



## Stereotipi mūsu galvās

Publicēts: 15.05.2020.

[Jaunami](#)



Sabiedrības integrācijas fonds

NACIONĀLAIS  
ATTĪSTĪBAS  
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA  
Eiropas Sociālais  
fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

### Stereotipi mūsu galvās

Kādā pilsētā dzīvoja žirafe un zilonis. Reiz žirafe uzaicināja ziloni pie sevis mājās, lai labāk iepazītos. Lai zilonis iekļūtu mājā, tam nācās pārvarēt vairākus šķēršļus, jo māja bija celta atbilstoši žirafes standartiem un vajadzībām. Arī mājas iekārtojums nebija piemērots zilonim, tāpēc tajā pārvietojoties, viss juka un bruka. Lai situāciju kaut kā risinātu un zilonis varētu turpināt nākt ciemos, žirafe pieņēma lēmumu, kas zilonim būtu jādara – jāiet vingrot, jāiet uz baletu. Lai arī sākotnēji zilonis tam piekrita, vēlāk padomājot, viņš secināja: "Māja, kas būvēta žirafei, nekad nebūs piemērota zilonim, ja tajā neveiks būtiskas izmaiņas."<sup>1</sup>

Patiesībā jau stāsts nav par ziloni un žirafi. Stāsts ir par vietu, kurā mēs dzīvojam un strādājam un kura visbiežāk veidota, lai atbilstu iepriekš noteiktiem standartiem vai normām, kas citiem būtu jāpieņem. Bieži vien standarti paredz pret visiem izturēties vienādi, ignorējot būtiskas cilvēku atšķirības un vajadzības. Bet būt vienlīdzīgiem nenozīmē būt vienādiem. Cilvēki atšķiras pēc temperamenta, interesēm, spējām un citām īpašībām. Bet tās ir individuālas atšķirības, nevis tādas, ko cilvēkam uzlicis kāds noteikts stāvoklis, piemēram, piederība kādai sociālai vai etniskai grupai.

Nav noslēpums, ka no tā, kā mēs jūtamies un ko domājam par savu darba vietu, veicamajiem uzdevumiem un kolēģiem, ir atkarīga gan mūsu personīgā motivācija un darba kvalitāte, gan vispārējā gaisotne uzņēmumā, iestādē vai organizācijā un kopdarba rezultāts.

Saskaņā ar 2017. gadā veiktu darba devēju aptauju, 20% darba devēju norāda, ka aizspriedumi, stereotipi sabiedrībā un saskarsmes problēmas darba kolektīvā ir galvenie faktori, kas traucē attīstīt un ieviest dažādības vadības un iekļaujošas darba vides pasākumus uzņēmumos un iestādēs Latvijā.<sup>2</sup>

No stereotipiem un aizspriedumiem līdz diskriminācijai var būt tikai viens solis. Īpaši tad, kad kādam ir dota vara. Bet vara noteiktās dzīves situācijās ir dota ikvienam no mums. Ne velti mēdz teikt: "Kamēr stereotipi ir tikai tavā galvā, tā ir tava problēma. Kad tu tos sāc izmantot rīcībā, tā kļūst arī par manu un citu cilvēku problēmu."

Darba likumā<sup>3</sup> iekļauta virkne normu, kas paredz vienlīdzīgas tiesības uz darbu, taisnīgiem, drošiem un veselībai nekaitīgiem darba apstākļiem, kā arī uz taisnīgu darba samaksu. Tāpat tiek noteikts, ka šīs tiesības nodrošināmas bez jebkādas tiesas vai netiesas diskriminācijas.

Tomēr, Darba likums neparedz kādu īpašu pasākumu ieviešanu, piemēram, nodrošināt darbinieku piesaisti no mazaizsargātām

grupām un to iekļaušanu darba vidē. Vienīgais izņēmums ir prasība pielāgot darba vidi cilvēku ar invaliditāti vajadzībām, tādējādi sekmējot šīs grupas pārstāvju nodarbinātības iespējas. Līdz ar to, lai ieviestu dažādības vadības pasākumus, daudz kas ir atkarīgs no paša uzņēmuma vai organizācijas vēlmes un rīcības.

Kur darba tiesiskajās attiecībās cilvēkam pastāv risks un iespēja saskarties ar diskrimināciju?

Vispirms jau darbinieku piesaistes un atlases procesā. Tam seko darbinieku apmācības un izaugsmes iespējas; darba vide – darba nosacījumi un apstākļi; bonusu sistēmas izveide un piemērošana; uzņēmuma formālā un neformālā kultūra; kā arī darba attiecību izbeigšana.

Darbinieku piesaiste ir svarīgākais posms, lai dažādotu darbinieku sastāvu savā organizācijā vai uzņēmumā. Starptautiskie pētījumi rāda, ka daudzveidīgs kolektīvs piesaista daudzveidīgāku klientu, savukārt tas rada peļņas pieaugumu uzņēmumam<sup>4</sup>.

Pētījumi liecina, ka mērķtiecīga darbinieku piesaiste no dažādām sabiedrības grupām vēl nav kļuvusi par vispārpieņemtu praksi Latvijas uzņēmumos. Tā saskaņā ar 2015. gadā veiktu pētījumu, tikai 37% aptaujāto darbinieku uzskata, ka viņu uzņēmumā par to tiek mērķtiecīgi domāts, savukārt 36% nav pārliecināti, vai uzņēmums veic šādus pasākumus. 27% respondentu norāda, ka uzņēmums mērķtiecīgi nepiesaista darbiniekus no dažādām sabiedrības grupām<sup>5</sup>. Arī 2017. gadā veiktā darba devēju aptauja rāda - 24% Latvijas darba devēju atzīst, ka pašlaik neveic nekādus pasākumus (28% vadītāju un 8% personāla vadītāju) jaunu darbinieku piesaistei<sup>6</sup>.

Latvijā Darba likums aizliedz interviju laikā uzdot jautājumus, kas „neattiecas uz paredzētā darba veikšanu vai nav saistīti ar pretendenta piemērotību šim darbam, kā arī jautājumus, kas ir tieši vai netieši diskriminējoši”, [t.sk.](#) par ģimenes stāvokli, reliģisko pārliecību vai etnisko izcelsmi. Arī darba sludinājumos aizliegts norādīt vēlamā darbinieka dzimumu vai vecumu, izņemot gadījumus, kad tas ir objektīvi pamatots.

Taču, joprojām nākas dzirdēt, ka gados jaunām sievietēm tieši vai netieši tiek uzdots jautājums par iespējamu vai plānotu grūtniecību, vai pretendentei uz grāmatvedes amatu tiek jautāts, vai viņas vīrs strādā un vai ģimenei ir kredīti. Tāpat ir uzņēmumi, kas CV (dzīves gājuma un pieredzes aprakstā) lūdz pievienot potenciālā kandidāta fotogrāfiju. Ja gadījumos, kad darbs saistīts ar modes vai kino industriju, šāda prasība būtu pamatota, tad vairumā gadījumu, tā var radīt diskriminējošas sekas, jo lēmums par darba atteikumu bieži vien tiks pieņemts, balstoties uz pirmo iespaidu par cilvēka izskatu. Šāda prakse nedod iespēju potenciālajam kandidātam apliecināt savu kvalifikāciju un prasmes, savukārt darba devējam – objektīvi izvērtēt pretendenta piemērotību konkrētā darba veikšanai. Tomēr jāatzīst, ka joprojām arī daudzi darba meklētāji savos CV iekļauj informāciju, kas nav saistīta ar tiešo darba veikšanu, piemēram, informāciju par savu vecumu, ģimenes stāvokli, veselību vai citas personīgas lietas. Tādā veidā viņi paši neapzinoties var veicināt iespējamu diskrimināciju.

Līdzīga situācija var būt saistīta ar kandidāta vārdu un uzvārdu. Piemēram, Zviedrijā veikts situācijas testēšanas eksperiments, apliecināja, ka nosūtot kvalifikācijas ziņā līdzvērtīgus CV, bet pamainot tikai kandidāta vārdu (viens bija zviedriem raksturīgs vārds, savukārt otrs – vairāk saistāms ar iebraucējiem no citām valstīm vai etniskām minoritātēm), bija vērojama etniskā diskriminācija<sup>7</sup>.

Vai esat kādreiz aizdomājušies, cik talantīgu darbinieku šādi iespējams esat palaiduši garām? Tāpat svarīgi, lai kandidātam izvirzītās prasības būtu skaidras un saistītas ar tiešajiem darba pienākumiem, nevis ietvertu tādas abstraktas prasības kā "uguntiņa acīs" vai "degsme par veicamā darba izpildi", jo par tām nav iespējams objektīvi pārliecināties.

2019. gada mājā veiktās Eiropabarometra aptaujas "Diskriminācija Eiropas Savienībā"<sup>8</sup> ietvaros respondentiem tika uzdots jautājums par kritēriju, kas kandidātam varētu būt neizdevīgs, ja uzņēmums vēlētos pieņemt kādu darbā un pastāvētu izvēle starp diviem kandidātiem ar vienādām prasmēm un kvalifikāciju. Vairāk nekā puse Latvijas respondentu norādīja uz kandidāta vecumu - uzskata par pārāk jaunu vai pārāk vecu (59%), kā arī invaliditāti (45%). Tāpat salīdzinoši liels aptaujāto skaits uzskata, ka darba iespējas var samazināt kandidāta izskats (ģērbšanās vai izturēšanās veids) (38%).

Strādājot divus gadus par atbalsta personu cilvēkiem ar garīga rakstura traucējumiem, praksē nācās pārliecināties, ka vairākos gadījumos darba atteikums, visticamāk, bija saistīts tieši ar darba devēju aizspriedumiem cilvēka invaliditātes, izskata un runas stila dēļ. Lai izvairītos no iespējamās diskriminējošas attieksmes, cilvēki ar invaliditāti bieži vien izvēlas slēpt savu invaliditāti, Valsts

ieņēmuma dienesta Elektroniskās deklarēšanas sistēmā to nenorādot. Un šis fakts, iespējams, traucē darba devējam apzināt nepieciešamos atbalsta pasākumus un nodrošināt iekļaujošu darba vidi.

Tikpat nozīmīga kā dažādu darbinieku piesaistīšana, ir arī iekšējo mehānismu izstrāde, kas informē darbiniekus par viņu tiesībām un pienākumiem un nodrošina darbinieku aizsardzību pret aizskaršanu un diskrimināciju (kā no kolēģu, tā tiešo vadītāju puses).

Jau iepriekš pieminētā Eiropas aptauja liecina, ka cilvēki Latvijā visbiežāk par iespējamu diskrimināciju un aizskaršanu ziņotu saviem draugiem vai ģimenes locekļiem (29%), tiesā vērstos 6% respondentu. Savukārt, arodbiedrībām vai nevalstiskajām organizācijām uzticētos tikai 2% aptaujāto. Tomēr uzņēmuma interesēs (gan no reputācijas, gan finanšu aspekta) ir, lai iekšējie strīdi un iespējamie pārkāpumi tiktu objektīvi un efektīvi risināti uzņēmuma iekšienē. Kā to nodrošināt? Svarīgi, lai uzņēmumu darbinieki spētu atpazīt iespējamu diskrimināciju (tostarp aizskaršanu) vai neētisku rīcību un būtu informēti par to, kā rīkoties gadījumos, kad uzņēmumā tiek konstatēta darbinieku vai klientu diskriminācija.

Šāds mehānisms var būt gan ikgadējās darbinieku aptaujas, kurās līdzās citiem ar darbu saistītiem jautājumiem, iekļauts arī jautājums par diskriminējošu vai aizskarošu pieredzi, gan uzņēmuma ētikas kodekss vai iekšējās kārtības noteikumi, kuros skaidri atrunāta kārtība pārkāpumu pieteikšanai un izskatīšanai. Ir uzņēmumi, kuros ieviests īpašs tālruna numurs vai anonīmās vēstuļu kastītes, kas domātas gan priekšlikumu izteikšanai, gan ziņošanai par pārkāpumiem. Tomēr svarīgi nodrošināt, lai sūdzības saņēmējs nebūtu tā pati persona, kas pārkāpumu veikusi. To, ka šāda prakse efektīvi darbojas, pierāda SCHWENK piemērs<sup>9</sup>.

Saskaņā ar uzņēmuma SCHWENK Ētikas kodeksu, īpaša uzmanība uzņēmumā tiek pievērsta, lai darba vietā netiktu pieļauta jebkāda veida aizskaroša rīcība. Lai veicinātu ziņošanas brīvību, ziņojuma objektīvu izskatīšanu un nodrošinātu, ka ziņojuma adresāts nav iespējams pārkāpējs, uzņēmums paralēli nodrošina vairākus komunikācijas kanālus, kuros vērsties un ziņot par iespējamu ētikas kodeksa pārkāpumu. Svarīgi norādīt, ka sūdzību izskatīšana notiek maksimāli ātrā laikā, tādējādi nodrošinot iespēju reaģēt uz pārkāpumiem savlaicīgi.

Dažādība aizvien vairāk kļūst par mūsdienu sabiedrības raksturojošo iezīmi, kas prasa saprast, ka būt vienlīdzīgiem nenozīmē būt vienādiem. Tāpēc pret-diskriminācijas un dažādības vadības pasākumu virsuzdevumam ikvienā darba vietā būtu jābūt - radīt tādu darba vidi, kurā katrs cilvēks jūtas cienīts un var maksimāli sevi realizēt, izmantojot dažādas iniciatīvas, lai mazinātu nevienlīdzību.

Kustība „Dažādībā ir spēks!” ([www.dazadiba.lv](http://www.dazadiba.lv)) un atbalsta pasākumi iekļaujošas darba vides un dažādības vadības veicināšanai tiek veikts Sabiedrības integrācijas fonda īstenotā Eiropas Sociālā fonda projekta "Dažādības veicināšana" (Nr. 9.1.4.4./16/I/001) ietvaros. Finansējums 85% apmērā piešķirts no Eiropas Sociālā fonda un 15% finansē Latvijas valsts.

Informāciju sagatavoja:

Sigita Zankovska Odiņa

Eksperte diskriminācijas novēršanas jomā

---

1 Marion Keil, Badrudin Amershi, Stephen Holmes, Hans Jablonski, Erika Lüthi, Kazuma Matoba, Angelika Plett un Kailash von Unruh (2007), Dažādības vadības mācību rokasgrāmata, [4,-5.lpp.](#) Pieejams: <https://www.idm-diversity.org/files/EU0708-TrainingManual-lv.pdf>

2 Turn, InCSR, Kantar TNS (2017), Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darba vietās Latvijā. Darba devēju aptaujas gala rezultātu apkopojums. Pieejams: [/sites/sif/files/media\\_file/Aptaujas\\_gala\\_rezultatu\\_apkopojums-Analize.pdf](#)

3 LR Saeima, Darba likums, pieņemts 20.06.2001. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/26019-darba-likums>

4 Deloitte, Australian Human Rights Commission (2017) Missing out: The business case for customer diversity. Pieejams: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/au/Documents/human-capital/deloitte-au-hc-business-case-diversity-27Feb2017.pdf>

5 Marija Golubeva, Sigita Zankovska-Odiņa, Imants Felsbergs (2015), Dažādības vadības situācijas izpēte uzņēmumos. Pieejams:

[http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/MP\\_SIF\\_INF\\_Dazadibas\\_vadibas\\_situacijas\\_izpete\\_uznemumos.pdf](http://petijumi.mk.gov.lv/sites/default/files/file/MP_SIF_INF_Dazadibas_vadibas_situacijas_izpete_uznemumos.pdf)

6 Turn, InCSR, Kantar TNS (2017), Iekļaujošas darba vides un dažādības vadības principu ieviešana darba vietās Latvijā. Darba devēju aptaujas rezultātu apkopojums. Pieejams: [/sites/sif/files/media\\_file/Aptaujas\\_gala\\_rezultatu\\_apkopojujums-Analize.pdf](/sites/sif/files/media_file/Aptaujas_gala_rezultatu_apkopojujums-Analize.pdf)

7 Moa Bursell (2007), What's in a name? - A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. Pieejams: <http://www.temaasyl.se/Documents/Forskning/Forskningsstudier/What%E2%80%99s%20in%20a%20name.pdf>

8 Īpašais Eirobarometrs 493, Diskriminācija Eiropas Savienībā. 2019. gada maijs. Pieejams: <https://ec.europa.eu/commfrontoffice/publicopinion/index.cfm/survey/getsurveydetail/instruments/special/surveyky/2251>

9 SCHWENK Ziemeļeiropa Ētikas kodekss. Pieejams: [https://schwenk.lv/wp-content/uploads/2020/02/Etikas\\_kodekss.pdf?fbclid=IwAR2hs-8uwHPBxdUAvqpvCz\\_2wn0ydCoEop5Ou-xBhk2CQTNNozefaQjicdg](https://schwenk.lv/wp-content/uploads/2020/02/Etikas_kodekss.pdf?fbclid=IwAR2hs-8uwHPBxdUAvqpvCz_2wn0ydCoEop5Ou-xBhk2CQTNNozefaQjicdg)

<https://www.sif.gov.lv/lv/jaunums/stereotipi-musu-galvas>