms viņa devās grūtniecības atvaļinājumā. Kultūras darbinieku arodbiedrības federācija (KDAF) piedāvāja skolai šajā situācijā slēgt mierizlīgumu ar skolotāju I.G., izmantojot KDAF kā vidutāju šajā procesā. Tomēr skolas direktors uz vēstuli neatbildēja un no turpmākām sarunām atteicās. I.G. iesniedza prasību tiesā. Tiesā skola mainīja viedokli un paskaidroja, ka I.G. darbs ir gan vērtēts, bet piemaksa nav piešķirta zemās darba kvalitātes dēļ, tomēr, pamatojoties uz iesniegtajiem rakstiskajiem pierādījumiem un liecinieku liecībām, tiesa atzina, ka skola nav pierādījusi, ka atšķirīga attieksme pret I.G. pamatojama ar objektīviem apstākļiem. Tiesa nosprieda, ka skolas rīcība ir atzīstama par pretlikumīgu un atšķirīgas attieksmes aizliegumu pārkāpjošu, piedzenot no skolas par labu I.G. tiesāšanās izdevumus. Tiesa tomēr neapmierināja prasījumu par zaudējumu un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu,²⁸ par ko I.G. iesniedza apelācijas sūdzību.

Apelācijas instances tiesa secināja, ka komisija ir izvērtējusi I.G. darba kvalitāti par laika periodu līdz grūtniecības atvaļinājuma sākumam un viņas darba novērtējums nav bijis pietiekams, lai piešķirtu piemaksu par darba kvalitāti (16,15 punkti no 20 nepieciešamajiem), līdz ar to nav pamata uzskatīt, ka I.G. piemaksa par darba kvalitāti netika piešķirta tieši tāpēc, ka viņa ir bijusi grūtniecības, dzemdību un bērna kopšanas atvaļinājumā un ka atbildētājs ir diskriminējis viņu dzimuma dēļ. Tiesa secināja, ka pirmās instances tiesa nav ņēmusi vērā atbildētāja iesniegto pierādījumu par prasītājas darba novērtējumu, kā rezultātā nepamatoti konstatēts atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums attiecībā uz prasītāju, un apelācijas sūdzību noraidīja.²⁹ I.G. spriedumu pārsūdzēja kasācijas kārtībā, taču Augstākās tiesas Senāts nepieņēma kasācijas sūdzību izskatīšanai, pamatojot šo lēmumu ar sūdzības neatbilstību likuma prasībām.³⁰

²⁸ Rīgas pilsētas Kurzemes rajona tiesas 2006. gada 30.jūnija spriedums Lietā Nr. C28147006-10

²⁹ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2006.gada 27.septembra spriedums Lietā Nr. C28147006 CA-3628/17

³⁰ LR Augstākās tiesas Senāta rīcības sēdes 2007.gada 8.janvāra lēmums Lietā Nr. SKC-108

3. M.S. pret Kultūru vidusskolu

(2005., Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesa, 2006., Rīgas apgabaltiesa, 2006., LR Augstākās tiesas Senāts)

M.S., pedagogs ar teoloģijas maģistra grādu un lielu pedagoģiskā darba pieredzi, uzskatīja, ka ticis diskriminēts uz seksuālās orientācijas pamata pēc tam, kad Kultūru vidusskola (valsts izglītības iestāde) atteicās pieņemt viņu darbā par reliģijas vēstures skolotāju un pieņēma darbā personu bez pedagoģiskās izglītības un pedagoģiskā darba pieredzes. Darba vakance bija izsludināta laikrakstā.

Jau pirms sludinājuma publicēšanas skolas direktore bijusi mutiski vienojusies ar A.N. par to, ka viņš tiks pieņemts darbā par reliģijas vēstures skolotāju. Pēc sludinājuma publicēšanas, 2004. gada 25. augustā Rīgas Kultūru vidusskola saņēma prasītāja pieteikumu uz reliģijas vēstures skolotāja vakanci. 30. augustā telefonsarunā prasītājam ticis paskaidrots, ka par reliģijas vēstures skolotāju darbā jau pieņemts cits pretendents. Par atteikuma iemeslu, kādēļ M.S. nav uzaicināts uz darba interviju, nav sniegta rakstiska atbilde. Darba līgums starp Rīgas Kultūru vidusskolu un A.N. noslēgts 2004.gada 30.augustā. Tiesa secināja, ka apstākļi, ka pēc mutiskās vienošanās ar A.N. ticis ievietots sludinājums, liecina, ka skolas direktore, šo vienošanos nav uzskatījusi par saistošu Darba likuma izpratnē, jo turpinājusi meklēt atbilstošu pretendentu uz vakanto amatu. Tiesa atzina, ka šāda atbildētāja rīcība, ka pēc mutiskās vienošanās vēl ticis meklēts piemērots kandidāts reliģijas vēstures skolotāja amatam, ko apstiprina arī fakts, ka darba līgums ar A. noslēgts tikai 2004.gada 30.augustā, liecina, ka atbildētājs nav vēlējies aicināt uz darba interviju M.S. Tiesa secināja, ka atbildētājs bijis informēts par M.S. homoseksuālo orientāciju laikā, kad ticis meklēts atbilstošs kandidāts reliģijas vēstures skolotāja amatam.

Tiesa atzina diskrimināciju uz seksuālās orientācijas pamata. Kaut gan šīs diskriminācijas pamats nav konkrēti minēts Darba likumā, tiesa uzskatīja, ka tas ir attiecināms uz „citiem pamatiem”, ņemot vērā, ka Darba likumā minēto aizliegto diskriminācijas pamatu uzskaitījums nav izsmeļošs. Tiesa interpretēja Darba likumu saskaņā ar t.s. Nodarbinātības direktīvu 2000/78/EC un ņēma vērā, ka diskriminācijas lietās ir jāpiemēro pierādīšanas pienākuma pārvešana uz darba devēju. Tiesa nolēma, ka darba devējs, nezaicinot prasītāju uz darba interviju viņa seksuālās orientācijas dēļ, ir viņu tieši diskriminējis. Tiesa piesprieda par labu prasītājam atlīdzību par morālo kaitējumu 2000,00 latu apmērā kā „taisnīgu, samērīgu un efektīvu atlīdzību par morālo kaitējumu diskriminācijas gadījumā, lai veicinātu tiesiskas darba vides veidošanos.” Prasību daļā par gaidāmās peļņas atrāvumu tiesa noraidīja.³¹ Spriedums tika pārsūdzēts.

Apelācijas instances tiesa secināja, ka laikrakstā bija publicēta vienīgi informācija par vakanto reliģijas vēstures skolotāja vietu, nevis izsludināts konkurss, tāpēc darba devējam nebija tiesiska pamata izvērtēt abus pretendentes salīdzinoši, un nav nozīmes tam apstāklim, ka M.S. bija lielāka darba pieredze un labāka izglītība. Darba devējs pieņēma darbā to kandidātu, kas pieteicās pirmais, t.i., jau pirms sludinājuma publicēšanas. Tiesa secināja, ka M.S. tika pateikts, ka viens pretendents jau pieteicies, tāpat nevar uzskatīt, ka Prasītājam nebūtu paziņots, kādu iemeslu dēļ viņš netiek aicināts uz darba interviju. Pieņemot darbā citu pretendentu, nav pārkāpts atšķirīgas attieksmes aizliegums, un Atbildētājs ir pierādījis, ka M. S. nepieņemšanai darbā ir objektīvi apstākļi. Tiesa M.S. prasību par morālā kaitējuma atlīdzības piedziņu 2000,00 latu apmērā noraidīja.³²

³¹ Rīgas pilsētas Ziemeļu rajona tiesas spriedums 2005.gada 29.aprīlī Lietā Nr. C32242904047505;

³² Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2006.gada 8.jūnija spriedums Lietā Nr. C32242904 CA-1096/2.

M.S. spriedumu pārsūdzēja kasācijas kārtībā, taču Augstākās tiesas Senāts nepieņēma kasācijas sūdzību izskatīšanai, pamatojot šo lēmumu ar sūdzības neatbilstību likuma prasībām.³³

4. S.K. pret SIA „Palso” (2006., Jelgavas tiesa)

Valsts Civiltiesību birojs S. K. labā vērsās tiesā un lūdza konstatēt atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu un piedzīt no darba devēja kompensāciju par nodarīto morālo kaitējumu. Prasītāja ieguvusi izglītību latviešu valodā, un viņai ir pārdevējas amatam atbilstoša kvalifikācija. Nodarbinātības valsts aģentūra ar norīkojumu nosūtīja Prasītāju pie darba devēja uz pārrunām. Darba devējs neprasīja uzrādīt dokumentus, kas apliecinātu atbilstību amatam, nepieņēma prasītāju darbā un norīkojumā kā atteikuma iemeslu norādīja: „Neatbilst prasībām akcenta dēļ.”

Prasītājs uzskatīja, ka darba devējs izvirzījis subjektīvu kritēriju – runāšana bez akcenta, kas norāda uz netiešu diskrimināciju pēc tautības, un atteikums pieņemt darbā tautības dēļ S.K. ir sagādājis morālas ciešanas kā čigānu tautības pārstāvei.

Atbildētāja pārstāvis prasību neatzina, uzskatot, ka atteikums ir pamatots un tā patiesais iemesls bijis tas, ka S.K. ieradusies pie darba devēja nevīžīgi ģērbusies. Norīkojumā minētais iemesls ticis norādīts pēc pašas S.K. lūguma.

Kā lieciniece tiesas sēdē piedalījās Valsts Nodarbinātības aģentūras pārstāve, kas liecināja, ka rakstījusi norīkojumu S.K. un atceras, ka S.K. norīkojuma saņemšanas dienā bija pieklājīgi ģērbusies.

Tiesa atzina, ka prasība ir pamatota un apmierināma daļēji. Tiesa secināja, ka Atbildētājs nav pierādījis objektīvus iemeslus darba atteikumam S.K., kā arī nav apstiprinājis apstākļus, ka atteikuma iemesls būtu norādīts pēc pašas S.K. lūguma. Tiesa secināja, ka atteikuma iemesls ir saistīts ar Prasītājas nacionālo izcelsmi, t.i. piederību pie čigānu tautības, jo, tiesas ieskatā, akcents rodas jebkuras citas tautības pārstāvjiem, runājot valodā, kas nav konkrētās personas dzimtā valoda. Tiesa secināja, ka netiešs pierādījums tam, ka atteikuma iemesls ir S.K. tautība, ir tas, ka pārrunās netika prasīti nekādi dokumenti, kas apstiprinātu viņas atbilstību piedāvātajam darbam. Atbildētājs norādījis diskriminējošu atteikuma iemeslu, kas saistīts ar Prasītājas piederību čigānu tautībai, un tādējādi pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu, dibinot darba tiesiskās attiecības. Tiesa piesprieda par labu Prasītājai atlīdzību par morālo kaitējumu, atzīstot, ka 1000,00 latu, nevis 5000,00, kā lūgusi Prasītāja, ir taisnīga un samērīga atlīdzība, kas gan Prasītājai mazinātu tiesību aizskāruma sekas, gan būtu efektīva preventīvā nolūkā attiecībā uz citiem darba devējiem.³⁴ Atbildētājs spriedumu pārsūdzēja, tiesa atstāja apelācijas sūdzību bez izskatīšanas, jo atbildētājs atkārtoti neieradās tiesā un nebija lūdzis izskatīt lietu viņa prombūtnē. Stājās spēkā pirmās instances tiesas spriedums.

5. R.S. pret SIA „Vernisāžas centrs” (2005., Rīgas apgabaltiesa)

Diskriminācijas jautājums tika ietverts lietā par sabiedriskas vietas (naktskluba) pieejamību personai ar invaliditāti, un vienlīdzības principa pārkāpums tika pielīdzināts personas goda un cieņas aizskaršanai.

³³ LR Augstākās tiesas Senāta rīcības sēdes 2006. gada 9. oktobra lēmums Lietā Nr. SKC - 796

³⁴ Jelgavas tiesas 2006.gada 25.maija spriedums Lietā Nr. C 15066406.

R.S. pārvietojas ratiņkrēslā. Viņš vairāku cilvēku pavadībā divas reizes vēlējies apmeklēt naktsklubu un nav ticis tajā ielaists. Abas reizes atteikums tika pamatots ar izdomātiem iemesliem - vienu reizi ar to, ka nav brīvu vietu, bet otru reizi ar to, ka klubā ir slēgtais vakars. Abās reizēs pēc neilga laika pārējās personas klubā tika ielaistas.

Atbildētāja darbiniece intervijā televīzijai ieteica Prasītājam jau pāris dienas pirms plānotās ierašanās naktsklubā pieteikt savu apmeklējumu pa telefonu.

Prasītājs uzskata, ka ir aizskarts viņa gods un cieņa gan no Atbildētāja apsardzes puses, gan darbinieces puses, kas, liedzot pieeju publiski pieejamai vietai, nostādījuši Prasītāju nepilnvērtīga cilvēka statusā.

Atbildētāja pārstāvis prasību neatzina un paskaidroja, ka pirmajā reizē R.S. bijis tikai ar vienu pavadoni, ar kuras palīdzību viņš nebūtu varējis pa augstajām kāpnēm iekļūt klubā, tādēļ apsargi, vēloties neaizskart R.S. pašapziņu, teikuši, ka nav brīvu vietu. Otrajā gadījumā klubā ir bijis slēgts vakars. Uzskata, ka R.S. klubā vēlējies iekļūt kā vides pieejamības sabiedriskais eksperts un ka Atbildētājs nevar būt subjekts, kas var pārkāpt cilvēktiesības – attiecības starp valsti un indivīdu.

Tiesa atzina, ka prasība ir daļēji pamatota un apmierināma. Atbildētājs attiecībā pret R.S. ar savām darbībām: sniedzot izdomātus paskaidrojumus par R.S. neielaišanas klubā iemesliem, iestājoties durvīs un nelaižot R.S. klubā un sniedzot izskaidrojošu informāciju, ka sava vizīte R.S. būtu jāpiesaka vairākas dienas iepriekš, pieļāvis diskrimināciju invaliditātes dēļ un aizskāris viņa godu un cieņu. Tiesa interpretēja jēdzienu „diskriminācija” kā no vispārējiem principiem un kārtības atšķirīgu, pazemojošu izturēšanos un piemēroja attiecīgās Civillikuma normas. Tiesa atzina, ka Prasītāja pieprasītā kompensācija 30 001 lata apmērā ir nesamērīgi augsta un samērā ar Atbildētāja veikto Prasītāja goda un cieņas aizskārumu un pieļauto diskrimināciju kompensācija 3000,00 latu apmērā ir taisnīga atlīdzība un adekvāta, lai sniegtu gandarījumu Prasītājam un pildītu preventīvu funkciju. Spriedums ir stājies spēkā.³⁵

6. Biedrība „Geju un lesbiešu jauniešu atbalsta grupa” pret Rīgas pilsētas pašvaldību

(2005., Administratīvā rajona tiesa)

Diskriminācijas jautājums kā viens no prasības pamatiem tika skatīts lietā par administratīva lēmuma atcelšanu, ar kuru uz diskriminējoša pamata ierobežota iespēja īstenot pulcēšanās brīvību. Atbildētājs izsniedza Pieteicējam izziņu, kas apliecina, ka pieteiktais gājiens, kura mērķis ir veicināt toleranci pret seksuālajām minoritātēm, atbilst likuma prasībām un pašvaldībai nav iebildumu pret tā rīkošanu. Vēlāk Atbildētājs izziņu anulēja, kaut gan likums neparedz iespēju pašvaldībai atcelt jau izsniegtu izziņu.

Tiesa, pamatojoties uz LR Satversmes 91. pantu, secināja, ka pats par sevi fakts, ka personām, kuras grasās iet miermīlīgā gājienā, piemīt kādas īpašas personiskas iezīmes, kuras atšķiras no sabiedrības vairākuma iezīmēm, nedod pamatu pamattiesību ierobežojumam. Viena viedokļa, kas nosacīti pieder sabiedrības vairākumam, atbalstīšana nevar tikt uzskatīta par leģitīmu mērķi cilvēktiesību ierobežojumam. Šajā gadījumā Pieteicēja pamattiesības bez objektīva attaisnojuma ierobežotas uz diskriminējošiem pamatiem, t.i., vienādā situācijā pastāvējusi atšķirīga attieksme.

Tiesa Atbildētāja lēmumu atzina par pretprettiesisku un atcēla.³⁶

³⁵ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2005.gada 11.jūlija spriedums Lietā Nr. C 04386004 C 2020/3.

³⁶ Administratīvās rajona tiesas 2005.gada 22.jūlija spriedums lietā Nr. A42349805 A3498-05/19

7. V.Č. pret akciju sabiedrību „Falck Apsargs”

(2006., Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesa, 2006., Rīgas apgabaltiesa, 2007., LR Augstākās tiesas Senāts, 2007., Rīgas apgabaltiesa)

V.Č. tika pieņemta darbā AS „Falck Apsargs” par Sabiedrisko attiecību dienesta vadītāju, nosakot darba algu Ls 650 mēnesī, bet pēc trim mēnešiem – Ls 700 mēnesī. Darba attiecības pastāvēja no 24.05.2004. līdz 17.02.2006., kad tās tika izbeigtas uz pušu savstarpējās vienošanās pamata. Neilgi pirms darba tiesisko attiecību pārtraukšanas V.Č. uzzināja, ka darbiniekam, kas šajā amatā strādāja pirms viņas un faktiski veica tādu pašu darbu, darba devējs maksāja lielāku algu – Ls 800 mēnesī. V.Č. uzskatīja, ka attiecībā pret viņu pārkāpts vienlīdzīgas darba samaksas princips un viņa tikusi diskriminēta uz dzimuma pamata. V.Č. cēla prasību tiesā par darba samaksas starpības un atlīdzības par morālo kaitējumu piedziņu.

Atbildētājs tiesā paskaidroja, ka pēc V.Č. lūguma darbā pieņemts asistents un V.Č. darba apjoms tādējādi samazināts. Iepriekšējais darbinieks strādājis bez asistenta palīdzības, turklāt viņam bijusi labāka izglītība un vērtīgāka iepriekšējā darba pieredze, tādēļ prasība par nevienlīdzīgu darba samaksu noraidāma.

Pirmās instances tiesa secināja, ka darba devējs ir pierādījis, ka atšķirīgas attieksmes pamatā ir objektīvi apstākļi, kas nav saistīti ar darbinieka dzimumu, un prasību noraidīja³⁷. Apelācijas instances tiesa secināja, ka salīdzināt var tikai to personu atalgojumu un izpildāmo darbu, kas atrodas darba tiesiskajās attiecībās vienā laika periodā. Tiesa secināja, ka nav pamata konstatēt atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpumu, jo atšķirīga attieksme var pastāvēt vienīgi pastāvot darba tiesiskajām attiecībām, ja V.Č. necēla prasību par atšķirīgās attieksmes izbeigšanu darba attiecību pastāvēšanas laikā, tad nav pamata uzskatīt, ka prasītāja cietusi morālu pazemojumu³⁸, tādēļ V.Č. prasība tika noraidīta.

Kasācijas instances tiesa konstatēja, ka apelācijas instances tiesa nav ņēmusi vērā Eiropas Kopienų tiesas judikatūru, kas nosaka, ka vienāda atalgojuma princips neaprobežojas ar situācijām, kurās vīrieši un sievietes vienlaicīgi veic tādu pašu darbu pie tā paša darba devēja, bet ir attiecināms arī uz gadījumu, kad ir konstatēts, ka sieviete ir saņēmusi zemāku atalgojumu nekā vīrietis, kurš pie darba devēja ir veicis tādu pašu darbu pirms sievietes nodarbinātības perioda³⁹. Tiesa spriedumu atcēla un nodeva lietu jaunai izskatīšanai apelācijas instances tiesā

Apelācijas instances tiesa prasību apmierināja, piedzenot darba samaksas starpību un 1000 latu atlīdzību par morālo kaitējumu par diskrimināciju⁴⁰.

8. R.K. pret Valsts meža dienestu

(2005., Rīgas Centra rajona tiesa, 2005., Rīgas apgabaltiesa, 2006., LR Augstākās tiesas Senāts)

Darba devējs R.K. vairākkārt piemēroja disciplinārsodus, izsakot rājienus, pazeminot amatā un atlaižot no amata. Visus piemērotos disciplinārsodus Valsts civildienesta pārvalde un tiesa atcēlusi. Pēc minētajiem notikumiem darba devējs regulāri neizmaksāja prēmijas R.K.

³⁷ Rīgas pilsētas Vidzemes priekšpilsētas tiesas 2006.gada 17.jūlija spriedums lietā Nr. C 30-1667/9-2006.g

³⁸ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2006.gada 25.spetembra spriedums lietā Nr. CA-3665/22-2006.gads C30166706

³⁹ LR Augstākās tiesas Senāta 2007.gada 14.februāra sprieduma lietā Nr. SKC-67

⁴⁰ Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2007.gada 20.jūnija spriedums lietā Nr. C 30-1667/9 2006 CA-2056/07

atšķirībā no visiem pārējiem viņa kolēģiem, kas veic tādu pašu darbu. R.K. apstrīdēja sava darba devēja Valsts meža dienesta rīcību tiesā, lūdzot atzīt, ka darba devējs pārkāpis atšķirīgas attieksmes aizliegumu un radījis nelabvēlīgas sekas, kā arī lūdzis uzlikt par pienākumu to turpmāk izbeigt un piedzīt no atbildētāja zaudējumus Ls 4080 un kompensāciju sakarā ar morālo kaitējumu. Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa prasību noraidīja.⁴¹

R.K. spriedumu pārsūdzēja. Tiesa secināja, ka, ņemot vērā nepamatoto disciplinārsodu piemērošanu R.K., prēmiju nemaksāšana un vadības līgumu neslēgšana ar viņu nepārprotami ir atšķirīgas attieksmes aizlieguma pārkāpums un nelabvēlīgu seku radīšana no Valsts meža dienesta puses pēc tam, kad R.K. pieļaujamā veidā izmantojis savas tiesības. Tiesa uzlika par pienākumu izbeigt nelabvēlīgu seku radīšanu un piedzina par labu R.K. atlīdzību par morālo kaitējumu Ls 4080 apmērā.⁴² Valsts meža dienests iesniedza kasācijas sūdzību un lūdza spriedumu atcelt. LR Augstākās tiesas senāts kasācijas sūdzību noraidīja un spriedumu atstāja negrozītu.⁴³

⁴¹ Rīgas pilsētas Centra rajona tiesas 2005.gada 16.februāra spriedums lietā Nr. C-27175804 C-308/05/7

⁴² Rīgas apgabaltiesas Civillietu tiesas kolēģijas 2005.gada 21.septembra spriedums lietā Nr. C 27175804 CA-2787/19

⁴³ LR Augstākās tiesas Senāta 2006.gada 8.februāra spriedums lietā Nr. SKC-54

Pētījumi

Latvijas Cilvēktiesību un etnisko studiju centrs, *Čigānu stāvoklis Latvijā*, Rīga: LCESC, 2003. 80 lpp. http://www.humanrights.org.lv/upload_file/ciganu_stavoklis_latvija.pdf

Hazans, Mihails, *Unemployment and the Earning Structure in Latvia*, (World Bank Policy Research Working Paper No 3504, Washington: World Bank ECA Region and University of Latvia, 2005)

Baltijas Sociālo zinātņu institūts, *Darba algas un to ietekmējošie faktori* (Rīga, 2006)

Labklājības ministrijas veiktie pētījumi

http://sf.lm.gov.lv/esf/?main_page_id=5&page_type=d_cat&second_page_id=31

Aptaujas par diskrimināciju

European Commission, *Discrimination in the European Union*, Special Eurobarometer 263/Wave 65.4-TNS Opinion & Social (2007), 172 p.

http://ec.europa.eu/employment_social/news/2007/jan/euro_baro_summary_en.pdf

Baltijas Sociālo zinātņu institūts, *Pētījums par cilvēktiesībām Latvijā – 2006.gads*, Rīga: 2006, 47 lpp.

http://www.vcb.lv/zinojumi/Petijums_par_cilvektiesibam_Latvija_2006.doc

d) Finansējuma pieejamība pretdiskriminācijas jomā

1. ES finansējums NVO/arodbiedrībām, kas darbojas ES līmenī

a) Eiropas līmeņa NVO

Eiropas līmeņa NVO ir centrālā loma Eiropas nodarbinātības, sociālās un līdztiesības politikas ietekmēšanā un veicināšanā dažādos līmeņos - gan formulēšanā, gan īstenošanā, sniedzot informāciju un zināšanas, ko tās iegūst no savam dalīborganizācijām valsts līmenī. Šī darbība ir vitāli svarīga, lai nodrošinātu, ka ES politika atbilst reālām cilvēku vajadzībām un ka cilvēki ir informēti par šo politiku.

Laikposmā no 2001. līdz 2006. gadam Kopienas Darbības Programma Diskriminācijas Apkarošanai piešķirta finansējumu vairākiem Eiropas mēroga NVO tīkliem, kas pārstāv un sniedz palīdzību diskriminācijas upuriem.

AGE (Eiropas Veco Laužu Platforma); ILGA Europe (Starptautiskā Lesbiešu un Geju Asociācija – Eiropa); ENAR (Eiropas Tīkls pret Rasismu); un EDF (Eiropas Invalīdu Forums) līdz 2007. gada aprīļa beigām saņēma EUR 3.000.000 gadā organizācijas darbības izdevumu segšanai. Šīs programmas ietvaros atbalstu saņēma arī dažas mazākas organizācijas – Eiropas Neredzīgo Savienība, Eiropas Nedzirdīgo Savienība, Autisms-Eiropa.

Dzimumu Līdztiesības Programmas ietvaros līdz 2006. gada beigām organizācijai Eiropas Sieviešu Lobījs tika piešķirti aptuveni EUR 800.000 gadā organizācijas darbības izdevumu segšanai. Laikposmā no 2005. līdz 2007. gadam dažas NVO, kas cīnās pret sociālo atstumtību, saņēma EUR 3.600.000 no Kopienas Programmas Sociālas Atstumtības Apkarošanai (Eiropas Tīkls pret Nabadzību; Nacionālo Organizāciju, kas Strādā ar Bezpajumtniekiem Eiropas Federācija; Eiropas Trans-reģionālais Tīkls Sociālai Iekļaušanai; Eurochild; Eiropas Sociālais Tīkls; Caritas-Eiropa).

Jaunajā plānošanas periodā no 2007. līdz 2013. gadam Eiropas Komisija ir nolēmusi izveidot jaunu integrētu programmu ar nosaukumu **PROGRESS** (Nodarbinātības un Sociālas Solidaritātes Programma). Gan Eiropas Parlaments, gan Padome apstiprināja šo programmu 2006. gada novembrī: http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.html

PROGRESS apvieno četras agrākās Kopienas Darbības Programmas, iekļaujot pretdiskriminācijas jautājumus: jaunās programmas 4. sadaļas nosaukums ir „Pretdiskriminācija un daudzveidība” un tās mērķis ir veicināt efektīvu pretdiskriminācijas principa īstenošanu, kā arī sekmēt šī principa iekļaušanu visā ES politikā.

Informācija par projektu pieteikumu konkursiem PROGRESS programmas ietvaros tiek publiskota Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un vienlīdzīgu iespēju ģenerāldirektorāta mājas lapā:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm

2006. novembrī tika izsludināts pirmais projektu pieteikumu konkurss finansējumam PROGRESS programmas ietvaros organizācijas darbības izdevumu segšanai 2007. gadā Eiropas līmeņa NVO tīkliem, kas cīnās pret diskrimināciju, veicina dzimumu līdztiesību un invalīdu integrāciju sabiedrībā. Grantu līgumi ar veiksmīgiem ES līmeņa tīkliem darbosies līdz 2007. gada decembrim.

b) Eiropas arodbiedrības

Eiropas Arodbiedrību konfederācija (ETUC) pārstāv Eiropas līmenī dažādu nozaru darbiniekus. ETUC tika nodibināta 1973. gadā un pašlaik apvieno 81 arodbiedrību no 36 Eiropas valstīm (ieskaitot no visām ES valstīm) un 11 Eiropas industriju federācijām, kas kopumā pārstāv ap 60 miljoniem biedru.

ETUC ir viena no četrām galvenajām Eiropas sociālo partneru organizācijām. Eiropas Komisijas sociālā dialoga budžeta ietvaros (04.03.03.01, 04.03.03.02 un 04.03.03.03) katru gadu tiek atbalstīti vairāki Eiropas sociālo partneru projekti:

http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/grants_en.htm

2. ES finansējums nacionālajiem NVO / arodbiedrībām

Lai gan PROGRESS programmas ietvaros ES nepiešķir finansējumu organizācijas darbības izdevumu segšanai nacionālajām NVO vai arodbiedrībām, šīs organizācijas var saņemt projektu finansējumu, piedaloties starptautiskajos projektos vai īpašās programmās informētības celšanai savās valstīs. Tāpēc nacionālajām organizācijām ir ieteikts regulāri pārbaudīt informāciju par konkursiem, kas tiek publiskota Eiropas Komisijas Nodarbinātības, sociālo lietu un vienādu iespēju ģenerāldirektorāta mājas lapā, un noskaidrot, vai saskaņā ar konkursa noteikumiem nacionālajām NVO/arodbiedrībām ir tiesības pieteikties finansējumam:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/tenders/index_en.cfm.

Noderīgu informāciju var saņemt no ES līmeņa NVO, tādām kā AGE, ILGA Eiropa, EDF vai ENAR, tāpēc ir ieteicams arī pārbaudīt informāciju šo organizāciju mājas lapās.

Nacionālās organizācijas var saņemt projektu finansējumu arī no Eiropas Sociālā fonda (ESF). Laikposmā no 2007. līdz 2013. gadam ESF uzmanības centrā būs četri galvenie darbības virzieni, tai skaitā sociālās iekļaušanas stiprināšana, kas tiek panākta, cīnoties pret diskrimināciju un veicinot sociāli atstumtu cilvēku piekļuvi darba tirgum. Vairāk informācijas var iegūt:

http://ec.europa.eu/employment_social/esf2000/2007-2013_en.html

Eiropas Komisija nefinansē ESF projektus tiešā veidā. Savienības dalībvalstīm ir pienākums pašiem identificēt savas prioritātes projektu atlasē un finansēšanā. Lai saņemtu vairāk informācijas, lūdzam griezties pie attiecīgas nacionālās valsts iestādes, kuru kontaktu varat atrast šeit:

http://ec.europa.eu/employment_social/emplweb/esf/esf_matrix_en.cfm

FINANSĒJUMA IESPĒJAS NVO/ARODBIEDRĪBĀM, KAS DISKRIMINĀCIJAS NOVĒRŠANAS JOMĀ DARBOJAS NACIONĀLAJĀ LĪMENĪ

Vai Eiropas Komisijas delegācija Latvijā piešķir īpašu finansējumu NVO / arodbiedrībām, kas darbojas pretdiskriminācijas jomā nacionālajā līmenī? Kādā veidā? (projektu subsīdijas, telpas, etc). Vai saņemt šādu finansējumu ir vienkārši? Kādi ir saņemšanas noteikumi?

Eiropas Komisijas delegācija nepiešķir īpašu finansējumu NVO / arodbiedrībām, kas darbojas pretdiskriminācijas līmenī.

Vai centrālā valdība piešķir ģpašu finansējumu NVO/arodbiedrībām, kas darbojas pretdiskriminācijas jomā?

Centrālā valdība nepiešķir ģpašu finansējumu NVO/arodbiedrībām, kas darbojas pretdiskriminācijas jomā. Taču ģpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās Sekretariāts (www.integracija.gov.lv), Labklājības Ministrija (www.lm.gov.lv) un dažas citas valsts institūcijas – Sabiedrības integrācijas fonds (www.lsf.lv) un Nodarbinātības valsts aģentūra (www.nva.gov.lv) – kas administrē ES finansējumu ar mērķi īstenot pretdiskriminācijas darbību savas kompetences jomā, arī ir atbildīgas par projektu tenderu organizēšanu.

Ģpašu uzdevumu ministra sabiedrības integrācijas lietās Sekretariāts bija atbildīgs par darbības koordināciju Eiropas Vienādu iespēju gada 2007 ietvaros un 2006. gada decembrī izsludināja projektu pieteikumu konkursu NVO, kas darbojas pretdiskriminācijas jomā.

Informācija par jauniem projektu konkursiem ir pieejama augstākminēto institūciju mājas lapās, un parasti, - arī masu mēdijos. Sludinājumi par projektu pieteikumu konkursiem jāpārbauda regulāri, jo dažreiz konkursiem ir īss pieteikšanas termiņš, kā arī nav vienotas izsludināšanas sistēmas.

Viens no lielākajiem konkursiem šajā jomā bija NVO projektu pieteikumu konkurss, ko 2006. gada rudenī izsludināja Sabiedrības integrācijas fonds. Konkurss ietvēra trīs apakškonkursus; vienam no tiem bija mērķis īstenot aktivitātes neiecietības un diskriminācijas izskaušanā un novēršanā. Kopumā šai sadaļai tika atvēlēti EUR 900.000 no ES pirmsiestāšanās palīdzības ar līdzfinansējumu no Latvijas budžeta. Agrāk Sabiedrības integrācijas fonds bija atbildīgs arī par ES (Phare un ESF) finansējuma administrēšanu sociālās un etniskās integrācijas veicināšanai.

Labklājības Ministrija izsludināja lielu projektu pieteikumu konkursu 2005. gadā, Eiropas Sociālā fonda programmas EQUAL ietvaros.

Kādā veidā notiek finansēšana ? (organizācijas pamatizdevumu finansēšana, projektu finansēšana, materiālie resursi) Vai šīs atbalsta iespējas ir daļa no ģpašas valsts programmas? (kādas un kādu ministriju ietvaros?)

Tikai projektu finansēšanas veidā

Vai saņemt šādu finansējumu ir vienkārši? Kādi ir noteikumi?

Lai saņemtu ES finansējumu, ko administrē vietējas valsts iestādes, ir jāiesniedz projekta pieteikums saskaņā ar projekta pieteikumu konkursa noteikumiem; projekti tiek novērtēti attiecīgajā komisijā vai valdē. Noteikumos parasti ir norādīts, ka pieteikties var organizācijas, kas ir oficiāli reģistrētas un pastāv ilgāku laiku, un projektu vērtēšana notiek, ņemot vērā gan kvalitātes, gan izmaksu kritērijus. Parasti NVO ir jābūt spējīgai parādīt, ka tai ir laba pieredze projektu īstenošanā un attiecīgajā jomā, kā arī pašai atrast līdzfinansējumu. Lielākā daļa Latvijas NVO neatbilst šādām prasībām.

Gadījumā, ja valsts ir veidota kā federācija, - vai ir finansēšanas iespējas federālajā līmenī?

Jautājums nav aktuāls, Latvija ir unitārā valsts.

Vai ir kādas citas iespējas saņemt finansējumu no valsts reģionālajā līmenī? Municipālajā līmenī?

Municipālajā līmenī nav tiešās finansēšanas iespēju NVO/arodbiedrībām, kas darbojas pretdiskriminācijas jomā. Dažas lielas pašvaldības atsevišķos gadījumos var piešķirt līdzfinansējumu, kas ir nepieciešams grantu saņemšanai no ES (parasti līdz 15%).

Vai pastāv iespējas saņemt finansējumu privātajā sektorā? (privātie fondi, privātas kompānijas, arodbiedrību vadība, etc.) Kādas? Vai saņemt šādu finansējumu ir vienkārši?

Gan NVO, gan arodbiedrības var saņemt finansējumu no privātajiem avotiem, taču pagaidām nav informācijas par privātā finansējuma pieejamību pretdiskriminācijas darbībai.

Vai pastāv kādi citi finansējumu avoti?

Ārvalstu vēstniecības var piešķirt finansējumu atsevišķiem projektiem individuālā kārtā, taču šis finansējums ir ļoti ierobežots un parasti tiek piešķirts NVO ar ilglaicīgu un labu sadarbības vēsturi ar attiecīgo vēstniecību.

IV. Daudzveidības vadības seminārs

Mācību semināra apraksts

Rokasgrāmata, mērķauditorija, starptautiskā semināru vadītāja loma, Latvijas semināru vadītāji, rīkotājorganizācija

Daudzveidības vadības mācību rokasgrāmata tika pārtulkota un izdota latviešu valodā, lai tā būtu pieejama dalībniekiem. Tika sagatavoti un nodrošināti arī citi materiāli. Semināra primārā mērķauditorija bija darba devēji no dažādām Latvijas uzņēmējdarbības nozarēm. Latvijas semināra vadītāja uzdevums bija piedalīties starptautiskajā seminārā par daudzveidības vadības semināru rīkošanu, sagatavot „Vajadzību analīzi” un sadarbībā ar starptautisko semināru vadītāju sagatavot semināru un to arī novadīt. Starptautiskā semināru vadītāja uzdevums bija sniegt savu ekspertīzi un/vai palīdzību Latvijas semināra vadītājam semināra sagatavošanā un sarīkošanā. LCC veica nepieciešamos organizatoriskos darbus, lai nodrošinātu rokasgrāmatas tulkošanu un izdošanu, sagatavoja semināra materiālus, vienojās ar Latvijas Brīvo arodbiedrību savienību par tās atbalstu semināram, izsludināja semināru, izsūtīja ielūgumus, veica dalībnieku reģistrāciju, noorganizēja pasākumu, kā arī nodrošināja visu tehnisko jautājumu, kas saistīti ar semināra organizāciju, risināšanu semināra laikā, ieskaitot arī semināra izvērtējuma norisi.

Semināra sagatavošana

Mācības Ķelnē, izsludināšana, dalībnieku atlase, loģistika

Latvijas semināra vadītāja piedalījās seminārā par daudzveidības vadības semināra rīkošanu 2007. gada 27. jūnijā Ķelnē. Pirms semināra sarīkošanas Latvijā semināra vadītāja veica vajadzību izvērtējumu. Saskaņā ar šo dokumentu, lielākā daļa darba devēju un darbinieku nepazīst terminu „daudzveidības vadība.” Taču daudzveidības vadības jēdziens Latvijā lielā mērā tiek saistīts ar pretdiskriminācijas aktivitātēm. Latvijā notiek diskusijas sakarā ar diskrimināciju dzimuma, vecuma un tautības dēļ, kā arī ar Eiropas Savienības likumdošanu. Etniskās minoritātes nav pietiekoši pārstāvētas valsts iestādēs; bet privātajā sektorā pastāv tendence sašķelties „latviešu” un „krievu” uzņēmumos. Diemžēl, nebija iespējams atrast nevienu daudzveidības vadības piemēru Latvijā. Latvijas uzņēmēju interese uzzināt par daudzveidības jēdzienu un izmantot to savos uzņēmumos šķiet ir vairāk saistīta ar ES pretdiskriminācijas tiesību normām un darbinieku pieaugošo izpratni par savām tiesībām, bet mazāk ar iespējamām priekšrocībām, ko daudzveidība varētu sniegt konkurences apstākļos un darba apstākļu uzlabošanā.

LCC izmantoja jau iepriekš izveidoto sadarbību ar Latvijas Darba devēju konfederāciju (LDDK, lielākā organizācija, kas pārstāv darba devēju intereses Latvijā), tādējādi nodrošinot informācijas izplatīšanu organizācijas biedru vidū. LDDK informēja savus biedrus un savā mājas lapā publicēja uzaicinājumu uz semināru, tā programmu un pieteikšanās anketu (<http://www.lddk.lv/index.php?lang=1&group=archive&page=2&p=863>). Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kamera (nevalstiska brīvprātīga organizācija, kas apvieno dažādu nozaru uzņēmumus) izplatīja informāciju par semināru, tajā skaitā uzaicinājumu uz semināru, programmu un pieteikšanās anketu, savā mājas lapā (<http://www.chamber.lv/pub/print.php?lid=165>). Latvijas Mazo un vidējo uzņēmumu konfederācija (LMVUK) izplatīja informāciju par semināru, kas ietvēra uzaicinājumu, programmu un pieteikšanās anketu, saviem e-pasta ziņu abonentiem (<http://www.lmvuk.lv/?lang=en>). LMVUK priekšsēdētājs pats personīgi piedalījās seminārā.

Papildus iepriekš minētajiem informācijas kanāliem, LCC personīgi sazinājās ar Latvijas lielākajiem uzņēmumiem. Ik rudeni oktobra beigās laikraksts „Dienas Bizness” (lielākais biznesa laikraksts Latvijā <http://www.db.lv/english>) sadarbībā ar Lursoft Ltd (IT kompānija, kas nodrošina pieeju juridiski pamatotām datu bāzēm <http://www.lursoft.lv/?&v=en>) izveido

Latvijas gada lielāko uzņēmumu sarakstu – Top 500. Jaunākais Top 500 saraksts tika izmantots kā pamats uzņēmumu izvēlē. Mēs uzaicinājām apmēram 200 Latvijas lielākos uzņēmumus, visiem izsūtīt uzaicinājumus, programmas un pieteikšanās anketas vēstulju formā pa pastu.

Semināram pieteicās 26 dalībnieki no dažāda lieluma kompānijām, kas pārstāvēja atšķirīgas Latvijas ekonomikas nozares. Piedalīties seminārā netika liegts neviena uzņēmuma pārstāvim. Taču daži no tiem, kas bija pieteikušies, semināra dienā neatnāca. Iespējams, ka personīgāki kontakti, lai mobilizētu darba devēju piedalīšanos seminārā, būtu paaugstinājuši dalībnieku skaitu. Tā kā LCC bija tikai koordinējošā loma un tas nepiedalījās semināra sagatavošanā un vadīšanā, šķita, ka šāda pieeja, izmantojot LCC personīgos kontaktus, nebūtu atbilstoša šajā situācijā. Jāatzīst, ka interese par daudzveidību un vēlēšanās un apņemšanās to izmantot vēl nav nostiprinājusies Latvijas uzņēmēju apziņā, taču tiem dalībniekiem, kas pieteicās uz semināru, šāda apziņa jau ir izveidojusies, un viņiem ir patiesa interese par šo jautājumu.

Seminārs notika Eiropas Savienības mājas konferenču zālē, Rīgas centrā (Aspazijas bulvāris 28).

Semināra norise

Piemēri, dalībnieku pārstāvniecība, novērojumi dienas gaitā, novērtējums

Daudzveidības vadība ir jauns jēdziens Latvijā. Ja zinātnieku un NVO vidū ir kaut neliela izpratne par šo jautājumu, tad 2008. gada sākumā uzņēmējdarbības sektorā izpratne par šo jēdzienu bija ļoti neliela. Semināra dalībniekus iepazīstināja ar uzņēmējdarbības piemēriem, kas iekļauti semināra rokasgrāmatā. Šie piemēri ataino daudzveidības vadības jēdziena ieviešanu tā saucamajās „vecajās” ES dalībvalstīs. Diemžēl semināra sagatavošanas posmā nav izdevies atrast nevienu daudzveidības vadības piemēru Latvijas uzņēmējdarbības vidē, tāpēc neviens Latvijas piemērs netika prezentēts.

Galīgais dalībnieku skaits bija 18, tie pārstāvēja 14 Latvijas uzņēmumus (tajā skaitā arī no uzņēmumu personāla), un viens dalībnieks bija no Latvijas Personāla vadīšanas asociācijas.

Semināru vadīja Latvijas semināra vadītāja, kurai savu atbalstu sniedza arī starptautiskais semināru vadītājs. Tā kā dalībnieku angļu valodas zināšanas nebija pietiekamas, saziņai ar starptautisko semināru vadītāju tika nodrošināts tulkojums.

Dalībnieki izrādīja patiesu interesi par daudzveidības vadību. Sadarbība un saskarsme starp dalībniekiem un vadītājiem bija ļoti laba, jo dalībnieki bija ļoti motivēti iegūt jaunu informāciju, uzdot jautājumus, piedalīties diskusijās un sniegt savus komentārus un atsauksmes. Tā kā daudzveidības vadības jēdziens Latvijā ir samērā jauns, daudzi dalībnieku jautājumi bija diezgan vispārīgi; dažiem dalībniekiem nebija skaidrs, ar ko atšķiras daudzveidības vadība no pretdiskriminācijas.

Kopumā daudzveidības vadības jautājumi tika izprasti un ieguva semināra dalībnieku atbalstu. Tomēr, lai arī atzīstot daudzveidības vadības potenciālu un nozīmīgumu, kāda dalībnieka izteiktais viedoklis, ka Latvijā darba devēji nav pārāk ieinteresēti ieviest daudzveidības vadību savā politikā attiecībā pret darbiniekiem, guva diezgan plašu atbalstu semināra dalībnieku vidū. Saskaņā ar šo viedokli, pašlaik darba devējam ir plašas iespējas izvēlēties darbiniekus, tāpēc darba devēji neņem vērā nekādus papildu faktorus. Daudzi dalībnieki arī uzskatīja, ka daudzveidības vadības princips ir svarīgs lielajiem uzņēmumiem, kuros strādā liels skaits darbinieku, bet ne mazajiem uzņēmumiem. Daudzi dalībnieki arī

norādīja, ka daži no praktiskajiem piemēriem, kas bija ietverti rokasgrāmatā, attiecas uz uzņēmumiem, kurus subsidē valsts vai pašvaldība (*Dublin Bus*).

Kopumā dalībnieki bija apmierināti ar semināra saturu un tā organizāciju (vidējie novērtējuma rādītāji ir tikai mazliet zem 5). Tomēr, ņemot vērā, ka DV jēdziens Latvijā vēl ir jauns, nebija pārsteigums, ka daudzi dalībnieki nebija pārliecināti, ka viņiem bija nepieciešamās zināšanas, lai piedalītos šādā seminārā (šajā jautājumā vidējais novērtējums bija 3). To apstiprināja arī vairāku dalībnieku teiktais, ka viņi būtu gribējuši iegūt plašāku informāciju par daudzveidības vadību pirms semināra, norādot, ka šādai informācijai būtu jābūt pieejamai arī plašākai sabiedrībai masu medijos, politikas veidotājiem un uzņēmumu vadītājiem. Daži arī ieteica ieviest ievadkursu skolu mācību programmās. Daudzi dalībnieki apgalvoja, ka ar savām zināšanām viņi iepazīstinās kolēģus un izmantos tās savā ikdienas darbā, norādot, ka daudzveidības vadība rada pozitīvu psiholoģisku darba vidi, motivē darbiniekus un paplašina sadarbību uzņēmēju vidū. Novērtējuma anketās daudzi dalībnieki arī norādīja, ka vēlas vairāk iepazīties ar praktiskiem piemēriem, kuri ietvertu arī daudzveidības vadības jēdzienus piemērotus/ieviešamus Latvijas uzņēmumos. Dalībniekiem arī patika iespēja dalīties savā pieredzē un nodibināt kontaktus ar citu uzņēmumu pārstāvjiem.

Galvenie atzinumi

Daudzveidības vadības jēdziens ir samērā jauns jēdziens Latvijā. Un ja zinātniekiem un NVO ir kaut kāda izpratne par šo jēdzienu, tad sabiedrībai kopumā, tajā skaitā arī uzņēmējiem, izpratnes un zināšanu līmenis ir samērā zems. Arī pretdiskriminācijas jēdziens ir samērā jauns, taču šajā gadījumā darba devējiem vēl joprojām ir spēcīga vēlme vairāk uzzināt par diskrimināciju un saprast tos pienākumus, kas viņiem kā darba devējiem ir jāveic diskriminācijas novēršanai. Arī masu mediji un sabiedrība vēl aktīvi seko pirmajai informācijai par diskriminācijas lietām nodarbinātībā tiesu praksē.

Pieteikumu un dalībnieku skaits nebija ļoti liels, taču, kā jau minēts iepriekš, Latvijā kopumā par šiem jautājumiem ir maz informācijas. Taču, skatoties uz dalībnieku skaitu un, iespējams, arī plānojot turpmākos seminārus, ir jāņem vērā ne tikai zemais izpratnes līmenis, bet arī valsts lielums un iedzīvotāju skaits (Latvijā ir 2.2 miljoni iedzīvotāju) un tās ekonomiskais stāvoklis. Latvijas sabiedrība un ekonomika vēl joprojām ir pārejas posmā, un uzņēmējiem ir jāsamierojas ar nepārtrauktiem izaicinājumiem, lai viņu uzņēmējdarbība varētu pastāvēt un attīstīties. Šajā kontekstā un, ņemot vērā, ka daudzveidības vadība ir jauns jēdziens, kā sasniegums jau ir jānovērtē tas, ka mērķauditorija tika sasniegta, kā arī tas, ka Darba devēju konfederācija vēlējās atbalstīt šo pasākumu un arī uzsākt sarunas par turpmāko sadarbību gan par pretdiskriminācijas, neiecietības (konfederācija pārstāv tās nedaudzās institūcijas, kas runā par ārvalstu darba spēka ieviešanu Latvijā), gan daudzveidības jautājumiem. Lai arī citās valstīs NVO reizēm apgalvo, ka viņiem ir grūtības sadarboties ar uzņēmējiem, Latvijā tas netika novērots. Tieši pretēji – bija skaidri redzams, ka uzņēmējiem ir vēlme arī turpmāk piedalīties NVO rīkotajos pasākumos. It īpaši tika novērtēta NVO pieeja un zināšanas par ES līmeņa informāciju.

Semināra laikā arī skaidri iezīmējās, ka mērķa auditorija vēlas redzēt mācību materiālu, kas ir balstīts uz vietējiem apstākļiem un atspoguļotu Latvijas ceļu no pašiem sākumiem, pievienojot labās prakses piemērus no citām valstīm, lai gala rezultātā iegūtu daudzveidības vadības praktiskus piemērus ieviešamus/piemērotus Latvijas apstākļiem. Seminārs ir jāredz attīstības perspektīvā, jo tas patiešām palīdz vairot zināšanas un informāciju par daudzveidības vadību uzņēmēju vidū.

Ņemot vērā semināra laikā notikušās diskusijas un novērtējuma anketas, ir skaidrs, ka ir nepieciešams sniegt ne tikai papildu informāciju visai sabiedrībai, izmantojot masu medijus un izglītības programmas. Mācību programmas un materiāli ir jāizstrādā, ņemot vērā

konkrēto mērķauditoriju, viņu uzskatus un vajadzības, tā nodrošinot semināru, konferenču un mācību kvalitāti. Latvijas Cilvēktiesību centrs plāno turpināt izstrādāt materiālus, kursus un daudzveidības un daudzveidības vadības jautājumu lobēšanu konkrētās mērķauditorijās, tajā skaitā arī uzņēmējiem, balstoties uz savu plašo pieredzi pretdiskriminācijas semināru rīkošanā.

Pielikumi

Arodbiedrību loma diskriminācijas novēršanā

Plānotie rezultāti:

- dalībnieki ir izzinājuši lomas, kādas arodbiedrības var un kādas tām vajadzētu spēlēt cīņā pret diskrimināciju.

Kas ir arodbiedrība?

Arodbiedrība ir organizēta darbinieku apvienība, kuras mērķis ir aizsargāt un veicināt darbinieku tiesības un intereses, kā arī pārstāvēt viņus visdažādākajos līmeņos (darba vietā, nozarē, valstī). Sākotnēji arodbiedrības apvienoja vienas profesijas un nodarbes strādniekus (piemēram, frizierus, skolotājus, celtniekus), taču arvien biežāk ir sastopamas organizācijas, kas apvieno kāda noteikta sektora dažādu profesiju darbiniekus (piemēram, darbiniekus, kas strādā tirdzniecībā vai valsts sektorā). Arodbiedrības var veidot atsevišķu uzņēmumu (šāda prakse ir diezgan populāra atsevišķās valstīs) vai arī nozaru (izglītības, satiksmes) mērogā. Arodbiedrības var veidot arī kā federācijas un būt Eiropas vai starptautiskas arodbiedrību savienības biedri.

Dažās valstīs arodbiedrībām ir vēsturiska saikne ar noteiktiem politiskiem grupējumiem, ideoloģijām vai denominācijām (sociālistiem, komunistiem, liberāļiem, kristiešiem). Pavisam nedaudzām arodbiedrībām ir ciešas saites ar kādu politisko partiju.

Taču visām arodbiedrībām piemīt viena kopēja svarīga iezīme – tās ir demokrātiskas un neatkarīgas organizācijas. Tās ir demokrātiskas, jo to struktūra balstās uz līdzdalības un pārstāvniecības principu, visiem tās biedriem ir balsstiesības un visi ir iesaistīti lēmumu pieņemšanā. Neatkarīgas tās ir, jo tām ir jābūt neatkarīgām no darba devējiem un valsts varas iestādēm, lai varētu atbilstoši veikt savu uzdevumu – pārstāvēt darbinieku tiesības. Pārrunas un kompromisi, un arī konflikti (piemēram, streiki) ir neatņemamas šī procesa sastāvdaļas.

Parasti arodbiedrības finansē no to dalībnieku biedra naudām.

Kāda ir arodbiedrības loma cīņā pret diskrimināciju?

Domājot par arodbiedrību lomu cīņā pret diskrimināciju, tām vajadzētu pilnībā izmantot to īpašo lomu, ko tām ir piešķīris ES Padomes direktīvas 2000/43/EK 7. un 11. pants un direktīvas 2000/78/EK 9. un 13. pants.

Bez šaubām arodbiedrības ir svarīgs faktors, lai izveidotu mierīgas, demokrātiskas, labi pārvaldītas un attīstībā esošas darbavietas, kas iesaistās un veicina vienlīdzīgu iespēju nodrošināšanu tajās, tādējādi veicinot vienlīdzīgu iespēju ievērošanu sabiedrībā kopumā.

Arodbiedrības kā sociālā dialoga instrumenti var apkarot diskrimināciju:

- I. vienojoties ar darba devējiem, lai nodrošinātu, ka darba vietā diskriminācija ir izskausta un tiek veicinātas vienlīdzīgas iespējas;
- II. nodrošinot līdzekļus, lai izteiktu un risinātu darbinieku, kurus diskriminē darbavietā, vajadzības;
- III. atbalstot tos, kuri tiek diskriminēti, nodrošinot izlīgumu ar darba devēju (alternatīvs konflikta risinājums);
- IV. atbalstot cietušos viņu taisnības meklējumos;
- V. veicinot vienlīdzību un dažādību darbavietā un nozarē;
- VI. izveidojot mehānismus, kas ietekmētu darba devēju un valdības lēmumu pieņemšanu;
- VII. ieviešot nediskrimināciju un vienlīdzīgu attieksmi visās pastāvošajās politikās un praksēs;
- VIII. stimulējot darba devējus, organizācijas un varas iestādes cīnīties pret diskrimināciju;
- IX. veicot uzraudzību, reģistrējot diskriminācijas gadījumus un paužot savu negatīvo attieksmi pret diskrimināciju;
- X. nodrošinot, ka vienlīdzība ir valdības dienas kārtības svarīgs punkts, un iedrošinot veikt kampaņas un cita veida rīcību, lai izskaustu diskrimināciju un veicinātu vienlīdzību.

Arodbiedrība var:

- I. sadarboties ar citām arodbiedrībām, lai sasniegtu kopējus mērķus;
- II. sadarboties ar NVO, lai sasniegtu kopējus mērķus;
- III. sadarboties ar valsts organizācijām, kas strādā ar vienlīdzības jautājumiem, piemēram, izveidojot vienlīdzīgu tiesību pārstāvju sadarbības tīklus, vai piedāvāt mācības un zināšanas darbinieku pārstāvjiem;
- IV. motivēt un stiprināt grupas, lai tās varētu iesaistīties kampaņās, spētu sevi aizstāvēt un apzinātos un realizētu savas tiesības;
- V. ja nav nekādu pretrunu, sadarboties ar valdību/darba devējiem, lai sasniegtu kopējus mērķus;
- VI. ja tas ir piemēroti, reaģēt uz valdības/darba devēju politiku, kas ir pretrunā ar arodbiedrības mērķiem;
- VII. atbilstošās situācijās sniegt ātrus un kvalitatīvus pakalpojumus to biedriem, ja šie pakalpojumi veicina vienlīdzīgas iespējas valdības stratēģijas ietvaros; pieņemt un veicināt arodbiedrību stratēģijas un stratēģijas, par kurām vienojušās arodbiedrības un valdība;
- VIII. atbilstošās situācijās sniegt ātrus un kvalitatīvus pakalpojumus to biedriem, ja šie pakalpojumi veicina vienādas iespējas ārpus valdības stratēģijas ietvariem;

pieņemt un veicināt arodbiedrību mērķus un stratēģijas, pat ja tās ir pretrunā ar valdības politiku;

- IX. nodrošināt, ka tās pakalpojumi ir koordinēti, un iesaistīt valdību/darba devējus diskusijās par pakalpojumu koordināciju starp valdību un arodbiedrībām tādos gadījumos, kad šie pakalpojumi attiecas uz vienlīdzīgām iespējām;
- X. sniegt profesionālus padomus valdībai/darba devējiem par aktuālajām problēmām;
- XI. reaģējot uz konkrētu vajadzību, lobēt un rīkot kampaņas, lai panāktu pārmaiņas;
- XII. vadīt un sniegt savu nozīmīgo ieguldījumu likumdošanas un politikas veidošanas procesos, sniedzot profesionāli argumentētus padomus un informējot valdības politiķus un darba devējus un citas ietekmīgas personas;
- XIII. būt modriem „sargsuņiem” – norādīt, kad valdība/darba devēji paši diskriminē vai nepilda savus pienākumus cīnīties pret diskrimināciju vai kad to rīcība būtu jāuzlabo, nostiprinot līdzsvaru, kas raksturīgs demokrātiskai sabiedrībai. Pildot šo lomu darbā ar valdību/uzņēmējiem, arodbiedrībām ir jāizmanto lobēšana, savu ideju aizstāvība un vienošanās tehnikas, kad vien tas ir nepieciešams;
- XIV. ar rūpīgi izvēlētu mehānismu palīdzību reaģēt uz rīcību, neizdarību, administratīvo kārtību vai politiku, kas neatbilst arodbiedrības un darbinieku mērķiem;
- XV. dokumentēt un nodrošināt, ka visu jaunu procesu, kas tiek ieviesti, lai cīnītos pret diskrimināciju, pozitīvie rezultāti ir pilnībā izmantoti, piemēram, tiesību normas (valsts, ES un starptautiskās), jaunas politikas (valsts, ES un starptautiskās), nebijuši finansējuma avoti un precedenti tiesu praksē (visos līmeņos – valsts, ES, starptautiskajā);
- XVI. būt atvērtām, caurskatāmām un atbildīgām saviem biedriem un sabiedrībai;
- XVII. uzlabot arodbiedrību dalību sociālajā dialogā, izveidojot sadarbības tīklus un koalīcijas un veicinot oriģinālas iniciatīvas un risinājumus. Tā var mazināt aizspriedumus, kā rezultātā tiks veicināta vienlīdzība;
- XVIII. strādāt atklāti un izrādīt sadarbības garu darbā ar citām arodbiedrībām un NVO, kas darbojas līdzīgās jomās, novērst strīdus un konfliktus starp arodbiedrībām un NVO;
- XIX. izdarīt spiedienu uz valsti, lai tā ratificētu starptautiskus instrumentus, kas ļautu pievērst starptautiskās sabiedrības uzmanību uz valdības praksēm, kas saistītas ar vienādām iespējām;
- XX. sniegt pašmāju un starptautiskajām institūcijām svarīgu un uzticamu informāciju, uz kuru tās var paļauties, izvērtējot valsts darbību ar diskriminācijas jautājumiem saistītās jomās.

Apkopojot visu iepriekš minēto, arodbiedrību loma ir pārbaudīt, uzraudzīt un reaģēt uz darba devēju, valdības un citu organizāciju rīcību, lai cīnītos pret diskrimināciju un atbalstītu darbiniekus un darbinieku grupas savu tiesību realizēšanā.

Kādas aktivitātes var veikt, lai cīnītos pret diskrimināciju?

Piedāvājam darbību un pakalpojumu sarakstu, ko arodbiedrības var veikt vai nodrošināt, lai cīnītos pret visu veidu diskrimināciju:

- I. Sarunu vešana;
- II. Informācijas un zināšanu paaugstināšana un uzlabošana;
- III. Politikas un normatīvo aktu attīstības uzraudzīšana/ietekme;
- IV. Atbalsta sniegšana konkrētiem diskriminācijas upuriem un atsevišķiem indivīdiem, kas iesnieguši kolektīvu sūdzību;
- V. Tiesvedība;
- VI. Alternatīvi konfliktu risinājumi, tajā skaitā mediācija;
- VII. Kampaņu rīkošana;
- VIII. Pārmaiņu praksē veicināšana (tas nav tas pats, kas izmaiņas politikā vai likumdošanas aktos);
- IX. Fokusgrupu, kuru dalībnieki pārstāv kādu konkrētu diskriminācijas pamatu (invaliditāte, rase, etniskā piederība utt.), izveidošana, lai piedāvātu darbiniekiem vietu, kur viņi var dalīties savā pieredzē un apspriesties, kāda prakse būtu jāizveido viņu darbavietās un arodbiedrībās un kā apvienot spēkus, lai iekļautu sev interesējošus jautājumus arodbiedrību darba kārtībā;
- X. Darbinieku meklēšanas kampaņu pielāgošana nepārtraukti mainīgajam darbaspēka sastāvam un arodbiedrību kustībā esošo darbinieku dažādības padarīšana par redzamāku, lai veicinātu gan iekšēju, gan ārēju publicitāti;
- XI. Sieviešu un minoritāšu pārstāvju profesionālās izaugsmes veicināšana.

Kas arodbiedrībām ir nepieciešams, lai veiktu savu uzdevumu?

- I. Cilvēkresursi
- II. Prasmes
- III. Zināšanas
- IV. Ekspertīze
- V. Atvērtība
- VI. Caurskatāmība
- VII. Atbildība savu biedru priekšā
- VIII. Nediskriminējoša attieksme organizācijas iekšienē

- IX. Atbilstošas valsts tiesību normas par arodbiedrību dibināšanu un darbību
- X. Finansējums. Lai gan, protams, arodbiedrības galvenās darbības un uzdevumi ir jāfinansē no biedru naudām, daudzas arodbiedrības izmanto arī projektu subsīdijas, ko dod valdība un privāti finansējuma avoti konkrētiem mērķiem. Dažādas finansējuma iespējas ir pieejamas tieši pretdiskriminācijas jomā.

Kāpēc arodbiedrības salīdzinājumā ar citām organizācijām ir izdevīgākā situācijā, lai cīnītos pret diskrimināciju nodarbinātībā?

- I. Tā kā arodbiedrības ir aktīvas darbavietās, tās bieži vien ir visizdevīgākajā pozīcijā, lai noteiktu diskriminācijas veidus un darbības, kas būtu veicamas, lai novērstu nevienlīdzību.
- II. Arodbiedrības var pārstāvēt darbinieku kopu, piemēram, darbavietu padomēs un kolektīvajos līgumos, kas bieži vien ir vislabākais veids, lai panāktu pārmaiņas un izskaustu diskrimināciju darbavietā
- III. Arodbiedrībām ir galvenā loma, nodrošinot komunikāciju starp darbiniekiem un darba devējiem uzņēmuma/organizācijas, reģionālajā, valsts un starptautiskajā līmenī.

Kas traucē arodbiedrībām sasniegt mērķus un kā varētu pārvarēt šos šķēršļus?

- e) Nav noformulēta sava pozīcija, lai varētu piedalīties politiskajās debatēs. Arodbiedrībām ir jābūt pārliecinātām, ka atsevišķi indivīdi zina, kāda ir arodbiedrības pozīcija.
- f) Nav iespēju iesniegt sūdzības – ne individuālas, ne kolektīvas. Arodbiedrības var palīdzēt un atbalstīt tos, kam ir šādas iespējas vai mēģināt mainīt noteikumus.
- g) Uzskats, ka arodbiedrībai jāatbalsta valdība, kāda politiska partija vai cits grupējums, tādējādi iedragājot savu objektīvo vienlīdzības jautājumu aizstāvja reputāciju. Arodbiedrībām ir jānodrošina, ka to darbība nav pretrunā ar biedru pamattiesībām uz vienlīdzību, un darīt visu, lai jebkādas saites ar politiskajām partijām vai citām organizācijām nav pretrunā ar biedru tiesībām.
- h) Dažu arodbiedrības biedru/darbinieku vai pat vadības pārstāvju pasivitāte, kad nepieciešams vērsties pret diskrimināciju.
- i) Pastāv neatbilstība starp vairākuma biedru interesēm un mazākuma tiesībām.
- j) Personīgi aizspriedumi.
- k) Efektīvas valdības/darba devēja un arodbiedrības “sadarbības” trūkums. Efektīvas arodbiedrības un NVO sadarbības trūkums.
- l) Biedru trūkums darbinieku vidū, kas pakļauti diskriminācijai, kā rezultātā ne biedriem, ne vadībai nav intereses risināt šos jautājumus. Šis var būt apburtais loks, jo ir skaidrs, ka arodbiedrībai, kas neizrāda nekādu vēlmi pārstāvēt, piemēram, sieviešu vai ārvalstu

darba spēka intereses, būs diezgan grūti pārliecināt šos cilvēkus iestāties arodbiedrībā.

- m) Nespēja sasniegt kādu darbinieku grupu vai augstākā līmeņa vadību neefektīvas organizācijas, vāji attīstītas struktūras, apkārtējās situācijas uzspiestu prioritāšu vai kultūras, vai valodas barjeru dēļ. Arodbiedrībām ir jānodrošina, ka *pašas organizācijas* darbinieki ir dažādi un personāls ir apguvis kursus par vienlīdzīgām iespējām un zina arī par attiecīgo sociālo un politisko vēsturi, kas iekļauj arī zināšanas par noteiktu grupu izslēgšanu un diskriminācijas vēsturi šajā sabiedrībā, un, ja tas ir nepieciešams, pārzina vairākas valodas.

