

## Kā atpazīt un novērst diskrimināciju darba vidē: ETUI semināra atziņas

ETUI (Eiropas Arodbiedrību institūta) seminārs par diskriminācijas novēršanu darba tirgū notika no 27. līdz 29. janvārim apmācību centrā *Benoît Frachon* Francijā sadarbībā ar Francijas arodbiedrību konfederāciju CGT (Confédération générale du travail). Seminārā piedalījās arodbiedrību pārstāvji no Latvijas, Lietuvas, Rumānijas, Itālijas, Spānijas, Somijas, Francijas un Beļģijas. Latviju pārstāvēja Liene Janeka (LIZDA) un Dace Rumpe (LMNA). Mācību saturs balstījās ETUI un CGT izstrādātajos materiālos.

### No stereotipa līdz diskriminācijai: kā rodas netaisnība darbā un kā to atpazīt

Seminārā tika skaidrots, kā stereotipi un aizspriedumi var pāraugt diskriminācijā — strukturētā rīcībā, kas ietekmē cilvēku iespējas, cieņu un profesionālo attīstību.

**Stereotips** tika definēts kā vispārināts un vienkāršots priekšstats par cilvēku grupu, ignorējot individuālās atšķirības. Piemēram — pieņēmums, ka jaunie cilvēki labāk pārvalda tehnoloģijas vai ka sievietes ir mazāk piemērotas vadībai. Šādi priekšstati var šķist nekaitīgi, taču tie ietekmē lēmumus par pieņemšanu darbā, paaugstinājumiem vai uzticētajiem uzdevumiem.

**Aizspriedums** veidojas, kad stereotipam pievienojas personiska, bieži negatīva attieksme — spriedums par cilvēku pirms viņa iepazīšanas. Piemēram, uzskats, ka cilvēks ar invaliditāti būs mazāk produktīvs.

**Diskriminācija** tika definēta kā nelabvēlīga attieksme vai netaisnīgs lēmums, kas balstīts uz likumā aizsargātu kritēriju — vecumu, dzimumu, izcelsmi, invaliditāti, reliģiju, seksuālo orientāciju, arodbiedrību darbību u. c. Tā ir tiesību pārkāpums, nevis tikai sociāla netaisnība.

### Diskriminācijas formas

Prezentācijā tika uzskatāmi izskaidrotas dažādas diskriminācijas formas:

**Tieša diskriminācija** — atklāta nelabvēlīga attieksme, piemēram, atteikums pieņemt darbā grūtnieci vai kandidātu vecuma dēļ.

**Netieša diskriminācija** — šķietami neitrāla prakse, kas nesamērīgi ietekmē konkrētu grupu, piemēram, obligāts pilna laika klātienē darbs, kas netieši izslēdz vecākus ar maziem bērniem vai cilvēkus ar mobilitātes ierobežojumiem.

**Sistēmiska diskriminācija** — nevienlīdzība, kas iestrādāta organizācijas struktūrā, kultūrā vai procedūrās. Tā var nebūt apzināta, taču rada ilgstošas sekas.

**Interseksionālā diskriminācija** — situācija, kad vairāki faktori (piemēram, dzimums un izcelsme) savstarpēji pastiprina ietekmi. Piemēram, melnādaina sieviete tiek vērtēta zemāk kā melnādainais vīrietis vai baltādaina sieviete.

**Kumulatīvā diskriminācija** — vairāki atsevišķi diskriminācijas gadījumi, kas laika gaitā uzkrājas.

**Atšķirīga attieksme** no diskriminācijas atšķiras ar to, ka tā nav obligāti saistīta ar likumā aizliegtu kritēriju. Piemēram — divi darbinieki ar vienādu stāžu, bet tikai viens saņem bonusus bez skaidra pamatojuma.

## **Sistēmiskā diskriminācija darba un arodbiedrību kontekstā**

Seminārā tika analizēta sistēmiskā diskriminācija, kas bieži netiekot atpazīta, jo tā balstās ieradumos un institucionālās praksēs.

Piemēri:

- sievietes retāk tiek paaugstinātas stereotipisku vadības kritēriju dēļ;
- nepieejama infrastruktūra cilvēkiem ar invaliditāti;

Arodbiedrību kontekstā tas var izpausties kā arodbiedrību biedru sistemātiska nostādīšana nelabvēlīgā situācijā:

- Darba vērtēšanas sistēmas, kas soda dalību arodbiedrībā;
- kultūra, kas signalizē, ka arodbiedrību aktivitātes kaitē karjerai;
- resursu trūkums darbinieku pārstāvjiem;
- nesamērīga darba slodze pēc arodbiedrības pienākumiem;
- Mācību nepiejamība darbinieku pārstāvjiem.

## **Kur diskriminācija slēpjas darba vidē?**

Mācībās tika pārrunāts tas, ka diskriminācija bieži nav acīmredzama un var slēpties:

- atlases procesos,
- paaugstinājumos,
- vērtēšanas sistēmās,
- darba grafikos,
- piekļuvē apmācībām,
- attieksmē pret arodbiedrībām,
- neformālos lēmumos.

CGT pārstāvji piedāvāja praktiskus atpazīšanas jautājumus.

- Vai lēmums balstīts profesionālos kritērijos?
- Vai noteikums nesamērīgi ietekmē kādu grupu?
- Vai pastāv stereotips?
- Vai šī prakse atkārtojas?

Ja atbilde ir “jā”, iespējama diskriminācija.

## **Pierādīšana: kā diskriminācija kļūst redzama**

Diskriminācija ne vienmēr izpaužas atklāti — tā slēpjas lēmumos, praksēs un attieksmē. Seminārā uzsvēra, ka tiesiskā pieeja paredz, ka cietušajam nav jāpierāda diskriminācija līdz absolūtai pārliecībai. Pietiek ar faktu kopumu, kas rada ticamu diskriminācijas iespējamību. Tad pierādīšanas pienākums pāriet darba devējam, kuram jāsniedz objektīvs, ar aizliegtajiem kritērijiem nesaistīts pamatojums.

Pierādījumi var būt dažādi:

- notikumu hronoloģija,
- e-pasti un ziņojumi,
- darba dokumenti un vērtējumi,
- liecinieku apliecinājumi,
- sarunu ieraksti,
- statistiski salīdzinājumi.

Īpaši nozīmīga ir karjeras vai atalgojuma salīdzināšana starp līdzīgiem darbiniekiem. Šāda analīze ļauj atklāt sistēmiskas atšķirības, kas individuālā līmenī var palikt nepamanītas.

Šī pieeja būtiski maina skatījumu — diskriminācija no subjektīvas sajūtas kļūst par analizējamu faktu.

## **Kad diskriminācija nonāk tiesvedībā?**

Seminārā tika uzsvērts, ka diskriminācijas dokumentēšana var kļūt par pamatu tiesvedībai civiltiesiskā, administratīvā vai krimināltiesiskā kārtībā. Francijā diskriminācija var būt arī krimināli sodāms nodarījums — par to iespējama brīvības atņemšana līdz trim gadiem un naudas sods līdz 45 000 eiro, kas smagākos gadījumos tiek palielināts.

Tas parāda, ka diskriminācija tiek uzskatīta par nopietnu tiesību pārkāpumu ar reālām juridiskām sekām.

## **Darba vide un organizācijas kultūra**

Diskriminācija var izpausties komentāros, “jokos”, izolēšanā vai attieksmē, kas rada pazemojošu un nedrošu vidi. Pat ja rīcība nav vērsta pret konkrētu personu, tā ietekmē kolektīvu.

Organizācijas bez drošiem ziņošanas mehānismiem riskē normalizēt diskriminējošu praksi. Savukārt skaidri noteikumi, un preventīva politika veido uzticēšanos un darba drošību. Darba kultūra nosaka, vai diskriminācija tiek ignorēta vai risināta.

## **Arodbiedrību loma**

Francijas kolēģi uzsvēra, ka arodbiedrības darbojas kā kolektīvās aizsardzības un strukturālu pārmaiņu instruments. Tās var:

- palīdzēt identificēt diskrimināciju,
- vākt un strukturēt pierādījumus,
- aizstāvēt cietušos,
- ierosināt izmeklēšanu,
- vest kolektīvās sarunas,
- celt kolektīvās prasības.

Tieši kolektīvā dimensija ļauj ilgtermiņā mainīt organizācijas praksi.

Seminārā tika prezentēta preventīva diskriminācijas novēršanas sistēma, kas ietver:

- skaidrus ziņošanas kanālus,
- objektīvu izmeklēšanu,
- darba vides analīzi,
- vienlīdzības politiku,
- darbinieku izglītošanu.

Prevencija nozīmē organizācijas kultūras maiņu —cieņa un vienlīdzība kļūst par ikdienas praksi.

## **Cieša sadarbība ar valsts institūcijām**

Francijas pieredze uzsver savlaicīgas dokumentēšanas un strukturētas faktu apkopošanas, kā arī efektīvas sadarbības ar valsts institūcijām nozīmi. Darba inspekcija var objektīvi izvērtēt darba organizāciju, pieprasīt dokumentus un pārbaudīt iespējamus pārkāpumus, savukārt Tiesībsargs (Défenseur des droits) palīdz analizēt diskriminācijas situācijas cilvēktiesību kontekstā, veicinot risinājumus un rekomendācijas. Arodbiedrībām institūciju iesaiste dod

papildu juridisku un institucionālu svaru, īpaši gadījumos, kad uzņēmuma iekšējie mehānismi nav pietiekami.

## **Praktiskais darbs: diskriminācijas gadījumu analīze**

Grupu darbā dalībnieki analizēja situācijas, lai atklātu slēptas un netiešas diskriminācijas pazīmes.

### **Lea — karjeras bloķēšana un sociāla izolācija**

Pēc iesaistes arodbiedrībā mainās vadītāja attieksme: tiek kavētas karjeras iespējas, mazināta piekļuve informācijai un veicināta izolācija, izmantojot neskaidrus argumentus par “pieejamību” vai “attieksmi”.

### **Karims — reputācijas un snieguma apšaubīšana**

Pozitīvs darbinieks tiek pasniegts kā mazāk motivēts vai problemātisks, sasaistot to ar viņa arodbiedrības aktivitātēm un darba laika robežām.

### **Elīze — netieša diskriminācija atlases procesā**

Kandidāte netiek izvēlēta iespējamās aizspriedumainas attieksmes dēļ pret arodbiedrības aktīvismu, kas tiek maskēts ar “uzņēmuma kultūras atbilstības” argumentiem.

### **Antonio — disciplinējošs spiediens un izolēšana**

Aktīvs arodbiedrības biedrs tiek marginalizēts ar kritiku, sarežģītu uzdevumu piešķiršanu un profesionālu iespēju ierobežošanu.

### **Marina — pakāpeniska profesionāla marginalizācija**

Vadītāja līmeņa darbiniece pēc iesaistes arodbiedrībā zaudē ietekmi, uzticamību un atzinību, izmantojot neskaidrus vērtēšanas kritērijus.

Katra grupa izvērtēja:

- kā mainījies attieksme pret darbinieku,
- kādi oficiālie argumenti tiek izmantoti,
- vai tie var slēpt diskrimināciju,
- kādi stereotipi vai vērtējumi parādās,
- vai tiek respektētas arodbiedrību tiesības.

Dalībnieki dalījās ar līdzīgiem piemēriem no savas pieredzes, kas atklāja kopīgas tendences dažādās valstīs — diskriminācija bieži ir grūti pierādāma tieši tāpēc, ka tā tiek pasniegta kā normāla organizatoriska rīcība.

## **Secinājums: diskriminācijas novēršana ir kolektīvs darbs**

Semināra pirmā diena parādīja, ka diskriminācija darbā ir sistēmiska problēma, kuru iespējams atpazīt, pierādīt un novērst ar strukturētu kolektīvu rīcību un valsts institūciju preventīvu un aktīvu iesaisti, veidojot taisnīgāku un drošāku darba vidi.

Raksta tapšanā izmantoti ETUI semināra materiāli un prezentācijas.