

## KUR VAR ZIŅOT PAR DISKRIMINĀCIJU?

Par iespējamo diskrimināciju var ziņot Tiesībsarga birojam, valsts iestādēm, kas uzrauga attiecīgu jomu, kā arī vērsties tiesā.

Nevalstiskās organizācijas var sniegt juridisko palīdzību un konsultācijas, kā arī uzņemties starpnieka funkcijas diskriminācijas gadījumos.

### Nodarbinātības jomā:

Valsts darbs inspekcija

K.Valdemāra iela 38 k-1, Rīga, LV-1010

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

E-pasts: vdi@vdi.gov.lv

Mājas lapa: www.vdi.gov.lv

### Veselības aprūpes jomā:

Veselības inspekcija

Klijānu iela 7, Rīga, LV-1012

Tālr.: (+371) 67081600

E-pasts: vi@vi.gov.lv

Mājas lapa: www.vi.gov.lv

### Pieejam precēm un pakalpojumiem:

Patērētāju tiesību aizsardzības centrs

Brīvības iela 55, Rīga, LV-1010

Tālr.: (+371) 65452554

E-pasts: pasts@ptac.gov.lv

Mājas lapa: ww.ptac.gov.lv

### Izglītības jomā:

Izglītības kvalitātes valsts dienests

Smilšu iela 7, Rīga, LV-1050

Tālrunis: +371 67222504

E-pasts: ikvd@ikvd.gov.lv

Mājas lapa: www.ikvd.gov.lv

### Par visām jomām:

Tiesībsarga birojs:

Baznīcas ielā 25, Rīgā, LV-1010

Tālr. (+371) 67686768,

E-pasts: tiesibsargs@tiesibsargs.lv,

Mājas lapa: www.tiesibsargs.lv

### NVO Latvijas Cilvēktiesību centrs :

Skolas ielā 21, 609C, Rīgā, LV-1010

Tālr.: (+371) 67039290

E-pasts: office@humanrights.org.lv,

Mājas lapa: www.cilvektiesibas.org.lv

### Lai ziņotu par diskrimināciju var aizpildīt e-formu:

[www.cilvektiesibas.org.lv/lv/database/report-discrimination/](http://www.cilvektiesibas.org.lv/lv/database/report-discrimination/)

### Vairāk informācijas par diskrimināciju var atrast:

<http://www.cilvektiesibas.org.lv/lv/database/> un

[www.cilvektiesibugids.lv](http://www.cilvektiesibugids.lv)

## ZIŅO PAR DISKRIMINĀCIJU NOŠKENĒ, LAI ATVĒRU ZIŅOŠANAS FORMU




# ZIŅO PAR DISKRIMINĀCIJU!

## KAS IR DISKRIMINĀCIJA? KĀDI IR DISKRIMINĀCIJAS VEIDI?

## KĀDĀS JOMĀS PASTĀV DISKRIMINĀCIJA? KUR VAR ZIŅOT PAR DISKRIMINĀCIJU?

Iceland  
Liechtenstein  
Norway



Active  
citizens fund

LATVIJAS  
CILVĒKTIESĪBU  
CENTRS



LATVIAN  
CENTRE FOR HUMAN  
RIGHTS



Informatīvais materiāls ir izveidots projektā "Ceļā uz iecietīgāku sabiedrību: informēšana, izglītošana, atbalsts un sadarbība." Projektu finansē Islande, Lihtenšteina un Norvēģija caur EEZ un Norvēģijas grantu programmu "Aktīvo iedzīvotāju fonds". Par materiāla saturu pilnībā atbild Latvijas Cilvēktiesību centrs.

## KAS IR DISKRIMINĀCIJA?

Ja pret personām, kas atrodas līdzīgā situācijā izturas atšķirīgi (parasti - mazāk labvēlīgi) bez objektīva un saprātīga pamata, un vienīgais iemesls atšķirīgai attieksmei ir personas piederība kādai konkrētai grupai, tad šādu situāciju sauc par diskrimināciju. Visizplatītākie diskriminācijas pamati ir rase/ādas krāsa, tautība, reliģija, invaliditāte, vecums, dzimums, seksuālā orientācija. Šis uzskaitījums nav izsmeļošs un var būt arī citi pamati.

*Piemēram, vīriešiem un sievietēm par vienāda veida darbu ir noteikta atšķirīga samaksa (dzimuma diskriminācija).*

## DISKRIMINĀCIJAS VEIDI:

**Tiešā diskriminācija** - ja pret personu izturas nepamatoti atšķirīgi, salīdzinot ar citiem līdzīgā situācijā kāda aizliegtā pamata dēļ.

*Piemēram, frizieris atsaka sniegt savus pakalpojumus pensionāriem, bet sniedz tos cita vecuma personām (vecuma diskriminācija).*

**Netiešā diskriminācija** - veidojas tad, ja pastāv acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse, kas nostāda kādu personu vai personu grupu īpaši nelabvēlīgā situācijā, ja vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojams ar tiesisku mērķi un ja vien tas nav samērīgs ar šāda mērķa sasniegšanu.

*Piemēram, prasība, ka policijas darbiniekam ir jābūt vismaz 1.75m garam, izslēgs no darbinieku rindām pārsvarā sievietes (dzimuma diskriminācija).*

**Multiplā diskriminācija** - persona tiek nostādīta sliktākā situācijā vairāku diskriminācijas pazīmju dēļ vienlaikus.

*Piemēram, personai atsaka manikīra pakalpojumu seksuālās orientācijas dēļ, norādot arī uz tās vecumu (diskriminācija seksuālās orientācijas un vecuma dēļ).*

**Diskriminācija asociācijas dēļ** - veidojas, kad personai, pret kuru ir vērsta atšķirīga attieksme, pašai nepiemīt īpašība, kurai noteikta aizsardzība pret diskrimināciju, bet tā ir kaut kādā veidā saistīta ar aizsargāto grupu vai arī pārkāpējam šķiet (t.sk. nepamatoti), ka tā ir saistīta.

*Piemēram, darba devējs atlaiž no darba darbinieci,*

*kurai ir bērns ar invaliditāti, jo uzskata, ka šī apstākļa dēļ darbiniece biežāk kavēs darbu vai nespēs to pildīt pilnvērtīgi (diskriminācija invaliditātes dēļ).*

**Norādījums diskriminēt** - pavēle vai norādījums no augstāk stāvošas personas diskriminēt kādu personu/personu grupu. Norādījums diskriminēt var būt saistīts ar psiholoģisku teroru (jeb mobingu).

*Piemēram, personāla atlases kompānija neizskata pieteikumus no romu tautības pretendentiem, tāpēc, ka tādu norādījumu deva darba devējs (diskriminācijas tautības dēļ).*

*Priekšnieks liek padotajiem nesveicināties ar ebreju tautības kolēģi, kurš darba laikā valkā tradicionālu ebreju vīriešu galvassegu - kipu (diskriminācijas reliģiskās pārliecības vai tautības dēļ).*

**Aizskaršana** - cieņas aizskaršana un iebiedējošas, naidīgas, pazemojošas, degradējošas vai aizskarošas vides radīšana personas piederības noteiktai grupai dēļ.

*Piemēram, seksuālā uzmākšanās darba vietā sievietēm (dzimuma diskriminācija).*

## KĀDĀS JOMĀS PASTĀV DISKRIMINĀCIJA?

**Nodarbinātība un profesionālā apmācība.** Tas ietver sevī darba sludinājumu, darba interviju, darba tiesisko attiecību dibināšanu, darba tiesisko attiecību pastāvēšanas laiku, it īpaši uz darbinieka paaugstināšanu amatā, darba apstākļu noteikšanu, darba samaksu, profesionālo apmācību vai kvalifikācijas paaugstināšanu, kā arī darba līguma uzteikumu.

*Piemēri: Izvēloties starp diviem pretendentiem uz vadītāja amatu, darba devējs pieņem darbā mazāk kvalificēto vīrieti, nevis sievieti, kurai ir augstākā kvalifikācija (dzimuma diskriminācija).*

*Darbiniekiem virs 50 gadiem darba devējs maksā mazāk, salīdzinot ar jaunākiem darbiniekiem par identisku darbu (vecuma diskriminācija).*

**Sociālā drošība**, tai skaitā sociālā apdrošināšana un veselības aprūpe, sociālās priekšrocības, pabalsti u.c.

*Piemēri: sociālās aprūpes iestāde atsakās uzņemt aprūpē latviešu tautības klientu, argumentējot, ka visi pārējie klienti ir krievi (diskriminācijas tautības dēļ).*

*Ģimenes ārsts atsakās uzņemt aprūpē personu ar garīga rakstura traucējumiem (diskriminācija invaliditātes dēļ)*

**Pieeja publiski pieejamām precēm un pakalpojumiem.** Tas iekļauj veikalu, viesnīcu, kino, teātru, restorānu, frizieru, banku un citu pakalpojumu sniedzēju/preču tirgotāju darbību.

*Piemēri: Tūrisma firma piedāvā ceļojumus cilvēkiem tikai līdz 40 gadu vecumam (vecuma diskriminācija).*

*Nakts klubā tiek prasīta atšķirīga ieejas maksa personām, kas runā latviešu valodā un tiem, kas runā svešvalodā (diskriminācijas valodas vai etniskās izcelsmes dēļ).*

## Izglītība, tajā skaitā tālākizglītība.

*Piemērs: Izglītības iestādē netiek uzņemts tumšādains skolēns no trūcīgas ģimenes, aizbildinoties, ka citu skolēnu vecāki nevēlas, lai viņu bērni mācās kopā ar "trūcīgajiem bēgļiem no Āfrikas" (diskriminācijas ādas krāsas un sociālā statusa dēļ)*

Diskriminācijas aizlieguma princips ietver arī **vides pieejamību un saprātīgu pielāgojumu. Vides pieejamība** nozīmē to, ka jebkuram cilvēkam neatkarīgi no vecuma un fiziskām spējām ir jābūt iespējai brīvi un patstāvīgi piekļūt un pārvietoties vidē atbilstoši tās funkcionalitātei.

*Piemērs: Cilvēki ar kustības traucējumiem (t.sk. tie, kas pārvietojas ratiņkrēslā) jaunuzbūvētai augstākās izglītības iestādes ēkai var piekļūt tikai pirmā stāva telpām, un tādēļ nevar apmeklēt lekcijas, kas notiek citos stāvos (diskriminācija invaliditātes dēļ, jo nav nodrošināta vides pieejamība)*

Savukārt **saprātīgs pielāgojums** paredz vajadzīgās un atbilstošās izmaiņas un korekcijas jeb individuālu pieeju cilvēka vajadzībām (piemēram, darba vietā, izglītības iestādē, saņemot pakalpojumu u.tml.), ja tas neuzliek nepamatotu vai nesamērīgu slogu, lai nodrošinātu, ka ikviens varētu vienlīdzīgi ar citiem izmantot vai īstenot visas cilvēktiesības, jo īpaši personas ar invaliditāti, seniori, dažādu reliģiju pārstāvji u.c.

*Piemērs: Darba devējs aizliedz praktizējošam musulmanim izmantot atsevišķu telpu, lai noturētu lūgšanu darba laikā, lai gan darba vietā ir pieejamas brīvas telpas un to izmantošana noteiktā laikā netraucē uzņēmuma darbu (diskriminācija reliģiskās pārliecības dēļ, nenodrošinot saprātīgu pielāgojumu).*